

INGA CHISTRUGA-SÎNCHEVICI

**ECHILIBRUL DINTRE MUNCĂ ȘI VIAȚA DE
FAMILIE: NECESITĂȚI ALE PĂRINȚILOR ȘI
ROLUL POLITICILOR SOCIALE**

Chișinău, 2021

Prezenta lucrare este elaborată în cadrul Programului de Stat (2020-2023) 20.80009.0807.21 “Migrația, schimbări demografice și politici de stabilizare a situației”. Este aprobată de Consiliul Științific al Institutului Național de Cercetări Economice, proces-verbal nr.9 din 24.12.2021.

Recenzenți:

Marcela DILION, doctor în sociologie, KEYSTONE Moldova

Mariana BUCIUCEANU-VRABIE, doctor în sociologie, conferențiar cercetător, INCE

Redactor științific:

Olga GAGAUZ, doctor habilitat în sociologie, conferențiar cercetător

Redactor literar:

Tamara OSMOCHESCU

În lucrare sunt reflectate vulnerabilitățile părinților de pe piața muncii și strategiile care le implementează în reconcilierea vieții de familie și celei profesionale. Fundamentată în baza rezultatelor investigațiilor sociologice complexe, monografia abordează conflictele dintre domeniile muncă și familie. O atenție deosebită este acordată politicilor sociale care facilitează realizarea echilibrului dintre muncă și viața de familie. Lucrarea se adresează specialiștilor din domeniul sociologiei, demografiei și tuturor celor preocupați de problemele familiale.

Chistruga-Sînchevici, Inga.

Echilibrul dintre muncă și viața de familie: necesități ale părinților și rolul politicilor sociale / Inga Chistruga-Sînchevici; redactor științific: Olga Gagauz; Institutul Național de Cercetări Economice, Centrul Cercetări Demografice. – Chișinău: INCE, 2021. – 187 p.: fig., tab.

Cerințe de sistem: PDF Reader.

Referințe bibliogr.: p. 176-187 (145 tit.).

ISBN 978-9975-89-251-3 (PDF).

[316.356.2+331.101.25]:303.4

C 46

<https://doi.org/10.36004/nier.2022.978-9975-89-251-3>

©Institutul Național de Cercetări Economice, 2021, www.ince.md

© Centrul de Cercetări Demografice, 2021, www.ccd.ince.md

Cuprins

INTRODUCERE	4
I. FUNDAMENTE TEORETICO-ȘTIINȚIFICE DE CERCETARE A RECONCILIERII VIEȚII DE FAMILIE ȘI A CELEI PROFESIONALE	7
1.1. Delimitări conceptuale privind echilibrul, conflictul dintre viața profesională și cea familială, politica de reconciliere	7
1.2. Modele teoretice în cercetarea reconcilierii vieții de familie și a celei profesionale	18
1.3. Cadrul metodologic al lucrării.....	30
II. CONSTRÂNGERI, CONTRADICȚII ȘI STRATEGII ADOPTATE ÎN RECONCILIAREA VIEȚII DE FAMILIE CU CEA PROFESIONALĂ....	33
2.1. Vulnerabilitățile părinților pe piața muncii din Republica Moldova	33
2.2. Aspirațiile profesionale și cele familiale ale părinților ...	48
2.3. Conflictul muncă-familie și familie-muncă.....	54
2.4. Dificultăți în îmbinarea rolurilor profesionale și a celor familiale.....	68
2.5. Strategii de echilibrare a muncii și vieții de familie	97
III. POLITICI DE RECONCILIERE ÎN ASIGURAREA ECHILIBRULUI DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA FAMILIALĂ	105
3.1. Tendințe în politica de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale în plan european.....	105
3.2. Cadrul politicilor de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale în Republica Moldova.....	132
3.3. Dezvoltarea măsurilor de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale de către angajatori.....	158
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI.....	172
BIBLIOGRAFIE	176

INTRODUCERE

În familia modernă, munca depășește granițele gospodăriei, distanța dintre locul de muncă și casă devine din ce în ce mai mare, ambii soți prestează o muncă remunerată, cu implicații asupra distribuției rolurilor de gen iar supravegherea și îngrijirea copiilor devine o problemă majoră. În rezultat responsabilitățile casnice sunt în conflict cu munca și nu mai există armonie.

Până la declararea independenței Republicii Moldova, munca femeilor, implicit a mamelor, în țara noastră era practic obligatorie, totodată existau diverse practici informale și formale pentru a ajuta femeile să combine rolurile de angajată și de mamă (sistem de creșe, grădinițe, servicii medicale, tabere de vară puse la dispoziția părinților și copiilor). Cu toate acestea, menținerea unui echilibru între activitatea profesională și cea familială nu era ușoară. Politica familială era orientată spre modelul unei familii cu două cariere, adică cu doi părinți muncitori, cu un anumit sprijin de stat. De asemenea, angajarea profesională era sursa dreptului la bunăstare, ceea ce a făcut ca participarea forței de muncă să fie o obligație, în timp ce în țările europene participarea în câmpul muncii reprezenta baza pentru obținerea de prestații sociale¹.

Viața profesională și cea de familie reprezintă două puncte focale în viața unui adult și interconectate una la alta. Munca și cariera sunt aspecte importante dincolo de nevoile financiare, în condițiile accentuării importanței identității profesionale. Totodată, locul de muncă oferă împlinire la nivel personal și reprezintă o arenă socială pentru a dezvolta relații și a primi sprijin. Concomitent și participarea la îngrijirea și educația copiilor este esențială. Însă în societatea actuală plină de responsabilități și angajamente, obținerea unui echilibru între viața profesională și viața familială se dovedește a fi o adevărată provocare. Schimbările substanțiale pe piața muncii și în organizarea vieții de familie creează un context în care părinților le este din ce în ce mai greu să dezvolte strategii de îmbinare cu succes a responsabilităților profesionale și a celor familiale. Sunt două tipuri

¹ Чернова Ж. Рабочее место, дружественное семье: постановка проблемы. În: Журнал социологии и социальной антропологии, 2017. №1 (89).

de probleme simultane, fiecare dintre ele aparținând sferelor publice și private.

Problemele legate de echilibrul dintre viața profesională și viața personală, maternitatea și îngrijirea copiilor afectează, la un moment dat, în viața lor, majoritatea lucrătorilor. Totuși, femeile cu copii preșcolari sunt o categorie specială, cea mai vulnerabilă pe piața muncii. În ciuda faptului că bărbații preiau unele responsabilități conjugale și parentale, problema găsirii unui echilibru și nivelării conflictului dintre familie și muncă, de regulă, este considerată ca o problemă a femeii. Asimetria de gen predominantă în sfera parentală înseamnă că pentru femei găsirea unui compromis între îndatoririle lor ca angajat și ca soție și mamă este mai relevantă decât pentru bărbați. Femeile de astăzi își doresc să aibă totul: o carieră de succes, soț și copii, dar dacă sunt în imposibilitate sau incapacitate de a realiza cu succes responsabilitățile fiecărui rol, primul lucru la care aleg să renunțe este cariera lor².

Interesul profund pentru relația dintre viața profesională și cea familială se datorează factorilor de natură socio-demografică, aceștia fiind: instabilitatea condițiilor de muncă și de viață la care populația este nevoită să se adapteze continuu, numărul mare de familii cu un singur părinte. În plus, faptul că vârsta de formare a familiilor este în continuă creștere, contribuie la apariția fenomenului generației „intermediare” sau „sandwich”, formată din cei care trebuie să îngrijească adesea de părinții în vârstă, în timp ce cresc copii mici, femeile având mai multe șanse decât bărbații să experimenteze această situație pe perioade nedefinite de timp.

Lipsa reconcilierii vieții de familie și profesionale 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. Problemele de conciliere sunt factori care împiedică cuplurile să aibă mulți copii, contribuind astfel la scăderea natalității. O rată scăzută a natalității are o influență negativă asupra creșterii economice precum și cu privire la

² Millar E. Retention of Working Mothers. Journal of Management and Innovation, 2015, 1(1), Spring.<https://jmi.mercy.edu/index.php/JMI/article/view/2/24>

stabilitatea sistemelor de protecție socială. Comparațiile internaționale indică o corelație pozitivă între o prezență eficientă pe piața muncii și o fertilitate mai mare (de exemplu, în Franța și Suedia)³.

La etapa actuală se mai evidențiază că generațiile tinere, într-o măsură mult mai mică decât părinții lor, apreciază pur și simplu munca în sine, își doresc mai mult control asupra vieții lor, mai multă influență asupra activității de muncă, mai bune perspective în carieră. Astfel, se observă că în căutarea echilibrului oamenii nu doar „adaptează” munca pentru ei înșiși, dar, își schimbă și prioritățile.

Abordarea acestei teme este dictată și de implicațiile socioeconomice, în condițiile în care echilibrul între aceste aspecte este una dintre condițiile fundamentale ale creșterii randamentului capitalului uman. Până în prezent, unele fenomene de pe piața muncii nu sunt suficient percepute, cercetate și reglementate. Din această categorie fac parte, în special, relațiile de muncă flexibile.

În condițiile reducerii forței de muncă, scăderii natalității și îmbătrânirii populației, adoptarea unor măsuri și politici pentru susținerea salariaților cu responsabilități familiale (servicii de îngrijire accesibile și calitative, flexibilizarea formelor de muncă, combaterea stereotipurilor de gen în ceea ce privește executarea sarcinilor casnice și familiale) constituie o necesitate socioeconomică și un obiectiv de interes pentru o pondere semnificativă din populație. Asemenea măsuri ar putea să conducă la armonizarea vieții profesionale cu cea de familie și, implicit, la creșterea natalității și a ratelor de ocupare în rândul femeilor.

În contextul celor expuse mai sus, contăm ca această lucrare va contribui la o mai bună conștientizare a problemelor de conciliere a vieții de familie și a celei profesionale cu care se confruntă părinții pe piața muncii și la adoptarea unor acțiuni legislative și sociale menite să le rezolve. De asemenea, lucrarea accentuează necesitatea reducerii prejudecăților din societate, îndeosebi cele ce țin de diviziunea echitabilă a responsabilităților familiale.

³ Conciliation entre Vie professionnelle et Vie familiale. Allemagne 2004. Rapport de synthèse de l'évaluation par les pairs, Berlin, 2004.

I. FUNDAMENTE TEORETICO-ȘTIINȚIFICE DE CERCETARE A RECONCILIERII VIEȚII DE FAMILIE ȘI A CELEI PROFESIONALE

1.1. Delimitări conceptuale privind echilibrul, conflictul dintre viața profesională și cea familială, politica de reconciliere

Conceptele prezentate în literatura de specialitate în ceea ce privește subiectul reconcilierii vieții de familie și a celei profesionale sunt complexe și multiple. Analiza noțiunilor științifice caracteristice acestei tematici asigură înțelegerea comprehensivă a acesteia.

Munca reprezintă desfășurarea unei activități fizice sau intelectuale care este îndreptată spre un anumit scop: obținerea bunurilor materiale sau a serviciilor pentru a satisface nevoile omului și ale societății în ansamblu. În mai multe definiții ale muncii se pune accent pe necesitatea existenței unei plăți pentru realizarea acesteia, pentru efortul de a crea ceva semnificativ. Echipa de cercetare Meaning Of Working (MOW, 1987) a identificat șase factori motivați ai muncii: venitul, statutul, ocuparea timpului, contactele stabilite la muncă și satisfacția profesională. La etapa actuală devine tot mai răspândită și noțiunea de centralitate a muncii, care se referă la importanța pe care individul o acordă muncii în configurația vieții sale⁴.

Familia reprezintă, în sens larg, un grup de persoane legate direct prin relații de rudenie, de vârstă, căsătorie sau adopție, ai căror membri trăiesc împreună, cooperează sub raport economic și își asumă responsabilitatea pentru creșterea copiilor. În sens restrâns, familia este grupul social format dintr-un cuplu căsătorit și copiii acestuia. În sens juridic, familia este definită ca o formă de organizare a vieții în comun a oamenilor legați între ei prin căsătorie.

Expresia **responsabilități familiale** vizează acele activități menite să asigure îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente în ceea ce privește: asigurarea și pregătirea meselor, supravegherea continuă, asigurarea transportului necesar pentru participarea la activitățile școlare și extrașcolare, precum și pentru accesarea

⁴ Gavriloiu S. Implicații ale conflictului muncă-familie resimțit de părinți asupra atitudinii de muncă a tinerilor. Teză de doctorat. Iași, 2017.

serviciilor medicale, ajutor în activitățile legate de procesul de învățare și de igienă personală etc.; în cazul îngrijirii adulților: sprijin acordat pentru desfășurarea activităților casnice și a celor legate de igienă personală, programarea și însoțirea acestora la consultații medicale etc⁵.

Persoanele dependente desemnează acele persoane care intră în responsabilitatea familială a salariaților și au nevoie de îngrijirea acestora, respectiv: copiii care au nevoie de îngrijire și care locuiesc cu părinții; persoanele adulte care au nevoie de îngrijire, precum cele bătrâne, bolnave sau cu un anumit grad de handicap sau invaliditate.

Pentru prima dată, expresia **echilibrul muncă-familie** a fost utilizată în 1986 de către specialiștii americani. Sintagma echilibrul muncii cu viață familială a fost propusă în literatura sociologică contemporană ca răspuns la alegerea de către bărbați și femei atât a familiei, cât și a carierei. Înainte de aceasta, noțiunea nu era relevantă din cauza prevalenței modelului de familie cu o singură carieră. Rădăcinile conceptului de echilibru dintre muncă și viața de familie se regăsesc și în studiile de gen și ideologia de gen, în cadrul cărora erau evidențiate nevoile femeilor pentru o serie de acțiuni instituționale specifice de înlăturare a barierelor de pe piața muncii, în recunoașterea simbolică și cea economică a muncii casnice și a îngrijirii. Multă vreme, ideea de combinare a familiei și a muncii a fost construită implicit sau explicit ca o problemă pentru femeile înseși, decurgând din sarcinile dublei angajări la locul de muncă și acasă⁶. Ulterior, conceptul de echilibru între familie și muncă a dobândit o influență interdisciplinară largă în științele sociale și politicile sociale din multe țări, reflectând în mod clar cererea de armonizare a muncii și familiei.

Acest concept poate fi definit din mai multe perspective:

⁵ Lupu V. Pladoarie pentru un just echilibru între viața profesională și cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. București, 2021.

⁶ Рождественская Е. Ю. Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда. În: Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019, № 3. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.03>.

- Expresia echilibrul muncii cu viață familială este folosită pentru a desemna percepția subiectivă a unui individ asupra relației dintre rolurile sale profesionale și familiale, atunci când acestea sunt evaluate de acesta ca fiind compatibile și echilibrate. Echilibrul dintre aceste două componente înseamnă alocarea unui interval de timp egal ambelor segmente de viață, evitând defavorizarea uneia dintre ele în fața celuilalt. Voydanoff conceptualizează echilibrul muncă – viață ca „o evaluare generală care indică faptul că resursele legate de muncă îndeplinesc cererile familiei, iar resursele familiei îndeplinesc cererile legate de muncă, astfel încât participarea este eficientă în ambele domenii”.

- Prin noțiunea de echilibru dintre viața profesională și cea familială se mai subînțelege acea situație caracterizată prin satisfacție, conflict de rol minim și funcționare optimă a angajatului, atât în sarcinile și rolurile de la locul de muncă, cât și în cele din viața personală/de familie (Clark)⁷.

- Din perspectiva conflictului, echilibrul muncă-familie este legat de ipoteza deficitului, conform căruia indivizii posedă o anumită cantitate de timp și energie care trebuie să fie distribuite pentru diferite roluri pe care le joacă.

- Din perspectiva acțiunilor întreprinse, expresia „echilibru muncă-viață privată” cuprinde experiențele și nevoile părinților și non-părinților deopotrivă și este un cadru teoretic mai progresiv în care se regăsesc noi moduri de viață și care sunt satisfăcătoare pentru toți. În practică, implică „ajustarea modelelor de lucru astfel ca toată lumea, indiferent de vârstă, rasă sau sex, să poată găsi un ritm care să le permită mai ușor să combine munca cu celelalte responsabilități și aspirații ale acestora⁸. Deci, echilibrul muncă – familie este așadar

⁷ Akanji B., Mordi C., Ojo S. Reviewing Gaps in Work-Life Research and Prospecting Conceptual Advancement. 2015. http://upg-bulletin-se.ro/old_site/archive/2015-3/3.Akanji_Mordi_Ojo.pdf

⁸ Redmond J., Valiulis M., Drew E. Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues. 2006. https://www.researchgate.net/publication/268978055_Literature_review_of_issues_related_to_work-life_balance_workplace_culture_and_maternitychildcare_issues

„satisfacerea așteptărilor de rol care sunt negociate și împărțite de un individ și partenerii săi de rol în sfera muncii și a familiei”.

- Din perspectiva politicii incluzive, echilibrul dintre viața profesională și cea privată este destinat tuturor lucrătorilor, pentru a realiza o armonie între munca lor și interesele lor private. Considerentul principal care a fost invocat inițial a fost să ajute părinții care lucrează în nevoile și responsabilitățile lor de îngrijire a copiilor, dar mai recent au fost luate în considerare alte nevoi ale angajaților, cum ar fi îngrijirea persoanelor vârstnice, oportunitățile de educație și formare, precum și nevoia de timp personal pentru a combate stresul experimentat la locul de muncă.

Pornind de la acest ultim aspect, la etapa actuală frecvent se utilizează conceptul de echilibru dintre muncă și viață. Deci, dacă în conceptul de echilibru dintre familie și muncă accentul se pune pe familie, în conceptul de echilibru dintre muncă și viață accentul se pune pe viață ca întreg interpretată ca forme și nevoi diferite. Astfel, nu mai cuprinde doar munca și familia, dar și alte componente, cum ar fi: sănătate, odihnă, timp liber, probleme ale celor dragi, sarcini de dezvoltare etc. Conceptul dintre muncă și viață este mai puțin legat de dimensiunea de gen.

Echilibrul muncă-familie generează pentru individ o împlinire prin activitățile desfășurate în fiecare dintre cele patru mari domenii ale vieții noastre: familie, prieteni, activitate profesională și propria persoană (Lockwood, 2003)⁹. Totodată, echilibrul dintre rolurile asociate familiei și rolurile asociate muncii sunt corelate pozitiv cu bunăstarea psihologică, stima de sine ridicată, satisfacția individului și sentimentul general de armonie.

Aspectele ce caracterizează echilibrul dintre viața profesională și cea de familie sunt: timpul investit în sarcinile de muncă și în cele de familie; implicarea emoțională în aspectele profesionale și cele familiale; nivelul de satisfacție la locul de muncă și în familie.

Echilibrul dintre muncă și viața familială nu vine de la sine, ci este rezultatul unei bune organizări, a disciplinei, variind în funcție de

⁹ Gavriloiu S. Implicații ale conflictului muncă-familie resimțit de părinți asupra atitudinii de muncă a tinerilor. Teză de doctorat. Iași, 2017.

caracteristicile individuale, familiale, organizaționale și societale. Astfel, factorii care afectează echilibrul dintre muncă și viața familială pot fi împărțiți în trei grupe: 1) caracteristici ale personalității individului și ale familiei (valori, atitudini, număr, vârsta copiilor); 2) caracteristicile postului (funcție, salariu, program de lucru, condiții flexibile, cultură corporativă); 3) mediul sociocultural (politica familială, condiții instituționale, valori de gen, percepții, idealuri).

Atât echilibrul dintre muncă și familie, cât și conflictul dintre muncă și familie reprezintă forme de interacțiune între rolurile profesionale și cele familiale. În momentul în care această interacțiune are conotații pozitive, în sensul că activitatea de acasă este facilitată de cerințele locului de muncă, poartă denumirea de echilibru. În momentul în care rolurile devin incompatibile și participarea la unul dintre roluri este mai dificilă din cauza celuilalt, apare **conflictul**.

Termenul conflict este definit prin termeni similari violenței, precum disensiune, fricțiune, dispută, ceartă, scandal, luptă, război. Conținutul noțiunii de conflict reflectă următoarele elemente: stare tensionată, de cele mai multe ori de lungă durată; ciocnire; luptă sau război; lipsa armoniei în relațiile dintre oameni din cauza unor idei sau interese opuse; confruntarea oponentilor, urmată de ceartă, învinuire, uneori de acțiuni agresive/violență. Conflictul poate fi definit și ca stare tensionată, urmată de o ciocnire care apare atunci când două sau mai multe persoane sau grupuri din cadrul organizației/instituției trebuie să intre în interacțiune pentru a îndeplini sarcina, a lua o decizie, a realiza un obiectiv sau a soluționa o problemă. Conflictul arată că interesele persoanelor sunt diferite; acțiunile unei părți determină reacții negative din partea celeilalte; părțile, incapabile să soluționeze problema, se critică reciproc¹⁰.

Greenhaus J. și Beutell H. (1985) au definit **conflictul dintre muncă și familie** o formă de conflict între roluri în care se exercită presiuni din partea muncii sau a familiei ce derivă din incompatibilitatea de a face față rolurilor profesionale și familiale. Potrivit acestei perspective, participarea rolurilor legate fie de muncă, fie de familie este mai dificilă datorită participării în celălalt rol.

¹⁰ Calaraș C. Conflictologie familială. Chișinău, 2014.

Rolurile de la locul de muncă și cele din familie necesită timp, energie și implicare pentru a fi realizate în mod corespunzător, iar presiunea sarcinilor de muncă sau familie creează situații conflictuale¹¹. De asemenea, conflictele dintre muncă și familie survin din cauza solicitărilor multiple față de un rol, care pot fi de ordin: mental, emoțional și cantitativ (Peeters M.).

Astfel, conflictul poate să apară ca urmare a *supraîncărcării de roluri* – când totalitatea solicitărilor de timp și energie asociate cu activitățile prescrise de mai multe roluri este prea mare pentru a putea executa rolurile de o manieră adecvată sau confortabilă sau ca urmare a *interferenței de roluri* – când solicitările conflictuale fac dificilă îndeplinirea cerințelor asociate cu roluri multiple.

Unii cercetători optează pentru utilizarea termenului de dezechilibru și nu de conflict, pentru că, în opinia lor, între muncă, care este o caracteristică intrinsecă omului și viața de familie nu poate exista un conflict, una din dimensiunile muncii constând în constituirea unei familii¹².

Cercetătorii care au studiat interacțiunea domeniilor muncă-familie 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; munca care trebuie făcută la locul de muncă îl împiedică pe cineva să îndeplinească muncile familiale; stresul de la locul de muncă are efecte negative asupra comportamentelor din familie; cerințele de muncă sunt în dizarmonie cu cerințele familiei¹³. Rezultatele mai multor cercetări privind relația dintre muncă și satisfacția vieții arată

¹¹ Greenhaus J., Beutell N. Sources of conflict between work and family roles. The Academy of Management Review, Vol. 10. 1985. DOI:[10.2307/258214](https://doi.org/10.2307/258214)
https://www.researchgate.net/publication/287011938_Sources_of_conflict_between_work_and_family_roles_Academy_of_Management_Review_Vol

¹² Lupu V. Pledoarie pentru un just echilibru între viața profesională și cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. București, 2021.

¹³ Robbins A. Work Family Conflict. 2004. <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir%3A102055/datastream/PDF/view>

că satisfacția sau insatisfacția la locul de muncă are un impact mai mare asupra satisfacției vieții decât invers¹⁴.

Conflictul familie-muncă apare atunci când: responsabilitățile familiale împiedică realizarea activităților de la serviciu/la locul de muncă; când stresul din familie are efecte negative asupra performanței în muncă. Deși sunt strâns legate între ele, sunt construcții distincte din punct de vedere conceptual și empiric.

Deci, cerințele profesionale sunt asociate cu conflictul muncă-familie iar solicitările familiale sunt asociate cu conflictul familie-muncă. Referitor la prevalența unui tip sau altul de conflict, conflictul muncă-familie este trăit mai frecvent de angajați decât conflictul familie-muncă.

Analiza literaturii¹⁵ în domeniu ne-a permis identificarea mai multor surse de conflict:

1. dinspre locul de muncă: ambiguitatea de roluri la locul de muncă; supraîncărcarea; cultura organizațională; călătoriile frecvente în interes de serviciu; stilul de management al timpului practicat în organizație; tipul postului; flexibilitatea locurilor de muncă.

2. din perspectiva convingerilor și aspirațiilor personale: stilul de viață; perfecțiunea în muncă; problemele de sănătate emoțională; valorile rolului vieții.

3. dinspre familie: necesități privind asigurarea de resurse financiare sau materiale; menținerea și susținerea relațiilor interpersonale; implicarea în creșterea și educarea copiilor; probleme de sănătate ale unui membru al familiei; numărul de copii; etapa ciclului vieții; aranjamentele de îngrijire a copilului.

¹⁴ Темницкий А. Л. Роль сбалансированности работы и семьи в достижении жизненного успеха у наемных работников России. Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019, № 3. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.17>.

¹⁵ Ahmad A. Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. 2008. https://www.researchgate.net/publication/260294449_Job_Family_and_Individual_Factors_as_Predictors_of_Work-Family_Conflict

Greenhaus J. și Beutell N.¹⁶ au stabilit că, conflictul dintre responsabilitățile familiale și cele profesionale poate avea trei forme: datorat timpului, tensiunii și comportamentului, evidențiindu-se că, cu cât rolurile pentru persoană sunt mai importante, cu atât presiunile exercitate, fie de un rol sau altul, sunt resimțite mai intens și mai stresant.

Conflictul datorat timpului apare atunci când: presiunile dintr-un domeniu afectează îndeplinirea cerințelor asociate celui alt domeniu; angajații nu au suficient timp pentru a finaliza cu succes sau confortabil toate sarcinile asociate cu munca și familia lor; timpul dedicat unui rol face dificil sau imposibil să dedici timp unui alt rol. Conflictele de timp apar atunci când cerințele impuse de diferite roluri fac managementul timpului dificil. Mai mult, preocupările legate de un rol pot afecta disponibilitatea de a îndeplini sarcini legate de un alt rol, chiar dacă persoana este prezentă fizic. Un serviciu care necesită ore lungi reduce timpul disponibil pentru îndeplinirea altor roluri. Unele locuri de muncă îi preocupă atât de mult pe oameni, încât chiar și atunci când nu lucrează se gândesc la muncă. Locurile de muncă care necesită ore inflexibile înseamnă acel moment când nu poți fi pentru a face față situațiilor care apar într-un alt rol. În cele din urmă, locurile de muncă care necesită ore neobișnuite sau neregulate, cum ar fi munca în schimburi, pot însemna că este imposibil de a fi prezent atunci când rolul familiei o impune.

Implicarea angajatului în sarcinile și responsabilitățile de la locul de muncă face imposibilă implicarea, în aceeași unitate de timp, în evenimente ale familiei sau în experiențe personale (un angajat are, în același timp, programate o întâlnire de afaceri și ședință cu părinții). Angajații pot să fie prezenți în cadrul familiei, dar să se gândească la sarcinile de la locul de muncă (un angajat este acasă cu familia sau cu prietenii, dar se gândește la ședința pe care o are a doua zi).

¹⁶ Greenhaus J., Beutell N. Sources of conflict between work and family roles. În: The Academy of Management Review, Vol. 10, 1985. DOI:10.2307/258214 https://www.researchgate.net/publication/287011938_Sources_of_conflict_between_work_and_family_roles_Academy_of_Management_Review_Vol

Conflictul datorat tensiunii rezultă atunci când: stresul și oboseala generate, în timpul executării unui rol, afectează modul în care o persoană îndeplinește cerințele altor roluri; tensiunea exercitării unui anumit rol interferează cu cerințele venite dinspre alt rol și face dificilă performanța într-un alt rol. Oamenii care au locuri de muncă ce sunt epuizante emoțional sunt deosebit de susceptibili să experimenteze acest tip de conflict (de exemplu, iritarea de la serviciu sunt transferate asupra soțului, copiilor, prietenilor);

Conflictul datorat comportamentului se referă la fenomenul prin care un comportament specific unui rol este incompatibil cu comportamentul necesar altui rol. Anumite caracteristici care sunt apreciate în lumea muncii, precum obiectivitatea, încrederea în sine, stabilitatea emoțională, atitudinea dură, pot fi incompatibile cu nevoile și așteptările familiei unde speranța este de a oferi căldură, grijă și deschidere emoțională. Apare nevoia de ajustare a comportamentelor la contextul în care persoana se află (de exemplu, un comportament autoritar la locul de muncă nu corespunde cu așteptările și nevoile celor din familie, acest comportament manifestat față de membrii familiei poate să ducă la conflicte cu copiii sau partenerul de viață; un manager obișnuit la locul de muncă să rezolve probleme, acasă se va simți frustrat când este pus în situația de a nu putea să rezolve anumite solicitări ale copiilor și/sau soției)¹⁷.

Femeile experimentează în mai mare măsură conflictul muncă-familie bazat pe comportament și conflictul familie-muncă bazat pe tensiune. Adică, femeile nu pot prelua strategiile comportamentale de succes pe care le adoptă la serviciu pentru a rezolva problemele din familie, iar tensiunile din viața personală tind să genereze stări conflictuale la serviciu. Bărbații experimentează, în mai mare măsură, conflictul muncă-familie bazat pe timp fiindcă, își

¹⁷ Bursuc B., Popescu S. Conflictul viața personală-viața profesională. Problema angajatului sau problema angajatorului.
<http://www.itmbucuresti.ro/CONFLICTUL%20VIATA%20PERSONALA%20-%20VIATA%20PROFESIONALA.%20PROBLEMA%20ANGAJATULUI%20SAU%20PROBLEMA%20ANGAJATORULUI%20-%20STELA%20POPESCU.doc>

petrec prea mult timp la serviciu și nu mai au resurse de timp pentru activitățile dedicate familiei¹⁸.

Conflictul dintre rolurile profesionale și cele familiale mai poate fi divizat în *obiectiv* și *psihologic*. Un conflict obiectiv ar fi dacă ar fi programată o întâlnire pentru micul dejun pentru același timp când trebuie să-ți conduci copiii la școală. Un conflict psihologic ar însemna ca o persoană să fie nevoită să decidă dacă să muncească în weekend sau să petreacă timpul cu familia¹⁹.

În ultimii ani, pe lângă analiza conflictului muncă-familie, cercetările s-au extins și asupra unui conflict similar cu referire la domeniile muncă și studii. Mediile organizaționale solicită învățare pe parcursul vieții și dezvoltarea profesională continuă, ca răspuns la exigențele mediului socioeconomic în schimbare, ceea ce necesită înscrierea la programe de master, cursuri de formare sau training-uri profesionale. Autorii diferențiază două tipuri de conflict: conflict muncă-studii (când responsabilitățile de la locul de muncă interferează cu cele legate de studii) și conflict studii-muncă (când responsabilitățile academice interferează cu cele de la locul de muncă). În unele cazuri, acest conflict poate avea chiar o triplă solicitare concurențială de rol, ce vine dinspre domeniile muncă, familie și studii. De menționat, interferențe conflictuale ar putea să apară în mod special atunci când indivizii își doresc să obțină performanțe înalte și cu maxim de eficiență atât în domeniul profesional, cât și în cel academic. Cel mai probabil, conflictul nu va apărea nici atunci când persoana alege să dea prioritate unui sau altui rol, neglijând sau tratând neesențial responsabilitățile legate de celălalt rol. Intensitatea conflictului depinde de timpul alocat sau solicitat pentru realizarea sarcinilor profesionale, academice și a celor casnice, de nivelul angajamentului de rol și de valoarea atribuită acestui rol, de constrângerile organizaționale și de gradul de

¹⁸ Sulea C., Vîrgă D., Galben N. Scala Conflict Muncă-Familie: Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română. <http://www.ohpedu.ro/articole/scala-conflict-munca-familie-analiza-proprietatilor-psihometrice-ale-versiunii-in-limba-romana-4/>

¹⁹ Robbins A. Work Family Conflict. 2004. <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir%3A102055/datastream/PDF/view>

flexibilitate al programului de muncă, de relația cu colegii, de suport, de satisfacția la locul de muncă/studii/familie²⁰.

Prin **politici de echilibrare a vieții profesionale cu cea personală și de familie** se înțelege totalitatea măsurilor menite să sprijine angajații în vederea armonizării rolurilor sociale pe care le îndeplinesc în spațiul vieții publice și private. Politica de echilibru familie-muncă reprezintă un sprijin instituționalizat ce permite adulților care lucrează să îmbine în mod optim responsabilitățile profesionale, familiale și parentale, abordează inegalitățile actuale în ocuparea forței de muncă, în special inegalitățile de gen și îmbunătățește productivitatea, sănătatea și bunăstarea angajaților.

Politicile de reconciliere includ un amestec de măsuri legislative și nelegislative, bazate pe trei piloni principali: resurse (salarii decente, sprijin pentru venituri), timp (aranjamente de lucru flexibile și drepturi de angajare) și servicii (îngrijire a copiilor, îngrijire comunitară). Scopul general al acestor politici este de a găsi angajamente echitabile și benefice atât pentru angajator, cât și angajat. Iar premisa esențială a politicii de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale este că familia nu este o simplă grupare de indivizi, ci o instituție în adevăratul sens al cuvântului.

Din perspectiva dezvoltării cadrului legal, subiectul privind armonizarea vieții profesionale cu cea de familie a apărut pentru prima dată în perioada 1960 – 1970 și s-a dezvoltat în timp, îmbrăcând diverse denumiri, cele mai importante fiind: "reconcilierea responsabilităților familiale și profesionale" (Recomandarea OIM nr. 123/1965 și în Recomandarea OIM nr. 165/1981 privind lucrătorii care au responsabilități familiale); "îmbinarea responsabilităților familiale cu munca și viața publică" (Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, 1979); "concilierea vieții profesionale și familiale" (Directiva 96/34/CE privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, 2000); "concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie" (Directiva

²⁰ Șaitan V. Dimensiuni cognitive, afective și comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2020.

2010/18/UE privind concediul pentru creșterea copilului); "echilibrul între viața profesională și cea personală a părinților și persoanelor cu responsabilități de îngrijire" (Pilonul european al drepturilor sociale) și "echilibrul între viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor" (Directiva UE 2019/1158 privind echilibrul între viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE). Astfel, se poate observa că, în timp, noțiunea de "conciliere" a fost înlocuită cu cea de "echilibru", iar noțiunea de "viață familială" cu cea de "viață privată a părinților și îngrijitorilor"²¹.

Investigarea teoretică a reconcilierii vieții de familie și a celei profesionale ne oferă posibilitatea de a analiza și a descrie problemele cu care părinții se ciocnesc în situațiile în care se confruntă cu conflicte muncă-familie și familie-muncă și strategiile ce le aplică pentru a soluționa dificultățile ce survin.

1.2. Modele teoretice în cercetarea reconcilierii vieții de familie și a celei profesionale

Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială este o temă importantă atât pentru sociologii care se preocupă de studierea familiei și problematicii gender, cât și a celor preocupați de domeniul muncii. Sunt o multitudine de teorii care în timp au fost dezvoltate pentru a explica echilibrul și conflictele dintre muncă și familie.

Teoria rolurilor susține că presiunile reciproc incompatibile dintre rolurile profesionale și cele familiale provoacă conflicte și fac îndeplinirea așteptărilor, fie de familie, fie de muncă, dificilă²². Potrivit susținătorilor conflictului de rol, imposibilitatea îndeplinirii simultane a unui număr mare de roluri sociale creează tensiune de rol și exacerbează conflictul. În situația în care două sau mai multe roluri conțin așteptări de comportamente diferite pot duce la un conflict de rol.

²¹ Lupu V. Pledoarie pentru un just echilibru între viața profesională și cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. București, 2021.

²²Beigy M., Shirmohammadi M. Qualitative Research on Work-Family in the Management Field: A review qualitative research on work-family. Applied Psychology 66 (2). 2015. DOI:[10.1111/apps.12093](https://doi.org/10.1111/apps.12093)

Totodată, beneficiile de a juca un rol permit ca abilitățile și experiența dobândite într-un domeniu să fie folosite pentru a funcționa mai eficient în altul. Abilitățile dezvoltate în domeniul muncii pot îmbunătăți adesea funcționarea individului în viața de familie și invers. Mai multe roluri oferă un număr mare de oportunități și resurse ce pot fi utilizate de către individ în dezvoltarea și în buna funcționare a acestuia în multiple domenii ale vieții, iar îndeplinirea mai multor roluri nu este neapărat dificilă sau epuizantă. Acumularea mai multor roluri oferă individului patru tipuri de rezultate: (1) privilegii legate de rol, (2) o stare generală de securitate, (3) resurse pentru amplificarea rolului și (4) îmbogățirea personalității și satisfacția ego-ului. Astfel, persoanei care ocupă roluri multiple i se oferă mai multe căi prin care să obțină o stare de bine. Un exemplu în acest sens îl reprezintă studiul lui Glass și Fujimoto (1994), care au demonstrat că soțiile care lucrează resimt un nivel mai scăzut al depresiei, în comparație cu soțiile care nu lucrează²³.

Teoria funcționalistă explică dezvoltarea sistemului familial prin capacitatea familiei de a se adapta la influențele externe și de a constitui un echilibru sistemic nou. Această teorie pleacă de la premisa că familia, la fel ca orice altă instituție socială, trebuie să realizeze anumite funcții, familiile clasificându-se în funcționale și disfuncționale. Pornind de la acest aspect, soții care reușesc să asigure un echilibru optim între responsabilitățile familiale și cele profesionale constituie o familie funcțională, și invers, o familie cu carențe între aceste două sfere reprezintă una disfuncțională. Una din funcțiile esențiale ale familiale și care are implicații asupra echilibrului dintre muncă și familie este nașterea, creșterea și educația copiilor.

Tot din perspectiva funcționalismului, interdependența este un element important. Astfel, societatea, condițiile de la locul de muncă, prezența instituțiilor educaționale pot contribui la îmbunătățirea, menținerea sau înrăutățirea echilibrului dintre muncă și familie.

²³ Gavriloaiei S. Implicații ale conflictului muncă-familie resimțit de părinți asupra atitudinii de muncă a tinerilor. Teză de doctorat. Iași, 2017.

Funcționaliștii au pus accentul și pe importanța relațiilor de familie, atrăgând o atenție deosebită rolurilor tradiționale masculine și feminine (instrumentale și expresive) în cadrul diviziunii familiale a muncii. În lucrarea dată, aspectele ce țin de distribuția sarcinilor familiale între soți sunt analizate în capitolul II, evidențiindu-se tendința că, deși bărbații se implică la etapa actuală mai mult decât cu câteva decenii în urmă, femeia continuă să fie principala care îndeplinește cel mai mult lucrul casnic și îngrijirea copiilor, aceasta având implicații asupra reconcilierii vieții de familie și celei profesionale și, respectiv, în apariția conflictelor familie-muncă și muncă-familie.

Conform **abordării sistemice**, familia este un sistem alcătuit din mai multe personalități, ale căror comportamente și atitudini sunt interdependente. De asemenea, familia este un sistem adaptativ complex, aflat într-o permanentă schimbare. Sistemul are o dublă deschidere (exterioară și interioară) și este construit în scopul de a face față dezordinilor care intervin în evoluția familiei. Potrivit acestei teorii, în situația în care unul din membrii familiei se confruntă cu unele conflicte între sferele muncă și familie, automat îi afectează și pe ceilalți membri.

Teoria sistemelor ecologice. Voydanoff a elaborat această teorie având ca bază modelul ecologic al dezvoltării umane. Acesta s-a axat pe 4 nivele: 1) microsistemul, care constă într-un patern de activități, roluri și relații interpersonale ale individului, care apar în contexte precum locul de muncă, familia și comunitatea; 2) mezosistemul reprezintă componenta de mijloc a microsistemelor în cadrul cărora participă individul, de exemplu, mezosistemul muncă-familie-comunitate; 3) exosistemele sunt acele medii externe la care persoana nu participă, dar care exercită o influență directă asupra sa, un exemplu fiind locul de muncă al unui membru al familiei; 4) macrosistemul este pattern-ul culturii sau subculturii în care sunt incluse micro-, mezo- și exosistemele. Aceste sisteme interacționează, influențând experiența relațiilor muncă-familie²⁴.

²⁴ Buliga D., Turliuc M. Perspective actuale asupra interfeței muncă-familie: conflict și influență pozitivă. În: Psihologia Socială. Iași: Polirom, 2012.

Teoria structurală prezintă familia ca pe 1) o structură specifică unui sistem deschis în transformare; 2) o dezvoltare constantă în timp, ce presupune parcurgerea unor stadii evolutive care necesită restructurări permanente, și 3) o serie de strategii adaptative care îi permit să-și mențină continuitatea. Potrivit paradigmei date conflictele între familie și muncă pot fi întâlnite la intensitate diferită în funcție de ciclul vieții familiale. Spre exemplu la etapa când familia are copii mici conflictele au o intensitate mai mare, comparativ cu perioada când copiii deja sunt mari și nu mai necesită o supraveghere permanentă. Totodată, în pofida faptului că familiile se confruntă cu dezechilibre între sferele muncă și familie, membrii acesteia permanent identifică strategii pentru a asigura continuitatea ei ca instituție socială.

Paradigma analizei costurilor și beneficiilor presupune că oamenii, în descrierea, explicarea și predicția acțiunilor umane, iau în considerare costurile și beneficiile. În conformitate cu acest model teoretic, oamenii sunt motivați să lucreze atât timp cât beneficiază mai mult de satisfacții, decât de insatisfacții. În 1965, Becker G. a exprimat ideea că atunci când se studiază comportamentul microeconomic și demografic al unei familii, este imperativ să se acorde o mare atenție naturii distribuției și eficienței utilizării timpului care nu este dedicat activității profesionale. Cel mai adesea, scopul principal al căsătoriei și al întemeierii unei familii este îngrijirea copiilor. Din cauza diviziunii muncii neechitabile femeile dedică mult timp îngrijirii casei, așa că, achiziționând experiență, îi permite să gestioneze gospodăria mai eficient. Însă, nevalorificarea tuturor cunoștințelor sale profesionale o perioadă mare de timp pe care o dedică îngrijirii copiilor influențează asupra capitalului său profesional să devină rapid învechit și să-și piardă din valoare. Reieșind din teoria dată, îndeplinirea responsabilităților familiale de către mame generează o serie de efecte benefice (o casă îngrijită, copii bine crescuți etc.), dar în același timp suportă o serie de costuri, spre exemplu timpul petrecut spre atingerea acestor beneficii. Potrivit acestei teorii, îngrijirea copiilor este consumatoare de timp și duce la reducerea veniturilor, prin urmare, în perspectivă această activitate afectează numărul de copii și determină comportamentul pe piața muncii.

În conformitate cu această teorie, apariția copiilor îi face pe părinți să suporte atât costuri directe (pentru alimentație, educație etc.), cât și indirecte sau costuri de oportunitate (veniturile pierdute ale membrilor gospodăriei care au grijă de copil). H. Lebenstein și J. Mintzer au evidențiat că timpul mamei și câștigurile sale potențiale pierdute reprezintă cea mai mare parte a costului copiilor. Această teorie postulează că creșterea constantă a valorii timpului are loc ca urmare a creșterii nivelului activității economice în interiorul și în afara gospodăriei.

De asemenea, potrivit acestei perspective, alocarea de muncă plătită și neplătită este un aranjament rațional între parteneri pentru maximizarea binelui comun. Partenerul care câștigă mai puțin din munca plătită este presupus să facă o pondere mai mare din munca neplătită, în timp ce partenerul care câștigă cel mai mult se va specializa pe piața muncii pentru a maximiza venitul gospodăriei. Perioada de timp petrecută în munca casnică este puternic afectată de timpul disponibil pentru astfel de sarcini; prin urmare, cu cât sunt mai multe ore petrecute pe piața forței de muncă, cu atât mai puțin timpul este disponibil pentru lucrările casnice. În conformitate cu această teorie, treburile casnice sunt ceva nedorit și cu cât mai multe resurse o persoană le are, cu atât mai multă putere are de a negocia treburile casnice. Venitul, educația unui partener relativ mai mare, prestigiul ocupațional se presupune că se traduce într-o mai mare putere de negociere. Abordarea de negociere a resurselor relative sugerează că treburile casnice vor fi împărțite în cupluri mai egal, în cazul în care ambii parteneri posedă resurse similare. Astfel, femeile au tendința de a-și micșora timpul petrecut în treburile casnice pe măsură ce câștigurile lor cresc²⁵.

În domeniul **diviziunii sarcinilor domestice** s-au conturat următoarele paradigme: 1) „noua casă economică” – potrivit acesteia, familia funcționează ca o unitate economică ce încearcă să-și maximizeze rezultatele; 2) teoria resurselor relative sau a negocierii

²⁵ Fahlén S. Equality at home – A question of career? Housework, norms, and policies in a European comparative perspective. În: Demographic Research: Volume 35, 2016.

bazate pe resurse. Potrivit acesteia, puterea maritală constă în capacitatea de a atribui sarcini gospodărești; în familie puterea aparține aceluia care deține cele mai importante resurse; 3) teoria independenței și a ideologiei de gen, conform căreia ideologia de gen egalitară a bărbaților are efect asupra proporției de sarcini domestice, în timp ce atitudinile de gen ale soților nu au niciun efect; 4) factorii cursului vieții, prin care se afirmă că tranziția spre căsătorie și maternitate este secundată de presiuni normative puternice ce duc la creșterea orelor de muncă pentru sarcini domestice în cazul femeilor și la creșterea orelor de muncă în cazul bărbaților.

Cea mai răspândită teorie în ultimii ani este **teoria efectului secundar** (Belsky J., Perry-Jenkins M., Crouter, A., Kelly R., Voydanoff P.), a cărei esență este că fiecare dintre sfere se poate influența reciproc: pe de o parte, satisfacția și realizarea într-un domeniu pot afecta favorabil celălalt rol, pe de altă parte, problemele în muncă pot duce la consecințe negative în familie și invers, ceea ce este deosebit de important în condițiile muncii la distanță, când munca și familia trebuie să coexiste într-un singur spațiu²⁶.

Teoria granițelor muncă-familie (Clark, 2000) își propune să explice cum își gestionează oamenii viața familială și cea profesională, având ca scop satisfacția și buna funcționare la locul de muncă și acasă, cu un minim de conflict de roluri. Centrală pentru această teorie este ideea că viața profesională și cea familială reprezintă două domenii diferite ale vieții care se influențează reciproc și oamenii își adaptează conduitele la exigențele specifice fiecărui domeniu. Deși multe aspecte ale acestor domenii nu pot fi schimbate, totuși indivizii pot aduce unele modificări, și pot acționa asupra granițelor și conexiunilor dintre ele pentru a obține echilibrul dorit. Clark (2000) susține că nu există o poziție care să garanteze obținerea unui echilibru între muncă și familie: există oameni care sunt mulțumiți cu o segmentare clară a domeniilor, în timp ce alții preferă integrarea. Segmentarea poate fi o strategie eficientă mai ales atunci când

²⁶ Разумова Т.О., Алёшина А.Б., Серпухова М.А. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни. În: Уровень жизни населения регионов России. 2020, Том 16, №3.

specificul muncii depuse diferă foarte mult de normele și valorile vieții familiale. Acolo unde domeniile au culturi asemănătoare, integrarea domeniilor este mai facilă, ajungându-se chiar la posibilitatea de îmbogățire a unei sfere a vieții ca urmare a influențelor venite din cealaltă. Traversarea granițelor poate fi de ordin fizic (de exemplu, copiii sunt aduși la birou, iar unele întâlniri de lucru pot fi desfășurate acasă) sau psihologic (de exemplu, angajații se găsesc la birou, dar se gândesc la problemele de acasă sau sunt acasă dar sunt preocupați de responsabilitățile profesionale)²⁷. Puterea graniței dintre cele două domenii ale vieții depinde de permeabilitatea și de flexibilitatea limitelor. Permeabilitatea limitelor presupune măsura în care granița permite elementelor dintr-un domeniu să intre într-un alt domeniu, iar flexibilitatea limitelor este măsura în care granițele unui domeniu se pot răsfrânge sau extinde pentru a răspunde solicitărilor din alte domenii ale vieții. Flexibilitatea granițelor vieții profesionale depinde de politicile și practicile organizaționale legate de gestionarea relației cu familia, de sprijinul pe care supervisorii îl acordă angajaților, de resursele sociale, materiale și financiare ale angajaților. Flexibilitatea granițelor este în legătură cu motivația sau preferințele angajaților, de exemplu, firmele pot avea aranjamente flexibile de muncă, dar angajații pot să nu profite la maxim de aceste oportunități deoarece ei nu își doresc o flexibilitate ridicată a granițelor.

Verificarea diferențelor care apar la nivelul flexibilității granițelor în funcție de gen indică faptul că femeile, comparativ cu bărbații, au declarat că și-au dorit ca granițele profesionale să fie mai flexibile pentru a veni în întâmpinarea responsabilităților familiale. Acest rezultat, arată faptul că bărbații s-au arătat a fi mai puțin dispuși să își rearanjeze activitățile profesionale pentru a veni în întâmpinarea unor solicitări familiale. La nivelul flexibilității granițelor familiale (măsurată ca abilitate), de asemenea, au fost identificate diferențe de gen, în sensul că pentru bărbați flexibilitatea granițelor familiale este mai mare decât pentru femei. Acest rezultat ar putea fi un indicator al faptului că, în principal, responsabilitatea

²⁷ Zaharia D., Gavriloiu S. Flexibilitatea granițelor muncă-familie în context românesc. În: Perspective asupra interferenței muncă-familie. 2015.

sarcinilor familiale cade pe umerii femeilor deși există o tendință în creștere a implicării bărbaților în această arie a vieții²⁸.

Teoria conservării resurselor susține că oamenii caută să achiziționeze și să mențină resurse: de tip condiționale (responsabilități de muncă, relații cu partenerul, relații părinte-copil), resurse-obiecte (obiecte, mașină, casă, birou de colț, resurse financiare), resurse personale (locul, controlul, condițiile, autoeficacitatea) și resurse energetice (timpul, cunoștințe, caracteristici personale, stima de sine)²⁹.

Ele permit accesul la achiziționarea altor resurse. Conflictul dintre muncă și familie apare și se intensifică atunci când un individ nu simte că are suficiente resurse disponibile pentru a satisface cerințele din diferite domenii. Amenințarea sau chiar pierderea acestor resurse determină reacții la stres (insatisfacție, depresie, anxietate, epuizare emoțională și tensiune psihică), determinând conflictul muncă-familie. În urma pierderii resurselor se poate crea o percepție la angajați că nu-și îndeplinesc sarcinile profesionale la justa valoare, având tendința de a investi resursele disponibile în rolul de a nu pierde statutul profesional. Din punctul de vedere al diferențelor de gen, studiile menționează că femeile sunt mai vulnerabile în pierderea resurselor, deoarece ele se pot confrunta cu mai mulți factori de stres (un nivel mai scăzut al ocupării forței de muncă și al salariului, mai multe implicări în activitățile casnice în comparație cu bărbații), deși statutul marital poate fi considerat ca o resursă în echilibrul muncă-familie. În acest context, Hobfoll S.E. a menționat o serie de principii cu privire la pierderea și compensarea resurselor: 1) Pierderea resurselor este mai rapidă în comparație cu câștigarea resurselor, având efecte psihologice asupra individului; 2) Oamenii trebuie să investească în resurse pentru a se proteja împotriva pierderilor de resurse. 3) Pierderea resurselor este mai mare decât câștigul de resurse, de aceea oamenii trebuie să investească resurse și să le consolideze pentru a se proteja împotriva pierderii resurselor.

²⁸ Zaharia D., Gavriloaiei S. Flexibilitatea granițelor muncă-familie în context românesc. În: Perspective asupra interferenței muncă-familie. 2015.

²⁹ Pope E. Work-family and family-work conflict as a function of role commitment and core self-evaluation. Spring, 2019.

Potrivit teoriei conservării resurselor, cu cât indivizii au mai multe resurse personale, cu atât vor putea compensa pierderea altor resurse, având un rol benefic în echilibrarea muncii și familiei³⁰.

Potrivit teoriei conservării, stresul apare atunci când există amenințarea cu pierderea resurselor. Pentru a ameliora acest stres, trebuie luate măsuri. Pentru cineva care se teme că copiii lor suferă de lipsa timpului petrecut împreună cu părinții poate să ia mai puține ore suplimentare și, în cele din urmă, să decidă dacă lucrează la un loc de muncă diferit pentru a putea îndeplini nevoile domeniului postului și a domeniului familiei³¹. Astfel, cu cât numărul copiilor este mai mare, cu atât resursele de energie și timp ale părinților scad, ipoteză valabilă și în cazul existenței altor membri de familie care au nevoie de îngrijire. Diminuarea resurselor de energie și timp afectează în mod direct cantitatea și calitatea muncii și generează, indirect, un dezechilibru între cele două sfere existențiale ale individului.

Teoria rezilienței. La nivel de discurs politic, statele europene promovează conceptul de reziliență și militează pentru dezvoltarea unor societăți flexibile, capabile să utilizeze experiențele și exemplele indivizilor, adaptabile în fața riscurilor și amenințărilor de orice fel. Introducerea conceptului de reziliență a reprezentat trecerea de la o abordare centrată pe identificarea și analizarea problemelor indivizilor la o abordare centrată pe identificarea acelor caracteristici care îi ajută pe oameni să depășească problemele sau să facă față diferitelor situații pe care le traversează de-a lungul vieții. Reziliența unei persoane nu este determinată doar de caracteristicile sale individuale, ci poate fi modelată, influențată și de factori externi în urma interacțiunii individului cu familia, comunitatea, societatea în general. Cu alte cuvinte, dacă unui individ îi lipsesc acele calități de care ar avea nevoie pentru a depăși o situație de risc, o stare conflictuală, lipsa acestor calități poate fi compensată de suportul

³⁰ Șaitan V. Dimensiuni cognitive, afective și comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2020.

³¹ Robbins A. Work Family Conflict. 2004. <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir%3A102055/datastream/PDF/view>

primit din partea familiei, din partea comunității, sau din partea societății prin politicile promovate de guvern³².

În cadrul **teoriei conflictualiste**, membrii familiei angajați în câmpul muncii se află sub presiunea unor sarcini importante și la muncă, și în viața personală. Faptul că domeniul profesional și cel familial au la bază norme și cerințe diferite contribuie ca aceste două domenii adesea să fie incompatibile. Astfel, performanța dintr-un domeniu are ca efect scăderea acesteia în celălalt domeniu.

Modelul teoretic al **îmbogățirii/dezvoltării muncă-familie** descrie efectele pozitive rezultate din îmbinarea rolului profesional cu cel familial. Acest model sugerează faptul că resursele generate în cadrul rolului A (munca sau familia) pot avea un efect direct asupra calității vieții în cadrul rolului B (munca sau familia). De exemplu, abilitățile sau resursele psihologice (de exemplu, autoeficacitatea) dintr-un domeniu (muncă sau familie) pot avea un impact direct asupra performanței în cadrul celuilalt domeniu. Un alt model teoretic al relațiilor pozitive muncă-familie este perspectiva Resursă-Câștig-Dezvoltare. Premisa aflată la baza acestei perspective este aceea că indivizii au o tendință naturală către dezvoltare, atingând nivele ridicate de funcționare atât pentru ei înșiși, cât și pentru sistemele în cadrul cărora participă, inclusiv familiile și organizațiile. Datorită acestei tendințe naturale către dezvoltare, atunci când îndeplinesc un rol, indivizii obțin resurse care duc la creștere și dezvoltare. Ei maximizează și exploatează resursele disponibile astfel încât să poată obține câștiguri³³.

Analiza perspectivelor teoretice la acest subiect, considerate ca instrumente analitice, au evoluat de la abordări complexe la cele contextuale și de la dimensiunea macrosocială la cea în plan microsocial. Teoriile date pot fi aplicate în procesul de investigare științifică a echilibrului dintre muncă și familie. Aceste teorii au utilitate, deoarece permit explicarea, prezicerea și rezolvarea problemelor pe care indivizii le întâlnesc atunci când încearcă să

³² Sănduleasa B. (coord.) Roluri de gen și implicații în realizarea echilibrului între viața profesională și viața de familie. București, 2015.

³³ Buliga D., Turliuc M-N. Perspective actuale asupra interfeței muncă-familie: conflict și influență pozitivă. În: Psihologia Socială. Iași: Polirom, 2012.

găsească un echilibru între responsabilitățile legate de muncă și cele legate de familie.

Analiza literaturii de specialitate în domeniu ne-a permis să divizăm studiile internaționale pe mai multe tematici. Aspectele conceptuale și metodologice de investigație științifică a problemelor echilibrării vieții profesionale și familiale au fost dezvoltate de Greenhaus J., Beutell N., Redmond J., Valiulis M., Drew E., Akanji B., Mordi C., Ojo S., Özbilgin M., Beauregard T., Tatli A., Bell M., Beigy M., Shirmohammadi M., Grandey A., Cropanzano R., Karen M. C., Shaw J. D., Talukder A., Thevenon O.

Politicile flexibile la locul de muncă și echilibrul muncă-viață personală, ca factor al calității vieții și al muncii sunt abordate în lucrările lui Myrtle A., Bell P., Wuame N., Dulk D., Peper B., Skinner N., Chapman J., Koslowski A., McLean C., Naumann I., Heejung Ch., Lott Y., Thevenon O., Javornik-Skrbinsek J., Anttila T., Tammelin M., Oinas T., Natti J., Daviesa R., Gae'ille P., Youngcourt S., Huffman A.

Studii privind implicația factorului gender în manifestarea conflictului dintre muncă și familie au fost realizate de Finkel S., Varner I., Aryee S., Hill G., Arpino B., Luppi., Pop E. Posibilitățile muncii part-time în contextul facilitării echilibrului dintre muncă și viața de familie au fost analizate de Higgins C., DuxburyL., Johnson K., Wattis L., Standing K., Yerkes M., Millar E., Wuame N.

Implicațiile lipsei echilibrului dintre muncă și familie sunt analizate din perspectiva persoanei, a familiei sale sau a angajatorului de către McFarland., Wattis L., Standing K., Yerkes M., Buelens M., Broeck H., Dulk D., Peper B., Fahlen S.

Conflictele dintre muncă și familie au fost cercatate de Erdamar G., Demirel H., Bell M., Moazami-Goodarzi A., Robbins A., Ahmad A., St-Amour N. În ultimele decenii, un interes deosebit de cercetare în știință s-a manifestat cu privire la pedeapsa de maternitate, fiind reflectate în lucrările lui Grimshaw D., Rubery J., Budig M.J., Misra J., Boeckmann I., Casal M., Barham B.

În România, din perspectivă psihologică tematica reconcilierii vieții de familie și celei profesionale a fost abordată de Gavriloaiei S., Sulea C., Vîrgă D., Galben N., Buliga D., Turliuc M.; din perspectivă sociologică tematica a fost cercetată de Leovardis C., Nicolaescu C.; din

perspectivă juridică de - Lupu V. Politicile din domeniul reconcilierii vieții profesionale și celei familiale, inclusiv a celor flexibile la locul de muncă, au fost abordate de Cășuneanu I., Sănduleasa B., Stănescu S., Dragotoiu A., Marinoiu A., Băluță O., Bursuc B., Popescu S., Sălăgean N., Mada D., Albulescu S., Zaharia D.

În Federația Rusă acest subiect este cercetat multidimensional. Astfel, din perspectiva maternității, ocuparea forței de muncă, aspectelor discriminatorii ale femeilor pe piața muncii s-au remarcat cercetătorii Мосакова Е.А., Бирюкова С., Макаренцева А., Сокольская В.В., Айвазова. С. Г., Калабихина И. Е., Абдулаева З.З. Dificultățile de combinare a muncii și a responsabilităților familiale de către părinți cu copii de vârstă preșcolară au fost elucidate de Синица А.Л., Разумова Т.О., Алёшина А.Б., Серпухова М.А., Багирова А. П., Бледнова Н. Д., Гизатулина А.В., Зимова Н.С., Филоненко Ю.В., Яковлева Е.А., Штроо В.А., Кольцова Е. А. Strategiile aplicate de părinți în îmbinarea responsabilităților familiale și profesionale sunt cercetate de Савинская, О.Б., Рождественская Е. Ю., Исупова О. Г., Чернова Ж., Подольская А. А., Таракановская К. С., Праведников А. В., Коновалова А.М. Importanța implementării politicilor de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale, necesitatea serviciilor de îngrijire a copiilor în scopul facilitării echilibrului dintre muncă și viața de familie au fost analizate de Козина И., Темницкий А. Л., Березовская Т., Сон Х. И., Шпаковская Л.Л.

În Republica Moldova aspecte sociologice se regăsesc în publicațiile savanților Gagauz O., Bulgaru M., Buciuceanu-Vrabie M. și Oceretnîi A.; aspecte psihologice privind conflictul muncă-familie au fost studiate de Șaitan V., Platon C., Turchină T., Cojocar N.; aspecte ce țin de politica familială – de Robilă M., Popescu C., Lungu A., Macovei T.; aspecte ce țin de repartizarea responsabilităților familiale și diviziunea de gen au fost cercetate de Bodrug-Lungu V.; particularități privind poziția femeilor și bărbaților pe piața muncii sunt abordate de Mincu G., Prohnițchii V.

Unele aspecte ce țin de politica familială se regăsesc în lucrările elaborate de Centrul "Expert-Grup", UNFPA Moldova, Centrul Parteneriat pentru dezvoltare și Centrul de Drept al Femeilor.

Toate aceste studii și investigații realizate relevă că problematica echilibrării domeniilor muncă și familie este o temă actuală atât pentru Republica Moldova, cât și pentru alte țări. Faptul că relația dintre viața profesională și cea familială este în interesul unui număr din ce în ce mai mare de cercetători se poate explica prin: creșterea numărului de cupluri în care ambii parteneri sunt angajați, a numărului de familii monoparentale, de accentuarea importanței identității profesionale pentru femei și a volumului și complexității solicitărilor și exigențelor atât profesionale, cât și familiale.

1.3. Cadrul metodologic al lucrării

Lucrarea se bazează pe o metodologie cantitativă și calitativă, fiind folosite combinații diferite de măsurări.

1. Studiul cantitativ **"Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale"** (1047 de chestionare cu mame cu copii de vârstă preșcolară), desfășurat în perioada februarie-martie 2019. S-a optat pentru realizarea studiului doar în municipiul Chișinău din mai multe considerente: persistența problemelor demografice; creșterea vârstei la nașterea copiilor; intensificarea fenomenului de maternitate amânată; lipsa serviciilor calitative de educație preșcolară, îndeosebi pentru copiii de vârstă fragedă; în majoritatea familiilor ambii parteneri sunt angajați în câmpul muncii; majorarea numărului de familii cu un singur părinte; concentrarea populației tinere, familiilor tinere, familiilor cu copii mici; posibilități extinse de încadrare în câmpul muncii; nivelul înalt de instruire al populației feminine.

Scopul studiului a constat în analiza particularităților de reconciliere a vieții de familie și a vieții profesionale a mamelor cu copii de vârstă preșcolară, în evidențierea dificultăților cu care se confruntă la reintegrarea în câmpul muncii după aflarea în concediul de îngrijire a copilului și în determinarea factorilor ce contribuie la facilitarea procesului de echilibrare a vieții familiale și a celei profesionale.

Ipoteza generală a studiului se referă la faptul că relația dintre viața profesională și cea familială a mamelor cu copii de vârstă preșcolară este condiționată de accesibilitatea serviciilor de educație

preșcolară, de resursele economice și psihosociale ale familiei, resursele individuale (educația) și flexibilitatea programelor de muncă.

Caracteristica eșantionului. Din totalul eșantionului, 30% dintre mame aveau copii cu vârsta de până la 3 ani și restul - între 3 și 7 ani. În funcție de nivelul de instruire, 9,1% din respondente aveau studii gimnaziale și medii, 17,9% - medii speciale (colegiu, școală profesională), 5,6% - liceale și 67,3% - superioare. În dependență de statutul ocupațional – 59,7% erau salariate (angajate); întreprinzător privat – 3,6%, lucrător pe cont propriu - 6,6%, șomere - 11,2%, 1,2% lucrează peste hotare și 17,9% se aflau în concediu de maternitate sau concediu de îngrijire a copilului. Din totalul celor care activau în câmpul muncii, 45,3% munceau în sectorul public, 50,2% în privat și restul în alte sectoare (4,5%).

2. Studiul calitativ **”Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale”**. Prima etapă a fost efectuată în perioada august-octombrie 2018 de către Centrul de Cercetări Demografice al INCE, în cadrul căruia au fost realizate 15 interviuri sociologice cu mame cu copii de vârstă preșcolară (până la 6 ani). Mamele intervievate erau angajate atât cu normă întreagă, cât și cu jumătate de normă într-o gamă diversă de organizații, ocupații și la diferite niveluri. O parte din ele se aflau în concediu de maternitate/concediu de îngrijire a copilului. Aproximativ o treime din eșantion a lucrat în ocupații administrative, de servicii și de vânzare cu amănuntul. Vârstele au variat de la 22 la 50 de ani.

A doua etapă s-a desfășurat în februarie 2020, în cadrul căreia de asemenea s-au desfășurat 15 interviuri cu părinți cu copii de vârstă preșcolară (până la 6 ani). 3 dintre femeile din eșantion s-au definit ca părinți singuri. Eșantionul include părinți în circumstanțe diferite și oferă unele comparații valoroase despre modul în care negociază munca/îngrijirea și gestionează rolurile duale. Vârstele au variat de la 24 la 45 de ani.

Interviurile s-au axat pe locul de muncă și accesul la practici de lucru flexibile și favorabile familiei, strategii de îngrijire și mijloace de sprijin și atitudinile față de îngrijirea copiilor și muncă. Datele au fost codificate și analizate tematic. În timpul analizei a devenit evident că

datele susțin rezultatele studiilor anterioare, care evidențiază: natura slabă a politicilor familiale; prezența stereotipurilor pentru mamele care lucrează; divizarea inegală a muncii interne și organizarea/îngrijirea în gospodăriile cu venituri duble.

3. Studiul calitativ **"Rolul angajatorilor în facilitarea echilibrului dintre muncă și viața de familie"** (februarie 2021). În cadrul acestui studiu s-a aplicat metoda interviului sociologic semi-structurat la 10 angajatori din Republica Moldova. Aceștia au reprezentat instituții atât publice, cât și private.

4. Studiul **„Impactul pandemiei COVID-19 asupra familiilor cu copii”**. Scopul studiului a constat în evidențierea problemelor cu care s-au confruntat/se confruntă familiile în perioada pandemiei COVID-19, identificarea necesităților specifice ale acestora, stabilirea efectelor situației pandemice asupra bunăstării familiilor cu copii, precum și a măsurilor care ar putea atenua efectele negative ale pandemiei pentru a sprijini acțiunile de răspuns ale politicii atât în timpul pandemiei, cât și după pandemie. Metodele de cercetare aplicate: Ancheta sociologică pe bază de chestionar și Interviu sociologic semi-structurat. Colectarea datelor a avut loc în perioada octombrie-noiembrie 2020. Universul eșantionului/grupul țintă al studiului cantitativ l-au constituit familiile cu copii în vârstă sub 18 ani selectate din toate regiunile republicii. Volumul eșantionului a constituit 1119 familii. O altă metodă aplicată a fost **interviul sociologic semi-structurat** cu părinții copiilor cu vârsta sub 18 ani (29 de interviuri) și **interviul sociologic semi-structurat** cu experți (18 reprezentanți ai autorităților publice locale și asistenți sociali).

5. Analiza datelor ce țin de reconcilierea vieții de familie și a celei profesionale din cadrul studiului **Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020)**³⁴.

6. Analiza documentară, fiind studiat cadrul normativ european și experiența țărilor dezvoltate (în special a celor europene) în aplicarea formulelor de flexibilizare.

³⁴ Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

II. CONSTRÂNGERI, CONTRADICȚII ȘI STRATEGII ADOPTATE ÎN RECONCILIAREA VIEȚII DE FAMILIE CU CEA PROFESIONALĂ

2.1. Vulnerabilitățile părinților pe piața muncii din Republica Moldova

În perioada sovietică, munca era atât o obligație morală, cât și o modalitate de a susține bunăstarea. Ocuparea forței de muncă era promovată intens prin diverse modalități. Mamelor care au crescut de la cinci la șase copii li se acorda „Medalia de Maternitate”, celor care au crescut de la șapte la nouă copii - ordinul de stat „Slavă maternității”, iar celor care au crescut zece copii - „Mama eroină”. Astfel s-a promovat intens un model de familie cu doi câștigători, obligațiile familiale fiind subevaluate social. Odată cu independența, schimbările economice au evocat o renaștere a rolurilor tradiționale de gen și valori, teoreticienii de gen susținând că a avut loc „revenirea femeilor în sfera privată”³⁵.

Pe parcursul ultimilor ani, datele statistice evidențiază tendința că proporția populației ocupate din Republica Moldova este în scădere, fiind de 38,8% în 2020 (*Tabelul 1.*). Deși femeile au un nivel mai ridicat de participare la educație decât bărbații rata de ocupare în rândul lor este mai redusă decât la bărbați fiind de 35% și respectiv 43,1% în 2020.

O proporție semnificativă de femei continuă să fie inactive economic din cauza responsabilităților familiale, inclusiv celor legate de îngrijirea copiilor. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică (BNS), din totalul femeilor în afara forței de muncă în vârstă de 15 ani în 2020, 22,9% nu au dorit să lucreze pe motivul responsabilităților familiale (inclusiv concediu pentru îngrijirea copilului). În cadrul categoriei de vârstă 15-24 de ani proporția acestora este de 17%, 25-34 de ani – 78,3%, 35-44 de ani – 53,6%, 45-54 de ani – 25,1%, iar la celelalte vârste era mai mică de 3%.

³⁵ Javornik-Skrbinsek J. Exploring maternal employment in post-socialist countries. Thesis for the degree of Doctor of Philosophy. 2010.
<https://eprints.soton.ac.uk/173805/>

Creșterea ratei de ocupare a femeilor le permite să își realizeze pe deplin potențialul pe piața muncii și să-și asigure independența economică³⁶. Participarea forței de muncă este de o importanță crucială pentru drepturile economice și sociale ale oamenilor, iar accesul la venituri independente crește calitatea vieții lor, îi protejează împotriva sărăciei și a excluderilor sociale.

Tabelul 1. Rata de ocupare în perioada 2015-2020 (în %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	42,4	43	42,4	44,5	40,1	38,8
Bărbați	45,3	46,1	46,1	48,1	44,2	43,1
Femei	39,8	40,2	39,1	41,4	36,5	35

Sursa: Conform datelor BNS.

Datele studiilor realizate a evidențiat că femeile beneficiază considerabil prin participarea la activitatea economică. Astfel, în opinia majorității interviuate, activitatea profesională le oferă o serie de avantaje: stimulează stima de sine; munca plătită le oferă o pauză necesară de la îngrijirea copiilor; creșterea veniturilor care variază în funcție de ocupație. Suplinirea veniturilor conduce la creșterea investițiilor în copii (calitatea alimentației, accesul la educație și serviciile educaționale, accesul la serviciile medicale de calitate). De asemenea, încadrarea femeii pe piața muncii prezintă o contribuție la dezvoltarea economică.

Prezența copiilor de vârstă preșcolară (0-6 ani) contribuie la o mai mare angajare a taților în câmpul muncii și, dimpotrivă, „îndepărtează” mamele de pe piața muncii (*Tabelul 2.*). Astfel, sarcina, nașterea, alăptarea și îngrijirea copiilor sunt greu de încadrat cu sarcinile de muncă. Datele pentru anul 2015 și 2020 demonstrează că existența unui copil de vârstă preșcolară în familie influențează semnificativ poziția bărbaților și a femeilor pe piața forței de muncă. Femeile fără copii se caracterizează printr-o rată de ocupare mai mare decât a bărbaților fără copii. Lucrurile se inversează atunci când sunt

³⁶ Мосакова Е. А. Дискриминация женщин при найме на работу (социологический анализ). În: Вестник Белгородского университета потребительской кооперации, 2012.

prezenți copiii de vârstă preșcolară, la acest aspect deja bărbații au o rată de ocupare mai mare decât femeile. Astfel, existența copiilor mici se asociază cu creșterea ratei de ocupare a bărbaților și scăderea semnificativă a acestora la femei, ele fiind primele care își schimbă comportamentul în raport cu piața muncii atunci când apare nevoia de îngrijire. Situația dată se explică în mare parte prin retragerea din activitate a femeilor din cauza lipsei unor structuri disponibile pentru copiii de vârste mici. Disponibilitatea opțiunilor de îngrijire publică este o condiție prealabilă necesară pentru a elibera timpul mamelor pentru a se angaja într-un loc de muncă plătit. Dacă rămân închise în obligațiile de îngrijire familială, renunță la o sursă importantă de venit și de realizare de sine. În absența unor soluții suficiente, femeile aleg să părăsească piața forței de muncă după apariția copilului, pentru o perioadă mai lungă de timp, decât să se confrunte cu condiții de lucru care nu-i permit să-și echilibreze responsabilitățile profesionale și familiale. Copiii de această vârstă necesită mai multă îngrijire în comparație cu copiii mai mari, care sunt mai independenți și petrec cea mai mare parte a zilei la școală. Prin urmare, prezența unui copil preșcolar impune costuri mai mari în ceea ce privește timpul disponibil al mamelor. Faptul că femeile sunt, în general, mai susceptibile de a-și adapta activitățile profesionale pentru a-și îndeplini responsabilitățile de îngrijire decât bărbații se mai explică prin așa-numitul „altruism obligatoriu al femeilor”³⁷.

Un studiu autohton axat pe sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor evidențiază această problemă de retragere a mamelor din câmpul muncii după apariția copilului. Din acest motiv femeile nu reușesc să obțină o specializare profundă în plan profesional, mai ales într-un astfel de sector în creștere/dezvoltare rapidă cum este sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor, care necesită îmbunătățirea permanentă a abilităților și competențelor profesionale. Prin urmare, femeile sunt puse în situația de a-și sacrifica cariera pentru a se axa pe maternitate și pe îngrijirea familiei,

³⁷Javornik-Skrbinsek J. Exploring maternal employment in post-socialist countries. Thesis for the degree of Doctor of Philosophy. 2010.
<https://eprints.soton.ac.uk/173805/>

iar problema în cauză nu permite acestora să intre și să se mențină pe piața muncii în astfel de sectoare, ceea ce contribuie la aprofundarea diferențelor de gen³⁸.

Tabelul 2. Rata de ocupare a populației cu vârsta de 20-49 de ani în 2015 și 2020 în funcție de prezența copiilor de vârstă preșcolară (în %)

	2015			2020		
	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei
Total	47,6	46,8	48,4	51,2	54,9	47,7
Persoane care nu au nici un copil de vârstă preșcolară	48,2	42,9	54	53,2	50,7	55,8
Persoane care au cel puțin un copil de vârstă preșcolară	46,3	56,1	38,1	47,8	63,3	35,8

Sursa: Conform datelor BNS.

Câștigul salarial mediu lunar brut al femeilor în anul 2020 a constituit 7387,2 lei, cu 13,7% (sau 1171,3 lei) mai mic decât al bărbaților (8558,5 lei). În aceste condiții, pentru o familie este mai rezonabil să renunțe la veniturile unei femei în loc de cele ale bărbatului atunci când apare un copil.

În general, la treptele inferioare ale educației, decalajul salarial este enorm, de circa 40-50%, și acesta nu se schimbă în funcție de factori, cum ar fi sectorul, mediul de trai, condițiile economice etc. La treptele superioare ale educației femeile au practic aceleași salarii ca și bărbații. Doar o treime din 25% decalaj salarial pot fi explicate de factorii obiectivi, iar alte 2/3 pot fi atribuite discriminării.³⁹

Câștigurile scăzute din muncă ale femeilor se explică și prin ponderea înaltă a acestora în categoria populației inactive - 56,8% în anul 2020. Din numărul total al populației inactive (1177,9 mii) la

³⁸ BNS. Ocuparea și condițiile de muncă în sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor. https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Femei_barbati_TIC/2_Ocupare_conditii_munca_TIC.pdf

³⁹ Prohnițchi V. Analiza econometrică a diferențelor de gen pe piața muncii în Republica Moldova. Chișinău, 2020. https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/2761_analiza_econometrica_a_disparitatii_salariale_cp_d_2020.pdf

14,1% (166,7 mii) motivul pentru care nu doresc să lucreze este responsabilitățile familiale (inclusiv concediul pentru îngrijirea copilului). Din totalul acestora care nu doresc să lucreze din cauza responsabilităților familiale (inclusiv și a concediului pentru îngrijirea copilului) 95,8% le reprezintă femeile. S-a remarcat că pe parcursul vârstei apte de muncă venitul din muncă al femeilor este considerabil mai mic decât cel al bărbaților, în special la vârstele până la 35 de ani, dat fiind că această perioadă coincide cu nașterea și creșterea copiilor. Venitul din muncă la bărbați este mai mare decât cel de consum între vârstele de 24-53 de ani (30 de ani în total), pe când la femei acesta practic nu există. Doar la vârstele de 40-41 de ani se înregistrează un surplus nesemnificativ al veniturilor din muncă⁴⁰.

Potrivit datelor statistice oferite de BNS, bărbaților le revin câștiguri salariale superioare femeilor în majoritatea activităților economice, cele mai mari diferențe regăsindu-se în: activități financiare și de asigurări – cu 44,6% (8807,6 lei); informații și comunicații – cu 38,0% (8136,5 lei); sănătate și asistență socială – cu 23,3% (2486,0 lei); industrie – cu 19,8% (1652,4 lei). Femeilor le revin câștiguri salariale superioare bărbaților doar în: activități de servicii administrative și activități de servicii suport – cu 8,1% (487,4 lei); învățământ – cu 1,8% (127,5 lei); alte activități de servicii – cu 1,3% (120,2 lei).

Nivelul mai redus de salarizare se explică și prin faptul că femeile tind să aleagă ocupații mai puțin riscante și, prin urmare, mai puțin plătite. Totodată, femeile în proporție mai mare sunt angajate în sectorul bugetar (educație, sănătate, asistență socială etc.), decât în sectorul real. Pentru schimbări la acest aspect, cel mai adesea se propune pregătirea femeilor pentru a intra în sectoarele de angajare în mod tradițional masculin. În practică, efectul real al acestor programe este incert, fiindcă formarea în cadrul acestor programe nu poate garanta angajarea femeilor în conformitate cu competențele dobândite, deoarece la final angajatorii decid care candidați să fie angajați.

⁴⁰ Gagauz O. De ce femeile au venituri mai mici decât bărbații pe tot parcursul vieții? Evaluare în baza conturilor naționale de transfer în Republica Moldova. Chișinău, 2021.

În 2020, în sectorul real salariul mediu lunar a constituit 8135,7 lei, cu 10,2% mai mult decât în sectorul bugetar. În sectorul real al economiei, salariul minim garantat se reexaminează anual, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național. Ca rezultat, cadrul de drept în vigoare alimentează diferențele în formarea salariului de bază al angajaților din sectorul bugetar și sectorul real al economiei. Astfel, politica actuală în domeniul remunerării muncii contribuie la inegalitate în salarizare a lucrătorilor în sferele bugetară și reală.

Prezența redusă a femeilor în funcții de conducere are implicații asupra nivelului de salarizare mai redus. În multe situații, femeile singure optează pentru locuri de muncă cu mai puține perspective de carieră, deoarece pozițiile manageriale impun cerințe excesive de timp care intră în conflict cu responsabilitățile de îngrijire.

În prezent, în majoritatea țărilor lumii există diferență în salarizarea femeilor și cea a bărbaților. În Uniunea Europeană (UE), diferența în salariile bărbaților și ale femeilor constituie 14,1%. Totodată, diferența salarială dintre femei și bărbați nu este un indicator al inegalităților de gen globale în muncă. În țările în care rata de ocupare a femeilor este scăzută, diferența salarială tinde să fie mai mică decât media UE. Diferența mare în salarizarea femeilor și bărbaților este caracteristică mai mult piețelor forței de muncă, în care femeile sunt concentrate în unele sectoare (profesii), sau, în care o proporție semnificativă de femei lucrează ziua de muncă incompletă⁴¹.

Din totalul mamelor cu copii de vârstă preșcolară interviewate erau încadrate în câmpul muncii 65,9%. Cele mai multe mame nu erau încadrate (43,7%) în câmpul muncii din cauza că se aflau în concediu de îngrijire a copilului (*Figura 1.*). În acest context, accentuăm că durata pauzei de îngrijire a copilului este influențată de intențiile profesionale ale femeii, oportunitățile profesionale, necesitățile de a

⁴¹ Gagauz O. De ce femeile au venituri mai mici decât bărbații pe tot parcursul vieții? Evaluare în baza conturilor naționale de transfer în Republica Moldova. Chișinău, 2021.

contribui în venitul familiei și starea de sănătate a copilului. La 17% dintre mame nu le aranjau orele de lucru, ceea ce impune implementarea diferitor programe flexibile de muncă pentru a oferi noi oportunități de creștere a angajării femeilor pe piața muncii. Nu pot găsi un loc de muncă cu un salariu potrivit 14,9% din respondente. La 7,9% din mamele intervievate soțul este împotriva ca soția să fie angajată în câmpul muncii. Din totalul respondentelor, 6,5% au declarat că nu pot găsi un loc de muncă. Pentru 6,1% din mamele participante la studiu nu există necesitatea materială de a fi angajate în câmpul muncii. O proporție redusă de 3,6% nu doresc să se încadreze pe piața muncii. Este necesar să subliniem că doar 45,3% din respondentele care nu erau încadrate în câmpul muncii s-au declarat a fi mulțumite și foarte mulțumite de faptul că erau casnice.

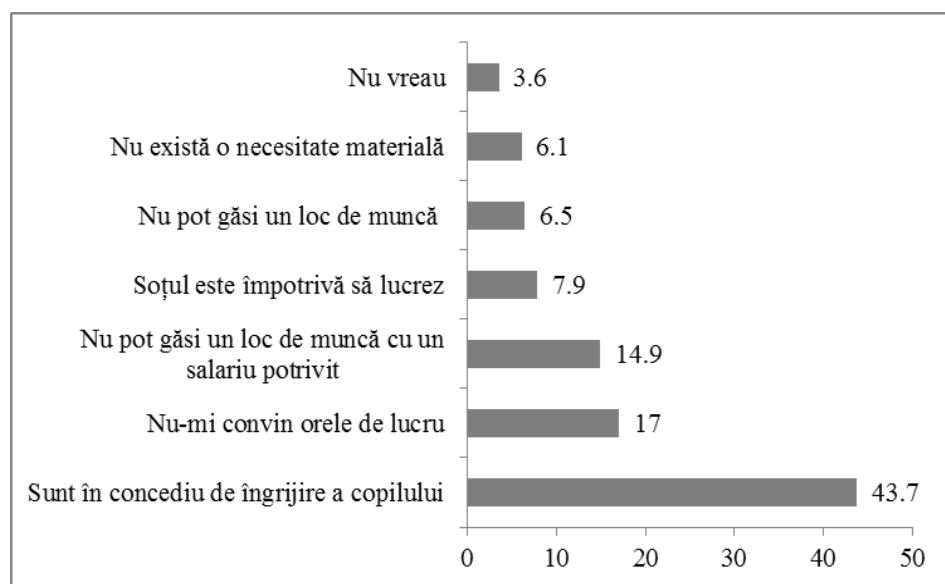


Figura 1. Motivele neîncadrării mamelor cu copii de vârstă preșcolară în câmpul muncii (în %)

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Implicarea predominantă a femeilor în exercitarea sarcinilor casnice, în special a celor de creștere și îngrijire a copiilor, le limitează șansele de afirmare profesională. Neparticiparea femeilor în câmpul muncii înseamnă o pierdere de bani pe care ar fi putut-o câștiga dacă

ar fi continuat să lucreze, iar pentru societate - pierderea unui angajat, pentru a cărui pregătire s-au cheltuit resurse considerabile. După o pauză lungă, femeilor le este mai greu să se întoarcă la muncă. Astăzi, mediul economic este mai dinamic, mai competitiv, cunoștințele mai repede se învechesc, din această cauză multe dintre mame necesită să-și îmbunătățească calificările la reîntoarcerea în câmpul muncii.

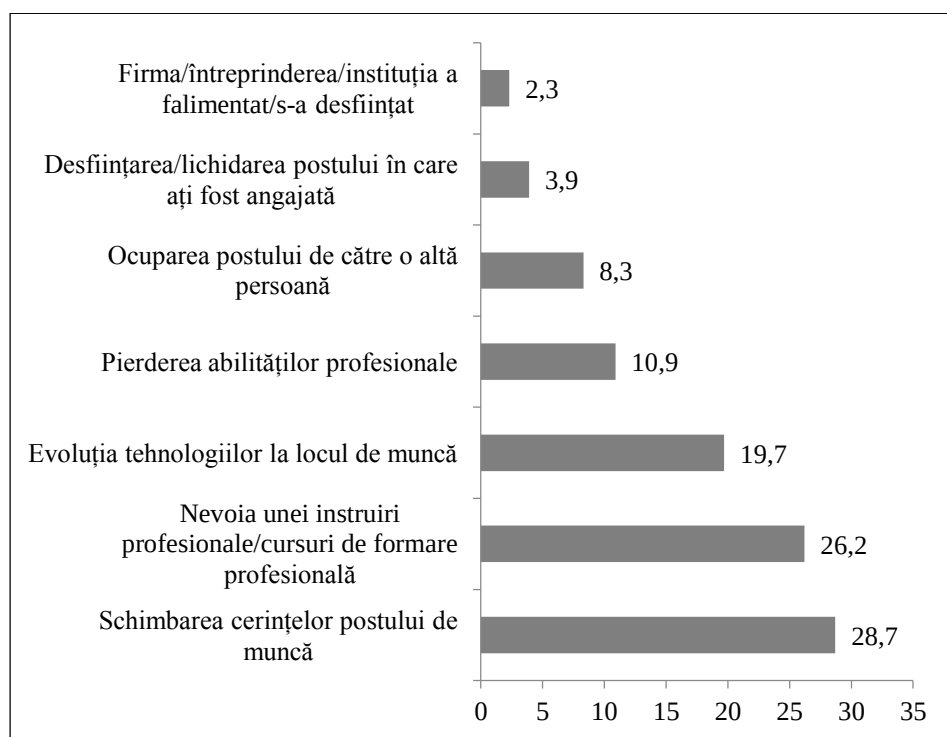


Figura 2. Dificultăți cu care s-au confruntat mamele în reîntoarcerea profesională (în %)

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Schimbarea cerințelor postului de muncă (28,7%) și nevoia unei instruiți profesionale (26,2%) sunt dificultăți esențiale cu care se confruntă mamele după revenirea din concediu de îngrijire a copilului (Figura 2.). *"La început a fost greu, era necesar să intru în temă, deoarece zilnic se fac diferite actualizări de cifre și eu trebuia să le memorizez"* (Mamă, 32 de ani). Pentru 19,7% evoluția tehnologiilor la locul de muncă a fost o problemă la revenirea în câmpul muncii, iar pentru 10,9% pierderea abilităților profesionale. Chiar dacă cadrul

legal prevede păstrarea locului de muncă în perioada concediului de îngrijire a copilului, 8,3% din mame au declarat că postul lor de muncă a fost ocupat de o altă persoană. Desființarea/lichidarea postului de muncă și falimentarea întreprinderii au reprezentat probleme pentru 3,9% și respectiv 2,3% din mamele participante la studiu.

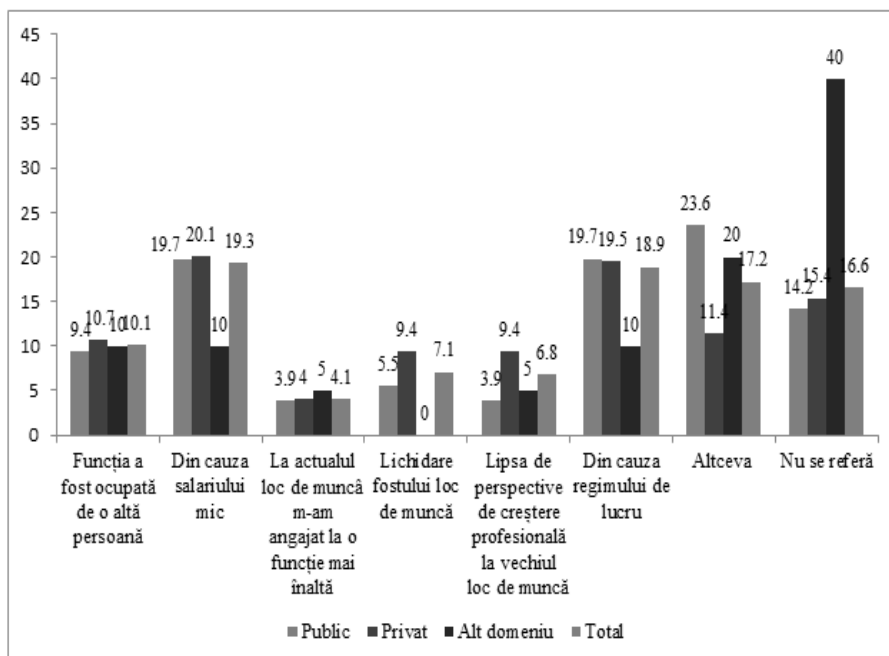


Figura 3. Cauzele schimbării locului de muncă

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Din totalul celor care au revenit în câmpul muncii, 35,4% și-au schimbat locul de muncă, preponderent persoanele care activau în sectorul privat al economiei. Acest aspect evidențiază persistența insecurității sporite în companiile private. Datele din *Figura 3*. accentuează unele probleme ce se atestă în momentul revenirii în câmpul muncii după aflarea în concediu de îngrijire a copilului. Cea mai frecvent menționată a fost problema regimului de lucru, urmată de nivelul de remunerare redus. S-a mai remarcat și problema ocupării funcției deținute anterior de către alte persoane contrar cadrului legal care asigură păstrarea locului de muncă la revenirea din

concediul de îngrijire a copilului și lipsa de perspective de creștere profesională.

În concordanță cu Codul Muncii (CM) al Republicii Moldova, durata normală a timpului de muncă nu poate depăși 40 de ore pe săptămână și durata zilnică normală a timpului de muncă de 8 ore. Potrivit datelor studiului "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", 22,8% dintre mamele cu copii de vârstă preșcolară au declarat că muncesc mai mult de 8 ore pe zi. Acest lucru denotă că acești părinți sunt în situația de a-și reduce timpul petrecut cu copilul/copiii și de a se implica în măsură mai mică în activitățile educaționale ale acestora.

Tabelul 3. Distribuția respondenților de 15-64 ani angajați în funcție de durata săptămânii de muncă (în %)

	Mai puțin de 40 de ore	40 de ore	Mai mult de 40 de ore	Suma orelor lucrate
Bărbați	18,7	41,5	39,7	42,5
Femei	29,3	47,1	23,6	37,8
Total	24,6	44	30,8	39,9

Sursa: Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

Aproximativ un sfert din femei (23,6%) muncesc mai mult de 41 de ore săptămânal, iar proporția bărbaților este de 39,7% (*Tabelul 3.*). În majoritatea cazurilor, cei care lucrează mai mult de 40 de ore au programe de lucru non-standard sau muncesc în ture. Munca până la ore târzii prezintă careva implicații negative, fiind vorba despre probleme în programarea activităților de somn, de muncă, de acasă și de agrement și posibilități limitate de a se implica în creșterea copiilor. Aceasta se întâmplă atunci când programele de muncă non-standard sunt incompatibile cu programele școlare, cu cele ale partenerului de viață sau activitățile zilnice. *"Nu sunt bune serviciile de noapte nici pentru mine, nici pentru copii"* (Mamă, 38 de ani). Datele studiului calitativ de asemenea a evidențiat ideea că uneori părinții singuri optează pentru programele de lucru non-standard, fiindcă acestea pot

constitui un mijloc de a-și satisface nevoile de îngrijire a copiilor. În anumite situații aplică și familiile complete asigurându-se îngrijirea permanentă a copiilor.

O categorie de mame au evidențiat problema posibilităților limitate de muncă part-time pentru mame, în sensul că piața nu oferă prea multe opțiuni în acest sens. 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 o 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 pe un salariu întreg, ori deloc. Așa a fost decizia angajatorului"* (Mamă, 35 de ani). *"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 nu vin"* (Mamă, 28 de ani). *"Pe jumătate de salariu nu mi se permite, la noi e sau da sau ba"* (Mamă, 20 de ani).

Munca cu fracțiune de normă rămâne o sabie cu două tăișuri. Din perspectivă pozitivă, munca part-time reprezintă o oportunitate pentru femei de a obține un venit dintr-o activitate care poate fi combinată cu îndeplinirea celorlalte responsabilități⁴², le ajută să-și echilibreze viața de familie cu cea profesională. În unele studii s-a stabilit că femeile care lucrează cu normă parțială raportează un nivel mai mare de fericire acasă și mai mare satisfacție cu copiii lor decât femeile care lucrează cu normă întreagă⁴³. Oferirea angajărilor a unui program de muncă part-time este binevenit, mai ales pentru tinerii specialiști care își continuă studiile universitare, dar chiar și pentru angajații cu experiență preocupați de dezvoltarea personală continuă. Din perspectivă negativă, lucrul cu fracțiune de normă este în

⁴² Leovardis C., Nicolaescu C. Raportul viață profesională-viață privată, preocupare de actualitate a UE în domeniul pieței muncii. În: Revista Română de Sociologie. 2011, Nr 1-2, București. <http://revistadesociologie.ro/en/sites/default/files/07-cleovaridis.pdf>

⁴³ Higgins C., Duxbury L., Johnson K. Part-time work for women: does it really help balance work and family? În: Human Resource Management. 39(1). 2000. DOI:10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:13.3.CO;2-P https://www.researchgate.net/publication/255569927_PartTime_Work_for_Women_Does_It_Really_Help_Balance_Work_and_Family.

detrimentul oportunităților viitoare de progresare în carieră și conduce la un nivel de salarizare mai redus.

Potrivit datelor statistice, în 2020 doar 45,6 mii persoane aveau program de lucru parțial, dintre care 25,8 mii erau femei. Aceasta denotă că majoritatea domeniilor de activitate din economia națională utilizează intens forța de muncă, angajatorii optând pentru angajarea forței de muncă cu timp complet de muncă. Potrivit unui studiu național, femeile cu program de lucru parțial, salariate, au recurs la această opțiune deoarece fie nu au găsit de lucru cu program complet (45%), fie au fost transferate din inițiativa administrației la program parțial (23%), fie din cauza responsabilităților familiale (10%)⁴⁴.

La etapa actuală nu există date statistice cu privire la lucrul la distanță, precum și cu privire la activitatea de "freelancer". În anumite domenii aceste forme sunt avantajoase pentru angajați și angajatori deopotrivă, facilitând combinarea muncii cu viața privată.

O problemă care continuă să persiste pe piața muncii din Republica Moldova este cea a discriminării, care se manifestă prin faptul că indivizii cu aceleași caracteristici de performanță sunt tratați diferit, deoarece reprezintă grupuri socio-demografice diferite, chiar dacă cadrul legal stabilește interzicerea discriminării în domeniul muncii (CM). În pofida complexității muncii parentale, prezența copiilor este adesea motivul discriminării cu care se confruntă angajații în cadrul activităților lor profesionale, fiindcă copiii, îndeosebi cei de vârstă preșcolară au necesitate de îngrijire constantă și pot fi admiși în creșă doar de la 2 ani și de la 3 ani la grădiniță. Părinții cu copii de vârstă mică, îndeosebi femeile, se confruntă cu mai multe tipuri de discriminare pe piața muncii: în salarii; la angajarea la locul de muncă; în cazul reducerii personalului; la promovarea într-o funcție; în dezvoltarea profesională. *„Nimeni nu vrea să te angajeze la lucru știind că trebuie să te ceri des de la serviciu fiindcă nu are cine te înlocui. Eu am apelat la patru firme care au procese de producere și am*

⁴⁴ Mincu G. Profilul femeilor în economie și afaceri. Chișinău, 2016. https://statistica.gov.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_4_economie.pdf

fost refuzată”(Mamă_32 de ani). Discriminarea pe piața muncii și tratarea diferită a bărbaților și femeilor are un impact negativ asupra statutului social al angajaților și atitudinilor sociale, contribuind astfel la conservarea stereotipurilor. În opinia mai multor angajatori, angajatul ideal se conformează unui stil de lucru masculin, încadrându-se cu normă deplină de muncă și neîncărcat de sarcini familiale sau de alte obligații în afara locului de muncă⁴⁵. În conformitate cu acest stereotip, angajatorii se așteaptă ca femeile cu copii să fie mai puțin productive la locul de muncă, inclusiv să se afle mai mult în concedii medicale frecvente. În cadrul studiului au fost identificate situații privind refuzul avansării în carieră pe motiv de sarcină și de îngrijire a copilului. *„Cu 2 luni înainte de naștere am participat la un concurs pentru o funcție. Unii membri ai comisiei nu au susținut candidatura mea, din motivul că voi merge să nasc și voi uita de birou”* (Mamă, 35 de ani).

Există trei abordări de bază care explică originea și esența fenomenului discriminării: discriminarea la nivel de preferințe; discriminarea statistică bazată pe „prejudecățile statistice” a angajatorilor, extinzând asupra unei femei caracteristicile pe care acestea le consideră inerente tuturor reprezentanților genului dat (dacă angajatorul crede că femeile sunt lucrătoare mai puțin eficiente decât bărbații, atunci el va acorda în mod sistematic preferință bărbaților, indiferent de caracteristicile individuale, profesionale și familiale ale unui anumit candidat); discriminarea datorată structurii de monopol a pieței muncii. Discriminarea la nivel de preferințe din partea angajatorilor este un comportament conștient al angajatorului, pentru care acesta este dispus să plătească. Cu cât angajatorul este mai înclinat să discrimineze în funcție de sex, cu atât va fi mai mare diferența de salarii între bărbați și femei din firma sa. Un angajator care discriminează pe criteriul preferințe va fi obligat să-și sacrifice o parte din profit pentru a-și realiza înclinația spre discriminare. Acest lucru se datorează faptului că trebuie să ofere potențialilor candidați

⁴⁵ Özbilgin M., Beauregard T., Tatli A., Bell M. Work-life, diversity and intersectionality: a critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 2011, 13 (2).
<http://www.wiley.com/bw/journal.asp?ref=1460-8545>

salarii peste nivelul pieței, deoarece selectează lucrători într-un segment restrâns al pieței muncii⁴⁶.

Angajatorii intervievați au recunoscut că se confruntă cu unele probleme ce țin de prezența la serviciu a femeilor cu copii mici din cauza îmbolnăvirilor frecvente ale copiilor și necesitatea de a fi prezente în anumite momente importante, ceea ce-i determină într-adevăr în situația în care au de ales pentru anumite poziții, care presupune un nivel înalt de responsabilitate și dedicare să opteze pentru angajarea bărbaților.

Înclinația angajatorilor de a discrimina lucrătorii cu responsabilități familiale depinde de vârsta copiilor. Prezența copiilor mici pentru un angajat crește riscul discriminării din partea angajatorului. Cu toate acestea, un părinte cu un copil poate fi mai atractiv decât lucrătorii fără copii, deoarece are nevoie de un loc de muncă stabil pentru a susține familia, iar planurile sale reproductive au fost deja implementate⁴⁷.

În strânsă legătură cu problema discriminării, pe piața muncii din Republica Moldova se mai găsește și problema numită de sociologi cea a efectului "tavanului de sticlă". În conformitate cu această idee, cu cât pozițiile de la locul de muncă sunt mai înalte, cu atât mai redus este numărul femeilor care ocupă aceste funcții. Altfel spus, deși femeile au suficiente calificări, la un moment dat ele mai mult nu pot avansa în carieră. Printre factorii explicativi ar fi că bărbații preferă să apeleze la bărbați la ocuparea unor funcții de conducere și că copiii influențează ascensiunea în carieră.⁴⁸

Femeile active pe piața muncii plătesc un preț mare dacă decid să investească și în viața profesională, și în viața de familie. Studiile recente în domeniu s-au axat și pe studierea pedepsei de maternitate

⁴⁶ Сокольская В.В. Гендерные стереотипы на рынке труда (на примере монопрофильного города). Екатеринбург, 2003.
<https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/448/1/urgu0174s.pdf>

⁴⁷ Калабихина И. Е. Родительские обязанности и дискриминация в сфере занятости. În: Население и экономика. 2017, Т. 1., № 1.

⁴⁸ Рождественская Е. Ю. Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда. În: Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019, № 3.
<https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.03>.

din cauza dificultăților de a reconcilia viața de familie cu cea profesională. S-a stabilit că pedeapsa pentru maternitate crește cu numărul de copii, în special la copiii mai mici⁴⁹.

Grimshaw D. și Rubery J. consideră că apariția „pedepsei maternității” este asociată, în primul rând, cu un nivel mai scăzut al capitalului uman acumulat de-a lungul vieții profesionale din cauza întreruperilor în muncă datorată nașterii copiilor, ceea ce duce la reducerea vechimii totale în muncă și, în consecință, a experienței de muncă, precum și la pierderea și diluarea calificărilor profesionale. În al doilea rând, pedeapsa de maternitate este generată de angajarea după apariția copiilor în locuri de muncă prietenoase cu familia, care sunt mai puțin plătite (locuri de muncă cu fracțiuni de normă, selecția voluntară a locurilor de muncă, cu cerințe mai mici asupra productivității, ore de lucru mai flexibile sau mai scurte, permițând o combinare a responsabilităților gospodărești și profesionale și adaptarea la serviciile de îngrijire a copiilor disponibile)⁵⁰. Un alt motiv real ar fi că sarcinile de maternitate și gospodărie pot lăsa o amprentă de epuizare a femeilor în timp ce muncesc, ducând la scăderea productivității.

Cercetătorii Anderson, Binder și Krause (2002) au stabilit că pedeapsa pentru maternitate la muncitorii cu calificare inferioară este minimă, în timp ce mamele cu nivel de instruire superior au o penalitate de salariu de 15%⁵¹. Alte studii de asemenea au relevat că mamele cu studii superioare primesc o ”amendă” de 1,5 ori mai mare decât cele fără studii superioare. Diferența de remunerare pentru mamele cu studii superioare apare după nașterea primului copil, în timp ce în rândul femeilor fără studii - începând de la a doua naștere⁵².

⁴⁹ Davies R., Gae’lle p. The family gap in pay in Europe: A cross-country study. In: Labour Economics 12. 2005.

<https://wiserd.ac.uk/sites/default/files/documents/1-s2.0-S0927537105000333-main.pdf>

⁵⁰ Grimshaw D., Rubery J. The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence. Geneva: ILO, 2015.

⁵¹ Casal M., Barham B. Motherhood wage penalties and labour market segmentation: Evidence from Argentina. În: Cepal Review, December 2013. [http://ist.psu.edu › viewdoc › download](http://ist.psu.edu/viewdoc/download)

⁵² Бирюкова С., Макаренцева А. О. Оценки «штрафа за материнство» в России. În: Население и экономика. 2017, Т.1, №1.

Dezvoltarea serviciilor de îngrijire pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 0–2 și 3–6 ani și introducerea concediului parental plătit de durată medie (pentru o perioadă de până la doi ani) contribuie la o scădere a „pedepsei de maternitate”⁵³.

Pe o piață a muncii competitivă ascensiunea în carieră necesită o mulțime de costuri mentale, de timp și psihologice. Părinții, ale căror resurse ar trebui direcționate nu numai către autorealizarea profesională, ci și spre creșterea copiilor, se află într-o stare de stres profund, care are un impact negativ asupra sănătății, nivelului de bunăstare generală a individului.⁵⁴

În ansamblu, piața muncii din Republica Moldova nu este prietenoasă părinților cu copii, îndeosebi femeilor. Femeile sunt cele care predomină în rândul populației inactive. Aceasta se întâmplă din cauza contextului național care în continuare definește îngrijirea copiilor ca o responsabilitate predominant feminină și o cale de autorealizare a lor.

2.2. Aspirațiile profesionale și cele familiale ale părinților

Familia și copiii sunt principalele valori în societatea moldovenească. Studiile autohtone reflectă puternica valorizare a familiei și copiilor⁵⁵. Situație interpretată ca fiind foarte favorabilă, din considerentul că valorile sedimentate în personalitate sunt standarde în funcție de care se desfășoară procesul decizional al populației. Orientările valorice se află la temelia oricărei societăți, dat fiind că ele determină interesele, necesitățile oamenilor, raporturile sociale, criteriile de apreciere a ceea ce este important.

Copiii reprezintă o valoare extrem de importantă. Astfel, 91,5% din populație este de acord (parțial sau total) că pentru ca viața unei

⁵³ Budig M.J., Misra J., Boeckmann I. Work–Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties // Work and Occupations. 2016.

⁵⁴ Багирова А. П., Бледнова Н. Д. Совмещение профессионального и родительского труда в оценках уральских женщин: объективные и субъективные барьеры. În: Женщина в российском обществе. 2021.

⁵⁵ Bulgaru M., Chistruga-Sînchevici I. Familia tânără: aspecte ale adaptării la societatea în schimbare. Chișinău, 2015.

femei să fie împlinită, trebuie să aibă copii. Aproape aceeași proporție (91,2%) împărtășesc această opinie și pentru bărbați⁵⁶.

Indiferent de situația financiară a familiei, femeile au un grad de motivație profesională înalt, având scopul de a îmbina confortabil sfera muncii cu cea a familiei, dar și un angajament parental puternic. Aceasta denotă, pe de o parte, orientarea către valorile tradiționale ale familiei, și anume îndeplinirea misiunii de mamă, pe de altă parte, orientarea către valorile moderne evidențiindu-se printr-o poziție activă pe piața muncii.

Mamele interviewate au evidențiat un nivel ridicat de determinare pentru a fi încadrate în câmpul muncii. 45,2% dorindu-și să reînceapă lucrul înainte ca copilul să împlinească vârsta de 3 ani. Însă motivul determinant pentru a reveni în câmpul muncii este necesitatea de a câștiga bani necesari pentru întreținerea familiei în ansamblu, în special a copiilor (*Figura 4.*). *"Dacă am avea cine să ne întrețină, aș sta până la 3 ani cu copilul. Îmi este jale de el când trebuie să plec la serviciu, vine la mine și nu vrea să mă lase"* (Mamă_27 de ani). *"Mai multe mame și-ar dori să se preocupe singure de îngrijirea copiilor, dar ies la lucru din cauza lipsurilor financiare"* (Angajator_domeniu public).

Astfel, motivul economic se dovedește a fi cel mai important motiv de angajare pentru femeile cu copii, considerând că angajarea lor este o condiție prealabilă nu numai pentru propria lor bunăstare economică, ci și pentru bunăstarea tuturor membrilor familiei⁵⁷. Concomitent sunt menționate motive sociale și psihologice "oportunitatea de realizare de sine", "comunicarea cu oamenii", "excluderea excesivă de la treburile casnice", "progrese în carieră". *"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 și să cresc profesional"*

⁵⁶ Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

⁵⁷ Савинская, О. Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве. În: Журнал социологии и социальной антропологии. 2013, № 2.

(Mamă_38 de ani). *"Da, eu vreau să mă realizez în plan profesional, asta mă face să mă simt împlinită"* (Mamă_25 de ani). *"Simțeam nevoia să discut cu alte persoane decât cu cele din familie"* (Mamă_35 de ani). *"Am lăsat copilul de 10 luni cu bunica. Îmi doream să mă dedic creșterii și educației copilului, dar în același timp nu voiam să rup legătura cu socialul, să stau într-un colț de umbră"* (Mamă_31 de ani). *"Monotoniea vieții, închiderea aceasta într-un spațiu mă apăsa și cred că m-a și determinat să ies mai repede la serviciu"* (Mamă, 28 de ani).

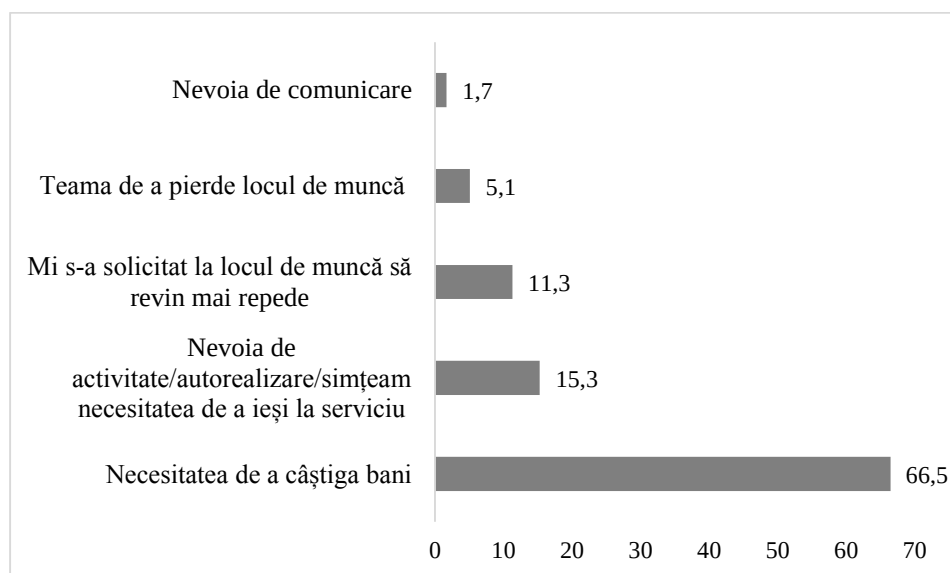


Figura 4. Motivele revenirii precoce în câmpul muncii după aflarea în concediu de îngrijire a copilului

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

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"* (Mamă_38 de ani). 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"* (Mamă_29 de ani). 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"* (Mamă_29 de ani). *"Băiatul mai mic a avut și tumoare la cap, tare m-am chinuit cu el"* (Mamă_42 de ani).

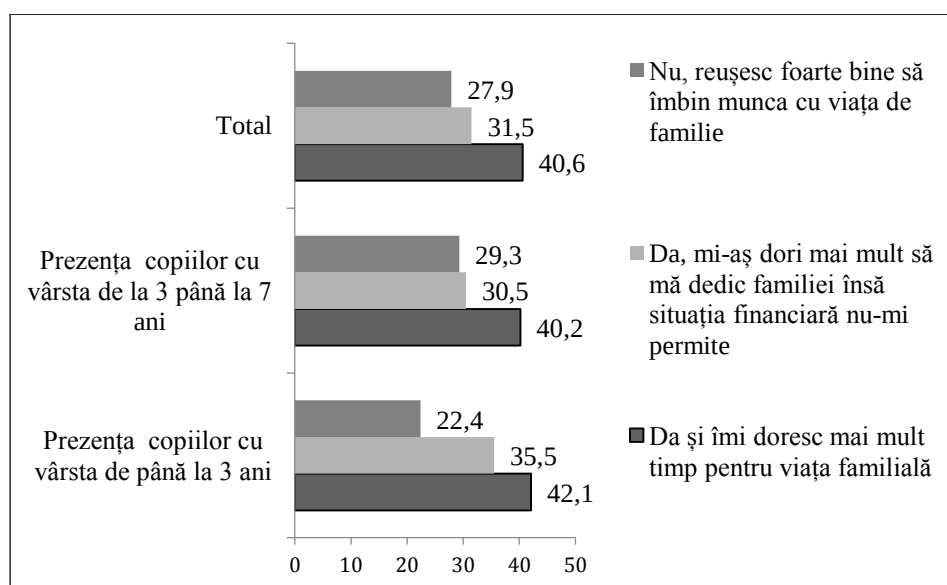


Figura 5. Opiniile mamelor cu privire la reconcilierea vieții de familie și a celei profesionale

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Datele din *Figura 5.* ne relevă că, cu cât copiii sunt mai mici, cu atât este mai mare proporția mamelor care își doresc mai mult timp pentru viața familială, își doresc să se dedice mai mult familiei, însă situația financiară nu le permite. Faptul că doar 27,9% din femeile au declarat că reușesc să îmbine munca cu viața de familie, evidențiază că femeilor le este dificil să fie concomitent un angajat bun, soție și mamă, din cauza lipsei unor aranjamente de lucru flexibile, a

serviciilor de îngrijire, a stereotipurilor de gen și a împărțirii inegale a responsabilităților familiale.

Din totalul mamelor intervievate 36,9% au menționat că un copil de vârstă preșcolară are de suferit dacă mama lui lucrează. Succesul mamei în implementarea carierei are o semnificație socializantă pentru copii, învățându-i să trateze o persoană cu libertate de alegere. Or, lipsa atenției materne le pot afecta dezvoltarea personală, complica relația cu mama⁵⁸. În alte cercetări se subliniază că activitatea de lucru a mamei are un efect diferit asupra copiilor: dacă munca aduce satisfacție și un sentiment de autorealizare mamei, copiii nu numai că nu suferă, dar primesc și anumite beneficii (comunicarea devine mai semnificativă). Dimpotrivă, dacă munca pentru mame nu este altceva decât un mijloc de a-și câștiga existența, apoi ea, implicată între diferite responsabilități, roluri, suprasarcini, nemulțumirea ei poate crea sentimente de vinovăție, tensiune⁵⁹.

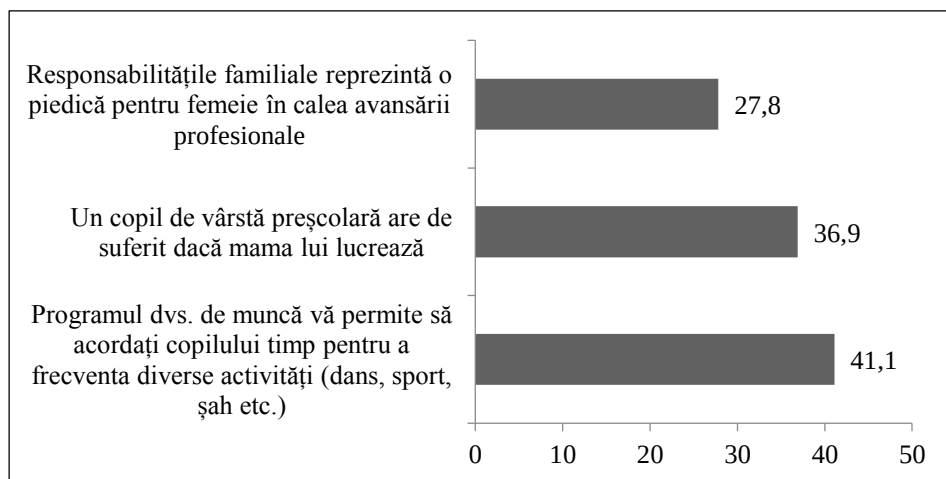


Figura 6. Unele opinii ale mamelor intervievate cu privire la influența serviciului asupra copilului și cu privire la responsabilitățile familiale
Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

⁵⁸ Березовская Т. Социально-психологические особенности женщин успешных в карьере. Семья и в современном мире: социальные и культурные аспекты. Минск, 2012.

⁵⁹ Коновалова А.М. Жизненные стратегии женщин: выбор и его последствия. În: Психология зрелости и старения, 2011, № 3.

În Republica Moldova, 75,4% din bărbații intervievați și 74,8% din femei consideră că mama care lucrează poate asigura o relație caldă și sigură cu copilul său ca și o mamă care nu lucrează⁶⁰.

În cadrul interviurilor realizate, mai multe mame intervievate au recunoscut că programul riguros de muncă pe care îl au nu le permit să însoțească copilul pentru a frecventa diverse cercuri artistice sau sportive de dezvoltare. *„Posibilități financiare avem, dar nu am timp să-i duc și să-i aduc pe copii la activități culturale și sportive”* (Mamă_28 de ani). *„Trebuie să căutăm să mergem la un bazin și chiar mă gândesc la aceasta: oare cum și oare cine să mă ajute? Mă gândeam la soluția: poate sâmbătă, ca să nu-mi afecteze serviciul și să nu-mi cer voie de fiecare dată”* (Mamă_42 de ani). *„Sunt unele momente că urgent trebuie soluționate, în general totul e urgent și nu mai reușești să mergi cu copilul la un teatru. Când ajungi sâmbăta și duminica, vrei măcar treburile casei să le faci”* (Mamă_35 de ani).

Datele studiului ne-a permis elaborarea tipologiei mamelor cu copii de vârstă preșcolară în funcție de orientările lor profesionale și familiale și caracterizarea acestora:

Mame care își doresc să combine serviciul cu creșterea copiilor (65%) – majoritatea dintre ele aveau statutul de angajate (salariate); activează în domeniul public; stagiul de activitate este redus; preponderent revin în câmpul muncii după finalizarea concediului de îngrijire a copilului. Apreciază că îmbină armonios munca cu viața de familie. S-a evidențiat că cele mai multe dintre ele consideră că le place să muncească, dar nu-și doresc o activitate profesională prea solicitantă. Pentru mamele din această categorie munca este doar o sursă de venit pentru viață.

Mame care intenționează să facă carieră dar să nu uite nici de copii (21,3%) – de obicei au un nivel de instruire superior; ocupă funcții de conducere; cele mai multe activează în sectorul privat al economiei; durata aflării în concediul de îngrijire a copilului este mică. Apelează la servicii particulare de îngrijire a copilului. Recunosc că

⁶⁰ Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

sunt mai dedicate domeniului de activitate decât vieții de familie. Beneficiază de suportul/susținerea necesară a soțului la revenirea în câmpul muncii. Sunt foarte satisfăcute de serviciul la care sunt angajate.

Mame care intenționează să fie casnică și să aibă grijă de copii (13,7%) – cele mai multe au studii gimnaziale, medii speciale; au trei și mai mulți copii; majoritatea ocupă funcții de execuție; preponderent activează în domeniile industriei prelucrătoare și comerț; un număr important dintre ele activează până la 6 ore pe zi. Mai mult de jumătate dintre ele și-au schimbat locul de muncă după aflarea în concediu de îngrijire a copilului. Soțul, în majoritatea cazurilor, este principalul întreținător al familiei și tot el este cel care cel mai adesea ia deciziile ce țin de gospodărie. Recunosc că sunt mai dedicate copiilor și mai mulțumite de calitatea de părinte, în detrimentul carierei.

Constrângerile privind îngrijirea copiilor au o influență puternică asupra forței de muncă și a deciziilor pe piața muncii, în special a mamelor cu copii mici. În acest context, femeile necesită sprijin pentru a fi simultan angajate și mame bune, deoarece ele sunt puse în situația de a încadra cumva maternitatea în activitatea profesională sau, dimpotrivă, de a face munca convenabilă îndeplinirii obligațiilor părintești. Combinarea reușită a rolului de mamă cu munca bine plătită, deși presupune reducerea din timpul liber, este mult mai acceptabilă decât alegerea unuia dintre aceste două roluri.

2.3. Conflictul muncă-familie și familie-muncă

Astăzi, multe mame care lucrează nu reușesc să echilibreze responsabilitățile de a avea o carieră de succes, familie și copii. În conformitate cu literatura în domeniu, sursele de conflict dintre muncă și viața de familie sunt multiple: 1. dinspre locul de muncă: ambiguitatea de roluri la locul de muncă; supraîncărcarea; dificultăți de management al carierei; 2. din perspectiva convingerilor și aspirațiilor personale: perfecțiunea în muncă; 3. dinspre familie: necesități privind asigurarea de resurse financiare sau materiale; menținerea și susținerea relațiilor interpersonale; implicarea în

creșterea și educarea copiilor; probleme de sănătate ale unui membru al familiei. Acest conflict poate fi amplificat de: stilul de viață al angajaților; cultura organizațională (un manager care planifică sedințe cu angajații la sfârșit de program și care încurajează comportamentele de a rămâne în mod frecvent peste program sau compania care transmite mesajul că „un angajat performant este cel care muncește peste program”); călătoriile frecvente în interes de serviciu; stilul de management al timpului practicat în organizație.

Tabelul 4. Indicatorul conflictului muncă-familie

	X (Suma)
1. Deoarece am multe sarcini și responsabilități la locul de muncă, nu pot petrece timp suficient cu familia mea	2,66
2. Oboseala fizică și psihică la locul de muncă face dificilă îndeplinirea responsabilităților mele la domiciliu	2,72
3. Oboseala de la locul de muncă scade răbdarea mea față de membrii familiei	2,38
4. Atribuțiile de la locul de muncă mă fac să mă simt obosită în timp ce îmi îndeplinesc responsabilitățile acasă	2,66
5. Nu pot să utilizez timpul pentru treburile casnice datorită serviciului meu. Întotdeauna amân efectuarea lucrului casnic	2,32
6. Viața mea profesională îmi diminuează eforturile necesare pentru îndeplinirea responsabilităților mele casnice	2,29
7. Continui acasă să mă gândesc la o problemă cu care m-am confruntat la locul de muncă	2,63
8. O problemă de la serviciu mă face să fiu stresată și nervoasă acasă	2,44
9. Atribuțiile și responsabilitățile mele la locul de muncă sunt prioritare vieții mele de familie	1,82
Total	21,92

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Unul din obiectivele studiului "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale" a fost calcularea indicatorilor conflictului familie-muncă și muncă-familie. Pentru evaluarea indicatorilor conflictului familie-muncă și muncă-familie a fost realizată o revizuire a literaturii utilizându-se scalele propuse de cercetătorii turci Erdamar G., și Demirel H. care au fost traduse și adaptate. Fiecare întrebare a fost răspunsă ca Niciodată (1), Rar (2), Ocazional (3), Adesea (4) și Întotdeauna (5). Din considerentul că familia este mai importantă decât munca, valoarea conflictului familie-muncă este mai mare decât cea a conflictului muncă-familie, fiind de 25,4 și respectiv de 21,92 (*Tabelul 4.*). Menționăm, că din cauza subiectivității echilibrului dintre viața profesională și viața privată, este dificil de măsurat.

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"* (Mamă_32 de ani). *"Când lucram, eram mereu stresată și nervoasă, de multe ori nu-mi ajungeau puteri să mai fac și ceva acasă"* (Mamă_28 de ani). 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, a doua zi iar la lucru, așa că nu am timp să mă ocup și cu copilul"* (Mamă_35 de ani). *"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"* (Mamă_42 de ani). Mai puțini respondenți 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 mă obosește mai mult decât serviciul, deși sunt momente când vin și de la serviciu mai extenuată decât de obicei. Ambii copii vor atenție, să le faci mâncare"* (Mamă_37 de ani). *"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"* (Mamă_29 de ani).

Tabelul 5. Indicatorul conflictului familie-muncă

	$\bar{X}$ (Suma)
1. Responsabilitățile mele de acasă diminuează timpul și efortul pe care ar trebui să le acord activității profesionale	2,01
2. Deoarece am prea multe responsabilități la domiciliu, nu pun locul de muncă în prim-plan	2,22
3. Responsabilitățile mele la domiciliu creează dificultăți în viața mea profesională	1,83
4. Necazurile și problemele din familie afectează negativ viața mea profesională	1,81
5. O problemă din familie mă face să mă simt stresată și nervoasă la locul de muncă	2,07
6. La locul de muncă continui să mă gândesc la o problemă cu care m-am confruntat acasă	2,42
7. Anumite situații întâlnite acasă (oaspeți, boală, o problemă legată de copil) îmi fac munca mai dificilă	2,43
8. Sarcinile casnice reduc timpul pe care îl am pentru somn, care este esențial pentru serviciul meu	2,55
9. Datorită responsabilităților mele din familie, mă duc mereu la lucru obosită	2,22
10. Datorită responsabilităților mele din familie, nu pot participa la anumite activități legate de activitatea mea profesională (întâlnire, cină etc.).	2,28
11. Atribuțiile și responsabilitățile mele din familie sunt mai presus de viața mea profesională.	3,56
Total	25,4

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Deși cercetările s-au axat mai mult pe efectele negative ale interferenței familie-muncă, studii recente evidențiază și aspecte 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.

Datele din *Figura 7*. relevă că valoarea conflictului la ambele componente muncă-familie și familie-muncă este mai înaltă la

mamele care au copii cu vârsta de până la 3 ani decât la mamele care au copii de la 3 până la 7 ani. Cercetătorul Ahmad A. a subliniat că este necesar ca conflictele dintre muncă și familie să fie cercetate în funcție de etapa ciclului de viață familial. Copiii mici sunt dependenți de părinți, în special de mame, ceea ce explică această corelație directă⁶¹.

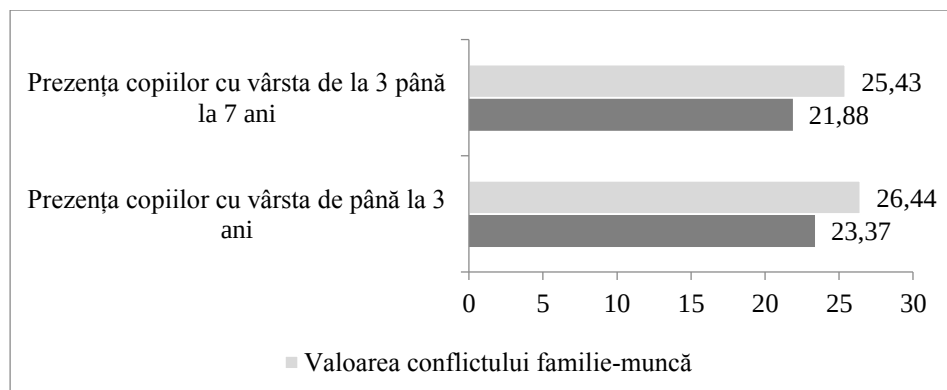


Figura 7. Indicatorul conflictului familie-muncă și muncă-familie în funcție de vârsta copiilor

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

În funcție de domeniul de activitate, indicatorul conflictului familie-muncă este mare mare la mamele care lucrează în domeniul transportului, informațiilor și comunicațiilor, activități financiare și de asigurări (*Figura 8*). Valoarea conflictului muncă-familie este mai ridicată la angajatele din domeniul activităților de cazare și administrație publică, învățământ și cultură și transport. Datele studiului calitativ de asemenea relevă că conflictele dintre muncă și familie sunt dependente de domeniul de activitate a angajaților. Astfel, activitatea în anumite domenii ocupaționale predispune în mai mare măsură apariția conflictelor dintre aceste două componente - muncă și familie. În acest sens s-au evidențiat angajații din domeniul polițienesc și cel medical considerând că responsabilitățile profesionale reprezintă un impediment în exercitarea calitativă a

⁶¹ Ahmad A. Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. https://www.researchgate.net/publication/260294449_Job_Family_and_Individual_Factors_as_Predictors_of_Work-Family_Conflict

rolului de părinte, soț/soție. *"Lucrul meu este foarte solicitant din punct de vedere fizic, cu multe ore nedormite, mai e și destul de stresant și din această cauză nu reușesc să mă ocup de copii așa cum îmi doresc și cum consideră soția"* (Tată_29 de ani).

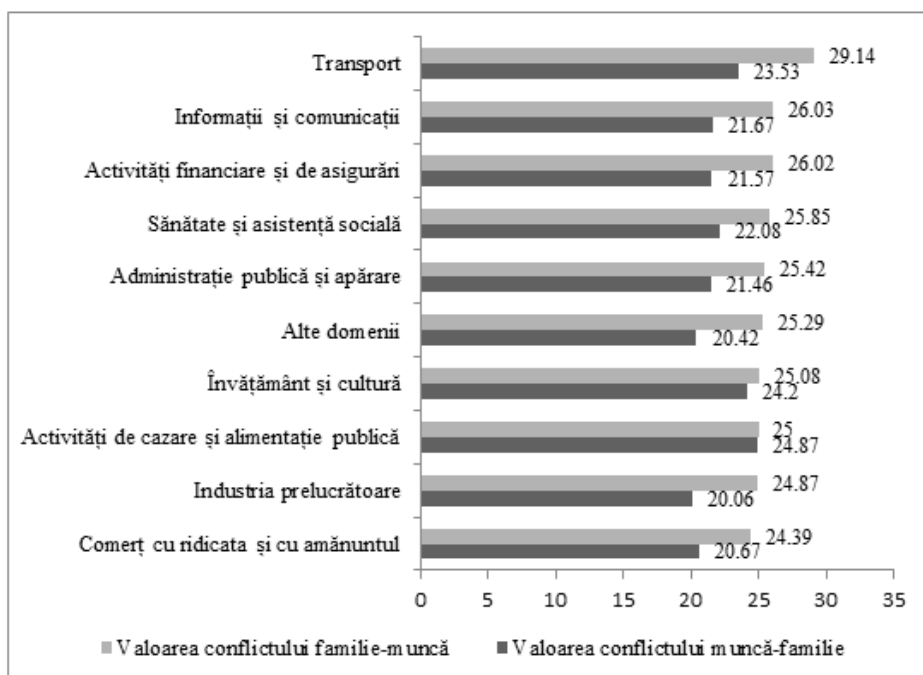


Figura 8. Indicatorul conflictului muncă-familie și familie-muncă după domeniul de activitate

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

De asemenea, datele studiului au evidențiat că mai multe femei intervievate aleg intenționat să profeseze în unele domenii, de exemplu, în cel educațional, considerând că vor avea mai multă flexibilitate, ceea ce le va permite de a acorda mai mult timp familiei, îndeosebi copiilor. *"Mult timp am activat într-o companie farmaceutică cu grafic rigid de lucru de la 8 la 17. Acum activez ca lector în cadrul Universității de Medicină. Pentru mine, cu 4 copii, e mai favorabil din punctul de vedere al gestionării timpului, fiindcă nu am lecții toată ziua. Bineînțeles că verific lucrările și mă pregătesc pentru ore seara târziu sau în zilele de weekend, dar cel puțin am posibilitatea de a lua copiii de*

la grădiniță, de la școală. Cât lucram la compania farmaceutică nu aveam timp să pregătesc mâncarea, cel mai adesea pregăteam ceva care îmi lua puțin timp. Acum reușesc să atrag o atenție mai mare acestui aspect” (Mamă_43 de ani). Această opinie nu poate fi generalizată, fiindcă mediul educațional, îndeosebi cel universitar, este caracterizat ca un mediu organizațional în care predominantă e „cultura excelenței”, astfel și nivelul de competitivitate fiind deosebit de crescut. Mai adăugăm aici și nevoia de perfecționare continuă, actualizarea permanentă a cunoașterii la noile achiziții din domeniu, investițiile intelectuale, fizice și, deseori, financiare în proiecte de cercetare pentru obținerea unei poziții academice sau a unui grad științific superior.⁶²

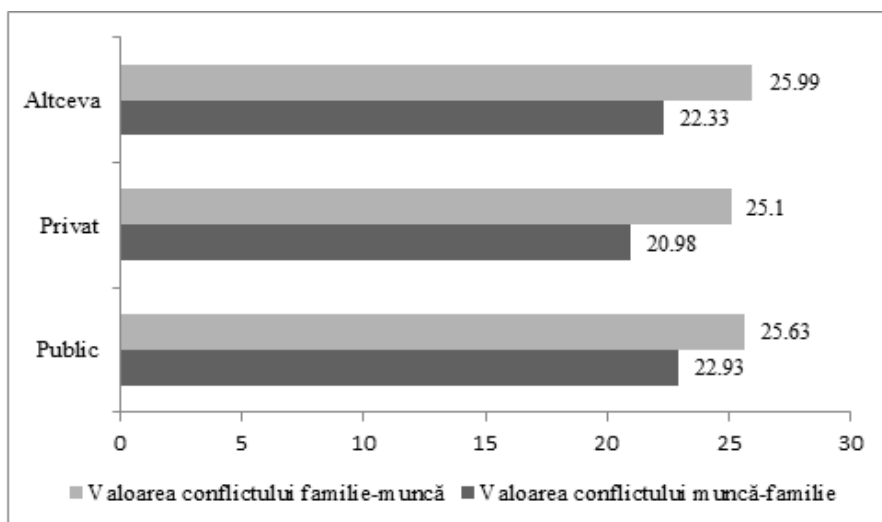


Figura 9. Indicatorul conflictului muncă-familie și familie-muncă după sectorul de activitate

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

În dependență de sectorul de activitate, datele au relevat că atât la indicatorul conflictul muncă-familie, cât și la conflictul familie-muncă valoarea acestora este mai mare la angajatele din domeniul public decât la cele din domeniul privat (Figura 9).

⁶² Șaitan V. Dimensiuni cognitive, afective și comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2020.

Potrivit datelor studiului, mamele cu nivel de instruire superior au experimentat un conflict mai mare între muncă și familie decât cele fără studii superioare (*Figura 10.*). Aceasta poate fi explicat prin faptul că persoanele cu studii superioare activează la locuri de muncă caracterizate printr-o mai mare responsabilitate.

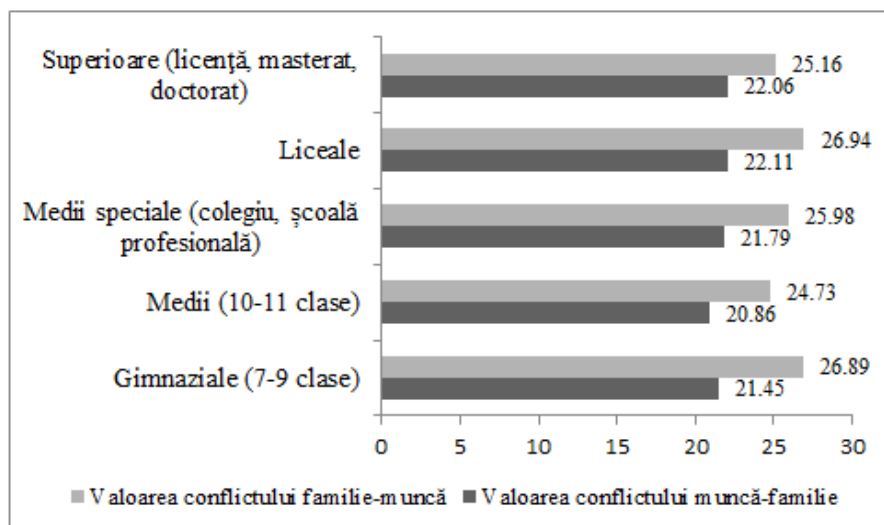


Figura 10. Indicatorul conflictului muncă-familie și familie-muncă după nivelul de instruire

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Poziția ierarhică a angajaților de asemenea influențează frecvența și intensitatea conflictelor dintre familie și muncă. Astfel, persoanele care dețin poziții manageriale mai des se confruntă cu conflicte între muncă și familie.

Problema echilibrului este relevantă atât în cazul femeilor, cât și în cazul bărbaților, care, conform statisticilor și studiilor sociologice, muncesc deseori din punct de vedere fizic, au program neregulat, lucrează în weekend, ceea ce împiedică îmbinarea muncii cu responsabilitățile familiale. Datele unor studii confirmă că și bărbații se confruntă cu dificultăți ce țin de echilibrarea muncii și vieții de familie, dar într-o proporție mai redusă decât femeile. Mai mult de jumătate din femei (61,9%) și bărbați (51,3%) au fost prea obosiți după serviciu pentru a face treburi și prin casă, iar 46,5% din femei și

36,2% bărbați le este dificil să îndeplinească treburi prin casă din cauza că petrec prea mult timp la serviciu. Aceste aspecte denotă că conflictul muncă-familie este mai intens decât conflictul familie-muncă. Astfel, dificultăți de concentrare la muncă din cauza responsabilităților familiale au avut 18,6% din femei și 13,1% din bărbați. Femeile au ajuns la serviciu prea surmenate din cauza treburilor casnice ca să mai poată lucra în proporție de aproape un sfert (24,4%), iar bărbații - de 17,1% (*Figura 11*).

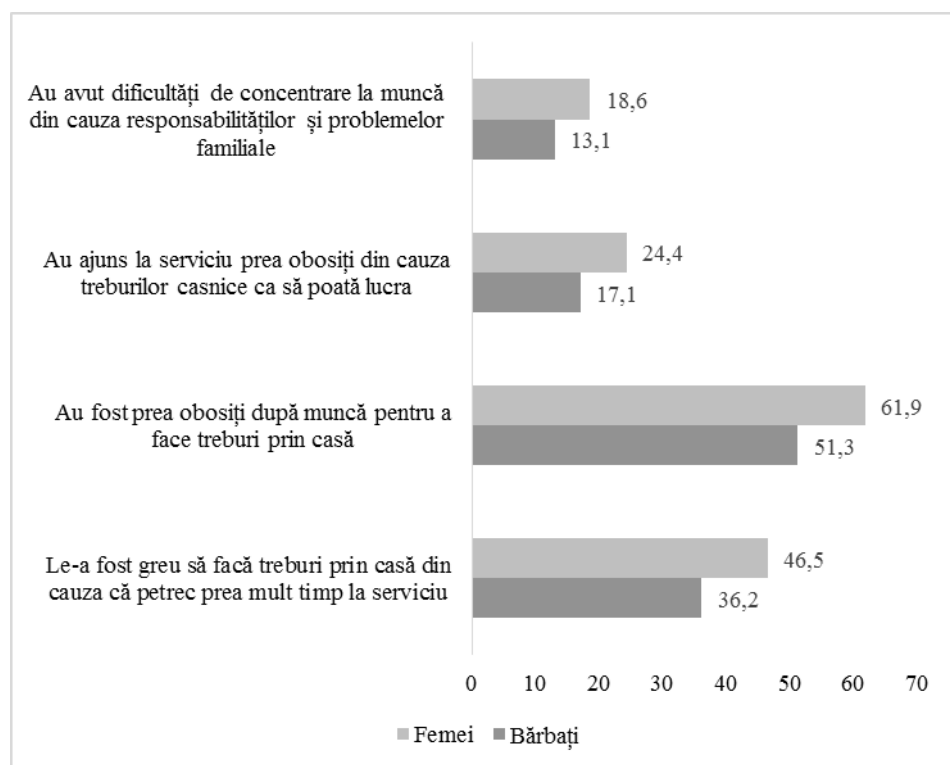


Figura 11. Distribuția respondenților care în ultimele trei luni s-au confruntat cu următoarele probleme, de cel puțin de câteva ori pe săptămână/lună (în %)

Sursa: Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

Declanșarea pandemiei COVID-19 ne-a schimbat viața în mod radical, afectând atât sfera familială, cât și pe cea profesională, multiplicând astfel conflictele dintre muncă și familie. Criza

pandemică a avut un impact negativ asupra situației familiilor, sporind vulnerabilitățile familiilor. Închiderile obligatorii ale serviciilor educaționale și lucrul la distanță/lucrul online au împins societatea într-o „nouă realitate și normalitate” în sfera familială, profesională și socială a vieții. Părinții, încercând să echilibreze munca cu creșterea copilului, îngrijirea și școlarizarea, sunt supuși unei presiuni crescânde, cu consecințe suplimentare pentru sănătatea mintală a copiilor și a adulților, pandemia globală aducând în evidență inegalități.

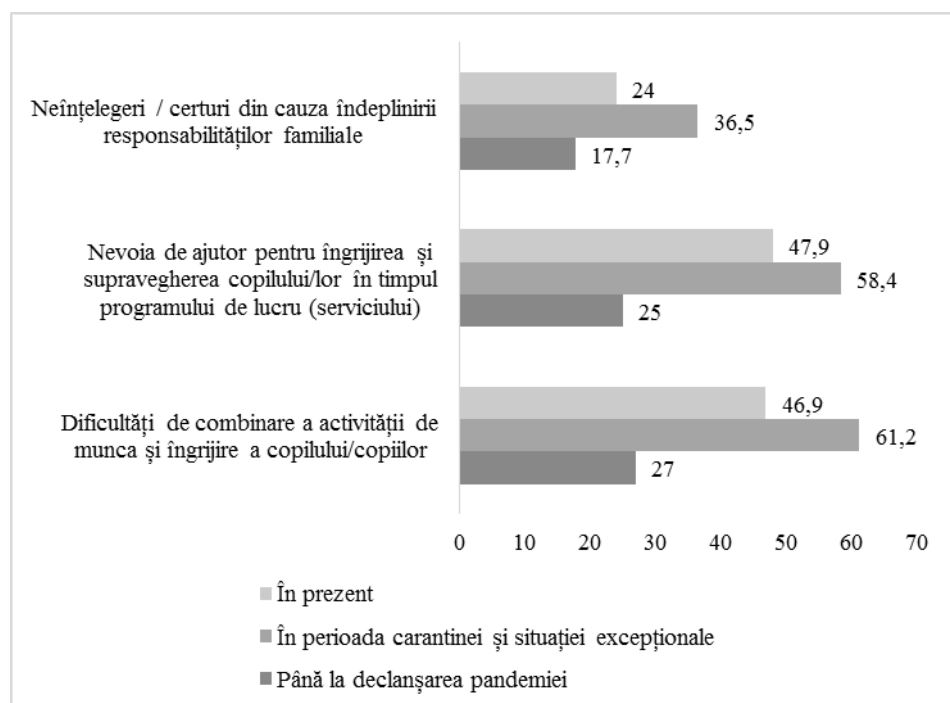


Figura 12. Aspecte ce țin de echilibrarea activității profesionale și familiale până la și după declanșarea pandemiei, %

Sursa: Impactul pandemiei COVID-19 asupra familiilor cu copii, 2021.

Datele prezentate în *Figura 12.* relevă că numărul persoanelor care s-au confruntat cu dificultăți de combinare a activității profesionale și a activității de îngrijire a copiilor s-a dublat în perioada carantinei comparativ cu perioada de până la declanșarea pandemiei - de la 27% până la 61,2%. Deși o mare parte din restricții au fost anulate și s-a reluat activitatea instituțiilor educaționale, această

problemă continuă să predomină pentru 46,9%. Aceeași tendință s-a înregistrat și în ceea ce privește nevoia de ajutor pentru îngrijirea și supravegherea copiilor în timpul programului de lucru. În carantină s-a dublat numărul respondenților care consideră că în familie au apărut neînțelegeri din cauza îndeplinirii responsabilităților familiale, ceea ce denotă că solicitările pe plan profesional împiedică acordarea de timp suficient familiei. Deși în prezent ponderea celor care au susținut acest fapt s-a redus, ea continuă să fie mai mare decât până la pandemie - 24% comparativ cu 17,7%.

Famiiliile din mediul urban în măsură mai mare se confruntă cu probleme ce țin de echilibrarea activității profesionale și familiale - dificultăți de combinare a activității de muncă și îngrijire a copilului/copiilor, nevoia de ajutor pentru îngrijirea și supravegherea copilului/lor în timpul programului de lucru (serviciului) și neînțelegeri din cauza îndeplinirii responsabilităților familiale. În perioada carantinei, aceste dificultăți au creat probleme specifice atât familiilor de la sat, cât și celor de la oraș.

În urma prelucrării datelor, în ceea ce privește îmbinarea lucrului casnic, educației la distanță a copiilor și activității profesionale în perioada carantinei și a situației excepționale (martie-mai) și în prezent s-a calculat Indicele Opiniei Dominante (IOPD). Acesta determină ponderea opiniilor dominante în raport cu anumite fenomene, procese și este calculat după formula $(p-n) \cdot (100-ne)/100$; unde p – ponderea opiniilor pozitive, n – ponderea opiniilor negative și ne – ponderea opiniilor neutre. Cu cât indicele este mai aproape de 100, cu atât opiniile/percepțiile/atitudinile sunt mai pozitive. Odată cu închiderea școlilor și grădinițelor, părinții s-au pomenit a fi singurii responsabili de îngrijirea și educația copiilor. În perioada carantinei și a situației excepționale (martie-mai) IOPD avea valoare negativă (-0,75) comparativ cu situația din prezent, când IOPD este pozitiv (14,53). Aceste aspecte denotă că pandemia actuală a forțat familiile să încerce să mențină echilibrul familie-muncă cu sprijin extern redus și că asigurarea acestuia a devenit un deziderat greu de atins.

Tabelul 6. Aprecierea îmbinării lucrului casnic, educației la distanță a copiilor și activității profesionale în perioada carantinei (martie-mai 2020) și în prezent, %

În perioada situației excepționale		Foarte rău	Destul de rău	Nici rău nici bine	Destul de bine	Foarte bine	IOPD
Total		8.7	19.3	46.3	19.9	5.7	-0,75
Sexul	Bărbați	5	19,3	49	21,2	5,4	1,17
	Femei	10	19,4	45,3	19,4	5,9	-1,69
Vârsta copiilor	Până la 7 ani	11,5	22,2	41,8	19,4	5,1	-4,1
	Peste 7 ani	8,1	19,2	47,2	19,6	5,9	-0,4
În prezent		Foarte rău	Destul de rău	Nici rău nici bine	Destul de bine	Foarte bine	IOPD
Total		2.6	6.5	51.7	30.2	9.0	14,53
Sexul	Bărbați	0,4	5,2	53,2	33,7	7,5	16,66
	Femei	3,3	7	51,2	29	9,5	13,56
Vârsta copiilor	Până la 7 ani	3,3	6,9	51,2	30,2	8,5	13,9
	Peste 7 ani	2,4	6,9	52,4	29	9,4	14,8

Sursa: Impactul pandemiei COVID-19 asupra familiilor cu copii, 2021.

Atât în perioada carantinei și a situației excepționale (martie-mai), cât și în prezent valoarea IOPD pentru femei este cu mult mai redusă decât pentru bărbați. Aceasta se întâmplă din cauza că timpul acordat de femei pentru lucrul casnic și îngrijirea copiilor este mai mare decât al bărbaților. *"A fost foarte greu, eu permanent lucram și nu avea cine să verifice dacă s-au conectat, dacă și-au făcut temele"* (Mamă_42 de ani). *"Având doi copilași care merg la școală și unul la grădiniță mi-a fost foarte și foarte greu, deoarece în urma implementării orelor online copiii erau toată ziua supravegheați de către mine ca să îndeplinească tot ceea ce li se cerea"* (Mamă_36 de ani). *"Nu prea reușeam să fac față și acasă, și la serviciu, copiii, școala online, soțul, uneori mai trebuia să merg și la părinți, căci sunt în vârstă și necesită ajutor"* (Mamă_32 de ani).

În perioada carantinei și a situației excepționale (martie-mai), la familiile cu copii în vârstă de până la 7 ani valoarea IOPD a fost mai redusă (-4,1), iar la familiile care au copii cu vârsta mai mare de 7 ani a fost de -0,4, existând un decalaj semnificativ. La etapa efectuării

studiului, valoarea IOPD s-a îmbunătățit, decalajul fiind mai redus - de 13,9 pentru familiile cu copii în vârstă de până la 7 ani și 14,8 pentru familiile cu copii în vârstă de peste 7 ani.

În conformitate cu datele studiului „Impactul pandemiei COVID-19 asupra familiilor cu copii” pentru 78,7% din respondenți, dificultățile de a îmbina lucrul cu îngrijirea și educația copilului reprezintă o îngrijorare majoră, fiindcă le afectează implicarea lor pe piața forței de muncă, le limitează oportunitățile pentru a continua activitatea profesională. În cazul intervievaților de 40 de ani și peste intensitatea îngrijorării vizavi de îmbinarea lucrului cu îngrijirea și educația copilului este cea mai mică, fapt explicat prin vârsta mai mare a copiilor care nu necesită supraveghere continuă.

Deși munca la distanță a reprezentat un factor-cheie în asigurarea continuității activității profesionale și un refugiu pentru securitatea fizică a angajaților, cei mai mulți respondenți care munciau de acasă s-au confruntat cu dificultăți de a se concentra asupra sarcinilor de serviciu, recunoscând că, din cauza solicitărilor din partea familiei, nu aveau posibilitatea să acorde timp suficient activității profesionale și / sau viceversa.

Studii numeroase arată că conflictul dintre muncă și familie implică o serie de consecințe complexe ce se reflectă pe patru paliere⁶³:

⁶³ Lupu V-L. Pledoarie pentru un just echilibru între viața profesională și cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. București, 2021;

Семейные стратегии современной российской студенческой молодежи. Решение конфликта «работа — семья». Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009;

Исупова О. Г. Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области / Мониторинг общественного мнения : экономические и социальные перемены. 2019. № 3. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07>;

Bursuc B., Popescu S. Conflictul viața personală-viața profesională. Problema angajatului sau problema angajatorului.

<http://www.itmbucuresti.ro/CONFLICTUL%20VIATA%20PERSONALA%20-%20VIATA%20PROFESIONALA.%20PROBLEMA%20ANGAJATULUI%20SAU%20PROBLEMA%20ANGAJATORULUI%20-%20STELA%20POPESCU.doc>;

Grandey A., Cropanzano R. The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. In: Journal of Vocational Behavior 54(2):350-370. Aprilie, 1999.

St-Amour N., ș.a. The difficulty of balancing work and family life: impact of the physical and mental health of Quebec families. Direction developpement des

- **în domeniul profesional:** fiind afectate angajamentul organizațional, implicarea, loialitatea, fidelitatea, performanța, productivitatea, randamentul și calitatea muncii; motivația, aspirațiile profesionale, capacitatea de concentrare pe sarcina de muncă; promovarea în carieră, prezența, absența sau sosirea cu întârziere la locul de muncă; deteriorarea/ tensionarea relațiilor la locul de muncă fie cu colegii, fie cu șefii, luarea unor decizii nesatisfăcătoare și forțate; creșterea interesului pentru schimbarea locului de muncă ca „metodă” de rezolvare a conflictelor; creșterea fluctuației de personal, dificultăți la recrutarea și menținerea personalului, pierderea personalului calificat;

- **în plan familial:** sentimente de suferință că nu petrec timp suficient cu copiii, deteriorarea relațiilor cu membrii de familie datorită lipsei de acasă și implicării limitate în solicitările casnice provocând situații conflictuale (certuri, reproșuri, contradicții), stres marital crescut, insatisfacție conjugală, divorțuri, educarea necorespunzătoare a copiilor, probleme comportamentale și emoționale la copiii angajatului;

- **în planul sănătății fizice și psihice:** epuizare fizică și emoțională, sentimente de inutilitate, plictiseală, stări de tensiune, anxietate, depresie, stres, tulburări anxioase, iritabilitate, frustrare, vulnerabilitate, nesiguranță, sentimentul de vină ce apare ca rezultat al incapacității fizice și psihologice de a realiza cu succes și concomitent rolurile de soție, mamă, angajată, simptome somatice/fizice, recurgerea la anumite vicii (consum de alcool), accidente vasculare cerebrale, infarct miocardic etc.;

- **în plan socioeconomic:** declinul demografic, limitarea numărului de copii în familie, stagnarea/scăderea ratelor de ocupare a forței de muncă, creșterea raportului de dependență economică etc. persistența sărăciei și a inegalității (în special în familiile cu venituri mici care nu-și permit achitarea serviciilor de îngrijire contraplată), diferențe în salarizarea femeilor și bărbaților; utilizarea insuficientă a

individus et des communautés. March, 2007. [www.ncchpp.ca > docs > 633-diffbalancingworkf..](http://www.ncchpp.ca/docs/633-diffbalancingworkf..)

Youngcourt S., Huffman A. Family-Friendly Policies in the Police: Implications for Work-Family Conflict. [www.apcj.org > documents > 1_2_policies](http://www.apcj.org/documents/1_2_policies)

competențelor profesionale ale părinților, suprasolicitarea sistemului de securitate socială, feminizarea creșterii și educației copiilor.

Valorile înalte în manifestarea conflictului dintre muncă și familie denotă că cumulara rolurilor profesionale și parentale pentru mamele cu copii mici este dificilă. Suportul oferit de angajatori și autorități nu le oferă soluții suficiente pentru diminuarea conflictului dintre familie și muncă.

2.4. Dificultăți în îmbinarea rolurilor profesionale și a celor familiale

Impunerea și menținerea unei granițe distincte dintre viața de familie și cea profesională de cele mai multe ori este imposibil. Aceasta se întâmplă din cauza că din ce în ce mai multe solicitări din partea vieții profesionale se amestecă în diferite moduri cu cele din viața familială și invers. În conformitate cu rezultatele interviurilor cu părinții și angajatorii, dificultățile în realizarea echilibrului dintre muncă și familie sunt atât de ordin obiectiv, cât și de ordin subiectiv.

Dificultățile obiective se clasifică în patru categorii: 1. de ordin profesional (flexibilitatea programului de muncă, prelungirea programului de muncă, extinderea muncii asupra sferei familiale, solicitările complexe ale locurilor de muncă, evoluția tehnologiilor); 2. de ordin familial (distribuția inegală a sarcinilor de familie între soț și soție, suportul din partea familiei); 3. privind îngrijirea și educația copiilor (facilități reduse de îngrijire și educare a copiilor de vârstă preșcolară, îngrijirea copilului/lor în situația în care se îmbolnăvesc, lipsa serviciilor de educație de tip „after-school” pentru copiii școlari) și 4. privind infrastructura.

I. Dificultățile de ordin profesional:

1. Flexibilitatea programului de muncă. Mai mulți intervievați au evidențiat că au un program de muncă rigid care nu le permite să realizeze un echilibru între viața profesională și cea personală. Din cauza că politicile interne ale angajatorului nu sunt prietenoase familiilor, în special cele ce vizează programul flexibil de muncă, în cadrul studiului calitativ s-au identificat respondenți-mame care au recunoscut că au fost nevoiți să renunțe la locul de muncă,

întrucât programul de lucru nu le permitea să îndeplinească funcțiile de muncă parentală în cantitatea necesară.

Un studiu al BNS relevă că în general programul de lucru al salariaților nu este flexibil. Din totalul salariaților, 88,5% nu au posibilitatea de a varia cel puțin cu o oră programul de începere sau de terminare a zilei de muncă din motive familiale, 7,3% pot varia începutul și sfârșitul zilei de muncă cu condiția respectării numărului de ore lucrate zilnic. Din totalul persoanelor salariate de 15-64 ani care nu au un program de lucru flexibil, totuși, în caz de necesitate, au posibilitate de a-și schimba în general începutul și sfârșitul zilei de muncă 22,4%, o pot face rareori 36,6% și nu o pot face deloc 40,9%. În general, posibilitatea de a-și lua liber una sau mai multe zile întregi din motive familiale au avut-o 28,2% din totalul salariaților, rareori pot beneficia de astfel de zile 41,9% și nu au această posibilitate 29,9%⁶⁴.

Femeile cu copii mici din municipiul Chișinău se confruntă cu reticența și imposibilitatea angajatorilor de a le oferi unele condiții care să le permită combinarea armonioasă a vieții de familie cu cea profesională. Cele mai multe companii din Republica Moldova sunt încă reticente de a crea programe flexibile de lucru. Acest lucru este argumentat prin faptul că 46,1% din mamele intervievate au menționat că se confruntă la locul de muncă cu necesitatea de a avea un orar de muncă flexibil, dintre care 41,9% activează în sectorul public și 50,4% în cel privat (*Tabelul 7.*) *"Când vine vorba de program flexibil, se taie din anumite facilități. Orele de muncă sunt la serviciu,, (Mamă_42 de ani).*

La nivel de țară, aranjamentele de muncă cu ore fixe de început și sfârșit sunt caracteristice pentru aproximativ 3/4 din persoanele de 15-64 de ani implicate în câmpul muncii (74,5%), cu o pondere mai mare în rândul femeilor. Astfel, mai mult de 4 din 5 femei (82,4%) muncesc cu un regim fix de muncă. În cazul bărbaților, proporția

⁶⁴ BNS. Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie: rezultatele cercetării statistice trimestrul II 2010. Chișinău, 2010.

acestora este mai mică cu 14,2 p.p. (68,2%)⁶⁵. Alte studii au evidențiat că persoanele care au un orar flexibil de muncă tind să lucreze mai puțin - cu aproape 2.4 ore/săptămână - decât cei cu program fix⁶⁶.

Flexibilitatea pe termen scurt și mediu este de așteptat să rezolve problemele bolilor episodice din copilărie ale copiilor și este hotărâtoare în alegerea unui anumit post, deoarece angajații nu își neglijează responsabilitățile față de familie.

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 voiam ca copilul meu să rămână ultimul în grupă. 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"* (Mamă_38 de ani).

Interviurile realizate cu mame au evidențiat necesitatea de a beneficia de astfel de facilități. *"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"* (Mamă_28 de ani). *"Un program flexibil se cere numaidecât de implementat. De exemplu, în Europa, în ziua de miercuri, programul este până la 12.00, la mijloc de săptămână. 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"* (Mamă_34 de ani). *"Angajatorul m-a prevenit că, dacă vreau să ies la serviciu, să-mi caut bonă, ca să nu apară probleme, fiindcă trebuie să ies mai devreme sau că trebuie să stau acasă"* (Mamă_20 de ani).

⁶⁵ Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

⁶⁶ Prohnițchi V. Analiza econometrică a diferențelor de gen pe piața muncii în Republica Moldova. Chișinău, 2020. https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/2761_analiza_econometrica_a_disparitatii_salariale_cp_d_2020.pdf

Din totalul mamelor intervievate, 30,8% s-au confruntat întotdeauna și uneori cu imposibilitatea de a modifica orele în caz de situații imprevizibile. *"Nu pot modifica orarul în cazuri imprevizibile. Pot doar să-mi iau concediu când am nevoie, dar nu integral"* (Mamă_34 de ani). Aproape aceeași proporție (30,3%) au menționat problema imposibilității de a-și lua concediu atunci când doresc. *"A venit timpul să plec în vacanță, șefului nu i-a plăcut, spunând că în acea perioadă are mult de lucru. Dar eu programasem cu familia. Am plecat în vacanță, dar când m-am întors, se comporta urât, așa că până la urmă m-am concediat"* (Mamă_30 de ani).

Tabelul 7. Situații cu care mamele se confruntă întotdeauna și deseori la locul de muncă (în %)

	Public	Privat	Altceva	Total
Necesitatea de a avea orar de muncă flexibil	41,9	50,4	39,4	46,1
Imposibilitatea de a modifica orele de muncă în caz de situații imprevizibile	30,6	30,2	35,8	30,8
Imposibilitatea de a vă lua concediu atunci când doriți	30	30,8	27,2	30,3
Procesul tehnologic la locul de muncă nu poate fi întrerupt	29,2	24,8	45,4	27,7

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Pentru 27,7% din mamele intervievate faptul că procesul tehnologic la locul de muncă nu poate fi întrerupt reprezintă o problemă care le creează dificultăți în ceea ce privește reconcilierea muncii cu viața de familie.

S-a stabilit că mamele cu copii de vârstă preșcolară se confruntă cu reticența și imposibilitatea angajatorilor de a le oferi condiții care să le permită combinarea armonioasă a vieții de familie cu cea profesională (Tabelul 8.). Destul de redus este numărul mamelor (41,6%) care au declarat că managerii instituțiilor în care activează le oferă învoiri. *"Învoirile sunt 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 atât de mult. 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 înregistreze 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. Eu nu mă învoiesc atât de des încât să mă înscrie undeva. Dacă merg chiar la grădiniță la matineu, tot trebuie să recuperez aceste ore” (Mamă_35 de ani). În anumite situații oferirea posibilității de a fi prezent la careva evenimente din familie generează pierderi în remunerare. ”Învoiri ne dau, dar ne rețin din salariu. Dacă ieri o zi, îți spune că îți taie 200 de lei, dar rețin mai mult” (Mamă_28 de ani).

Doar aproape o treime (32,2%) din mamele interviewate consideră că la necesitate își pot lua zile libere. ”Vă dați seama că în medicină zile libere nu există, chiar și atunci când nu sunt în zilele de lucru sunt chemată la domiciliu și nu îmi pot permite să refuz atunci când sunt implorată de pacienți” (Mamă_43 de ani).

Tabelul 8. Acordarea diferitor condiții speciale de către angajatori mamelor cu copii mici (%)

	Întotdeauna când este necesitate
Posibilitatea de a lua concediu medical pentru a îngriji copilul bolnav	54
Acordarea învoirilor	50,7
Posibilitatea de a lua zile libere	32,2
Program flexibil	26,4
Posibilitatea de a lucra de la domiciliu	17,7

Sursa: Studiul ”Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale”, INCE, CCD, 2019.

Puțin mai mult de un sfert (26,4%) din mame au declarat că ar putea beneficia la locul de muncă de un program flexibil și numai 17,7% ar putea lucra de la domiciliu. Posibilitatea de a lua concediu medical pentru a îngriji copilul bolnav au menționat că au doar 54%

din mame. Ceea ce denotă că acest din urmă aspect reprezintă o problemă semnificativă în îngrijirea copilului în timpul îmbolnăvirii.

2. Prelungirea programului de muncă. Aceasta reprezintă o dificultate atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Unele studii au evidențiat că bărbații se confruntă mai mult cu situații conflictuale muncă-familie bazate pe timp. Adică, își petrec prea mult timp la serviciu și nu mai au resurse de timp pentru activitățile dedicate familiei⁶⁷. Acei respondenți care lucrează mai mult de 8 ore pe zi întâmpină cele mai mari dificultăți în îndeplinirea funcțiilor parentale și gestionează extrem de dificil echilibrul dintre familie și muncă, împiedicând calitatea vieții indivizilor. *"Eu lucrez la o televiziune privată, unde bineînțeles că trebuie să lucrez doar opt ore, dar așa e specificul lucrului, și de multe ori vin acasă după miezul nopții. Frecvent apar ședințe neprogramate, care durează foarte mult. Televiziunea cere să te dedici sută la sută. Copilul, nici nu observ când crește și se dezvoltă, mă simt vinovată față de el. De multe ori mă simt îngrozitor, fiindcă copilul deja îmi reproșează că nu vin ca alte mame la serbări, festivități și că ar vrea ca eu să mă mândresc cu ea"* (Mamă_40 de ani). *"Sunt anumite perioade, specifice genului de activitate, datorită cărora programul de muncă durează până la 10-12 ore zilnic"* (Mamă_33 de ani). *"Rămân uneori peste program din cauza lipsei cadrelor și volumului mare de lucru"* (Mamă_33 de ani). *"Programul meu e de la 8.00 și până la 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"* (Mamă_36 de ani). Anagajatorii intervievați au menționat că munca peste program nu este încurajată, se întâmplă foarte rar sau periodic și după caz este achitată suplimentar.

⁶⁷ Sulea V., Virga D. Scala conflict muncă-familie. Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română. În: Psihologia resurselor umane. 2010. DOI: 10.24837/pru.v8i2.414

3. Extinderea muncii asupra sferei familiale. În frecvente situații echilibrul dintre muncă și familie este perturbat de continuarea îndeplinirii unor responsabilități profesionale după finalizarea programului de activitate. Volumul mare de muncă, dar și insuficiența personalului din anumite domenii de activitate condiționează necesitatea reținerii peste program. O treime (33,3%) din respondentele studiului "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale" au recunoscut că au fost în situația de a se reține la serviciu peste orele de program, 34,9% fiind din sectorul privat și 31% din domeniul public. *"De multe ori intenționez să nu mai verific emailul atunci când ajung acasă, fiindcă din moment ce văd unele mesaje încep să răspund, să opresc telefonul și pur și simplu să petrec timpul cu familia, lăsând deoparte munca"* (Mamă_37 de ani).

4. Solicitățile complexe ale locurilor de muncă. Persoanele care aspiră la ascensiunea în carieră se confruntă cu o lungă listă de criterii informale - mobilitatea, stagii în străinătate, organizarea de întâlniri, prezență și participare la diferite evenimente. Această profesionalizare este dificil de realizat atunci când trebuie să ai grijă și de familie. Mai mult de un sfert din mamele intervievate în cadrul studiului "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale" au subliniat că s-au confruntat cu imposibilitatea de a merge în deplasări în interes de serviciu din cauza responsabilităților familiale.

5. Impactul tehnologiilor asupra vieții de familie. Deși se promovează ideea că munca și viața familială sunt două domenii de viață distincte, care sunt trăite separat și nu au influență unul asupra celuilalt, aceasta este mai mult un mit, întrucât în prezent, prin mijloacele moderne de comunicare, angajatul poate fi în permanență conectat la organizație, „luând” munca cu el și acasă. Astfel, progresul tehnologic a făcut ca munca să devină o experiență din ce în ce mai solicitantă și mai stresantă.

În viața profesională contemporană, noile tehnologii permit realizarea sarcinilor profesionale nu numai în locații diverse, ci și în afara timpului oficial de lucru. Odată cu accesul mail-urilor direct în telefonul mobil, integrarea tot mai multor gadget-uri și aplicații care

reinventează spațiul profesional duc la o mai puternică îmbinare dintre personal și profesional.

Utilizarea tehnologiei de comunicare (sms, laptop, e-mail, telefon) pentru rezolvarea unor sarcini de la locul de muncă după încheierea programului propriu-zis este asociată negativ cu echilibrul muncă – viață personală. Pentru angajat, utilizarea tehnologiei de comunicare în scopuri de serviciu în afara programului poate duce la frustrare și burnout și la conflict între domeniul muncă – viață personală prin reducerea timpului petrecut cu partenerul de viață, cu familia sau cu prietenii.

Un studiu din Federația Rusă de asemenea a accentuat problema dată, subliniindu-se că dispozitivele mobile permit angajaților să răspundă repede, în mod constant să acceseze și să împărtășească informații, să ia decizii mai repede, contribuind la creșterea productivității angajaților și încurajarea cooperării dintre aceștia. Însă participarea continuă în viața profesională, pe termen lung, reduce productivitatea, deoarece muncitorii nu au timp să se odihnească și să-și revină și crește epuizarea profesională. Astfel a apărut "dreptul la deconectare", dându-i persoanei posibilitatea de a se "deconecta" de la locul de muncă, de la utilizarea de comunicații electronice, cum ar fi e-mailurile și mesajele după încheierea zilei de lucru⁶⁸.

II. Deficulițăi de ordin familial:

1. Distribuția inegală a sarcinilor de familie între soț și soție. Chiar dacă societatea trece printr-un proces de schimbare de la una de tip tradițional spre alta de tip modern, progresele în diviziunea muncii în cadrul familiei sunt reduse. Femeile și în continuare ajung să poarte sarcina principală de a se asigura de îngrijirea copiilor și responsabilitățile gospodăriei. Bărbații împărtășesc doar parțial aceste responsabilități, iar diviziunea activităților domestice și de îngrijire a copiilor între bărbați și femei sunt foarte limitate. Astfel, chiar dacă familii cu câștiguri duble sunt foarte răspândite, progresele

⁶⁸ Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: обратная сторона. În: Мониторинг общественного мнения: экономически и социальные перемены. 2018, № 6. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.

În ceea ce privește diviziunea sarcinilor sunt lente, deoarece bărbații nu și-au mărit corespunzător participarea la activități casnice. „*El zice așa: eu sunt bărbat, eu fac bani. Tu ești mamă, tu stai acasă și ai grijă de copii*” (Mamă_27 de ani). „*Tot ce-i legat de casă și copii eu îndeplinesc, iar tata face bani. El lucrează de la ora 8.00 până la 17.00, dar nu se ocupă de copii sau casă, am luat totul asupra mea. Eu nu insist să stea cu copiii, poate foarte rar, când obosesc prea tare psihologic*” (Mamă_33 de ani). Opiniile acestor respondente denotă că acest lucru se datorează mediului cultural în care sunt definite rolurile și obligațiile de familie.

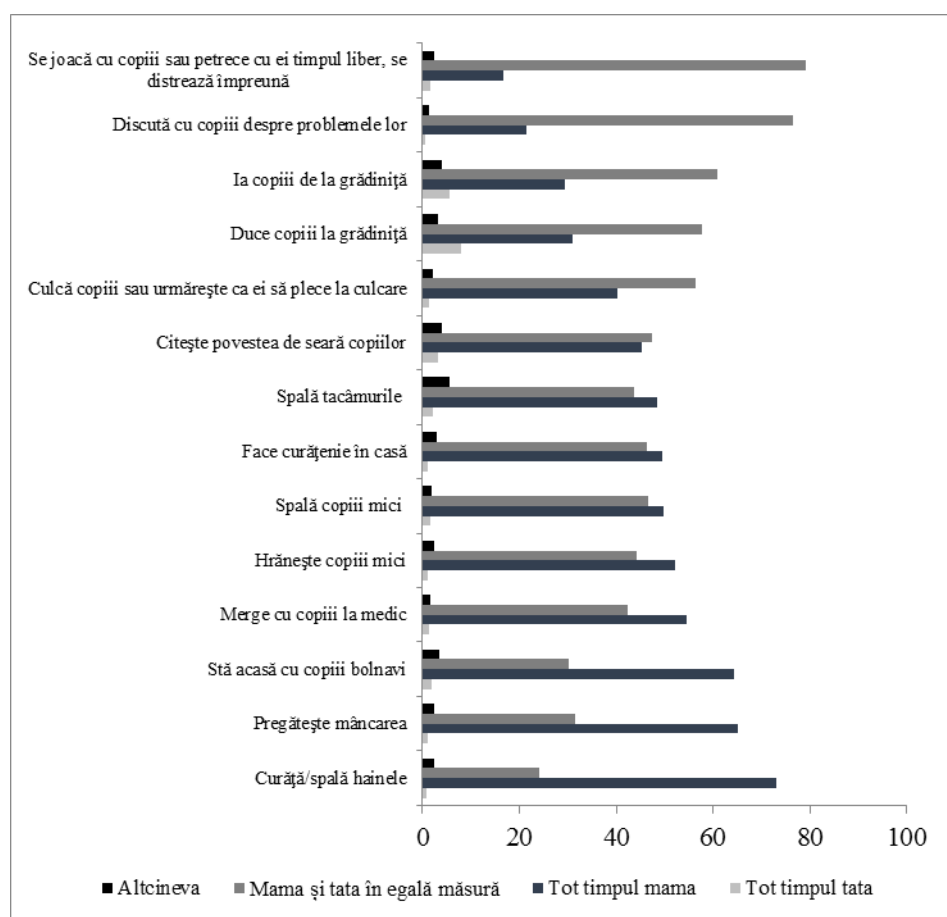


Figura 13. Implicarea părinților în educația și îngrijirea copiilor

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Se păstrează tendința ca femeile să ia întreaga responsabilitate a gospodăriei și a copilului, chiar muncind cu normă întreagă. Însă sprijinul soțului moderează relația între stresul de muncă și conflictul muncă-familie, astfel, și în continuare este necesară promovarea modelului de „paternitate responsabilă”⁶⁹, adică creșterea participării bărbaților la îngrijirea și educarea copiilor. De asemenea, participarea activă a bărbaților la îngrijirea copiilor are un efect pozitiv asupra dezvoltării emoționale și sociale a copiilor. Potrivit World Population Report (2005), participarea bărbaților la treburile casnice și creșterea copiilor are un efect pozitiv asupra lor, îmbunătățindu-și sănătatea și starea de spirit și mai puțin probabil urmând să ducă un stil de viață riscant.

Datele din *Figura 13.* ne relevă că divizarea zilnică a activităților familiale rămâne asimetrică și foarte tradițională, femeile fiind în continuare responsabile în principal de îngrijirea copilului și sarcinile de uz casnic, lucrări casnice (spălat, călcat, gătit, curățenia în locuință etc.), ceea ce le dezavantajează și le limitează accesul acestora la oportunități economice și nu duce la avansări în carieră. Astfel, pentru cele mai multe femei îngrijirea copiilor și îndeplinirea responsabilităților casnice sunt priorități primordiale, iar activitatea profesională reprezintă o prioritate secundară. Datele prezentate în *Figura 14.* de asemenea relevă o implicare inegală în îngrijirea copiilor.

În mediu populația alocă 2,1 ore pe zi pentru activități de îngrijire a copiilor. Mamele acordă semnificativ mai mult timp copiilor decât tații: 2,4 ore față de 1,3 ore. În medie, bărbații lucrează cu 45 minute pe zi mai mult față de femei pentru activități remunerate⁷⁰. Potrivit calculelor, un copil adaugă 45 de minute pe zi la timpul petrecut la treburile casnice⁷¹.

⁶⁹ Чернова Ж. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей. În: Журнал исследований социальной политики. 2012, Том 10, № 3.

⁷⁰ Hotărârea nr. 377 din 10.06.2020 cu privire la aprobarea Strategiei Naționale de Dezvoltare ”Moldova 2030”.

⁷¹ Синица А.Л. Труд по уходу за детьми дошкольного возраста: сочетание домашней и общественной форм. Монография. Москва, 2012.

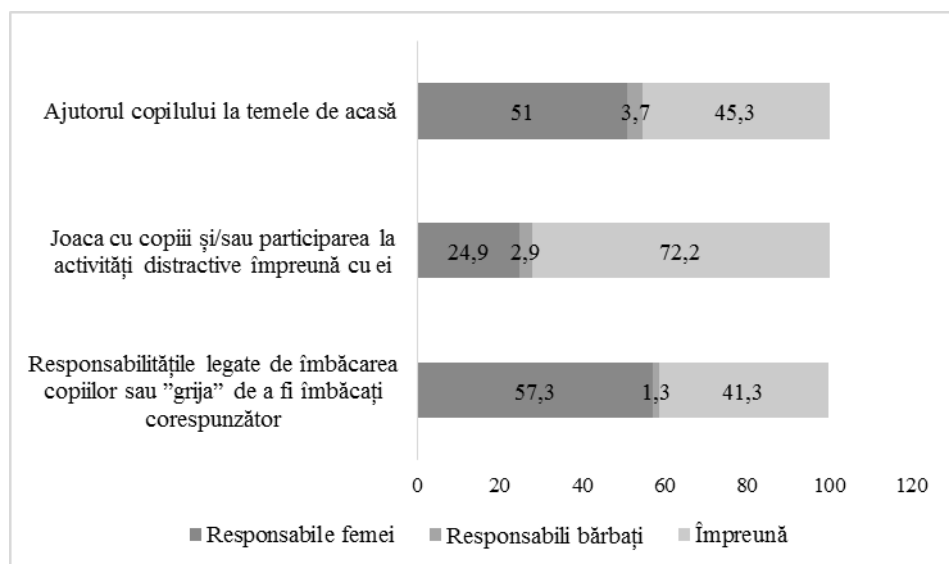


Figura 14. Opiniile populației cu privire la distribuirea unor responsabilități familiale

Sursa: Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

Îngrijirea copiilor, supravegherea și învățarea copiilor a generat o suprasolicitare a părinților, în majoritatea familiilor devenind responsabilitatea femeii. Astfel, mamele din diferite categorii ale populației, în perioada pandemiei, lucrează mai mult decât până la pandemie, accentuând inegalitățile în divizarea responsabilităților de îngrijire. "Pentru mine a fost un coșmar, la 9 dimineața trebuia să facem ore la calculator, de aici pe mine mă sunau de la serviciu, fata nu putea lucra singură, frații o deranjau, între timp de la grădiniță ne dădeau lecții. Am avut încărcătură mult mai mare ca de obicei - lucru, mâncare, copii" (Mamă_38 de ani). "Am trecut printr-un calvar, fiindcă copiii sunt de diferite vârste, și evident că și sarcinile erau diferite, ambii aveau nevoie de ajutor, dar eu eram una, fizic nu reușeam, uneori nu îndeplineam sarcinile expediate de educatori" (Mamă_41 de ani). "Ceea ce trebuia să facă educatorul, făceam noi, părinții. Repede finalizam orele și în pauză mă ocupam cu el. A trebuit să depun un efort mult mai mare" (Mamă_44 de ani). "A fost foarte greu, deoarece eu permanent lucram și nu avea cine să-i verifice dacă s-au conectat, dacă și-au făcut

temele” (Mamă_42 de ani). *”Apăreau probleme la serviciu, iar copilul nu înțelegea aceasta, lui acum îi trebuie să-l ajuti să-și rezolve problema”* (Mamă_41 de ani). Astfel, diversitatea sarcinilor în aceeași durată de timp le-a influențat capacitatea părinților de a se dedica activității profesionale și de a avea rezultate bune pe piața muncii, ceea ce denotă că conflictul dintre familie și muncă a crescut în perioada pandemiei.

În opinia unor cercetători îngrijirea copiilor poate fi numită muncă, deoarece: 1) această activitate are toate semnele formale de muncă; 2) în procesul de îngrijire a copiilor se creează diferite beneficii, satisfacerea nevoilor societății de îngrijire a copiilor; 3) spre deosebire de timpul liber, pe care o persoană îl poate petrece la propria discreție, îngrijirea unui copil este o activitate; 4) costul muncii pentru îngrijirea copiilor poate fi exprimat numerar. Prin urmare, îngrijirea copiilor poate fi recunoscută ca o muncă care are următoarele funcții principale: economice, demografice, socio-psihologice și educaționale⁷².

Investigațiile din domeniu au relevat că barierele în implicarea bărbaților în educația copiilor și în viața de familie sunt: încrederea scăzută în abilitatea de a avea o contribuție semnificativă în domeniul educării copiilor; obișnuința bărbaților cu recompensele din domeniul vieții profesionale și mai puțin cu cele din contextul familiei; sarcinile din domeniul muncii reprezintă pentru foarte mulți bărbați principala sursă de valoare și realizare personală; identitatea bărbaților este adesea asociată cu succesul în viața profesională și mai puțin cu succesul în viața de familie.

Bărbații sunt mai mulțumiți de modul în care se împart sarcinile legate de îngrijirea copilului decât femeile. În rândul femeilor se înregistrează tendința: cu cât crește numărul de copii, cu atât se reduce ponderea celor mulțumite. Această tendință se înregistrează și în rândul bărbaților, doar că este mai lentă. De asemenea, se evidențiază că, în funcție de statutul ocupațional, cei mai satisfăcuți sunt lucrătorii pe cont propriu (*Tabelul 9.*).

⁷² Синица А.Л. Труд по уходу за детьми дошкольного возраста: сочетание домашней и общественной форм. Монография. Москва, 2012.

Tabelul 9. Ponderea bărbaților și femeilor mulțumiți/te și nemulțumiți/te de modul în care are loc divizarea rolurilor și sarcinilor de îngrijire a copiilor, în %

	Mulțumiți(te) de modul în care se împart sarcinile legate de îngrijirea copilului		Nemulțumiți(te) de modul în care se împart sarcinile legate de îngrijirea copilului	
Sexul	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
	84,7	67,2	15,2	32,6
Număr de copii				
1	87,1	71,9	12,9	28,1
2	83,1	68,7	16,6	31,3
3+	85	61,5	15	37,8
Statut ocupațional				
Salariat	84,2	69,9	15,8	29,5
Lucrător pe cont propriu	89,2	71,7	10,1	28,3
Șomer/ă	84,2	67,7	15,8	32,3
Altă situație	81,8	65,7	18,2	34,4

Studiul: Republica Moldova – Studiul Generației și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

2. Suportul din partea familiei. Soții au un rol important în oferirea de suport soțiilor în îngrijirea și educarea copiilor, mai mult decât atât, idealul tatălui modern este reprezentat prin a fi grijuliu și activ în viața copilului. La 70,6% soțul a fost de acord cu ideea de a reveni la serviciu, la 65% soțul i-a acordat ajutorul necesar pentru a reveni la serviciu, însă la 12,5% dintre respondente soțul consideră că serviciul influențează negativ îndeplinirea responsabilităților familiale. Aceasta denotă predominarea valorilor tradiționale, conform cărora femeile ar trebui să acorde prioritate responsabilităților familiale, în timp ce bărbații ar trebui să-și îndeplinească rolul de aducător de venit în familie.

III. Dificultăți ce țin în îngrijirea și educația copiilor.

1. Facilități reduse de îngrijire și educare a copiilor de vârstă preșcolară. Cea mai accesată și solicitată formă de îngrijire la care părinții apelează este grădinița de stat 85,2% (*Figura 15.*). În Republica Moldova, sistemul de îngrijire a copiilor cu vârsta de 0-3 ani este puțin dezvoltat, iar majoritatea copiilor cuprinși în instituțiile

preșcolare au vârsta între 3 și 6 ani. Astfel, doar 15,8% din părinții intervievați au menționat că copilul lor a început să frecventeze grădinița până la vârsta de 2 ani. Potrivit datelor statistice, în 2020 ponderea copiilor cu vârsta de până la 3 ani în instituțiile preșcolare a reprezentat doar 7,8%. Femeile ai căror copii nu pot merge la grădiniță sunt forțate să fie lângă copiii lor, nu își pot determina planurile de viață viitoare și se resemnează cu circumstanțele existente.

Interviurile realizate cu părinții au evidențiat o serie de probleme ce țin de activitatea instituțiilor de educație preșcolară, precum:

Tabelul 10. Probleme în activitatea instituțiilor preșcolare identificate de părinți

Problema	Opinii din interviuri
Insuficiența personalului în grădinițe	<i>"Copilul din grupa pregătitoare nu are educatoare, stau cu dădaca" (Mamă_33 de ani). "Este un singur educator și fără dădacă. Știu că nu e bine, dar nu am altă soluție" (Mamă_21 de ani).</i>
Nivel redus de pregătire profesională a angajaților	<i>"Educatorea are câțiva copii preferați cu care se ocupă și le acordă atenție, restul stau din capul lor. Nu știe cum să-i atragă să se adapteze mai ușor, ca copiii să aștepte cu nerăbdare a doua zi să meargă iar la grădiniță" (Mamă_35 de ani). "Educatorii nu au pregătirea profesională necesară" (Tată_50 de ani).</i>
Supraaglomerarea aceasta determină îmbolnăvirea frecventă a copiilor	<i>"Erau peste 30 de copii și nu aveau suficiente paturi de dormit, dormeau și în sala de pregătire" (Mamă_31 de ani).</i>
Lipsa condițiilor de calitate (igienă, hrană)	<i>"Frecventăm gradinița de stat și nu sunt mulțumită de serviciile acordate. Sunt foarte dezamăgită, mâncarea lasă de dorit. În grădinița noastră e bătaie de joc față de copii și scurgere de bani de la părinți" (Mamă_29 de ani). "Referitor la alimentație, am avut un caz când fetei mele i-a fost 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 fetea</i>

	<i>mea de la paste nu a avut probleme niciodată. Apoi am văzut la TV că în multe grădinițe au fost depistate produse expirate, printre care erau și paste, doar atunci mi-am dat seama că puteau fi cu termenul expirat, din această cauză i-a fost rău copilului” (Mamă_36 de ani).</i>
Programul de muncă al instituțiilor preșcolare nu coincide cu cel de lucru al părinților	<i>”Câteva zile pe săptămână lucrez de la 8 la 17 și este foarte bine, alte câteva zile pe săptămână lucrez de la 9 la 18. Seara transportul merge mai rar. Grădinița lucrează numai până la 18 și nu reușesc să iau fetița” (Mamă_31 de ani). ”La noi, grădinița lucrează până la ora 17.00, ar fi bine să se închidă la ora 19.00” (Tată_36 de ani).</i>
Limitarea numărului de locuri în grădinițele cu condiții optime	<i>”Noi am dorit să mergem la o grădiniță de lângă noi. Acolo e făcută reparație și spațiile de joacă sunt foarte îngrijite, dar din păcate nu am găsit locuri libere. Acolo unde am găsit loc, grădinița este vai de capul ei, fără reparație, acoperișul în unele grupe curge, ferestrele sunt încă de pe timpul Uniunii Sovietice” (Mamă_37 de ani).</i>
Înscrierea copiilor în instituțiile preșcolare a căror părinți nu au viză de reședință în municipiu	<i>”Ca să dau copilul la grădiniță, am apelat acum 2 luni la Direcția Asistență Socială și la Centrul pentru Protecția Copilului, deoarece la grădiniță 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 și o să mă ajute” (Mamă_41 de ani).</i>
Colectarea surselor financiare neoficiale pentru reparații, dotare cu mobilier, obiecte de uz casnic, achitarea suplimentară a personalului din cauza subfinanțării activității instituțiilor preșcolare.	<i>”Directoarea spune că nu se colectează bani, însă ne mai zice să nu uităm că podul curge și geamurile sunt vechi. Dar unde este contribuția statului?” (Tată_31 de ani). ”Eu am două fetițe 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” (Mamă_36 de ani).</i>

Mecanismul actual de colectare a fondurilor are însă implicații negative asupra familiilor vulnerabile care nu au posibilități întotdeauna de a achita taxele solicitate de la ei.	<i>"Percepția este că e doar business" (Tată_37 de ani).</i> <i>"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" (Mamă_39 de ani).</i>
--	--

Sursa: Studiul calitativ "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale" (2018, 2020).

Pe lângă toate aceste probleme se mai adaugă și sistarea programului de activitate în timpul verii. Începând cu primăvara 2017, la decizia conducerii Ministerului Educației, a început practica nereușită a vacanțelor totale de 42 de zile în grădinițe, oferite în intervalul 01 iunie – 31 august, în condițiile în care angajații cu copii au un concediu obișnuit de maxim 28 de zile calendaristice anual. În acest context vom sublinia că unii angajatori intervievați au menționat că *"avem multe mămici care vara își iau concediu din cont propriu"* (Angajator_domeniu public).

Dificultățile ce țin de instituțiile preșcolare s-au acutizat în perioada pandemiei de COVID-19. Înainte de pandemie, părinții erau foarte dependenți de serviciile formale și informale de sprijin pentru îngrijirea copiilor lor. Însă în situația pandemică o mare perioadă de timp s-a acordat prioritate frecventării copiilor de vârstă mai mare, celor ai căror părinți necesitau prezența stringentă la serviciu și copiii din familii vulnerabile (familii monoparentale). Acest lucru a creat o stare de nemulțumire în rândul părinților ai căror copii nu au avut permisiunea să frecventeze. O altă dificultate care a survenit în activitatea instituțiilor educaționale preșcolare în perioada pandemiei este graficul de activitate care a fost modificat. *"Întâmpinăm probleme foarte mari, fiindcă graficul de la grădiniță este foarte nefavorabil pentru noi, de la 8.30 până la 17.30. Noi, ambii, lucrăm de la 8 până la 17. Nicidecum nu o să ne putem descurca, de asta nu-l vom duce la grădiniță. Prima perioadă nu va merge cu siguranță. Bunica are peste 63 de ani și nu putem să o expunem să circule prin transportul public.*

Eu chiar dacă am să-l duc dimineața, la amiază nu are cine să-l ia” (Mamă_38 de ani). Din cauza inactivității instituțiilor preșcolare, unii părinți au fost nevoiți să-și ia copiii la locul de muncă ca o alternativă, dar nu și o soluție avantajoasă. ”Eu am mers personal la bancă să achit creditul și am văzut copii care erau împreună cu mama lor la lucru. Am putea spune că ei nu se află în siguranță” (Mamă_45 de ani). Alții au fost nevoiți să se elibereze din funcție pentru a putea acorda copiilor atenția necesară. ”Sunt familii în care ambii părinți lucrează, iar copiii au rămas de capul lor și creează probleme vecinilor, umblă pe drumuri, nu sunt supravegheați. Noi chiar am ajuns la măsuri drastice ca un părinte să lase serviciul ca să poată avea grijă de copii să nu ajungem la situații tragice” (Primar_rural). ”Ce ține de copiii de vârstă preșcolară, au fost undeva vreo 5% din părinți care au fost nevoiți să stea acasă, din cauza că nu aveau cu cine să-i lase acasă, nu au bunei” (Primar_rural).

Lipsa serviciilor de supraveghere a copiilor mici împovărează îndeosebi mamele, care nu se bucură de sprijinul taților în creșterea și educarea copiilor, fapt confirmat în cadrul studiului calitativ. 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 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 aveam să fac? ?Nu aveam cu cine să-i las” (Mamă_42 de ani).

Vom sublinia că doar o categorie redusă se consideră satisfăcuți de serviciile oferite de grădinița frecventată de copil/copii. ”Pregătirea profesională a educatorilor este foarte bună. Activitățile desfășurate cu copiii sunt diverse și captivante pentru copii, iar atenția

acordată copiilor este pe măsura așteptărilor” (Mamă_28 de ani). “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 mă satisface, iar costurile implicate sunt doar la decizia fiecărui părinte în parte, pentru a crea condiții mai bune pentru copii” (Mamă_20 de ani). “Doamnele educatoare sunt cu mare experiență se vede după pregătirea de la matinee, copilul a început să vorbească, este mai sociabil” (Mamă_34 de ani). “Sunt foarte mulțumită, avem condiții bune, reparație super, mobilier nou, geamuri termopan. E adevărat că totul este realizat cu ajutorul financiar al părinților, dar facem condiții bune pentru copilul nostru. Această grădiniță e chiar în ogradă, lângă casă. Nu trebuie să stau dimineața undeva prin ambuteiaje” (Tată_32 de ani).

Problemele menționate mai sus denotă că mai mulți părinți se confruntă cu probleme în ceea ce privește accesul la îngrijire adecvată și accesibilă care satisface nevoile atât ale părinților, cât și ale copiilor lor. 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 de vârstă preșcolară unii părinți trebuie să se sacrifice profesional pentru a avea grijă de copii.

Din cauza lipsei de încredere în calitatea serviciilor educaționale preșcolare, deficitului de specialiști bine pregătiți unii părinți sunt nevoiți să acceseze instituții educaționale private, însă datorită prețului mare numărul acestora este limitat, doar 3,4 % din părinți au menționat că copilul lor frecventează grădiniță privată și 3,5% creșă privată.

O proporție de 27,8% din respondente au declarat că au apelat la suportul bunicilor sau al altor rude. Din totalul celor care au menționat că bunicii nu se implică în îngrijirea nepoților, doar 1,8% au subliniat că ei sau soțul/soția nu permite acest lucru și tot atâtea procente că bunicii nu doresc. În celelalte situații acest lucru nu se întâmplă din cauza unor factori obiectivi: bunicii sunt departe (locuiesc într-un alt oraș/țară) – 49,7%; continuă să fie angajați în

câmpul muncii - 19,8%; nu pot avea grijă de nepoți din cauza vârstei sau a stării de sănătate – 15,5%; bunicii nu mai sunt în viață – 7,7% și alte cauze – 3,7%. Studiile în domeniu relevă că pentru copiii de vârstă preșcolară bunicii joacă un rol important, în vederea integrării eficiente a acestora în instituțiile preșcolare, în stabilirea legăturilor de prietenie și comunicare cu alți copii, în interacțiunea eficientă cu educatorii etc. Mai mult decât atât, relația bunici-nepoți este una profundă, bazată pe dragoste necondiționată, respect, acceptare, empatie, sprijin și suport psihoemoțional. Bunicii îndeplinesc un rol important în afirmarea identității personale a copilului, a sentimentului de apartenență și solidaritate. Cel mai adesea suportul bunicilor în îngrijirea nepoților se explică prin altruismul acestora, pe de o parte, pe de altă parte, se remarcă că a ajuta copiii implică obligații reciproce.

Din totalul părinților, 6,5% sunt puși în situația de a-și lăsa copiii cu prietenii sau vecinii. Doar 5,4% dintre respondente au declarat că au utilizat serviciile bonelor-dădacelor. 45,4% nu au apelat la serviciile bonelor/dădacelor, fiindcă nu au încredere în persoane străine. Din totalul celor care au apelat la serviciile unei bone sau dădace 62,3% erau foarte mulțumiți și mulțumiți de serviciile oferite, 14,5% nici mulțumite și nici nemulțumite și restul nemulțumiți și foarte nemulțumiți (23,2%). În conformitate cu datele studiului calitativ, părinții intervievați s-au declarat mulțumiți de activitatea bonelor-dădacelor care s-au ocupat cu copiii lor, considerând astfel că se asigură că copiilor li se acordă toată atenția și că au condițiile necesare pentru o dezvoltare armonioasă.

Din considerentul că această formă de îngrijire este costisitoare, 29,7% nu au apelat, fiindcă banii obținuți la serviciu le-ar ajunge doar pentru achitarea bonei/dădacei. *"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"* (Mamă_33 de ani). *"Salariul meu este de 4000 de lei pe lună. Nu cred că vreo dădacă ar accepta să lucreze cu așa salariu. Eu am găsit dădace care mi-au spus 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” (Mamă_29 de ani). ”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?” (Mamă_27 de ani). ”La bonă nu am apelat, pentru că nu ne putem permite, când trebuie să plecăm undeva, luăm copiii cu noi” (Mamă_38 de ani).

Necesitatea de a apela la serviciile unei bone s-au acutizat în perioada pandemiei, persistând problema imposibilității de a o achita. *”Azi, o bonă costă minim 6000 lei, salariul meu, dacă aș ieși la serviciu e de 8000 lei. Evident, mai bine stau acasă eu cu copilul” (Mamă_31 de ani). ”După ce am fost anunțată că grădinița este închisă din cauza pandemiei, am sunat la serviciu ca să previn că nu voi ieși, din cauza că nu am cu cine să-i las acasă. Parțial lucram de acasă online, însă permanent mi se cerea să găsesc pe cineva pentru ca să stea cu copiii. Evident, cu salariul de 2974 lei nu-mi pot permite o bonă” (Mamă_40 de ani). ”Nu pot lua bonă. De la 7-17 stătea o vecină și achitam 180 lei, ea doar îi hrănea și ieșeau la plimbare, altfel era mult mai scump, nu am bani să achit bona acum” (Mamă_37 de ani). ”Din cauza sistării serviciilor instituțiilor de educație timpurie, am fost și sunt nevoită să stau eu cu copilul, deoarece nu am resurse să plătesc o persoană în funcție de bonă,, (Mamă_24 de ani). Astfel, situația creată i-a determinat pe unii părinți să-și lase copiii fără supraveghere sau să opteze pentru concediul de îngrijire a copilului o perioadă mai mare de timp în defavoarea angajării în câmpul muncii pentru a avea grijă de copii acasă.*

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.

Doar 56,1% din respondente au avut siguranța că pot lăsa copilul mic în grija cuiva, știind că totul va fi bine atunci când revin de la serviciu. *”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 cu salariile noastre să ne permitem, ca să stea părinții noștri tot nu era posibil, fiindcă ei lucrează” (Mamă_25 de ani). ”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” (Mamă_34 de ani).

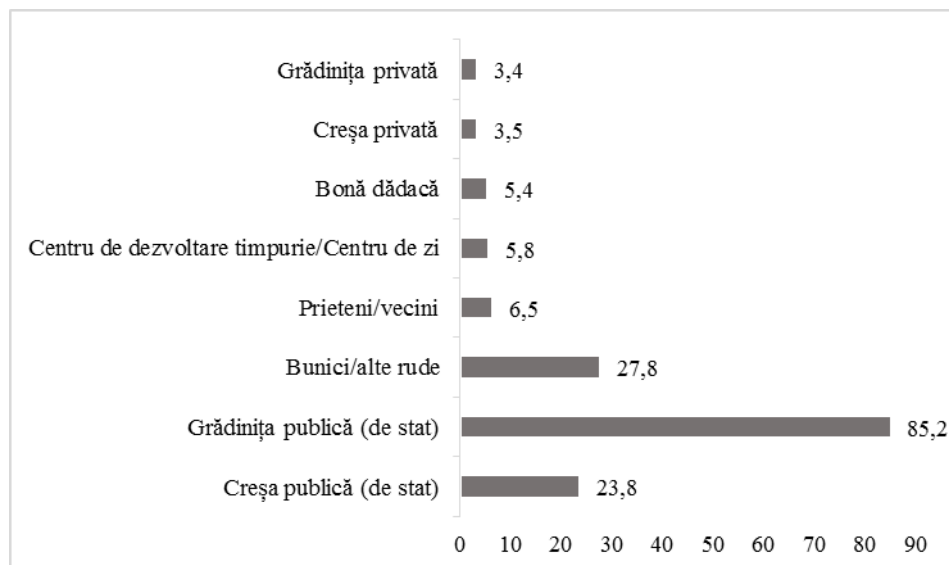


Figura 15. Formele de îngrijire la care părinții cu copii de vârstă preșcolară apelează (în %)

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

2. Îngrijirea copilului/lor în situația în care se îmbolnăvesc. Mai mulți părinți intervievați au subliniat că au nevoie să aloce timp pentru diagnosticul și tratamentul copiilor în cazul îmbolnăvirilor. 31,1% din mamele chestionate au subliniat că s-au confruntat la locul de muncă cu nemulțumirea angajatorului de a lua concediu medical pentru a-și îngriji copilul bolnav.

Datele studiilor ne relevă că responsabilitatea de a sta acasă când copiii sunt bolnavi este a femeilor în concepția a 67,7% din respondenți, a bărbatului pentru 2,7% și a ambilor pentru 29,7%⁷³.

Cazuri concrete în care mamele să se confrunte cu imposibilitatea de a se afla în concediu medical au fost prezentate în cadrul interviurilor realizate. *"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"* (Mamă_36 de ani). *"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 acasă, dar managerul mi-a spus că concediul medical nu se achită și să fac ce vreau, așa că am ieșit la lucru. Drepturile mele nu erau respectate, indiferent de situația în care mă aflam, însărcinată sau nu"* (Mamă_27 de ani).

Numărul total de zile, pe parcursul ultimelor 3 luni, în care respondentele au lipsit de la serviciu, aflându-se în concediu medical de îngrijire a copilului, a fost de 4099. 279 de mame au declarat că s-au aflat în concediu medical, în mediu durată medie de aflare a unei mame în concediu medical a fost de 14 zile. 49,5% din respondente au menționat că s-a întâmplat în ultimele 3 luni să lucreze, deși ar fi trebuit să-și ia concediu medical din cauza stării de sănătate a 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 și 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. Șefa ne-a spus în față: aveți copii – stați acasă, nu vreți să stați acasă – luați dădacă, nu aveți posibilitatea să luați dădacă, înseamnă că stați voi singure acasă. Așa ni s-a spus verde-n ochi. Nu vă place lucrul, vă găsiți alt lucru"* (Mamă_30 de ani).

Diminuarea remunerării în situația aflării în concediu medical este un alt aspect care îi afectează pe părinți. *"Concediul medical mi se plătește doar în proporție de 70% din salariu. Medicamentele sunt*

⁷³ Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

scumpe și ceea ce primeam nu-mi ajungea pentru a le procura” (Mamă_31 de ani). *”În fiecare lună, dacă lipsești o săptămână-două, atunci nu primești mai nimic salariu”* (Mamă_24 de ani).

O altă problemă ce ține de acordarea concediului medical se referă la imposibilitatea mamelor care lucrează în condițiile timpului de muncă parțial și beneficiază pe lângă salariu și de indemnizația lunară pentru îngrijirea copilului de a lua acest concediu în situația în care copilul se îmbolnăvește. *”Concediu medical nu îmi pot lua, fiindcă sunt și în concediu de îngrijire a copilului și muncesc 7 ore. Când se îmbolnăvește copilul, soțul își ia concediu medical, ca să nu pierdem din bani”* (Mamă_26 de ani).

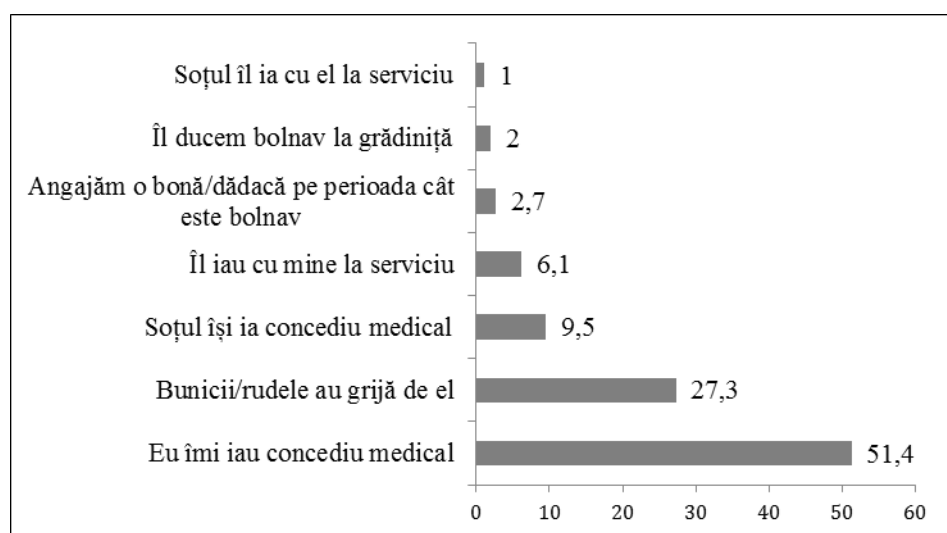


Figura 16. Măsurile întreprinse de părinți în cazul în care copilul se îmbolnăvește

Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Femeile, fiind implicate mai mult în responsabilitățile casnice și în îngrijirea copiilor, de cele mai dese ori sunt nevoite să ia mici concedii pentru îngrijirea copilului în situații de boală sau chiar zile libere pentru rezolvarea unor activități ce țin de familie. Dar, aceste activități n-o lipsesc de exercitarea sarcinilor și a responsabilităților profesionale, astfel revenind la locul de muncă trebuie să le realizeze, ceea ce în final duc la un conflict muncă-familie. Mai mult de jumătate

din mamele cu copii de vârstă preșcolară își iau concediu medical în cazul în care copilul se îmbolnăvește, iar la mai mult de un sfert din situații - bunicii/rudele au grijă de el. 6,1% din mame au recunoscut că-și iau copilul la serviciu.

3. Lipsa serviciilor de educație de tip „after-school” pentru copiii școlari. Părinții copiilor de vârstă școlară sunt interesați de organizarea timpului liber al copiilor lor. Cu această problemă se confruntă mai ales părinții cu copii din clasele primare și cei care fac naveta zilnic în alte localități în care copiii învață și/sau părinții lucrează. *”Toamna aceasta copilul meu, venind de la școală, a adormit în troleibuz și a ajuns până la Gara de Sud, deși noi trăim la Ciocana. Bine că știa numărul meu și a sunat de la cineva și am trimis soțul să-l aducă acasă. Nu avem ce face, fiindcă noi lucrăm și nu-l putem însoți. Dacă ar fi la școală grupă prelungită, ar fi cu totul altceva”* (Mamă_30 de ani). *”Într-o zi copilul nostru a pierdut cheia și ne-a așteptat afară până seara. Bine că era o zi frumoasă. El termină la amiază lecțiile și după asta practic e din capul lui, deoarece eu abia seara ajung acasă”* (Tată_41 de ani).

IV. Dificultăți cu privire la condițiile de infrastructură. În literatura de specialitate⁷⁴ infrastructura, îndeosebi în mediul urban, este prezentată ca un factor care are implicații asupra echilibrării vieții de familie și profesionale. Mai mult se pune accentul pe spațiile caracterizate prin absența barierelor, fiind accesibile tuturor: parcurile, unde oamenii pot comunica, se pot relaxa, se pot plimba, pot face sport etc.; spațiile folosite pentru deplasare: străzile, trotuarele, drumurile, transportul în comun; spațiile semi-publice, din moment ce au proprietari, dar sunt deschise oricui și pot fi folosite pentru comunicare socială, ca și alte spații publice (cafenele, centre comerciale, magazine); dotarea blocurilor cu ascensoare pentru a facilita accesul mamelor cu copii mici.

Datele studiului calitativ au evidențiat această problemă, evidențiindu-se că clădirile de locuit, transportul public, pasajele

⁷⁴ Шпаковская Л.Л. Городская инфраструктура заботы о детях: реальные и идеальные пространства. În: Журнал социологии и социальной антропологии. 2015, Том XVIII, №4 (81).

subterane, centrele comerciale, trotuarele și locurile de parcare sunt văzute ca neadaptate nevoilor părinților cu copii. Părinții se confruntă frecvent cu scări abrupte, borduri, absența rampelor, lipsa ascensoarelor în calea mobilității. Dificultățile de a te deplasa în spațiul urban sunt exacerbate și de mașinile parcate pe spațiile dedicate circulației pietonilor, iar prezența automobilelor de multe ori nu-i ajută foarte mult, fiindcă sunt nevoiți să petreacă mult timp în trafic. În Republica Moldova timpul alocat pentru deplasare de la domiciliu spre locul de muncă de bază este de 33 minute pentru bărbați și 29,8 minute pentru femei⁷⁵.

Nevoile copiilor și ale părinților diferă semnificativ în funcție de vârstă. Copiii de vârstă fragedă, datorită capacităților lor obiective de vârstă, sunt considerați dependenți, incapabili să se deplaseze prin oraș neînsoțiți de adulți, având nevoie de supraveghere și îngrijire din partea lor. Specific mediului urban, copiii la o vârstă mai mare decât în mediul rural sunt considerați independenți pentru a se deplasa în afara proximității locului de trai. Spațiul urban este perceput ca fiind periculos din cauza mulțimii mari de oameni. Prin urmare, o politică de dezvoltare a infrastructurii pentru o familie prietenoasă ar permite îmbinarea maternității cu munca, precum și consumul și vizitarea spațiilor publice.

Printre ***dificultățile de ordin subiectiv*** se includ: stereotipurile de gen, potrivit cărora grija de copil/copii, îngrijirea bolnavilor, bătrânilor este o responsabilitate principală a femeilor, prejudecățile de gen în conformitate cu care bărbații care aleg să se dedice mai mult timp familiei și responsabilităților familiale sunt discriminați și opiniile, convingerile și percepțiile angajaților despre colegii/părinții care lucrează. Astfel, acești factori încurajează femeile să își asume cea mai mare parte a responsabilităților de îngrijire și să integreze îngrijirea în jurul muncii.

⁷⁵ Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

I. Stereotipurile de gen potrivit cărora grija de copil/copii, îngrijirea bolnavilor, bătrânilor este o responsabilitate principală a femeilor și nu a bărbaților. În general, stereotipurile cu privire la statutul femeii în familie și societate au rămas practic neschimbate în ultimii ani. Influențate de aceste stereotipuri, femeile aleg să se preocupe de îngrijirea copiilor, sau în caz de necesitate - de bătrâni sau bolnavi, în defavoarea activității profesionale. În conformitate cu aceste stereotipuri, angajatorii le văd pe femei ca pe "potențiale angajate cu probleme" care vor lipsi deseori de la serviciu și vor cere condiții suplimentare⁷⁶, fiindcă trebuie să combine activitatea de muncă cu responsabilitățile familiale. Aceste stereotipuri au o influență mare asupra promovării femeilor la locul de muncă, deoarece se așteaptă că ele mai puțin sunt orientate spre carieră. Femeile însele știu că sunt tratate ca lucrători mai puțin preferați, ceea ce le scade motivația în ceea ce privește angajarea profesională⁷⁷. Alarmant este faptul că asemenea stereotipuri predomină și în rândul tinerilor.

Analiza unor studii a scos în evidență că actualmente mai mulți bărbați dețin opinii progresive cu privire la egalitatea paternității, susținând ideea că este important pentru ei să împartă responsabilitățile de îngrijire a copiilor și au din ce în ce mai mult expectanțe față de sine de a fi un „bun soț” și un „bun tată”. Totodată, unii bărbați trăiesc un sentiment de culpabilitate din cauza neglijării familiei, fiind implicați mai mult în viața profesională, nu întotdeauna reușesc să facă față rolurilor de soț și tată⁷⁸.

Stereotipurile de gen sunt adânc înrădăcinate în conștiința de masă a populației Republicii Moldova (*Figura 17.*) și ascunde loialitatea față de tradiția stabilită: pentru un bărbat munca este mai

⁷⁶ Семейные стратегии современной российской студенческой молодежи. Решение конфликта «работа — семья». Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009.

⁷⁷ Мосакова Е. А. Дискриминация женщин при найме на работу (социологический анализ). În: Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2012.

⁷⁸ Șaitan V. Dimensiuni cognitive, afective și comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2020.

importantă și el este cel care trebuie să câștige bani, să-și asigure familia.

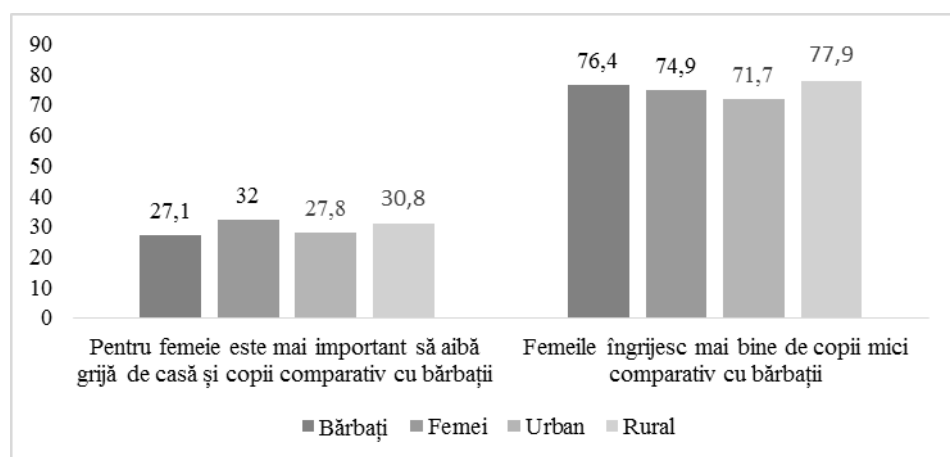


Figura 17. Opiniile populației cu privire la unele responsabilități familiale ale femeilor și bărbaților

Sursa: Republica Moldova – Studiul Generații și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

II. Prejudecățile de gen în conformitate cu care bărbații care aleg să dedice mai mult timp familiei și responsabilităților familiale sunt discriminați. Răspândirea unor asemenea abordări tradiționaliste denotă că femeile sunt principalul subiect al îngrijirii copilului și că societatea nu aprobă abaterile de la anumite situații care au fost stabilite anterior în ceea ce privește relațiile de gen. Astfel, îngrijirea și educația copiilor este percepută în mod stereotip, ca fiind responsabilitatea fundamentală a femeii și nu a bărbatului. Susținerea practicilor tradiționale de părinte nu permite cuplurilor să-și echilibreze munca cu viața familială.

Normele de gen îngreunează tații să ia concediu pentru creșterea copilului, concediu de paternitate, chiar dacă acestea sunt disponibile, să se implice mai mult în desfășurarea activităților familiale. „Au fost situații în care soțul și-a luat concediu medical pentru a avea grijă de copil, șeful însă i-a atras atenția asupra faptului că altcineva din familie ar fi trebuit să-și ia și nu el” (Mamă_32 de ani).

III. Opiniile, convingerile și percepțiile angajaților despre colegii/părinții care utilizează aranjamente flexibile de muncă.

Există în continuare percepția că munca la domiciliu nu implică același efort precum cea de la sediul instituției. Astfel, unii lucrători susțin că utilizarea unor aranjamente de lucru flexibile are un impact negativ asupra carierei lor.

Odată ce părinții care lucrează folosesc aranjamente de lucru flexibile pentru a rezolva conflictul dintre muncă și familie, problema care trebuie abordată este dacă sau nu cultura corporativă a îmbrățișat pe deplin flexibilitatea și nu stigmatizează angajații, nu sunt percepuți ca profitori de astfel de programe. Este responsabilitatea managerilor de resurse umane să construiască o cultură de echilibru între viața familială și viața profesională pentru părinții care lucrează, astfel încât aceștia să poată utiliza aranjamentele de lucru flexibile implementate în cadrul organizației lor⁷⁹.

Studiile privind utilizarea concediului parental de către bărbați evidențiază poziția angajatorului ca principal factor care împiedică implementarea politicii familiei prietenoase cu tatăl. Politica cu privire la familie implementată în întreprindere joacă rolul de intermediar între normele statutare și practicile individuale de paternitate. Atitudinea angajatorului și a colegilor are un impact semnificativ asupra deciziei unui bărbat de a-și lua acest concediu și asupra duratei acestuia. Utilizarea concediului pentru creșterea copilului de către bărbați are și o dimensiune de clasă. De exemplu, reprezentanții clasei muncitoare sunt mult mai puțin probabil să ia concediu după nașterea unui copil, deoarece practic nu primesc sprijin și aprobarea unei astfel de decizii de la colegii lor. Astfel, atitudinea angajaților în întreprinderii poate avea atât un efect pozitiv, cât și un efect de descurajare în implementarea unei politici prietenoase la locul de muncă.

Schimbarea atitudinilor stereotipe cu privire la rolurile de gen pot fi schimbate doar prin educație, contribuind la înțelegerea

⁷⁹ Millar E. Retention of Working Mothers. Journal of Management and Innovation, 1(1), Spring. 2015. <https://jmi.mercy.edu/index.php/JMI/article/view/2/24>.

importanței rolului taților în asigurarea bunăstării copiilor, soțiilor, familiei în ansamblu. Având în vedere măsurile de politică socială care pot influența stereotipurile de gen în ocuparea forței de muncă, pot fi identificate o serie de domenii-cheie: politica de reglementare a salariilor; politici de recrutare și promovare; politica educațională; politici care influențează deciziile privind participarea la angajare.

Datele studiilor mai arată că, în general, tinerii sunt cei care se confruntă cu dificultăți de echilibrare a muncii și familiei. Prin urmare, tinerii reprezintă grupul de angajați care pare a fi cel mai predispus de a fi afectați de conflictul muncă-familie. 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. Acest fapt indică nevoia de a primi mai mult suport organizațional în acest sens⁸⁰. Până la 2/3 din căsătorii sunt încheiate până la vârsta de 35 de ani, ceea ce înseamnă că acești tineri au responsabilități familiale. În mai multe cazuri, prima intrare pe piața muncii coincide cu întemeierea unei familii.

Familiile monoparentale de asemenea se caracterizează prin faptul că ele cu mult mai multe dificultăți se confruntă în echilibrarea vieții profesionale și familiale (potrivit datelor BNS în 2020 din totalul gospodăriilor 8% erau reprezentate de părinți singuri cu copii). Astfel, părinții singuri în măsură mai mare sunt constrânși de lipsa timpului și a resurselor financiare decât în cazul familiilor complete. Lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor de calitate și la prețuri accesibile contribuie ca părinții singuri să întâmpine mai multe provocări pe piața muncii. Părinții singuri evită să lucreze ore prelungite, ceea ce reprezintă uneori un dezavantaj suplimentar pe piața muncii și îi poate determina să accepte locuri de muncă cu salarii reduse sau nesigure pentru a reuși să îngrijească copiii. *"Eu lucrez la benzinărie*

⁸⁰ 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, Chișinău.

ca casieră, sunt divorțată și am doi copii. Nu-mi este ușor, fiindcă nimeni nu are cine să mă ajute. Cel mare e la școală, cel mic încă la grădiniță. Lucrez în ture și e complicat atunci când plouă și eu sunt la serviciu și nu are cine să-i ducă la școală/grădiniță. Se mai întâmplă că se îmbracă caraghios. Nu tot timpul reușesc să-i duc la lecțiile de fotbal și rog părinți care trăiesc în apropiere să mă ajute” (Mamă_35 de ani).

Un subiect special care impune soluții și măsuri speciale sunt familiile care au copii cu dizabilități. Părinții ai căror copii au nevoi speciale sau sunt cu dizabilități au întâmpinat mai multe provocări și nu au primit sprijin suplimentar. Acești părinți caută să acorde prioritate familiei față de muncă, să evite orele lungi la locul de muncă și caută sprijin pentru a face față responsabilităților de îngrijire și celor profesionale.

Lipsesc, de asemenea, oricare facilități pentru patronii care ar angaja persoane din categoriile vulnerabile: părinți singuri cu copii, persoane cu dizabilități și tineri fără experiență. Lipsa acestor facilități marginalizează categoriile vulnerabile și reduce semnificativ posibilitățile lor de angajare în câmpul muncii.

Toate barierele descrise mai sus relevă că pentru multe mame angajate în câmpul muncii echilibrarea familiei și a muncii reprezintă o provocare majoră. De multe ori ele se află într-un cerc vicios: aflându-se la locul de muncă se preocupă de problemele familiale, fiind mai puțin concentrate asupra sarcinilor profesionale, iar fiind acasă cu familia, sunt preocupate de problemele de la muncă.

2.5. Strategii de echilibrare a muncii și vieții de familie

Dat fiind că dilema alegerii între domeniile – muncă sau familia – este dificilă, nedorindu-se renunțarea la niciunul dintre ele, atât bărbații, cât și femeile tind să găsească metode eficiente de echilibrare a acestor două domenii. Alegerea strategiei de echilibrare a muncii cu viața familială este influențată de o serie de factori: politica familiei, stereotipurile de gen, idealurile de îngrijire și muncă, nivelul veniturilor și educației părinților etc.

Studiile realizate au evidențiat că strategiile aplicate de părinți în rezolvarea conflictului dintre responsabilitățile familiale și cele profesionale nu sunt avantajoase pentru ei, printre acestea enumerându-se:

Alegerea unui loc de muncă confortabil în care programul de muncă să poată fi ajustat cerințelor familiale (graficul/locația îi permite să ducă/ia copilul de la grădiniță/școală, concediu de odihnă pe timp de vară, posibilitatea de a lua concediu medical, climat psihologic bun, precum și un „șef bun” care să răspundă nevoilor unei mame care lucrează etc), uneori în defavoarea unui loc de muncă cu mai multe perspective de creștere profesională și nivel de salarizare mai înalt. Strategia de subordonare a angajării profesionale față de maternitate nu este nouă, fiind foarte răspândită și în societatea sovietică.⁸¹ *”Eu am absolvit medicina, și ca să am mai mult timp pentru familie, am ales domeniul farmaceutic. Încă din timpul studiilor m-am căsătorit și aveam copil. M-am gândit că nu voi fi o mamă și o soție bună având servicii de noapte. Domeniul pe care l-am ales nu presupune acestea”* (Mamă_43 de ani).

Adaptări ce țin de angajare - reducerea orelor, lucrul în anumite zile sau preluarea unor modele de muncă atipice (munca de seară sau în ture). Persoanele intervievate care activau în ture au recunoscut că au apelat la această formă pentru a reuși să se preocupe de responsabilitățile familiale, de exemplu, munca de noapte și munca de weekend îi pot ajuta la alocarea a mai mult timp pentru familie în timpul săptămânii obișnuite de muncă. *”Atât eu, cât și soțul avem servicii de noapte. Pentru familia noastră numeroasă și cu copii mici e bine că permanent cineva din maturi este acasă. După un serviciu de noapte eu știu că am două zile libere și reușesc să fac tot lucrul pe acasă”* (Mamă_38 de ani). În același timp, unii au menționat că lucrul în ture are și anumite dezavantaje. Studiile internaționale au evidențiat că părinții care lucrează noaptea au experiența de a reduce din timpul petrecut cu copiii lor, timpul liber. De asemenea, copiii de vârstă fragedă (până la 3 ani), a căror mame au un program de lucru non-

⁸¹ Чернова Ж. Рабочее место, дружественное семье: постановка проблемы. În: Журнал социологии и социальной антропологии. 2017, №1 (89).

standard, manifestă un nivel cognitiv mai redus, limbaj slab dezvoltat. S-a constatat că și părinții care lucrează cu ore târzii au probleme în programarea activităților de somn, de muncă, de acasă și de agrement. Programele non-standard fac dificilă monitorizarea copiilor. Una din cauze ar fi că programele non-standard, cum ar fi munca de weekend și munca de noapte, sunt aranjamente de muncă stresante și pot avea efecte negative asupra stabilității conjugale și satisfacției conjugale⁸².

Tot la acest capitol se înscriu și practicile de a lucra în afara programului de lucru (noaptea sau în weekend). În Republica Moldova ponderea populației masculine de 15-49 ani cu program nocturn de activitate era de 13,3%, iar a celei feminine de - 7,7%. În weekend muncesc 16,5% din bărbați și 9,9% din femei⁸³.

Refuzul de a se afla în deplasări, de a pleca la stagii de instruire, schimb de experiență în afara țării, toate acestea având implicații asupra ascensiunii profesionale. Mai mult de un sfert (26,9%) din mame au menționat că au fost în imposibilitate de a merge în deplasări, dintre care 21,6% erau din sectorul public și 30,7% din cel privat.

Aflarea o perioadă îndelungată în concediu de îngrijire a copilului. 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 trei ani ai copilului. *„Până la 3 ani copilul încă e foarte dependent de mamă și chiar dacă îl dai la grădiniță, el are nevoie de tine”* (Mamă_37 de ani). *„Dacă mama iese la serviciu mai degrabă de 2 ani, copilul poate suferi, fiindcă pentru el e greu să înțeleagă că mama*

⁸² Vicente e Pereira C. Can I have a life outside my job? A model for work-life conflict predictors and outcomes. 2011.

<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.973.6996&rep=rep1&type=pdf>

⁸³ Republica Moldova – Studiul Generației și Gen (2020). Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

pleacă” (Mamă_20 de ani). „Dacă mama iese mai degrabă 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 răsfrânge și asupra stării copilului” (Mamă_25 de ani).

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” (Mamă_28 de ani). „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” (Tată_30 de ani). Unele mame care au ieșit la serviciu la o vârstă fragedă a copilului (până a împlini 1 an) regretă decizia luată. „Sunt unele momente, și regret, 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 și fiindcă plângea, ea îl ținea numai în brațe, din cauza aceasta a început să meargă mai târziu. 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” (Mamă_38 de ani).*

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” (Mamă_25 de ani). „Depinde de fiecare persoană, ce scop își pune în viața profesională” (Mamă_28 de ani). „Cred, 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” (Mamă_35 de ani).*

Aplicarea unei varietăți de aranjamente în îngrijirea și educația copiilor. Pe lângă grădinița/creșa de stat, se mai accesează serviciile educaționale de îngrijire private, îndeosebi serviciile de creșă, dar și angajarea bonelor/dădacelor, în condițiile în care

frecvent costul acestora este semnificativ în comparație cu veniturile obținute. Identificarea bonelor/dădacelor se face cel mai adesea prin cunoștințe (rude, colegi de muncă) sau prin reclame pe internet și foarte rar se apelează la o agenție specializată, deoarece nu este nevoie să se plătească comisioane. Dar în același timp există avantajul de a selecta un lucrător bine pregătit. Un rol important îl are și suportul familiei extinse. În anumite cazuri, copiii înșiși joacă un rol crucial în organizarea îngrijirii, fie îngrijindu-se independent, fie îngrijind frații mai mici. În frecvente situații părinții folosesc mai multe aranjamente, nu numai pe măsură ce copiii cresc, ci și în aceeași săptămână sau chiar în aceeași zi.

Delegarea de responsabilități. În unele cazuri, pentru a se reuși atât în plan profesional, cât și familial, părinții recurg la această strategie, predominant fiind delegate responsabilitățile familiale. *”Eu sunt șefă de secție și sunt foarte solicitată la locul de muncă. Am angajat o studentă când copilul era încă la grădiniță, ea are și acum grijă de el: îi face mâncare, îl duce la activități. O bună parte din timp învățătoarea de la școală credea că ea este mama lui”* (Mamă_36 de ani).

Optarea pentru angajarea în sectorul public, datorită percepției suportului organizațional ca fiind mai înalt, comparativ cu angajații din celălalt domeniu. Unele femei intenționat aleg/dau preferință mediului public pentru a beneficia de concedii de maternitate, de îngrijire a copilului și concedii medicale. *„Eu știu că la privat nu se prea respectă drepturile cu privire la maternitate, de aceea am decis să mă angajez la stat, unde sigur sunt respectate drepturile mamelor cu copii. Colegele mi-au dat de înțeles că, dacă în viitor vreau să am copii, ar fi mai bine să plec de aici. Am constatat că la privat, la noi în țară, nu poți fi mamă”* (Mamă_25 de ani). *„Mai bine lucrez într-o instituție de stat cu un salariu mai mic, dar să fiu respectată, să mă simt om, și nu la particulari cu bani mai mulți, dar considerată mașină de făcut bani, care, dacă se uzează, o arunc”* (Mamă_29 de ani).

Studiile în domeniu de asemenea au evidențiat că comportamentul femeilor pe piața muncii, care planifică și nu planifică să aibă un copil, diferă, situația manifestându-se prin prezentarea diferitelor cerințe pentru muncă. Primii sunt atrași de angajarea în întreprinderi de stat, cu garanții de păstrare a locului de

muncă, garanții sociale și salarii mici, dar stabile, precum și angajarea temporară ca sursă de venit și posibilitatea de a obține un program de lucru flexibil pentru o combinație mai convenabilă de angajare familială și profesională. Cei din urmă sunt interesați de locuri de muncă mai puțin stabile, dar mai bine plătite⁸⁴. În alte cercetări internaționale⁸⁵ s-a constatat că lucrătorii din sectorul public se confruntă cu mai puține conflicte între viața personală și cea profesională decât lucrătorii din sectorul privat și au, de asemenea, un nivel mai ridicat de satisfacție față de viața de familie și mai mult timp liber. Că angajații din domeniul privat au un nivel mai înalt al conflictului muncă-familie decât cei din domeniul public se explică prin faptul că organizațiile private se concentrează mai mult pe sarcini și profit.

Crearea familiei și apariția copiilor la o vârstă mai înaintată. Dificultățile de a combina munca și viața de familie îi determină pe unii lucrători să-și modifice semnificativ deciziile lor cu privire și la numărul de copii pe care îl au. Această strategie începe să fie din ce în ce mai des aplicată de tinerii care activează în domenii precum știință, învățământ, pentru a reuși să-și construiască capital educațional, profesional, experiență de muncă și independență. Se aplică această strategie pentru a obține sprijin pe piața muncii și pentru a beneficia de o reîntoarcere ușoară în activitatea profesională după nașterea copilului⁸⁶. Este o strategie adoptată atât de către bărbați, cât și de către femei.

Neglijarea propriei persoane/personalității, situație care rezultă din cauza supraîncărierii. *"Din cauza că lucrez mult în timpul săptămânii, în zilele libere tot timpul îl acord copiilor. Ei sunt încă foarte mici și eu nu am timp suficient pentru mine. Foarte rar ajung la frizerie,*

⁸⁴ Мосакова Е. А. Дискриминация женщин при найме на работу (социологический анализ). În: Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2012.

⁸⁵ Buelens M., Broeck H. An Analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations. În: Public Administration Review 67(1): 65 – 74. January 2007.

⁸⁶ Савинская, О. Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве. În: Журнал социологии и социальной антропологии. 2013, № 2.

la manichiură, sau chiar să ne distrăm numai noi doi cu soțul. Aș mai avea nevoie să mă duc la sala de sport, dar nu reușesc” (Mamă_32 de ani).

Gestionarea și organizarea riguroasă a timpului petrecut atât la serviciu, cât și în familie. În opinia părinților acest aspect este destul de dificil, fiindcă copiii solicită un volum mare de timp. Astfel, unii părinți, deși își stabilesc frecvent un anumit timp de calitate pentru copii, nu întotdeauna aceasta se întâmplă, deoarece comportamentul copiilor este frecvent imprevizibil. Copiii nu sunt întotdeauna gata să se joace sau să facă o altă activitate când părinții lor sunt disponibili.

Angajații pot folosi o combinație de strategii și aranjamente pentru a face față unor probleme particulare și pot adopta și regula în continuare strategii ca răspuns la provocările create de practicile anterioare. Strategiile se schimbă, însă, pe parcursul vieții, pe măsură ce vârsta copiilor și oportunitățile de angajare cresc.

Relația dintre domeniile muncă și familie nu se reduce doar la conflict. Există persoane care reușesc să echilibreze destul de bine viața profesională cu cea familială. Datele studiilor ne-au aratat că, pentru a realiza un echilibru optim între muncă și familie, următoarele **elemente favorizează prezența acestuia:**

Prezența sprijinului și a susținerii din familie. La 70,6% dintre respondente soțul a fost de acord cu ideea de a reveni la serviciu, la 65% soțul i-a acordat ajutorul necesar pentru a reveni la serviciu, iar la 12,5% soțul consideră că serviciul influențează negativ îndeplinirea responsabilităților familiale. În unele cercetări s-a evidențiat că cel mai scăzut procent de productivitate se înregistrează la femeile cu copii divorțate în comparație cu alte grupuri analizate (necăsătorite, care se află în coabitare, căsătorite și văduve)⁸⁷, ceea ce reiterează importanța ajutorului oferit de membrii din familie în privința exercitării unor sarcini la domiciliu care are impact asupra reducerii conflictului dintre muncă și familie. De asemenea, cu cât

⁸⁷Рожественская Е. Ю. Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда. În: Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019, No 3. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.03>.

familia este mai loială față de realizarea activităților profesionale acasă, cu atât scade nivelul conflictului muncă-familie.

Suportul organizațional. Susținerea la locul de muncă este un factor esențial pentru atingerea echilibrului muncă – viață familială. Percepția suportului organizațional este definită ca fiind percepția individului că este apreciat și susținut, ajutat. Totodată, acesta mai reprezintă convingerile generale ale angajaților cu privire la modul în care angajatorii apreciază salariații, apreciază contribuțiile lor generale la locul de muncă, se interesează de bunăstarea lor și susțin nevoile socio-emoționale, oferindu-le resursele necesare pentru a-i ajuta să gestioneze și să echilibreze rolurile din ambele domenii - muncă și familie. Persoanele care se simt susținute de colegi, manageri și de organizație au un grad mai mare de satisfacție, în ciuda supraîncărcării cu sarcini, exprimă mai multă încredere în organizație, se implic mai mult în activitățile profesionale.

Caracteristicile personale și prioritățile individului. Condiția prealabilă pentru atingerea echilibrului este dezvoltarea unor competențe specifice de a face față dezechilibrelor, care include capacitatea de a defini scopurile personale, reflexivitate și intenție (planificare, risc, posibilitate de evaluare, pregătire pentru implementare), capacitatea de a raționaliza și rezolva conflictul, învăța prin experiență.

Existența acțiunilor de reconciliere a muncii cu familia. Aranjamentele flexibile ale timpului de lucru care oferă angajaților un control asupra programării zilei de muncă și, cel puțin într-o oarecare măsură, stabilesc durata de lucru zilnică. Munca flexibilă este, în esență, un acord între angajator și angajat pentru ca angajatul să lucreze într-un mod care se potrivește cel mai bine celorlalte responsabilități ale acestora, asigurându-se totodată că treaba se va încheia.

Realizarea concilierii vieții muncii nu ar trebui să fie privită ca o experiență fixă, dar ca negocierea continuă a unui set de practici care este, probabil, să fluctueze zilnic, săptămânal sau pe termen mai lung datorită circumstanțelor în schimbare ale angajaților.

III. POLITICI DE RECONCILIERE ÎN ASIGURAREA ECHILIBRULUI DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA FAMILIALĂ

3.1. Tendințe în politica de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale în plan european

În ultimele decenii, cadrul politic și juridic european în domeniul protecției maternității și politicilor prietenoase pentru familie a cunoscut o expansiune semnificativă. Creșterea atenției autorităților față de problemele care ținneau în mod tradițional de organizarea vieții private și de alegerea personală a individului se datorează intențiilor de a rezolva mai eficient problemele socioeconomice și problemele demografice cu care se confruntă Occidentul: îmbătrânirea populației; scăderea natalității, care implică o lipsă de resurse de muncă; diminuarea competitivității. Politica europeană de reconciliere a vieții de familie și profesionale își propune creșterea nivelului de participare a femeilor la locurile de muncă plătite și reducerea poverii asociate îngrijirii copiilor prin dezvoltarea infrastructurii pentru grădinițe și a altor servicii educaționale pentru copii.

Analiza cadrului normativ relevă că una din cele mai importante norme internaționale în domeniul promovării reconcilierii vieții de familie și profesionale este **Carta Socială Europeană Revizuită**. Conform art. 27, toate persoanele cu responsabilități familiale și care sunt angajate sau doresc să se angajeze în muncă au dreptul să o facă fără a fi supuse discriminărilor și, pe cât posibil, fără să existe un conflict între responsabilitățile lor profesionale și cele familiale.

Oganizația Internațională a Muncii (OIM) are adoptate mai multe convenții care au ca scop promovarea echilibrării vieții de familie și profesionale și constituie bazele legale internaționale pentru maternitate și politici favorabile familiei.

Convenția OIM nr. 156/1981 cu privire la lucrătorii care au responsabilități familiale urmărește protecția lucrătorilor cu responsabilități familiale. Prin noțiunea de responsabilități familiale se are în vedere responsabilitățile pentru "copiii aflați în întreținere" și "alți membri ai familiei imediate care au nevoie cu adevărat de

îngrijire sau asistență”, adică pentru copii și vârstnici. Munca casnică reprezintă una din responsabilitățile familiale. În conformitate cu această Convenție, asigurarea egalității de șanse pentru toți lucrătorii contribuie la eliminarea conflictului dintre muncă și familie. Conform art. 3 lucrătorii cu responsabilități familiale pot presta muncă plătită fără a fi discriminați. Convenția acoperă toate sectoarele economiei și toate categoriile de lucrători.

Convenția nr. 175/1994 privind munca cu timp parțial stabilește obligația pentru statele membre de a lua măsurile necesare ca lucrătorii cu timp parțial să beneficieze de condiții echivalente celor pe care le au lucrătorii cu timp integral de muncă, aflați într-o situație comparabilă, în următoarele domenii: protecția maternității; încetarea relației de muncă; concediul anual plătit și zilele de sărbătoare nelucrătoare plătite; concediul de boală.

Convenția nr. 177/1996 privind munca la domiciliu este prima normă internațională care instituie principiul egalității de tratament între lucrătorii la domiciliu și ceilalți lucrători salariați, protecția lor contra discriminării de orice fel, dreptul la remunerație, securitate și sănătate în muncă, securitate socială și protecția maternității.

Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra maternității din 1952 reglementează domeniul de protecție a maternității, sănătății, concediul de maternitate, concediul în caz de boală sau complicații, protecția muncii, nediscriminarea și preocupările mamelor care alăptează. Convenția are scopul de a proteja toate femeile, inclusiv femeile care se află în forme atipice de muncă dependentă.

Convenția nr. 189/2011 privind munca decentă pentru personalul casnic stabilește standarde minime pentru a reduce abuzurile împotriva lucrătorilor casnici și exploatarea acestora și le impune semnatarilor să garanteze că acești lucrători beneficiază de condiții de muncă echitabile și decente. Beneficiile pentru angajați din implementarea acestor convenții sunt evidente fiindcă ele oferă oportunitatea de organizare deplină a vieții personale, menținând în același timp un venit stabil și perspective de creștere profesională.

OIM a elaborat un ghid cu bune practici și recomandări specifice adresate angajaților, angajatorilor și factorilor de decizie politică pentru a limita potențialele laturi negative ale lucrului la distanță în perioada pandemiei de COVID-19. În ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată, s-a recomandat sprijinirea angajaților cu copii sau/și cu alte responsabilități de îngrijire care se pot simți în dificultate să își îndeplinească angajamentele de muncă; încurajarea cooperării și dialogului între angajați, stabilirea obiectivelor și volumului de muncă clare și realizabile, precum și oferirea de aranjamente de lucru flexibile; și necesitatea de deconectare de la locul de muncă la anumite ore rezervate vieții private, fără să se teamă de consecințele negative asupra carierei lor profesionale⁸⁸.

Toate măsurile indicate în documentele menționate au drept scop atenuarea conflictului dintre viața profesională și cea de familie a populației.

Principalele reglementări privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și de familie adoptate la nivelul UE pot fi clasificate în patru mari categorii:

1. reglementări privind concediile familiale

Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE] stabilește că lucrătoarele gravide și cele care alăptează nu trebuie să desfășoare activități care, în urma evaluărilor, prezintă riscul unei expunerii la anumiți agenți sau la condiții de muncă extrem de periculoase, care pun în pericol securitatea sau sănătatea acestor lucrătoare. De asemenea, se interzice concedierea lucrătoarelor, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor.

⁸⁸ COFACE. The changing face of work and family life under COVID-19
http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2020/10/WLBCOVID_Brief.pdf

Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE evidențiază că măsurile de îmbunătățire a concilierii sunt menite să răspundă necesităților angajatorilor și celor ale lucrătorilor și să îmbunătățească adaptabilitatea și capacitatea de inserție profesională. Acest document promovează facilitarea concilierii între responsabilitățile parentale și cele profesionale pentru părinții care lucrează, luând în considerare diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale.

2. reglementări privind egalitatea de șanse și tratament

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă (reformă) nuantează că angajatorii și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și se impune egalitatea de remunerare.

Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului promovează principiul egalității de tratament, abordarea integratoare de gen, dreptul de a beneficia de prestații de maternitate de către femeile care desfășoară o activitate independentă.

3. reglementări privind condițiile de muncă

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru stabilește că lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente. Astfel, orice lucrător trebuie să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore, iar în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de

ore. Totodată, timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte să nu depășească în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore, iar lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte.

Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIFE, CEIP și CES. În conformitate cu principiul nediscriminării, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă, comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

Acordul-cadru european privind telemunca S/2002/206.01.02 definește telemunca în art. 2 alin. (1) ca fiind acea formă de organizare sau/și de realizare a muncii utilizând tehnologiile informatice în cadrul unui contract sau a unei relații de muncă, în care munca - ce ar putea fi realizată, în egală măsură, în localurile angajatorului - este efectuată în afara acestora, în mod regulat. În continuare, în art. 2 alin. (2) din același acord se precizează că partea care prestează munca într-un astfel de contract poartă denumirea de telesalariat. Observăm că în cadrul telemuncii s-a optat pentru versiunea unui acord cadru, care dă libertate statelor membre de a racorda legislația prin diferite instrumente.

4. reglementări privind reconcilierea vieții de familie și profesionale.

Strategia de la Lisabona, instituită în 2000, a acordat importanță dimensiunii microeconomice a domeniului forței de muncă prin preocupări legate de echilibrarea raportului dintre viața profesională și familie. Prin relansarea sa, 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. De asemenea, s-a recunoscut necesitatea de a valorifica potențialul enorm pe care îl reprezintă femeile pe piața muncii și a evidențiat

nevoia echilibrării raportului dintre viața profesională și familie. Una din măsurile propuse o constituie asigurarea unor facilități accesibile de îngrijire a copiilor și a altor membri dependenți din cadrul familiei, structurarea pieței muncii în funcție de gen pentru a oferi femeilor oportunități egale cu bărbații.

În 2017 s-a adoptat **Pilonul European al Drepturilor sociale**. În capitolul II al documentului se specifică că părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat, la formule flexibile de lucru și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au drepturi egale de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat.

Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului evidențiază că echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători care au responsabilități de îngrijire, în special din cauza prevalenței în creștere a programului de lucru prelungit și a orelor de lucru în schimbare. Pentru a se încuraja lucrătorii care sunt părinți și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, aceștia trebuie să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. Astfel, ei au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopul de a-și adapta modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea, acolo unde este posibil, a unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri.

Toate țările europene subliniază problema familiei și muncii, dar într-un mod diferit, lansând inițiative și dezbateri pe tema reconcilierii vieții de familie cu cea profesională. Lohkamp-Himmighofen și Dienel (2000) au identificat la nivelul Europei șase modele de politici privind stimularea egalității de șanse între femei și bărbați din perspectiva reconcilierii între viața profesională și viața de

familie⁸⁹: modelul egalitarist prietenos față de femei, modelul demografic, modelul liberal, modelul celor trei faze, modelul mediteraneeen și modelul socialist est-european.

Modelul egalitarist prietenos față de femei este promovat de țările scandinave și este centrat pe asigurarea unor structuri de egalitate între femei și bărbați în toate aspectele vieții sociale și economice. Prin urmare, modelul egalitarist susține distribuția egală a muncii atât în sfera publică (munca remunerată), dar și în sfera privată (munca prestată în interiorul gospodăriei), prin urmare, treburile casnice sunt împărțite mai egal. Se acordă o mare atenție sporirii rolului bărbaților în eforturile de a atinge egalitatea de gen: tații sunt încurajați să ia concediu pentru creșterea copilului, să lucreze în școli și grădinițe etc. În cadrul modelului dat există o varietate de metode de reconciliere care facilitează atât participarea la munca plătită, cât și la viața privată, precum flexibilitatea programului de muncă și sprijin pentru familiile cu copii (concedii parentale plătite, servicii de îngrijire a copiilor etc.). Aceste țări se remarcă și prin faptul că într-o măsură mai mare nu se aplică programe de muncă fixe. Angajații indică că le este ușor să obțină învoire de 1-2 ore în timpul programului de muncă pentru a se ocupa de problemele de familie. Astfel, ratele de ocupare a mamelor sunt relativ ridicate. Totodată, ele se află pe primele poziții în clasamentul țărilor conform indicatorilor politicilor prietenoase familiei.

Aceste țări investesc sume considerabile de fonduri publice în îngrijirea copilului⁹⁰. Le este caracteristic programul de educație și îngrijire timpurie, care garantează copiilor cu vârsta peste un an, ai căror părinți lucrează, un loc în grădinițele subvenționate de stat. Valorile culturale și tradițiile îndelungate instituționale au o influență puternică asupra cererii de servicii de îngrijire a copiilor, chiar și pentru copii mici, iar părinții manifestă un nivel ridicat de încredere

⁸⁹ Sănduleasa A. Politici familiale, ocupare și roluri de gen: o analiză privind influența factorilor culturali asupra atitudinilor față de participarea femeilor pe piața muncii. București, 2016.

⁹⁰ Wuiame N. Female (Un)employment and Work-Life Balance. European Union, 2018. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce4f7673-04d5-11e9-adde-01aa75ed71a1/language-en>

în instituțiile de îngrijire a copiilor. În opinia unor cercetători, acest program este un model pentru a fi utilizat de țările care se confruntă cu o penurie de forță de muncă din cauza îmbătrânirii populației. Însă acest program este potrivit doar pentru țările în care familia ca instituție publică nu este puternică și politica socială de stat este axată pe individ și nu pe familie⁹¹.

Danemarca este un pionier în politica familială inovatoare, părinții având drepturi extinse și facilități bune de îngrijire a copiilor. Un număr foarte mare de părinți primesc sprijin pentru a împăca munca și familia, fiind vorba despre transferuri financiare semnificative. Tații au dreptul până la două săptămâni de concediu de paternitate plătit pentru a fi luat în timpul concediului de maternitate al partenerei. Acest concediu nu este transferabil și, prin urmare, se pierde dacă tatăl nu-l ia. Concediul de îngrijire a copilului poate fi împărțit de către părinți și poate fi luat până când copilul împlinește 9 ani.

În Suedia există un sistem extins de sprijin de stat pentru familii care include acordarea de concedii pentru creșterea copilului, urmată de un drept universal la servicii de îngrijire a copiilor finanțate public. Drepturile de concediu pentru creșterea copilului din Suedia vizează, în general, încurajarea egalității de gen și, prin urmare, se bazează în mare parte pe concediul de îngrijire partajat, fiind remunerat până la 80% din câștig. Concediul pentru creșterea copilului poate fi divizat în zile întregi, jumătăți de zi, sferturi de zi sau optimi de zi (o oră), iar părinții pot lua concediu simultan cu o durată de până la 30 de zile. De asemenea, părinții au dreptul să își reducă timpul de lucru cu până la 25%. Copiii în vârstă de școală participă la „servicii de timp liber” (fritidshem) în afara orelor de școală, de obicei fiind furnizate la școală și subvenționate de stat⁹².

⁹¹ Синица А.Л. Труд по уходу за детьми дошкольного возраста: сочетание домашней и общественной форм. Монография. Москва, 2012.

⁹² Koslowski A., McLean C., Naumann I. Report on incentive structures of parents' use of particular childcare forms. Families and Societies, 35. 2015.
<http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/04/WP35KoslowskiEtAl2015.pdf>

Un aspect important care se acordă în Suedia este asigurarea faptului că femeile și bărbații care îndeplinesc sarcini egale primesc aceeași remunerație. Ombudsmanul pentru Egalitate are competențe clare de a verifica modul în care angajatorii asigură remunerarea egală pentru munca egală. Astfel, analizează modul în care acest principiu este aplicat de către cele mai mari companii și drept rezultat unii angajați beneficiază de ajustări la salariu. De asemenea, când un angajat raportează un caz de discriminare, se desfășoară o investigație confidențială și se iau măsuri imediate, creându-se un mediu în care angajatul nu se va simți discriminat.

În Finlanda, echilibrul vieții profesionale și familiale este puternic influențat de flexibilitatea locurilor de muncă, de politicile bine stabilite privind concediile familiale și de sistemul educațional finanțat public de grădinițe și școli. Părinții pot beneficia de concediu de maternitate (105 zile lucrătoare), concediu de paternitate cu o durată de 9 săptămâni, dintre care 3 săptămâni pot fi utilizate în timp ce mama se află în concediu de maternitate sau de îngrijire a copilului, iar celelalte 6 săptămâni sunt utilizate când mama nu este în concediu de îngrijire a copilului și concediu pentru creșterea copilului (dreptul la oricare dintre părinți pentru 158 de zile lucrătoare). Părinții au, de asemenea, dreptul de a lua concediu neplătit de îngrijire a copilului de la serviciu pentru o perioadă totală de trei ani de la nașterea copilului lor, perioadă în care pot primi o indemnizație de la stat pentru îngrijirea copilului acasă. În Finlanda, dacă un angajator organizează îngrijiri temporare pentru copilul bolnav al unui angajat, prestația pe care o primește angajatul nu este considerată un venit impozabil (perioada maximă de prestație de îngrijire pentru copii fără a fi impozitate este de patru zile de boală).

Munca cu normă parțială nu este tipică în Finlanda (doar 13,9% dintre mame lucrează cu jumătate de normă)⁹³. Federația Familiei din Finlanda monitorizează și acreditează angajatorii ca angajatori

⁹³ Moazami-Goodarzi A. The Work-Family Interface and its Correlates Integrating Variable and Person Oriented Approaches. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7236-3>.

„prietenosi familiei”. Organizațiile sunt sprijinite pentru a introduce noi practici prietenoase la locul lor de muncă.

Norvegia a devenit prima țară care a adoptat legislație în 1993 cu privire la așa-numita „cotă a tatălui” - cinci săptămâni de concediu de paternitate plătit. Astăzi, peste 80% dintre tați își iau astfel de concedii. Scopul său este de a împuternici bărbații să petreacă mai mult timp cu copiii, precum și de a permite femeilor și bărbaților să lucreze și să împartă responsabilitățile familiale.

În Islanda, concediul pentru creșterea copilului cuprinde două tipuri de concediu: concediu paternal plătit cu o durată de 39 săptămâni oferit până la împlinirea copilului a vârstei de 2 ani, și concediu neplătit pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 8 ani. Concediul paternal este divizat conform următoarei scheme: câte 13 săptămâni rezervate pentru fiecare dintre părinți și 13 săptămâni partajate în cadrul familiei.

Modelul demografic, prezent în Franța și Belgia, este orientat spre piața muncii. Scopul acestui model este de a exploata la maxim resursele de muncă, menținând totodată echilibrul demografic. Astfel, femeile beneficiază de concedii scurte odată cu nașterea copiilor, existând în schimb un sistem public de îngrijire a copiilor mai bine dezvoltat comparativ cu alte state europene.

În Franța, politica de armonizare a vieții familiale și a celei profesionale nu este o politică de stat ca atare, ci se află la intersecția politicii familiale și a politicii de ocupare a forței de muncă. Ocuparea, viața de familie și egalitatea de gen sunt fenomene interdependente și, tratându-le individual, se obțin soluții dezechilibrate cu efecte negative asupra societății și asupra economiei. Construirea unui consens între politicile de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie și politicile de promovare a egalității de gen, oferă beneficii întregii populații.

Sprijinul acordat familiilor, în special părinților muncitori, este destul de diversificat și continuu pe întreaga perioadă de creștere a copilului. Asistența extinsă pentru îngrijirea copilului (prin concediu plătit pentru creșterea copilului, prestații pentru îngrijirea copilului,

servicii de îngrijire a copilului, înscriere timpurie în grădiniță și acordarea de îngrijire extrașcolară) sunt motive pentru care femeile nu renunță la un al doilea sau al treilea copil.

Franța este cel mai notabil caz în care legislația abordează problema echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin reducerea timpului de lucru. Începând cu anul 2000, potrivit Legii Aubry, durata legală de muncă este de 35 de ore pe săptămână pentru întreprinderile cu mai mult de 20 de salariați. Este necesar să subliniem că o astfel de lege a creat rezistență din partea angajatorilor. Într-un sondaj efectuat pentru a evalua impactul legii, 40% dintre angajați s-au plâns că munca devenise mai intensă, adică se aștepta să se realizeze la fel cantitatea de muncă în timp mai redus. Acest lucru denotă că reformele legislative trebuie gândite cu atenție din punct de vedere economic și social, fiindcă rezultatele practice ale reglementării activității în conformitate cu principiile flexibile s-ar putea să nu atingă obiectivele reformelor legislative⁹⁴.

Legea mai prevede acordarea de subvenții pentru întreprinderile care reduc cu 10% durata timpului de lucru și angajează cu 6% mai mulți salariați.

Creșele acceptă copiii în îngrijire de zi imediat după încheierea concediului de maternitate, adică de la vârsta de două sau trei luni și sunt deschise în cea mai mare parte a zilei (între orele 7 - 18:00). Școlile-grădinițe (*écoles maternelles*) sunt o componentă-cheie a asigurării generale de îngrijire a copilului. Serviciile din aceste instituții sunt gratuite pentru părinți (cu excepția prânzului)⁹⁵. Cererea de înscriere la *écoles maternelles* pentru copiii de doi ani depășește adesea oferta, ceea ce reflectă opinia ridicată pe care familiile franceze o au despre programe de îngrijire a copiilor, precum și preferințele părinților cu privire la revenirea la locul de muncă. Rata de înscriere a copiilor cu vârsta de 3-5 ani este de 100% în sistemul

⁹⁴ Redmond J., Valiulis M., Drew E. Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues. 2006. https://www.researchgate.net/publication/268978055_Literature_review_of_issues_related_to_work-life_balance_workplace_culture_and_maternitychildcare_issues

⁹⁵ Thevenon O. Does fertility respond to work and family reconciliation policies in France? 2009. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00424832>.

de écoles maternelles. De asemenea, există servicii suplimentare disponibile înainte și după orele de școală, în timpul vacanțelor școlare.

Pentru a facilita reconcilierea forței de muncă și îngrijirea copilului odată ce ambii părinți s-au întors la locul de muncă, Franța mai acordă alocație pentru angajarea unui asistent maternal, indiferent de situația financiară a familiei. Alocația pentru îngrijirea copilului sub 6 ani este acordată familiilor care angajează una sau mai multe persoane care să se ocupe cu îngrijirea copilului, urmărindu-se diversificarea modalităților de îngrijire a copiilor⁹⁶. Suma beneficiului depinde de venitul părintelui/cuplului și de vârsta copilului, contribuția părinților la salariul îngrijitorului copilului nu trebuie să fie mai mică de 15%⁹⁷.

De la începutul pandemiei, guvernul francez a păstrat veniturile prin recurgerea masivă la prestații parțiale de șomaj, care au fost acordate foarte liber. Pentru acei lucrători a căror activitate economică a fost menținută, dar a trebuit să meargă la muncă, a existat posibilitatea fie de a recurge la șomaj parțial, fie de a obține opriri de muncă, ca și cum ar fi fost în concediu medical. Ulterior, orice părinte putea solicita șomajul parțial din cauza închiderii școlii, cu excepția cazului în care unul dintre părinți poate lucra la distanță⁹⁸.

În ansamblu, promovarea unei egalități de gen mai mari în divizarea responsabilităților de îngrijire prin măsuri de politici care se adresează direct bărbaților nu a fost o prioritate puternică în Franța în ultimii ani.

Belgia se evidențiază prin faptul că angajații au dreptul la o „pauză în carieră” pentru a facilita combinarea muncii și viața de familie: 1. suspendarea completă sau reducerea în jumătate a timpului

⁹⁶ Agenția națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Concilierea vieții de familie cu viața profesională.

<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Egalitate%20de%20sanse/Brosura%20conciliere.pdf>

⁹⁷ United Nations Development Programme. International Labour Organization. Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women. December, 2011.

⁹⁸ COFACE. The changing face of work and family life under COVID-19
http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2020/10/WLBCOVID_Brief.pdf

de muncă pe durata unui an în cadrul carierei; prelungirea acestui termen este posibilă printr-un contract colectiv de muncă pe o durată maximă de 5 ani; aceste posibilități sunt valabile pentru toți angajații indiferent de vârsta lor; 2. reducerea timpului de muncă cu 1/5 timp de 5 ani pe durata carierei; această posibilitate este valabilă pentru toți angajații indiferent de vârstă; 3. reducerea timpului de muncă în jumătate sau cu 1/5 fără o durată maximă pentru angajații cu vârsta de peste 50 de ani, cu un stagiul de muncă de peste 20 de ani.⁹⁹

Modelul liberal, existent în Marea Britanie și Irlanda, susține ideea conform căreia statul nu trebuie să se implice în aranjamentele familiei în ceea ce privește îngrijirea copiilor. Dacă angajatorii sunt interesați să angajeze forță de muncă feminină, atunci aceștia trebuie să-și dezvolte propriile politici de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie, prin asigurarea unor facilități destinate creșterii și îngrijirii copiilor. Din cauza că statul face mai puține eforturi pentru a facilita echilibrul dintre muncă și viața privată, strategia preferată de persoanele care au responsabilități în afara muncii plătite este munca part-time.

Marea Britanie a implementat o legislație specifică privind flexibilitatea în viața profesională prin Legea privind ocuparea forței de muncă din 2002. Una dintre principalele elemente este dreptul angajaților de a solicita aranjamente de muncă flexibilă. În conformitate cu dreptul la flexibilitate, părinții cu copii sub 6 ani sau copil cu handicap sub 18 ani au dreptul la modificarea numărului de ore, calendarului orelor și locației de muncă. Din 2007, acest drept este extins la îngrijirea unui adult. Angajatorii pot refuza cererea, bazându-se pe unul dintre următoarele motive: povara costurilor suplimentare; efecte dăunătoare asupra capacității de a satisface cerințele clienților; incapacitatea de a reorganiza munca în rândul personalului existent; incapacitatea de a recruta personal suplimentar; impact negativ asupra calității; impact negativ asupra performanței; insuficiența muncii în perioadele propuse de angajat; schimbări structurale planificate. În consecință, 35% dintre femeile

⁹⁹ European Commission. Family friendly workplaces. Overview of policies and initiatives in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

britanice aflate în concediu de maternitate nu reușesc să obțină aprobarea pentru part-time¹⁰⁰. Alte tipuri de lucru flexibil acoperite în prezent sunt: partajarea de locuri de muncă; lucrul la domiciliu; telemunca; munca în ture; ore eșalonate; ore anualizate; lucru pe termen lung, ore comprimate. Muncitorii au unele prejudecăți față de munca flexibilă și le este frică că lucrează flexibil, or aceasta poate duce la rezultate negative în carieră.

În Marea Britanie, mai mult de unul din șase lucrători britanici își face griji pentru muncă atunci când nu sunt la serviciu, mai mult de un sfert din lucrătorii britanici se simt prea obosiți pentru a face munca gospodărească întotdeauna sau de cele mai multe ori și, în cele din urmă, peste 41% dintre lucrători consideră că locul lor de muncă îi împiedică să mai aibă timp și pentru familia lor, cel puțin uneori¹⁰¹. În consecință, familiile din Marea Britanie experimentează niveluri mai ridicate de conflict dintre muncă și viața privată în comparație cu țările europene unde există suporturi structurale pentru îngrijirea copiilor și alte aranjamente de sprijin pentru gestionarea interferenței muncă-viață privată¹⁰².

Chung și Horst (2018) au demonstrat că în Marea Britanie flexibilitatea este esențială pentru angajarea mamei (cu normă întreagă) după naștere. Controlul timpului de lucru este un aranjament crucial la nivelul companiei, care reduce conflictul muncă-familie și îmbunătățește gradul de adecvare al timpului și angajamentul de muncă. Lucrătorii cu program flexibil au control asupra programului de început și de încheiere a zilei de muncă și își

¹⁰⁰Lott Y. „German mothers’ labor market re-entry after parental leave: Do parents’ flexible working time arrangements help?”. Düsseldorf, 2018.

https://www.femtech.at/sites/default/files/p_fofoe_WP_071_2018.pdf

¹⁰¹ Heejung Ch. Work Autonomy, flexibility and work-life balance. 2017. http://wafproject.org/wordpress/wp-content/uploads/BT_1224371_WAF_report_Final.pdf

¹⁰² Özbilgin M., Beauregard T., Tatli A., Bell M. Work-life, diversity and intersectionality: a critical review and research agenda. În: International Journal of Management Reviews, 2011, 13 (2).

<http://www.wiley.com/bw/journal.asp?ref=1460-8545>

pot adapta timpul de lucru la cerințele familiei, care nu pot fi previzibile¹⁰³.

Femeile din Marea Britanie au dreptul la maximum 52 de săptămâni de concediu de maternitate, dintre care 39 sunt plătite. Mai puțin de jumătate dintre femei folosesc săptămânile rămase de concediu neplătite. O parte din acest concediu poate fi transferat tatălui. În schimb, tații au dreptul la două săptămâni de concediu de paternitate plătit. Majoritatea taților își iau concediu în jurul nașterii copilului, deși doar aproximativ jumătate dintre cei care iau concediu legal de paternitate folosesc cele două săptămâni întregi. În plus, există un sistem legal de concedii pentru creșterea copilului neplătit, disponibil pentru fiecare părinte, dar este mai puțin utilizat pe scară largă. În general, există un sistem de educație timpurie part-time, care este finanțat public pentru copiii sub vârsta școlară obligatorie. Bunicii joacă, în special, un rol esențial în îngrijirea copiilor. Există, de asemenea, servicii speciale pentru copiii de vârstă școlară, care oferă îngrijire „complexă” înainte și după orele școlare. Părinții primesc unele subvenții prin intermediul sistemului fiscal pentru achiziționarea de servicii de îngrijire privată, dar nu toți părinții sunt eligibili și nu acoperă integral taxele, care sunt printre cele mai mari din Europa.

În Irlanda, concediul de maternitate este plătit 75% din plata săptămânală - minim 165,6 euro și maxim 249 euro pentru 22 de săptămâni (4 săptămâni se iau înainte de naștere). Se mai oferă timp liber de la serviciu sau reducere de ore de lucru pentru alăptare. Se beneficiază de protecție împotriva concedierii și dreptul de a lucra după concediu. Mai există concediu pentru cauze majore (boală sau alte urgențe), care sunt plătite integral de angajatori pentru mai puțin de 3 zile lucrătoare în ultimele 12 luni și 5 zile în ultimele 36 de luni.

Modelul celor trei faze, dezvoltat de Austria, Germania, Luxemburg și Olanda, presupune că într-o primă fază femeile participă integral pe piața muncii, dar favorizează modelul bărbatului ca unic

¹⁰³ Lott Y. „German mothers’ labor market re-entry after parental leave: Do parents’ flexible working time arrangements help?”. Düsseldorf, 2018.
https://www.femtech.at/sites/default/files/p_fofoe_WP_071_2018.pdf

întreținător al familiei și retragerea femeilor de pe piața muncii după apariția copiilor. Femeile revin gradual pe piața muncii, chiar dacă de multe ori doar cu jumătate de normă, atunci când copiii ajung la vârsta școlară. Facilitățile destinate creșterii și îngrijirii copiilor sunt slab dezvoltate, însă concediul parental destinat în principal femeilor se întinde pe o perioadă lungă de timp.

Sistemul german oferă beneficii bănești generoase pentru familii (de exemplu, alocații pentru copii și deduceri fiscale), ce încurajează explicit furnizarea de îngrijiri în cadrul familiei, de obicei de către mamă, ceea ce contribuie la un grad ridicat de muncă cu timp parțial în rândul femeilor. Există trei tipuri principale de centre de îngrijire a copilului în Germania, care se disting prin grupa de vârstă pe care o deservește: îngrijirea grupului instituțional pentru copiii sub trei ani, pentru copiii cu vârsta între trei și șase ani (grădiniță) și pentru copiii de vârstă școlară. Începând cu anul 2013, copiii au dreptul la un loc de îngrijire de la vârsta de un an, în conformitate cu o politică recentă de promovare a extinderii accesului la serviciile de îngrijire a copiilor cu vârsta sub trei ani, deși disponibilitatea locurilor rămâne scăzută. Utilizarea îngrijirii private la domiciliu pentru copii este relativ scăzută. Achiziția de îngrijire privată ar putea crește prin anumite reforme, în special o prestație numită „Betreuungsgeld”, introdusă în 2013, permite părinților care nu folosesc unități de îngrijire pentru copii subvenționate public să solicite o prestație în numerar, care poate fi folosită pentru a sprijini îngrijirea familială sau pentru a achiziționa alte forme de îngrijire¹⁰⁴.

În Germania există așteptarea ca femeile să își reducă timpul de lucru după nașterea copilului. Mai mult, normele tradiționale care predomină la locurile de muncă îi motivează pe angajatori să încurajeze reducerea timpului de muncă al mamelor. Deci, participarea la muncă a mamelor este mai slabă, fiindcă și egalitatea de gen este mai scăzută. Germania este un exemplu de stat conservator de bunăstare și un model dominant al angajării

¹⁰⁴Koslowski A., McLean C., Naumann I. Report on incentive structures of parents' use of particular childcare forms. Families and Societies, 35. 2015.
<http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/04/WP35KoslowskiEtAl2015.pdf>

bărbaților. De asemenea, femeile trebuie să decidă înainte de naștere cu privire la preluarea concediului pentru creșterea copilului. Astfel, femeile trebuie să-și planifice concediul pentru creșterea copilului și momentul întoarcerii la muncă în contextul situației lor de muncă înainte de concediul pentru creșterea copilului.

Cu toate acestea, în ultimii ani, Germania a încercat să îmbunătățească egalitatea de gen, sporind capacitatea angajaților de a combina munca cu familia și sprijinind implicarea taților în îngrijirea copiilor. În 2001, Legea privind ocuparea forței de muncă cu normă parțială și cu durată limitată a fost adoptată și s-a acordat aproape tuturor angajaților dreptul de a-și reduce timpul de lucru pentru a oferi îngrijire pentru copii. În 2007 a fost adoptată o reformă a sistemului de concediu pentru creșterea copilului, care le-a acordat tuturor angajaților dreptul de a beneficia de până la trei ani de concediu pentru creșterea copilului, dar compensația salarială (60% din veniturile anterioare cu maximum 1.800 euro) este plătită doar pentru maxim douăsprezece luni după naștere. Angajații au dreptul de a lucra part-time (15-30 de ore pe săptămână) în timpul concediului pentru creșterea copilului. Părinții care lucrează cu normă parțială în timpul concediului pentru creșterea copilului plătit primesc o compensație salarială redusă. Concediul parental neplătit poate fi împărțit în mai multe perioade de concediu și o parte din concediul neplătit pentru copii (maxim 12 luni) poate fi luat până la a opta zi de naștere a copilului. Consecințele acestor inițiative legale au fost mixte. În 2014, marea majoritate a mamelor (96%) au luat concediu pentru creșterea copilului, în majoritate timp de douăsprezece luni, în timp ce mai mult de o treime dintre tați (34%) au folosit concediul pentru creșterea copilului, dar numai până la două luni. Peste 80% dintre lucrătorii cu fracțiune de normă sunt femei (2016)¹⁰⁵.

În Germania, în perioada pandemiei: familiile au primit un „bonus pentru copii” de 300 EURO pentru fiecare copil pentru care există dreptul la alocații, în perioada septembrie și octombrie 2020.

¹⁰⁵ Lott Y. „German mothers’ labor market re-entry after parental leave: Do parents’ flexible working time arrangements help?”. Düsseldorf, 2018.
https://www.femtech.at/sites/default/files/p_fofoe_WP_071_2018.pdf

Acest bonus nu ține cont de alte beneficii sociale potențiale, cum ar fi sprijinul pentru venitul de bază sau plățile de întreținere în avans. Bonusul se plătește automat odată cu alocația pentru copii. Familiile cu venituri mici pot primi o alocație lunară pentru copii de până la 185 EURO, care depinde de mai mulți factori (de venit, costurile de locuință, mărimea familiei, vârsta copiilor etc.)¹⁰⁶.

Guvernul german a lansat în 2010 inițiativa „ore de lucru conștiente”, prin care se oferă firmelor îndrumări cu privire la modul de facilitare pentru ca angajații să-și reconcilieze viața profesională cu cea de familie. În Germania, guvernul promovează munca favorabilă familiei prin programul „Familia - factorul de succes”, ceea ce încurajează angajatorii să ofere program flexibil de lucru.¹⁰⁷

În mai multe țări, inclusiv în Germania, întreprinderile trec printr-un anumit proces de evaluare și în final de certificare drept întreprindere prietenoasă. Legislația obligă companiile să întreprindă măsuri ce permit reconcilierea vieții profesionale și celei familiale. Măsurile existente în companie sunt evaluate de către un evaluator extern. Ulterior se organizează un seminar pentru a identifica alte măsuri posibile, ajungându-se la un acord cu privire la ceea ce ar mai trebui făcut. Aceasta este condiția prealabilă pentru acordarea etichetei provizorii „întreprindere prietenoasă cu familia”. După trei ani, auditorul revine pentru a verifica dacă obiectivele au fost atinse. Dacă este cazul, compania primește cu siguranță eticheta „întreprindere prietenoasă cu familia”.

Auditul se bazează pe 140 de măsurători, grupate în opt categorii:

1. Timpul de lucru: ore flexibile, concedii sau absențe legate de familie.
2. Organizație: participarea angajaților, munca în echipă.
3. Locul de muncă: lucrează acasă sau în timpul călătoriilor.
4. Informații și comunicare: informații interne și despre activități prietenoase cu familia.
5. Leadership: conducerea personalului.

¹⁰⁶ COFACE. The changing face of work and family life under COVID-19 http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2020/10/WLBCOVID_Brief.pdf

¹⁰⁷ European Commission. Family friendly workplaces. Overview of policies and initiatives in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

6. Resurse umane / Dezvoltare personală: instruire și evaluare.

7. Remunerare: salarii și beneficii în natură.

8. Servicii familiale: îngrijire.

Austria oferă părinților dreptul de a lucra cu jumătate de normă până când copilul lor atinge o anumită vârstă (între 6 și 8 ani). De asemenea, în Austria se reglementează numărul de ore lucrate suplimentar în cadrul unor aranjamente flexibile de muncă. Legislația muncii din Austria stabilește posibilitatea prelungirii programului de muncă cu 1 oră pentru a oferi timp liber mai mult înaintea zilelor de odihnă sau celor de sărbătoare, iar în cazul programelor flexibile – posibilitatea prelungirii programului cu maxim 2 ore, distribuit pe o perioadă de 13 săptămâni¹⁰⁸.

Firmele austriece pot solicita un certificat de „audit al muncii și al familiei”. Întreprinderile care au nevoie de a crea locuri de muncă prietenoase cu familia sunt identificate de un auditor extern, le sunt specificate obiective de a fi atinse într-o perioadă stabilită. Ei primesc finanțare și sprijin pentru dezvoltarea și implementarea proiectelor conexe.

În Austria există stimulente fiscale pentru companii legate de furnizarea de servicii de îngrijire pentru angajații lor. Se permite o deducere din veniturile impozabile pentru companii atunci când furnizează servicii de îngrijire a copilului intern sau oferă beneficii angajaților sub formă de servicii de îngrijire a copiilor (în mărime de până la 1.000 de EURO per copil și sunt neimpozabile).¹⁰⁹

Modelul mediteraneean are în centru familia și este caracteristic pentru Spania, Italia, Portugalia și Grecia. Rolul îngrijirii copiilor aparține integral familiei, inclusiv celei extinse, statul neacordând ajutor. Femeile părăsesc piața muncii după nașterea unui copil, ca urmare a lipsei suportului din partea statului în ceea ce privește garantarea păstrării locului de muncă în timpul concediului pentru creșterea copilului. Legislația acestor țări permit femeilor să reducă

¹⁰⁸ Oceretnăi A. Modalități de flexibilizare a programului de muncă: de la practici internaționale la experiențe naționale. În: Studia Universitatis Moldaviae, 2020, Nr. 3.

¹⁰⁹ Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Cum contribuim la crearea locurilor de muncă prietenoase părinților? Chișinău, 2020.

programul de lucru în primele 9-12 luni după nașterea copilului, de obicei legate de alăptare.

Ocuparea forței de muncă feminine în Italia este scăzută, mamele (și bunicile) continuă să efectueze cea mai mare parte a muncii casnice și de îngrijire. Mamele sunt obligate legal să-și ia douăzeci de săptămâni de concediu, în timp ce tații sunt obligați să își ia o zi. În plus, părinții au dreptul la șase luni de concediu pentru creșterea copilului, în mod individual și netransmisibil. Serviciile de educație timpurie și îngrijire sunt împărțite în funcție de vârstă. Scuola dell'infanzia, care face parte din sistemul de învățământ public, este oferită aproape universal copiilor cu vârsta de la trei ani până la vârsta școlară obligatorie (în vârstă de șase ani). Unele familii angajează muncitori casnici sau dădace, mai frecvent dacă mama este angajată, în special într-o ocupație cu statut înalt. În practică, majoritatea copiilor mai mici de 3 ani se află în îngrijirea familială informală de către mame și membrii familiei extinse, mai ales de bunici, decât în serviciile formale de grup. În ultimii ani, a crescut ocuparea femeilor, precum și o cerere crescută de servicii de îngrijire a copiilor sub trei ani, care se reflectă în listele lungi de așteptare pentru servicii publice¹¹⁰.

Italia este însă una din primele țări care a adoptat măsuri pentru modificarea structurii timpului de lucru în instituțiile care funcționează la nivel local. Legea nr. 53/200 prevede acordarea de subvenții pentru întreprinderile care promovează acțiuni pozitive pentru flexibilizarea timpului de lucru. Printre principalele exemple de acțiuni pozitive care se adresează cu prioritate familiilor cu copii de până la 8 ani se enumeră: contracte part time; formarea angajaților la momentul revenirii la locul de muncă (luând în considerare dificultățile de adaptare ca urmare a evoluțiilor înregistrate în câmpul muncii); înlocuirea angajaților aflați în concediu cu angajați temporari, care beneficiază de avantajele prevăzute pentru înlocuirea angajaților absenți.

¹¹⁰Koslowski A., McLean C., Naumann I. Report on incentive structures of parents' use of particular childcare forms. Families and Societies, 35. 2015.
<http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/04/WP35KoslowskiEtAl2015.pdf>.

În Italia, concediul pentru creșterea copilului, cu o durată de 6 luni, poate fi luat pe părți, iar părinții pot beneficia simultan de acest concediu pe o durată totală de maxim 10 luni. De asemenea, dacă ambii părinți folosesc cel puțin 3 luni, durata totală a concediului poate fi prelungită la 11 luni, luna suplimentară putând fi luată de tată. Începând din 2016, femeile care lucrează au dreptul să primească prestații în loc de concediu parental pentru a acoperi costul îngrijirii copilului sau al îngrijirii publice. Durata concediului pentru creșterea copilului, care este obligatoriu pentru tată, a fost majorată la patru zile.

În perioada pandemiei, Guvernul italian a adoptat un concediu parental extraordinar de 15 zile la 50% din salariu, iar alternativa, dacă oamenii nu doreau să accepte acest concediu, era un bonus de 600 EURO pentru a plăti o babysitter. Acest concediu parental extraordinar a fost disponibil pentru toți angajații care au copii cu vârsta de până la 12 ani. Pentru familiile copiilor cu dizabilități nu a fost stabilită nicio limită de vârstă¹¹¹.

În Spania, majoritatea angajatorilor acordă un plus de 6 zile de concediu, care se adaugă la concediul anual de 24 de zile. Legislația mai prevede existența unui tip particular de contract part time, care permite reducerea timpului de lucru al angajatului cu 50% și angajarea simultană a unei persoane aflate în șomaj. În conformitate cu Legea 39/1999: Promovarea concilierii vieții de familie cu viața profesională a angajaților bărbați și femei se prevede acordarea de concedii pentru asistarea rudelor în dificultate; permisul zilnic pentru alăptarea copiilor; reducerea contribuțiilor fiscale pentru întreprinderile care angajează noi persoane pentru a înlocui angajații care lipsesc temporar¹¹².

În Grecia, în perioada pandemiei: lucrătorii angajați în sport, artiștii care lucrează în centre de agrement unde sunt adunați mulți

¹¹¹ COFACE. The changing face of work and family life under COVID-19

http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2020/10/WLBCOVID_Brief.pdf

¹¹² Agenția națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Concilierea vieții de familie cu viața profesională.

<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Egalitate%20de%20sanse/Brosura%20conciliere.pdf>

oameni, precum și toate celelalte tipuri de angajați ale căror activități sunt frecventate de grupuri de oameni primesc o indemnizație specială de 800 EURO pe lună. Mai mult, guvernul grec a decis să ridice venitul minim garantat pentru familiile cu copii (părinții singuri sunt incluși) într-o prestație specifică în luna mai. Familiile au primit un venit suplimentar de 100 EURO pentru primul copil și 50 EURO pentru fiecare ulterior, maximum 300 EURO pentru fiecare familie. Aproximativ 64.000 de persoane au beneficiat de această măsură¹¹³.

Cel mai îndelungat concediu de paternitate este oferit taților din Portugalia (5 săptămâni sau 25 zile lucrătoare). Din cele 5 săptămâni sau 25 de zile lucrătoare de concediu de paternitate, 3 săptămâni sunt obligatorii. Angajații cu copii sub vârsta de 12 ani, sau indiferent de vârstă, dacă sunt invalizi sau bolnavi cronici, au posibilitatea de a alege munca cu jumătate de normă sau flexibilă. Părinții cu copii până la vârsta de trei ani pot solicita să lucreze de acasă¹¹⁴. Între 2006 și 2017, numărul centrelor de îngrijire a copiilor sub trei ani a crescut cu 84% și a fost semnat un protocol privind cooperarea cu organizațiile private non-profit, care prevedea subvenții de la ministerele de resort ale îngrijirii copiilor. Companiile și alți angajatori care urmăresc strategii eficiente pentru a asigura egalitatea de gen și echilibrul dintre viața profesională și viața privată sunt distinși cu Premiul Egalității ca calitate.

Modelul socialist est-european. Acest model este specific țărilor foste comuniste și are o serie de elemente regăsite în modelul demografic. Modelul susține participarea cât mai largă a femeilor pe piața muncii în paralel cu creșterea demografică. În acest context, statele socialiste au dezvoltat atât măsuri care să stimuleze angajarea în muncă a femeilor, cât și măsuri de creștere și îngrijire a copiilor.

¹¹³COFACE. The changing face of work and family life under COVID-19
http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2020/10/WLBCOVID_Brief.pdf

¹¹⁴ European Commission. Family friendly workplaces. Overview of policies and initiatives in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

Muncitorii din Europa de Est au cel mai puțin acces (mai puțin de 10% a populației) la orice tip de program flexibil¹¹⁵.

În Ungaria, declinul populației și al natalității au contribuit la promovarea a diverse politici pro-nataliste și a sprijinului extins pentru familii, inclusiv alocații în numerar și scheme de concediu plătit. Mamele au dreptul la 24 de săptămâni de concediu de maternitate (tații au dreptul la un concediu de paternitate de cinci zile). Există un concediu pentru creșterea copilului, plătit la rate diferite. Familiile mari (cu trei sau mai mulți copii) sunt eligibile pentru un concediu și o plată suplimentară. Majoritatea mamelor se întorc la muncă abia după ce copiii lor încep să frecventeze grădinița. Reformele politice recente au avut ca scop creșterea ocupării mamei, dar fără a schimba radical sistemul de îngrijire a părinților pentru copiii mici. În plus, angajatorii au fost obligați, din punct de vedere legal, să permită mamelor care se întorc din concediul de maternitate să lucreze cu fracțiune de normă până când copiii lor împlinesc trei ani. Serviciile de îngrijire a copiilor sunt structurate într-un sistem împărțit de creșe (în mare parte publice) pentru copii sub vârsta de trei ani și grădinițe pentru copii cu vârste între trei și cinci ani. Există, de asemenea, servicii post-școlare pentru copiii mai mari. Grădinița devine obligatorie de la vârsta de trei ani începând cu septembrie 2015 (anterior participarea era obligatorie de la cinci ani). Aceste servicii sunt gratuite din punct de vedere tehnic, dar părinții plătesc pentru mesele și activitățile suplimentare ale copiilor. De obicei sunt deschise cel puțin 10 ore pe zi în timpul programului de lucru standard¹¹⁶.

Guvernul maghiar acordă finanțări de până la 9500 EURO per la locul de muncă pentru a ajuta companiile și instituțiile din sectorul public pentru a deveni prietenoși cu familia. Această finanțare poate fi

¹¹⁵ Heejung Ch. Work Autonomy, flexibility and work-life balance. 2017. http://wafproject.org/wordpress/wp-content/uploads/BT_1224371_WAF_report_Final.pdf

¹¹⁶ Koslowski A., McLean C., Naumann I. Report on incentive structures of parents' use of particular childcare forms. Families and Societies, 35. 2015. <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/04/WP35KoslowskiEtAl2015.pdf>

folosită, de exemplu, pentru a construi zone la locul de muncă în care copiii se pot juca sau să echipeze camere speciale unde mamele îi pot alăpta¹¹⁷. Ungaria a adoptat un Plan de acțiune pentru protecția locurilor de muncă, care încurajează angajatorii să recruteze femei, inclusiv femei cu copii mici și femei care sunt șomere pe termen lung. Între 2010 și 2018, numărul grădinițelor a crescut cu 50 la sută. Angajatorii pot acoperi costurile legate de serviciile de creșă ale angajaților săi în limita unui salariu minim pe economie – plată ce este scutită atât de impozit pe venit, cât și de prestațiile sociale.

În România, mult timp posibilitatea de a rămâne activ pe piața muncii în perioada concediului parental era redusă, fiindcă legislația era prohibitivă. Indemnizația lunară pentru creșterea copilului se menține la 85% din media veniturilor nete înregistrate în ultimele 12 luni anterioare nașterii. Durata poate fi la alegere - de 1 sau 2 ani. Astfel, părintele poate alege fie 1 an la 85% salariu (cu plafon maxim foarte mare), sau 2 ani la 85% salariu (dar cu un plafon maxim mai mic). Anul 3 este oferit suplimentar pentru părinții unui copil cu dizabilități. Pragul minim pentru 85% e de 600 RON și pragul maxim este de 3400 RON în cazul unui concediu de 1 an, și 1200 RON în cazul unui concediu de 2 ani. Există un bonus de inserție – oferit în caz că mama revine la serviciu înainte ca copilul să împlinească 1 an, în locul indemnizației părintele primește 500 RON lunar până copilul împlinește 2 ani. Suplimentar la indemnizație, toți copiii din România primesc și o alocație lunară de 200 RON până la vârsta de 2 ani, ulterior 84 RON până la vârsta de 18 ani.

Angajatorii din România care vin în ajutorul părinților cu copii mici, în temeiul Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și tichetelor de creșă, ajută părinții în acest domeniu, acordându-le salariaților proprii tichetele de creșă pentru copiii acestora dacă doresc să beneficieze de serviciile oferite în creșe¹¹⁸. Tichetele de creșă pot fi oferite angajaților cu copii de până la 2 ani/de până la 3

¹¹⁷European Commission. Family friendly workplaces. Overview of policies and initiatives in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

¹¹⁸ Stănescu S., Dragotoiu A., Marinoiu A. Beneficiile de asistență socială gestionate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. În: Calitatea Vieții, 2012, XXII, nr.3.

ani în cazul copilului cu dizabilități, care aleg să revină la serviciu și nu beneficiază de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului. Tichetele pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul. Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 450 de lei pentru o lună pentru fiecare copil aflat la creșă. Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei. Este important de menționat că, în conformitate cu prevederile aceleiași legi, valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii¹¹⁹.

România nu a îndeplinit niciunul dintre obiectivele de la Barcelona, potrivit cărora cel puțin 33% dintre copiii sub vârsta de trei ani și 90% dintre copiii cu vârste între trei ani și vârsta școlară ar trebui să beneficieze de servicii de îngrijire. Aproximativ 16% dintre copiii mai mici de trei ani beneficiază de o formă sau alta de îngrijire formală și doar 2% beneficiază de aceasta cel puțin 30 de ore pe săptămână. Se asigură servicii formale de îngrijire pentru 60% dintre copiii între trei ani și vârsta minimă de școlarizare obligatorie (doar 12% beneficiind de îngrijire formală cel puțin 30 de ore pe săptămână). În România, aproximativ 9% dintre gospodăriile declară nevoi nesatisfăcute de servicii formale de îngrijire a copilului – cu 5% mai puțin decât media UE. Aproximativ 69% din totalul femeilor și al bărbaților nu pot beneficia de un regim de lucru flexibil, deoarece programul de lucru este stabilit de angajator, fără posibilitatea de a fi modificat. Accesul la un regim de lucru flexibil în România este mai mic decât în UE, unde 57% dintre femei și 54% dintre bărbați nu au control asupra programului de lucru¹²⁰.

În cazul Estoniei, în anul 2019 au survenit schimbări în plata beneficiilor pentru creșterea și îngrijirea copiilor. Indemnizația lunară pentru creșterea copilului (prestație parentală) se calculează reieșind

¹¹⁹ Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Cum contribuim la crearea locurilor de muncă prietenoase părinților? Chișinău, 2020.

¹²⁰ Institutul European pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Indicele egalității de gen 2019: România.
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190374_mh0319026ron_002.pdf.

din venitul din care s-a plătit impozitul social în ultimele 12 luni anterioare celor 9 luni de sarcină, plafonată la valoarea maximă în sumă de 3548,1 EURO (în 2020), ceea ce corespunde la 3 salarii medii din Estonia în ultimul an. În cazul neobținerii unui venit impozabil, indemnizația se va plăti în cuantumul salariului minim la 1 ianuarie anul trecut (în 2020 – 540 EURO, salariul minim în anul 2019), iar dacă venitul mediu lunar este sub nivelul salariului minim, indemnizația va fi egală cu salariul minim la 1 ianuarie anul curent (în 2020 – 584 EURO). Începând cu 1 septembrie 2019 a încetat plata indemnizației lunare pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani în sumă de 38,36 EURO. Anterior, sistemul de indemnizații pentru creșterea copilului cuprindea o indemnizație lunară (prestație parentală) în mărime de 100% din venitul mediu, dar nu mai mult de 3089,55 EURO, plătită pentru 62 de săptămâni de la finalizarea concediului de maternitate, și o indemnizație lunară de îngrijire la o rată forfetară de 38,36 EURO, plătită de la finalizarea celor 62 săptămâni până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului. Estonia oferă posibilitatea combinării activității de muncă cu plata prestației parentale. Astfel, în cazul în care venitul lunar este mai mic decât jumătate din valoarea maximă a prestației (1774,05 EURO în anul 2020; 1910,77 EURO în anul 2021), valoarea prestației pentru copii nu va scădea, iar în cazul în care venitul depășește această cifră, valoarea prestației parentale achitate se va micșora.

În Republica Cehă, centrele de îngrijire a copiilor care asigură îngrijirea copiilor cu vârsta cuprinsă între 0 și 3 ani (denumite național creșe) au fost reduse drastic în anii '90 ai secolului trecut. Aceasta a fost o consecință a introducerii concediului și a prestațiilor pentru creșterea copilului extins, schimbarea priorităților de cheltuieli publice și eliminarea facilităților de îngrijire oferite de întreprinderi. Dar reflectă și faptul că familiile cehe preferă îngrijirea maternă și chiar consideră îngrijirea maternă preferabilă serviciilor de îngrijire a copiilor până la vârsta de 3-4 ani. Sondajele din Republica Cehă au indicat faptul că părinții percep accesul la servicii de îngrijire pentru copii la prețuri accesibile și de calitate ca o problemă principală de îngrijorare în luarea deciziilor cu privire la revenirea la locul de muncă. Părinții ar fi interesați de serviciile de

îngrijire a copiilor cu vârsta mai mică de trei ani, deoarece locurile pentru copii de doi ani în unitățile de îngrijire a copiilor sunt rare. În plus, studiile arată că serviciile de îngrijire a copiilor și lipsa opțiunilor de transport au fost percepute ca probleme-cheie în reconcilierea muncii și vieții de familie, criticând lipsa oportunităților de muncă part-time/flexibile și arătând lipsa de sprijin din partea angajatorilor față de mamele cu copii mici¹²¹.

În Slovenia, Ministerul Muncii, Familiei și Afacerilor Sociale oferă companiilor un certificat „Companie prietenoasă cu familia” care adoptă practici prietenoase familiei la locul de muncă.

În Letonia a fost realizat un proiect pilot pentru a oferi un program de lucru flexibil pentru personalul cu program de lucru neregulat, pentru a facilita îngrijirea flexibilă a copiilor de către părinții care lucrează în astfel de condiții. Proiectul își propune să asigure un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată pentru lucrători, cu potențiale beneficii pentru angajatori, cum ar fi creșterea productivității și reducerea absenteismului. Rezultatele evaluării sale au arătat o creștere a eficienței organizării timpului și soluționării situațiilor asociate cu necesitatea de a alege între muncă și familie. În plus, s-a înregistrat o creștere a satisfacției în muncă.

Exemplele prezentate mai sus relevă că programele flexibile se aplică neuniform în țările UE. Însă Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor va uniformiza dreptul lucrătorilor din UE la modalități de flexibilizare a organizării programului de muncă. Monitorizarea periodică a politicilor privind concediul pentru creșterea copilului de către Rețeaua internațională privind politicile de concediu și cercetare arată că politicile de concediu în UE sunt într-un flux constant. Statele membre lucrează la proiecte de politici de concediu care nu numai că susțin un echilibru dintre creșterea copilului și a muncii, dar îmbunătățesc și rata de fertilitate și bunăstare a copiilor.

¹²¹United Nations Development Programme. International Labour Organization. Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women. December, 2011.

3.2. Cadrul politicilor de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale în Republica Moldova

Familia reprezintă instituția fundamentală în societate, fapt pentru care statul, prin politicile sale familiale, este obligat într-o măsură mai mare sau mai mică să o susțină în exercitarea funcțiilor sale. Statul pornește de la faptul că familia este autonomă și independentă în luarea deciziilor privind dezvoltarea ei, iar bărbații și femeile sunt egali în ceea ce privește o distribuție mai echitabilă a responsabilităților familiale și a oportunităților de autorealizare în sfera muncii.

Politica de reconciliere între viața familială și cea profesională este implementată la nivel de stat sub formă de programe și legislație care asigură șanse egale pentru bărbați și femei de a se realiza în sfera profesională și cea familială. Există trei direcții principale de implementare a acesteia, și anume: serviciile educaționale pentru copii; concediile pentru părinții care lucrează și creșterea participării bărbaților la îngrijirea copilului; politicile prietenoase de la locul de muncă cu familia. Aceste măsuri ar trebui să acopere: timpul (reglementarea duratei și a programului de lucru, precum și acordarea de timp pentru efectuarea îngrijirii informale); bani, adică plăți materiale către cei care acordă îngrijire (prestații pentru părinții aflați în concediu pentru creșterea copilului); subvenții sau tichete care le permit părinților să plătească pentru serviciile de îngrijire a copiilor furnizate de terți (cum ar fi o bonă); finanțarea directă a instituțiilor pentru copii; servicii la prețuri accesibile, cu o bună calitate. În conformitate cu acest algoritm, politica familială din Republica Moldova se realizează prin programe de țară și legislație, este orientată spre acele direcții, doar că nu acoperă în totalitate problemele ce țin de subvenționarea serviciilor de îngrijire a copiilor, disponibilitatea și accesibilitatea serviciilor de îngrijire de calitate.

Sarcinile de combinare a rolurilor profesionale și familiale sunt astăzi obiectivele politicii sociale de stat. 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.

Necesitatea sprijinirii femeilor cu copii în activitatea profesională, a implicării ambilor părinți în creșterea și educația copiilor și promovarea serviciilor de sprijin pentru părinții încadrați în câmpul muncii a fost stabilită expres în **Strategia pentru protecția copilului pentru anii 2014-2020**. Astfel, în vederea redimensionării semnificației sociale a maternității și paternității și a rolului ambilor părinți în creșterea și educarea copiilor s-a propus întreprinderea următoarelor măsuri: sprijinul reintegrării femeilor cu copii în activitatea profesională prin (re)profesionalizare, facilitarea accesului nediscriminatoriu la liniile de creditare, stimulentele financiare; sprijinul implicării calitative a ambilor părinți în creșterea și educația copiilor prin îndeplinirea în comun a obligațiilor și drepturilor parentale; promovarea campaniilor de conștientizare în scopul combaterii prejudecăților privind rolurile femeilor și bărbaților în familie și societate. Rezultatele scontate urmau să fie: creșterea ratei de reintegrare a femeii în câmpul muncii și în activitatea profesională; reducerea prejudecăților privind rolul ambilor părinți în creșterea și educarea copiilor și promovarea egalității parentale. În vederea promovării serviciilor de sprijin pentru părinții încadrați în câmpul muncii urmau să se întreprindă: garantarea regimurilor de lucru flexibile pentru părinții cu copiii de vârstă preșcolară; dezvoltarea serviciilor publice accesibile de îngrijire și educare a copiilor de vârstă preșcolară, precum și a mecanismelor de încurajare a prestatorilor privați de servicii. Iar în rezultat, părinții, în special femeile cu copii, urmau să aibă acces comparabil egal la (re)integrarea în câmpul muncii. De asemenea, în conformitate cu această strategie, urmau să fie create și promovate servicii subvenționate de îngrijire a copiilor (cel puțin 33% din copiii cu vârsta cuprinsă între 1 și 3 ani și pentru cel puțin 90% din copiii cu vârsta cuprinsă între 3 și 6 ani din mediul rural), precum și stabilirea programului prelungit de activitate a instituțiilor preșcolare cu cel puțin 1 oră. Realitatea ne relevă că în mare parte aceste rezultate nu s-au atins.

În conformitate cu **Strategia Națională de Dezvoltare "Moldova 2030"**, politicile trebuie să faciliteze o reconciliere mai eficientă a timpului pentru viața personală și cea profesională. Acțiuni prioritare propuse în vederea reconcilierii mai eficiente a timpului pentru viața personală și cea profesională sunt: introducerea și promovarea conceptului de reconciliere mai bună a timpului dedicat vieții personale și profesionale la nivelul politicilor publice; asigurarea accesului tuturor familiilor la serviciile de educație și îngrijire timpurie a copiilor și la educația preșcolară; reforma profundă a concediului de îngrijire a copilului, care trebuie să fie optimal ca durată, mai bine plătit și să încurajeze ambii părinți să beneficieze de concediul de îngrijire a copilului; flexibilizarea legislației muncii, pentru a permite angajatorilor și angajaților să agreeze condițiile flexibile de muncă. Privind asigurarea unui echilibru optimal între viața personală și cea profesională s-a propus ca timpul mediu alocat pentru munci neremunerate (ore pe zi) să se reducă de la 3,9 ore în 2013 până la 3,6 ore în 2022, 3,0 ore în 2026 și 2,8 ore în 2030. Un alt indicator de evaluare era timpul mediu alocat de părinți pentru îngrijirea copilului, ore pe zi. Astfel, în conformitate cu datele BNS, în 2013 era de 2,1 ore, pentru 2022 urmează să fie 2,5 ore, pentru 2026 – 2,8 și pentru 2030 – 3 ore. Al treilea indicator timpul mediu petrecut cu familia (ore pe zi) urmează să se majoreze de la 1,2 ore în 2013 până la 1,4 ore în 2022, 1,4 ore în 2026, și 1,8 ore în 2030.

Concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul de odihnă și concediul pentru îngrijirea copiilor bolnavi pot fi considerate instrumente importante ale politicii familiale. Este necesar de subliniat că pe parcursul perioadei concediilor venitul familiei să fie cât mai puțin afectat.

Concediul de maternitate este în mare parte înțeles ca o măsură de sănătate și de salarizare destinată protejării sănătății mamei și a nou-născutului. În Republica Moldova, concediul de maternitate este plătit și se acordă femeilor începând cu a 30-a săptămână de sarcină cu o durată de 126 de zile calendaristice și 140 de zile în cazul nașterilor complicate, ori al nașterii a doi sau mai mulți copii. Acest concediu, în comparație cu alte țări, are o perioadă destul

de îndelungată. Studiile în domeniu evidențiază că concediile mai mari de maternitate sunt în general asociate cu rezultate mai bune în domeniul sănătății pentru mamă și copil¹²².

Cuantumul lunar al indemnizației de maternitate este de 100% din baza de calcul stabilită de către unitatea economică în care angajata își desfășoară activitatea de bază, conform art.7 al Legii sus-menționate. Baza de calcul a indemnizației de maternitate o constituie venitul mediu lunar asigurat, realizat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care au fost calculate contribuții individuale de asigurări sociale.

Concediul paternal este, de regulă, concediul de scurtă durată după nașterea sau adoptarea unui copil și este destinat să permită tatălui de a petrece timp cu partenera și noul copil. Acest concediu are o durată de 14 zile, se acordă în primele 56 de zile de la nașterea copilului (CM cu art. 124¹ Concediul paternal). În perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat. Hotărârea de Guvern (HG) nr.1245/2016 stabilește condiționarea dreptului la indemnizația paternală de: stagiul de cotizare de cel puțin 3 ani sau de cel puțin 9 luni în ultimele 24 luni premergătoare datei nașterii copilului; realizarea unui venit asigurat în ultimele 3 luni premergătoare lunii nașterii copilului. Experții în domeniu califică aceste prevederi, într-o oarecare măsură, discriminatorii în raport cu bărbații, fiindcă în cazul femeilor asigurate acestea au dreptul la indemnizația de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare. Astfel, ar fi justă și oportună stabilirea dreptului taților salariați la o indemnizație paternală indiferent de mărimea stagiului de cotizare. Norma respectivă ar contribui la excluderea aspectelor discriminatorii în raport cu bărbații și la o

¹²² Skinner N., Chapman J. Work-life balance and family friendly policies. Evidence base, 2013, 4. DOI: 10.4225/50/558217B4DE473
<https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au › assets>

implicare mai mare a acestora în îngrijirea copiilor din primele zile după naștere¹²³.

Conform datelor Casei Naționale de Asigurări Sociale (CNAS), numărul taților care au solicitat indemnizația paternală la situația 01.01.2021 constituie 4269 persoane. În acest sens, constatăm o creștere cu 329 tați față de anul 2019.

Angajatorul este obligat să încurajeze salariații să beneficieze de concediu paternal. Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu paternal sunt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii. În vederea informării și încurajării bărbaților să beneficieze de concediul paternal, MSMPs, în parteneriat cu sectorul asociativ, au realizat un spot video la acest subiect, fiind difuzat la posturile TV și rețelele de socializare.

Normele legislative care reglementează modul de acordare a concediului paternal ar putea fi modificate. Mai multe recomandări în acest sens au fost făcute de către Consiliul Economic pe lângă prim-ministru. Mai exact, se propune extinderea perioadei de utilizare a concediului paternal de la 56 de zile până la șase luni. Această modificare va oferi mai mult spațiu de manevră pentru tați, în special pentru cei care se confruntă cu anumite constrângeri legate de timp și circumstanțe la locul de muncă. O altă propunere de politici ține de introducerea posibilității de utilizare fragmentară (adică pe părți) a concediului paternal. Cea de a treia propunere de politici prevede introducerea posibilității de extindere a perioadei concediului paternal. Se presupune acordarea dreptului taților de a solicita, în baza unui acord între părți (angajat-angajator), zile adiționale de concediu paternal, dar nu mai mult de 30 de zile calendaristice, care vor putea fi utilizate în decursul a șase luni de la nașterea copilului. Potrivit datelor unui studiu realizat de Consiliul Economic, circa 40%

¹²³ Oceretnîi A. Analiza comparativă. Politici familiale sensibile la gen: reglementările naționale prin prisma noilor standarde europene. Chișinău, 2021.

dintre bărbații angajați din Republica Moldova nu ar utiliza concediul paternal.¹²⁴

Concediul pentru îngrijirea copilului poate fi luat numai la sfârșitul concediului de maternitate. În 2018 concediul pentru îngrijirea copilului a fost reformat, prin oferirea opțiunii părinților de a beneficia de indemnizație mai mare pentru creșterea copilului proporțional cu reducerea perioadei concediului de îngrijire.

Astfel, în conformitate cu cadrul legal actual, părinții pot opta pentru indemnizație lunară de îngrijire a copilului alegând una din cele două opțiuni propuse. În situația solicitării indemnizației până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, aceasta va constitui 30% din venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, din care au fost calculate și achitate contribuții de asigurări sociale. Mărimea acesteia nu poate fi mai mică decât cuantumul indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate.

În cazul solicitării indemnizației până la împlinirea (de către copil a) vârstei de 2 ani și 2 luni, indemnizația lunară va reprezenta 60% pentru fiecare copil din venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, din care au fost calculate și achitate contribuții de asigurări sociale, dar nu mai puțin de cuantumul dublu al indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate (adică 1280 lei) până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului; de la 1 an și până la împlinirea vârstei de 2 ani și 2 luni a copilului - 30% din baza de calcul stabilită, dar nu mai puțin decât cuantumul indemnizației minime lunare pentru creșterea copilului a persoanei asigurate (640 lei). În cazul în care concediul a fost solicitat până la împlinirea vârstei de 3 ani, iar stabilirea indemnizației până la data împlinirii vârstei de 2 ani și 2 luni, cele 10 luni rămase vor fi neplătite. Opțiunea solicitată inițial pentru stabilirea indemnizației pentru creșterea copilului nu poate fi modificată ulterior.

¹²⁴ Durata concediului paternal ar putea fi extinsă până la 30 de zile calendaristice. Noiembrie, 2021. <https://bizlaw.md/durata-concediului-paternal-ar-putea-fi-extinsa-pana-la-30-de-zile-calendaristice>

A doua opțiune s-a introdus fiindcă, comparativ cu alte state din Uniunea Europeană, Republica Moldova acordă cel mai mult timp pentru concediul de îngrijire a copilului. Însă, în contextul actual în care prea puțin este dezvoltat sistemul de îngrijire a copiilor cu vârsta până la 3 ani, considerăm că durata acestui concediu este optimă și vine să compenseze lipsa creșelor de stat și a celor private.

Se consideră că concediile pentru îngrijirea copiilor de lungă durată îndepărtează mama de pe piața muncii, influențează competențele profesionale ale femeilor, face dificilă (re)integrarea acestora pe piața muncii, mai ales în cadrul sectoarelor în continuă dezvoltare și care solicită o adaptare continuă a formării profesionale la cerințele pieței muncii și diminuează șansele de ascensiune în carieră. Unele studii evidențiază că în condițiile în care legislația stabilește obligația pentru angajator de a menține locul de muncă al salariatului pe un termen care depășește termenii țărilor din UE, angajatorii optează pentru angajarea bărbaților în defavoarea femeilor, fapt demonstrat inclusiv și de rata participării femeilor pe piața muncii.¹²⁵

O investigație națională a evidențiat că 72,7% dintre bărbați și 75,5% dintre femei doresc ca concediul de îngrijire să aibă o durată de 3 ani. Într-o măsură mai mare, pledează pentru concediul de îngrijire a copilului de 1 an de zile bărbații și femeile cu vârsta de 18-29 de ani. Acest fapt relevă schimbările care au loc în viziunea generațiilor tinere, care acordă o atenție mai mare carierei profesionale.¹²⁶

Legislația națională prevede posibilitatea de utilizare a concediului pentru îngrijirea copilului integral sau pe părți oricând, până la împlinirea vârstei de 3 ani (CM, art.124, alin.3). De indemnizație lunară pentru creșterea copilului beneficiază, la cerere, opțional: unul dintre părinți, bunelul, bunica, o altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorele, dacă sunt persoane asigurate și îndeplinesc condițiile de realizare a stagiului de cotizare prevăzute la art. 6 alin. (1) sau (2).

¹²⁵ Centrul de Drept al Femeilor. Costul economic al inegalităților de gen în Republica Moldova. Chișinău, 2020.

¹²⁶ Centrul de drept al Femeilor. Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova. Chișinău, 2015.

Deși din punct de vedere legal și bărbații pot fi beneficiari ai concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, statistic, însă, numărul lor este mult mai mic în comparație cu numărul femeilor. Conform datelor CNAS, la 01.10.21 numărul beneficiarilor de indemnizație lunară pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani pentru persoane asigurate era de 47830, dintre care 36770 erau femei și 11060 erau bărbați. Mărimea medie a indemnizației lunare pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani era de 2437 lei, pentru femei fiind de 2236 lei și pentru bărbați de 3553 lei.

Persoanele neasigurate au dreptul la ***indemnizația lunară pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani***. Începând cu 1 ianuarie 2021, cuantumul indemnizației constituie 740 de lei. Conform datelor CNAS, la 01.10.21 numărul beneficiarilor de indemnizație lunară pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 1,5/2,0 ani pentru persoane neasigurate era de 33348, dintre care 32735 erau femei și 613 erau bărbați în sumă de 740 de lei. Faptul că numărul taților care folosesc concediu pentru îngrijirea copilului de către persoanele neasigurate este mic relevă că bărbații folosesc concediul de îngrijire a copilului preponderent în situațiile când au statut de persoane asigurate. Până la vârsta de 1 an indemnizația aceasta acoperă 79,7% din minimumul de existență, iar de la vârsta de 1 an până la 2 ani – doar 36,9%.

La etapa actuală se înregistrează un grad înalt de dependență de garanțiile sociale. Totodată, prestațiile și concediul pentru creșterea copilului reprezintă măsuri insuficiente pentru menținerea bunăstării familiilor cu copii.

Legislația din Republica Moldova, chiar dacă include unele prevederi privind concediul paternal și dreptul taților la concediul de îngrijire a copilului, încă nu este de natură să asigure dreptul egal al ambilor părinți la îngrijirea copiilor. Legislația națională nu prevede o perioadă de concediu rezervată în exclusivitate pentru tați și nu este suficient de flexibilă în a oferi posibilitatea părinților de a folosi o parte din concediul parțial plătit după împlinirea vârstei de 3 ani a copilului. Cadrul legal nu conține prevederi care ar stimula mama și tatăl să împartă între ei concediul de îngrijire a copilului. În acest

context, Consiliul Economic pe lângă prim-ministru în cadrul unui document a propus unele recomandări de politici în privința concediului de îngrijire a copilului până la vârsta de trei ani, pentru a oferi posibilitate fiecărui părinte de a participa activ la îngrijirea copilului, iar deciziile legate de când, cine și cum își asumă concediul de îngrijire a copilului să aparțină părinților.¹²⁷ Aceeași opinie este susținută și de alți experți, care subliniază că, în scopul încurajării implicării ambilor părinți în creșterea copilului, este necesară completarea legislației naționale prin aplicarea următoarelor scenarii: 1. Obligatorietatea transferului a jumătate din concediul pentru îngrijirea copilului către al doilea părinte, prin aplicarea unor scheme de plată mai atractive decât în cazul concediului nepartajat între părinți sau prin oferirea unei luni suplimentare plătite celuilalt părinte; 2. Obligatorietatea transferului a cel puțin 2 luni din concediu, în cazul distribuirii între părți a acestuia, până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului. Aceste scenarii nu ar putea fi aplicate în cazul familiilor monoparentale sau al celor cu un singur întreținător¹²⁸.

În cadrul unor rapoarte de evaluare se recomandă ca concediile de îngrijire a copilului să determine tații să opteze pentru a beneficia de concediul de îngrijire a copilului. În acest sens, se recomandă ca modalitatea de calcul a grilei de beneficii să penalizeze tații care nu optează cel puțin pentru o perioadă minimă din concediu (care poate începe cu 1 lună și poate fi prelungită până la 4-5 luni) și să ofere suplimente financiare acelor tați care beneficiază mai mult decât perioada minimă. În acest caz, plățile indemnizațiilor pentru tați ar fi direct proporționale cu perioada concediului.¹²⁹

Părinții din Republica Moldova mai pot beneficia de ***concediu pentru îngrijirea copilului având vârsta de la 3 până la 4 ani***, cu

¹²⁷ Durata concediului paternal ar putea fi extinsă până la 30 de zile calendaristice. Noiembrie, 2021. <https://bizlaw.md/durata-concediului-paternal-ar-putea-fi-extinsa-pana-la-30-de-zile-calendaristice>

¹²⁸ Oceretnîi A. Analiza comparativă. Politici familiale sensibile la gen: reglementările naționale prin prisma noilor standarde europene. Chișinău, 2021.

¹²⁹ Guvernul Republicii Moldova. Raportul de țară privind implementarea angajamentelor declarației de la Beijing și a platformei de acțiune Beijing+25. Chișinău, 2019. https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf.

menținerea locului de muncă (funcției). Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat din inițiativa salariatului.

Potrivit modificărilor la Legea 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale din 1 iulie 2019, ***părinții care beneficiază de indemnizații pentru creșterea copilului, dar decid să se încadreze în câmpul muncii, vor primi și indemnizația, și salariul.*** Scopul introducerii acestor opțiuni este promovarea măsurilor de dezvoltare a unor scheme motivaționale și de suport pentru părinți, prin încurajarea revenirii acestora în câmpul muncii, iar obiectivul constă în concilierea vieții de familie cu cea profesională în vederea asigurării implicării echitabile a părinților la creșterea și educarea copiilor.

Concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav însoțit de indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă până la împlinirea vârstei de 10 ani, iar în cazul copilului care suferă de maladie oncologică și al copilului cu dizabilitate pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani. Pentru un caz de îmbolnăvire a copilului indemnizația se acordă pentru perioada în care copilul necesită îngrijire, dar nu mai mult de 14 zile calendaristice – în caz de tratament în condiții de ambulatoriu și de cel mult 30 zile calendaristice – în caz de tratament în staționar. Este necesar să subliniem că atât concediul de îngrijire a copilului, cât și cel medical pot fi acordate și tatălui sau altor rude.

Concediul pentru îngrijirea unui membru de familie bolnav, în conformitate cu certificatul medical, cu o durată de până la 2 ani (CM, art.78, alin.1, lit.b). Durata concediului pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei poate fi de până la doi ani. În principiu, angajatorul nu are dreptul să refuze satisfacerea unei astfel de cereri în situația în care sunt prezentate toate actele confirmative. În cazul în care acesta refuză să acorde concediul solicitat, răspunsul poate fi contestat în instanța de judecată,

Serviciile de îngrijire a copiilor. Studiile recente relevă că investițiile în educația preșcolară are un aport esențial la dezvoltarea

capitalului uman¹³⁰. Aceasta se datorează faptului că domeniul serviciilor educaționale contribuie la dezvoltarea copiilor, la creșterea ratei de participare a femeilor în câmpul muncii și, respectiv, la reducerea sărăciei și, nu în ultimul rând la majorarea ratei de fertilitate. Astfel, beneficiile serviciilor de îngrijire a copiilor de calitate depășesc costurile pentru educația preșcolară.

Potrivit actelor normative naționale, educația timpurie are drept scop principal dezvoltarea multilaterală a copilului și pregătirea pentru integrarea în activitatea școlară (art. 23, Codul Educației (CE)). În urma modificărilor cadrului legal din 2018, educația timpurie include două cicluri: educația antepreșcolară, pentru copiii cu vârsta de la 0 la 2 ani; și învățământul preșcolar, pentru copiii cu vârsta de la 2 la 6 (7) ani. Clasificarea legislativă este realizată în conformitate cu clasificarea Internațională Standard al Educației (ISCED–2011): nivelul 0 – educația timpurie: educația antepreșcolară; învățământul preșcolar. Această modificare are drept scop asigurarea accesului copiilor cu vârsta de la 2 ani la serviciile de educație preșcolară, contribuind astfel la reintegrarea părinților în câmpul muncii. În pofida acestei schimbări, numărul creșelor și locurilor în ele nu s-a majorat, întrucât nu există niciun plan de extindere a serviciilor de creșă și de implementare a acestor modificări legislative.

Potrivit art. 157, guvernul își asumă să examineze practica statelor membre ale UE în domeniul educației antepreșcolare și va prezenta Parlamentului propuneri de modificare a CE privind organizarea, tipurile și modalitățile de finanțare a serviciilor de educație antepreșcolară. Până la etapa actuală acest lucru nu s-a realizat.

Cadrul legal mai stipulează că educația timpurie se desfășoară în creșe, grădinițe, centre comunitare de educație timpurie sau în alte instituții care prestează servicii în conformitate cu standardele educaționale de stat. Articolul 24 al actului normativ stipulează că educația antepreșcolară se realizează în familie, aceasta beneficiind de

¹³⁰ Савинская О. Б. Родительская оценка услуг детского сада: ценность воспитания и обучения. În: Журнал социологии и социальной антропологии. 2015. Т. XVIII. № 2.

finanțare de la bugetul public național conform legislației în vigoare. Faptul că APL-urile, în noua redacție a legii, nu au nici un fel de obligații de a organiza creșe de stat reprezintă o lacună care nu încurajează autoritățile locale să întreprindă măsuri. Ar fi necesar ca măcar pentru municipiile mai mari să fie prevăzute obligații de dezvoltare a serviciilor antepreșcolare pentru copiii de 1-2 ani.

La solicitarea părinților, autoritățile administrației publice locale pot organiza educația antepreșcolară cu finanțare de la bugetele locale. De asemenea, statul suportă cheltuielile pentru serviciile de învățământ preșcolar și de îngrijire în instituțiile publice pentru toți copiii, inclusiv și pentru copiii cu cerințe educaționale speciale. În pofida acestui lucru, părinții achită pentru alimentația copiilor, dar există compensații pentru copiii din familii vulnerabile.

Conform art. 25 din CE, 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 CE, doar grupa pregătitoare din educația timpurie face parte din învățământul obligatoriu, celelalte grupe de vârstă au caracter neobligatoriu.

Deși în Republica Moldova de mai mulți ani activează instituții educaționale preșcolare private, cadrul legal cu privire la activitatea acestora nu este stabilit clar și detaliat (nici statutul juridic, nici cerințele sanitare sau educaționale), astfel, pe acest segment se denotă o concurență mică și prețuri excesiv de mari. Aceste instituții, de regulă, activează fără înregistrare, sau cu statut de ONG sau centre de dezvoltare. Dezvoltarea unui cadru legal de cerințe clare pentru deschiderea grădinițelor private și neguvernamentale, asigură servicii de calitate, dezvoltarea cărora reduce presiunea asupra sectorului public de asemenea servicii.¹³¹ Potrivit datelor BNS, în 2020 instituțiile de învățământ private (15) au funcționat doar în mediul urban. Numărul de copii înscriși în instituțiile private a constituit 1,1 mii persoane, fiind în creștere cu 4,7% față de anul 2019.

¹³¹ Popescu C. Reforma concediului de îngrijire a copiilor de vârstă 0-3/3-6 ani: mai scurt, mai bine plătit, urmat de servicii bune de creșă/grădiniță. Chișinău, 2015.

Organizarea și funcționarea instituției de educație timpurie este reglementată prin Regulamentul-Tip de organizare și funcționare a instituției de educație timpurie, aprobat prin Ordinul ME nr. 254 din 11.10.2017. Normele sanitare pentru exploatarea și întreținerea instituțiilor de educație timpurie sunt reglementate în Hotărârea de Guvern nr. 1211 din 04.11.2016 cu privire la aprobarea Regulamentului sanitar pentru instituțiile de educație timpurie. Standardele naționale stabilesc cerințe tehnice și sanitare stricte legate de procesul de organizare a educației antepreșcolare. Scopul setat al cerințelor tehnice și sanitare este de a asigura siguranța și sănătatea copiilor, ținând cont mai ales de vârsta acestora și particularitățile fiziologice. Majoritatea normelor care reglementează condițiile tehnice și sanitare de funcționare a instituțiilor de educație timpurie au un caracter imperativ. Nerespectarea normelor duce la interzicerea activității instituției și aplicarea sancțiunilor în conformitate cu prevederile legislației.

Elaborarea curriculumului de educare și îngrijire a copilului se realizează în baza prevederilor Cadrului de Referință al Educației Timpurii din Moldova (CRET), de Curriculumul pentru Educația Timpurie și Standardele de învățare și dezvoltare a copilului de la naștere până la 7 ani. Instituțiile de educație timpurie, la solicitare, pot implementa programe educaționale alternative celor de stat: Programul Educațional Waldorf, Programul Educațional Maria Montessori, Frene, cu condiția că acestea au fost aprobate inițial de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării.

Potrivit datelor BNS, în ultimii ani numărul instituțiilor de educație timpurie s-a majorat de la 1469 în 2016 până la 1485 în 2020. În 2020, din totalul instituțiilor de educație timpurie, 808 unități aveau statutul de creșă-grădiniță, 568 - grădinițe, 90 - școli-grădinițe, 17 - centre comunitare și 2 - creșe. Comparativ cu anul 2019, rețeaua de instituții de educație timpurie a înregistrat modificări, în special, a crescut numărul de grădinițe (cu 25 unități) și a scăzut numărul de creșe-grădinițe (cu 21 unități).

În 2020, doar 7,8% din copiii de vârsta de până la 3 ani au beneficiat de educația antepreșcolară. Ponderea copiilor cuprinși în educația preșcolară era 92,2%. Pentru mun. Chișinău ponderea

copiilor până la 3 ani înscriși este cea mai mică, fiind de 6,3%, dar cea a copiilor de 3 ani și peste este cea mai mare, reprezentând 93,7%. Situația, îndeosebi în ceea ce privește cuprinderea copiilor până la 3 ani, necesită a fi soluționată, fiindcă în mun. Chișinău sunt înregistrate cele mai multe persoane salariate din totalul pe republică și există locuri de muncă pentru părinți. În conformitate cu Raportul de țară privind implementarea angajamentelor declarației de la Beijing și a platformei de acțiune Beijing+25, s-a evidențiat necesitatea unui program național de extindere a serviciilor de creșă. Autoritățile urmau să își asume o țintă de 50% de acces la creșe până în anul 2020, lucru care nu s-a realizat până la etapa actuală. În conformitate cu Strategia națională de dezvoltare "Moldova 2030", rata de cuprindere în educația preșcolară pentru anul 2022 este prevăzută să fie 93%, pentru 2026 – 96% și pentru 2030 – 98%.

Situația ce ține de serviciile de îngrijire a copiilor este percepută drept o criză în mun. Chișinău și mun. Bălți. Astfel, datele statistice ne relevă că în 2020, la 100 de locuri în instituțiile preșcolare din mun. Bălți revin 111 copii, iar în mun. Chișinău - 94 de copii. Termenul „criză” este adesea utilizat ca răspuns la lipsa serviciilor de calitate de îngrijire a copiilor și consecințele care le generează asupra părinților. Unele instituții preșcolare sunt supraaglomerate și se creează liste de așteptare pentru înscrierea copiilor la grădinițe. Anume supraaglomerarea determină și îmbolnăvirea frecventă a copiilor, iar unii părinți renunță din acest motiv să-și mai ducă copiii la grădiniță. În Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 se subliniază că insuficiența serviciilor de îngrijire a copiilor la etapa preșcolară creează mari obstacole în calea afirmării profesionale a femeilor.

În ultimii ani, tot mai multe grădinițe sunt adaptate la necesitățile copiilor cu necesități speciale. În anul 2020, numărul copiilor cu deficiențe senzoriale, fizice și comportamentale înscriși în instituțiile de educație timpurie a fost de 742 persoane. Majoritatea acestor copii fac parte din grupa de vârstă 3 ani și peste și sunt cuprinși în educația preșcolară (96,6%). În funcție de tipul necesităților, ponderi mai mari revin copiilor cu deficiențe de vorbire (38,4%), de vedere (26,5%) și de intelect (13,9%). În instituțiile de

educație timpurie cu destinație generală sunt integrați 175 copii cu dizabilități și 1259 copii cu cerințe educaționale speciale. Nu toate instituțiile preșcolare acceptă copii cu dizabilități.

În pofida acestor progrese, continuă să se înregistreze mai multe probleme de discriminare a copiilor cu dizabilități în sistemul educațional - lipsa sau insuficiența cadrelor didactice de sprijin și a unor specialiști (psihologi, psihopedagogi, logopezi); bariere atitudinale ale cadrelor didactice în procesul de integrare a copiilor cu nevoi educaționale speciale; alocarea neeficientă a resurselor financiare destinate educației incluzive; nevoia de informare continuă a cadrelor didactice cu privire la modul de interacțiune cu copiii cu dizabilități, în special cu cei cu deficiențe mintale¹³².

Sistemul educației preșcolare din Republica Moldova rămâne subfinanțat, aceasta se răsfrânge negativ asupra familiilor, părinții copiilor deseori sunt nevoiți să suporte costul financiar necesar pentru îmbunătățirea condițiilor din grădinițe (reparații, dotare cu mobilier, obiecte de uz casnic etc.). Nivelul scăzut de salarizare duce la o rată mare de fluctuație a personalului (potrivit datelor BNS, câștigul salarial mediu lunar brut în învățământ a constituit 7016 lei, reprezentând 88,3% din câștigul salarial mediu pe economie). Din cauza nivelului redus de remunerare, multe poziții sunt suplinite de personal necalificat și care nu beneficiază de instruire adecvată. Doar 49% din personalul didactic are studii universitare. În Chișinău, ponderea celor cu studii universitare este de 75%, restul având studii medii specializate și 5% sunt fără specializare¹³³. Salariile mici reduc prestigiul profesiei, iar oamenii nu doresc să dobândească un nivel ridicat de educație și apoi să primească salarii mici, așa că există dificultăți în atragerea muncitorilor calificați în domeniul îngrijirii copiilor.

¹³² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Brosura_ro.pdf

¹³³ Ministerul Educației al Republicii Moldova. Evaluarea sistemului de învățământ preșcolar și definirea metodologiei de determinare a costului pentru serviciile educaționale și de îngrijire a copilului în Republica Moldova. 2016. <https://www.unicef.org/moldova/rapoarte/evaluarea-sistemului-de-%C3%AEenv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2nt-pre%C8%99colar>

Unele instituții preșcolare din mediul rural au fost modernizate în cadrul „Programului de asistență tehnică și financiară acordată de Guvernul României pentru instituțiile preșcolare din Republica Moldova” implementat de FISM. Prin intermediul proiectului a fost dezvoltată rețeaua de instituții din localitățile rurale prin renovarea și construcția instituțiilor preșcolare; s-au îmbunătățit condițiile educaționale prin asigurarea metodică-didactică și tehnico-materială; a fost promovat și implementat conceptul de „centru educațional de tip școală-grădiniță” pentru asigurarea accesului comunităților dezavantajate la programe de educație timpurie. Ca urmare a implementării proiectului, 89 instituții preșcolare au fost renovate/construite și dotate cu bunuri, astfel încât beneficiari direcți urmând să fie 6 818 de copii, circa 1000 de cadre didactice și personal tehnic.¹³⁴

În cadrul unor studii s-au calculat costurile potențiale pentru extinderea rețelei de instituții antepreșcolare pentru a cuprinde toți copiii de vârstă respectivă. Costul înrolării unui copil adițional în instituțiile educaționale preșcolare a fost de aproximativ 64 600 lei în anul 2016. Astfel, pentru a acoperi toți copiii de vârstă 1-2 ani, care nu frecventau nici o instituție de învățământ ante - și preșcolar, costurile totale anuale ar fi ajuns la 3,5 miliarde lei deja în 2019, sau 1,7% din PIB, ceea ce face practic imposibil desfășurarea unui program investițional amplu pe termen scurt, în special în condițiile unui buget cronic deficitar. Costurile capitale estimate care sunt necesare pentru extinderea rețelei instituțiilor antepreșcolare sunt semnificative și ar necesita o perioadă extinsă de implementare. În 2019, costurile capitale estimate sunt echivalente cu 6% din toate cheltuielile Bugetului Public Național și 33% din bugetul total destinat învățământului. Luând în considerație tendințele demografice actuale, aceste cifre se vor diminua în anii următori¹³⁵.

¹³⁴Guvernul Republicii Moldova. Raportul de țară privind implementarea angajamentelor declarației de la Beijing și a platformei de acțiune Beijing+25. Chișinău, 2019.

https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf.

¹³⁵ Centrul de Drept al Femeilor. Costul economic al inegalităților de gen în Republica Moldova. Chișinău, 2020.

Toate mamele intervievate își doresc asigurarea cu servicii educaționale și de îngrijire de calitate a copiilor. Principalele soluții recomandate fiind asigurarea cu loc în creșă/grădiniță, tichete pentru plata serviciilor de bonă, stabilirea unor persoane la grădiniță care să aibă grijă de copii atunci când părinții ajung mai târziu să-i ia (12%), crearea condițiilor pentru a veni cu copilul la serviciu (camere de joacă, specialiști care să realizeze activități educative cu copiii – 8,8%), organizarea de recreere și petrecere a timpului liber pentru copii în timpul vacanței, organizarea de tabere pentru copii pe parcursul perioadelor de vacanță. *"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?"* (Mamă_25 de ani). *"Ar trebui de deschis grădinițe bune, ca micuții să nu se îmbolnăvească așa de des"* (Tată_32 de ani).

În continuare este necesară investirea în serviciile de educație preșcolară - de a îmbunătăți disponibilitatea și calitatea infrastructurii, de a spori capacitățile de resurse umane, inclusiv calitatea formării specialiștilor. Ameliorarea situației în domeniul serviciilor de îngrijire este importantă, fiindcă precaritatea în domeniul dat contribuie ca echilibrul dintre viața profesională și familie să fie problematic și să se perpetueze inegalitățile pieței muncii bazate pe gen.

Accesul la servicii de înaltă calitate de îngrijire pentru copii reprezintă o condiție principală pentru ca mamele să se întoarcă la locul de muncă după concediul de maternitate sau concediul de îngrijire a copilului. Instituțiile de învățământ preșcolar au nu numai o funcție educațională, ci și o funcție socială, permițând părinților preșcolari să își exercite dreptul la muncă. Serviciile de îngrijire a copiilor le oferă cuplurilor cu copii oportunitatea de a „externaliza” o parte dintre responsabilitățile lor (și astfel având mai mult timp de investit în activități remunerate).

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. În cazul în care capacitatea de îngrijire a copiilor este restrânsă și/sau costisitoare, părinții nu se pot angaja în muncă plătită așa cum doresc sau depind de accesul la îngrijiri mai ieftine și / sau informale. Unele

analize arată că, dacă prețul serviciilor instituțiilor preșcolare scade cu 50%, oferta de muncă de la tinerele mame crește cu aproximativ 6,5-10%.¹³⁶

Atunci când o femeie decide nașterea unui copil, ia în considerare nu numai situația ei financiară, ci și posibilitățile și condițiile de creștere a copiilor, care sunt determinate de dezvoltarea sistemului de servicii de îngrijire a copiilor. Prin urmare, disponibilitatea instituțiilor de învățământ preșcolar este unul dintre factorii importanți care afectează pozitiv atât decizia de a avea un copil, cât și angajarea femeilor. Studiile arată că în depășirea conflictului dintre angajarea femeilor și maternitate, cea mai eficientă politică este furnizarea de servicii instituționale de îngrijire a copilului, indiferent de bunăstarea materială a femeii și de vârsta copilului¹³⁷.

Flexibilitatea muncii este esențială îndeosebi pentru angajarea mamei (cu normă întreagă) după naștere, reducând conflictul muncă-familie și îmbunătățind gradul de utilizare a timpului.

În conformitate cu art. 100¹ al CM, se reglementează programul flexibil de muncă. Astfel, programele flexibile de muncă se stabilesc de către angajator de comun acord cu salariatul, la solicitarea acestuia, dacă această posibilitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în alt act normativ la nivel de unitate.

Programele flexibile de muncă presupun un mod diferit de organizare a timpului de muncă față de regimul de muncă stabilit în cadrul unității. Programul flexibil de muncă se instituie în baza acordului dintre părți, cu monitorizarea de către angajator a timpului zilnic de muncă al salariatului. Condițiile de activitate în cadrul programului flexibil de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă. Programul flexibil de muncă se aplică fără a aduce atingere

¹³⁶Гизатуллина А.В., Зимова Н.С. Проблемы дошкольного возраста в современной России и мире. 2019. DOI: 10.31249/rsm/2019.04.13 <http://rossovmir.ru/files/1319.pdf>

¹³⁷ Синица А.Л. Труд по уходу за детьми дошкольного возраста: сочетание домашней и общественной форм. Монография. Москва, 2012.

prevederilor art. 100 din CM, care se referă la durata zilnică a timpului de muncă.

Punctul 6 al art. 100¹ stipulează că, durata zilnică a timpului de muncă poate fi împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă, și o perioadă variabilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare. Potrivit prevederilor cadrului legal, dreptul la astfel de program este unul extins, nefiind un drept exclusiv al părinților sau îngrijitorilor salariați.

În conformitate cu proiectul de lege pentru modificarea CM al Republicii Moldova nr.154/2003¹³⁸, beneficiile potențiale pentru angajatori vor fi obținerea unui randament al muncii sporit urmare a flexibilizării programelor de muncă, iar pentru salariați posibilități sporite de îmbinare a vieții de familie cu cea profesională, sporirea calității și bunăstării vieții. Din punct de vedere social sunt posibile îmbunătățiri a ocupării forței de muncă, în special a femeilor cu copii mici și a persoanelor care îngrijesc de membri ai familiei.

Articolul 97 din CM mai stabilește organizarea muncii pe fracțiuni de normă (timp de muncă parțial). În legătură cu aceasta, se impune operarea unor modificări, în special la art.98, pentru reglementarea interzicerii tratamentului nefavorabil al salariaților cu săptămâna de muncă comprimată în raport cu cei cu săptămâna întreagă de muncă.

Legislația națională mai reflectă dreptul angajaților de a refuza munca suplimentară sau programul flexibil de muncă, inclusiv obligația angajatorilor de a notifica în termene rezonabile angajații cu privire la anumite schimbări ale programelor de muncă.

Totodată, CM din Republica Moldova reglementează prin art. 292¹ munca la domiciliu, potrivit căruia salariații cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii. Salariatul cu munca la

¹³⁸ Proiectul de lege pentru modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.

https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/proiectul_429.pdf

distanță se bucură de toate drepturile și garanțiile prevăzute de lege, de contractul colectiv de muncă, de contractul individual de muncă sau de alt act normativ la nivel de unitate aplicabil salariaților al căror loc de muncă este organizat de angajator. Angajatorul organizează securitatea și sănătatea în muncă a salariaților cu munca la distanță în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, precum și ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă.

În cadrul legal al Republicii Moldova nu se regăsește reglementarea telemuncii, aceasta fiind prestată în baza libertății contractuale. Telemunca reprezintă o formă de prestare a muncii, în cadrul căreia munca este prestată prin intermediul tehnologiilor informaționale, iar, ca regulă, aceasta nu se desfășoară la sediul angajatorului. Probabil, cel mai utilizat spațiu pentru telemuncă este chiar locuința salariatului, însă definiția nu exclude orice alte locații unde salariatul ar putea avea acces la mijloacele informatice necesare și unde s-ar putea asigura condițiile corespunzătoare de protecție a datelor și securitate și sănătate în muncă. Astfel vedem că telemunca prezintă unele asemănări cu munca prestată la domiciliu, sub aspectul faptului că de cele mai multe ori telesalariatul prestează munca de la domiciliul său.¹³⁹

Datele studiilor desfășurate relevă că nu toate prevederile ce se referă la timpul de muncă flexibil se aplică pe larg în Republica Moldova, fiind menționate dificultăți de aplicare atât din partea angajatorilor, cât și a salariaților.

Mamele cu copii de vârstă preșcolară intervievate cel mai multă consideră că au nevoie de a se implementa programe de muncă flexibile (35,3%), deoarece acestea sunt compatibile cu responsabilitățile familiale. Alte propuneri ce țin de flexibilitatea muncii se referă la necesitatea de a avea zile libere suplimentare în anumite situații (17,5%); posibilitatea de a lucra de la domiciliu (16,6%); posibilitatea de a merge fără probleme în concediu medical;

¹³⁹ Macovei T. Reglementarea activității prin telemuncă în Republica Moldova. În: Statul, securitatea și drepturile omului în condițiile societății informaționale. Chișinău, 2020.

oportunitatea, dacă este cazul, de a părăsi serviciul, de a pleca devreme / a veni mai târziu și muncă cu jumătate de normă. Munca flexibilă ar trebui să fie una dintre soluțiile la care să se poată apela pentru a concilia viața de familie cu cariera, rezultatele muncii fiind mai importante decât timpul de muncă (numărul de ore petrecut la locul de muncă).

Reducerea discrepanțelor la nivel de salarizare. Atât în Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă (2007-2015), cât și în Programul Național de Asigurare a Egalității de Gen (2010-2015) s-a propus să se reducă diferențele salariale. Guvernul a lansat în anul 2016-2018 mai multe reforme în sistemul de salarizare în sectorul bugetar și în sistemul de ocupare a forței de muncă, însă politicile publice pentru reducerea diferențelor salariale în Republica Moldova nu au funcționat. Obiectivele de a reduce diferențele salariale nu au fost urmate de intervenții consecvente și/sau nu au vizat cauzele diferențelor salariale – cele ce țin de discriminarea indirectă pe piața muncii și cele ce țin de discriminarea directă la locul de muncă¹⁴⁰.

Se constată lipsa suportului în motivarea angajatorilor să asigure transparență în salarizare și plata egală pentru muncă egală din partea autorităților centrale. De asemenea, Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității nu are suficiente împuterniciri prin lege pentru a realiza investigații legate de diferențele salariale.

Deducerile fiscale au un rol esențial în cadrul politicilor de echilibrare a muncii și vieții de familie. Potrivit art. 35 din Codul Fiscal, pentru anul 2020 valoarea scutirii pentru persoană fizică era egală cu 3000 de lei anual pentru fiecare persoană întreținută, cu excepția persoanelor cu dizabilități în urma unei afecțiuni congenitale sau din copilărie, persoanelor cu dizabilități severe și accentuate, pentru care scutirea constituia 18000 de lei anual. Economia pe care o face o persoană pentru un copil (persoană întreținută) este de circa 360 lei anual, ceea ce reprezintă o sumă mică în raport cu necesitățile pe care

¹⁴⁰ Guvernul Republicii Moldova. Raportul de țară privind implementarea angajamentelor declarației de la Beijing și a platformei de acțiune Beijing+25. Chișinău, 2019.
https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf

le presupune creșterea unui copil. Deci, suplimentar la dificultățile pe care le întâmpină familiile cu copii este și faptul că politica fiscală susține cu mult mai puțin familiile cu copii și, în mod particular, gospodăriile cu un singur părinte cu copii. Astfel, povara fiscală pentru serviciile de muncă prestate în calitate de angajat de părinte singur cu 2 copii este de 30%, iar pentru o persoană singură fără copii este de 31,2%, decalajul poverii fiscale fiind de doar 1,2%. Media pe țările OCDE a poverii fiscale aferente angajatului părinte singur cu 2 copii este de 15,8% - mult sub nivelul Moldovei, iar pentru persoană singură 32% - similar cu situația din Moldova.¹⁴¹

Republica Moldova și-a asumat **asigurarea egalității de gen**, ratificând o serie de convenții internaționale (Convenția privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei, Convenția ILO privind interzicerea Discriminării, Convenția ILO privind Remunerarea Egală, Obiectivele de Dezvoltare a Mileniului, Convenia ILO privind Protecția Maternității) și adoptarea Legii privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și a strategiilor naționale pentru a promova egalitatea de gen. Întru executarea prevederilor Legii pentru egalitate între femei și bărbați într-un șir de organe centrale de specialitate au fost create unități gender. La nivel local însă situația este mai dificilă. Nu funcționează unități gender în cadrul autorităților administrației publice locale, respectiv nici în bugetele raionale nu sunt prevăzute alocații financiare pentru activitatea lor. În lipsa unităților gender, activitatea de promovare a egalității genurilor în comunitate este pus în seama specialistului în domeniul problemelor familiilor în situații de risc, care are un șir de alte responsabilități¹⁴².

Desfășurarea campaniilor sau activităților de sensibilizare pentru **a încuraja participarea bărbaților la îngrijirea neremunerată și la munca casnică** sunt un aspect important, îndeosebi cele ce țin de îngrijirea copiilor, fiindcă acesta este un drept și o responsabilitate comună a bărbaților și femeilor. În urma

¹⁴¹ Centrul Analitic Independent Expert Grup. Evaluarea impactului programelor de suport pentru abilitarea economică a femeilor. Chișinău, 2020.

¹⁴² Centrul de Drept al Femeilor. Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova. Chișinău, 2015.

campaniilor de comunicare privind implicarea actualilor și viitorilor tați în partajarea treburilor casnice și creșterea și educarea copiilor desfășurate de UNFPA, circa 64.000 de persoane au accesat/distribuit informația publicată cu referire la necesitatea spargerii stereotipurilor, implicării taților în creșterea și educarea copiilor, partajării treburilor casnice. De asemenea, au fost desfășurate, cu suportul UNFPA, inițiative de informare a viitorilor și actualilor tați despre necesitatea partajării treburilor casnice și implicării în creșterea și educarea copiilor (Cluburile Taților).¹⁴³

În scopul creșterii gradului de implicare a părinților în dezvoltarea copiilor, în anul 2015 a fost elaborată Strategia intersectorială de dezvoltare a abilităților și competențelor parentale pentru anii 2016-2022 și Planul de acțiuni pentru implementarea acesteia. Documentul prezintă o viziune unificată privind necesitatea formării și dezvoltării abilităților parentale prin prisma creării serviciilor publice și private, atât pentru sporirea competențelor părinților, cât și pentru formarea abilităților parentale ale tinerilor. Strategia are drept scop asigurarea unui mediu familial adecvat pentru copii și favorabil pentru dezvoltarea competențelor și abilităților personale și profesionale. În acest sens, urmau să fie dezvoltate o serie de programe și servicii privind educația parentală a persoanelor în grija cărora sunt copii¹⁴⁴. Implicarea mai mare a taților este un element esențial pentru a rupe cercul vicios al unei prezențe mai limitate a femeilor pe piața muncii și diminuarea percepției angajatorilor asupra femeilor ca fiind mai puțin angajate în cariera lor.

Totodată, îngrijirea copiilor trebuie să devină o activitate mai apreciată atât din punct de vedere social, cât și economic. Dacă îngrijirea ar fi recunoscută și recompensată, bărbații, mai probabil, s-ar implica în ea.

¹⁴³ Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova. Raport de monitorizare a realizării planului de acțiuni privind implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pe anii 2017-2021. Chișinău, 2021.

¹⁴⁴ Guvernul Republicii Moldova. Raportul de țară privind implementarea angajamentelor declarației de la Beijing și a platformei de acțiune Beijing+25. Chișinău, 2019.

https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf

Protecția mamelor la locul de muncă se asigură prin art. 108 din CM al Republicii Moldova din 28.03.2003, conform căruia femeilor încadrate în muncă, care au copii în vârstă de până la 3 ani, le sunt prevăzute pauze de masă și pauze suplimentare pentru alimentarea copiilor, acestea fiind incluse în timpul de muncă și plătite în baza salariului mediu. Reducerea salariului pe motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 6 ani este interzisă (art. 247).

În scopul îmbunătățirii condițiilor femeilor însărcinate, cadrul legal oferă femeilor însărcinate timp liber pentru monitorizarea stării de sănătate, trecerea examenelor medicale prenatale, acordate inclusiv în timpul de muncă.

Legislația în domeniul raporturilor de muncă prevede norme de protecție a femeilor gravide, femeilor care au născut de curând sau celor care alăptează cu referire la transferul sau permutarea, în conformitate cu certificatul medical, la o muncă mai ușoară, neadmiterea atragerii la muncă de noapte, la muncă suplimentară, la muncă în tură continuă și la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare. Totodată, legea interzice utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării. În anul 2016 a fost transpusă în cadrul normativ național Directiva Parlamentului European și Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide care au născut de curând sau care alăptează, care prevede cerințe minime de securitate și sănătate în muncă.

De asemenea, legislația prevede (CM, art.97, alin.2) obligația angajatorului de a stabili ziua sau săptămâna de muncă parțială pentru femeia gravidă, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa).

CM conține clauze referitoare la neadmiterea concedierii salariatului aflat în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4

ani (art.86, alin.2). Însă este necesară și protecția taților de neadmitere a concedierii în timpul care se află în concediu paternal. În acest context se impune completarea Codului Muncii cu astfel de prevederi.

În scopul **susținerii familiilor** în acoperirea unor cheltuieli ce urmează a fi suportate pentru asigurarea cu minimul necesar de bunuri la nașterea copilului, familiile, începând cu 1 decembrie 2018, sunt asigurate gratuit cu *seturi de bunuri de primă necesitate pentru fiecare nou-născut* (HG nr. 1039 din 24.10.2018 pentru aprobarea Regulamentului privind asigurarea familiilor cu bunuri la nașterea copiilor). Setul de bunuri se revizuiește anual în baza evaluărilor.

Indemnizația unică la naștere este o prestație importantă, esența ei constând în acoperirea unor cheltuieli importante survenite odată cu nașterea copilului – leagăn, cărucior etc. Numărul beneficiarilor de indemnizații unice la naștere la 01.01.2021 a constituit 32000 beneficiari. Mărimea acesteia reprezintă 9459 lei pentru fiecare copil născut viu. De această indemnizație pot beneficia atât femeile asigurate, cât și cele neasigurate.

Cadrul legal mai prevede și acordarea *indemnizației lunare de suport pentru creșterea până la vârsta de 3 ani a copiilor gemeni* sau a mai mulți copii născuți dintr-o singură sarcină. De indemnizație pot beneficia atât persoanele asigurate, cât și cele neasigurate. Valoarea acesteia în 2021 constituia 370 de lei. La 01.10.2021 erau 1402 beneficiari ai acestei indemnizații, dintre care 1389 era femei și 13 bărbați.

Familiile cu copii care au venituri foarte mici sau temporar absente, în condițiile Legii privind *ajutorul social*, pot beneficia de acesta. Această lege vine să le garanteze minimul necesar pentru alimentația și sănătatea membrilor familiei, inclusiv al copiilor. Deși este o lege care este bine funcțională, totuși există și o situație mai complicată, care nu permite unor beneficiari relevanți cu copii să se încadreze – în special este vorba de cei cu copii de 3-7 ani care locuiesc în anumite regiuni rurale unde nu există grădiniță. Acești beneficiari nu pot accepta un loc de muncă oferit, pe motiv obiectiv că nu au acces la servicii de îngrijire a copilului preșcolar, iar acest refuz motivat

duce după sine și stoparea ajutorului social lunar. Această situație necesită o prevedere/ soluție specială¹⁴⁵.

Vom menționa că în ultimii ani politica familială din ce în ce mai mult este orientată spre elementele de gen, spre stimularea implicării bărbaților în practicile parentale ca participanți activi la îngrijirea copilului. Din punct de vedere juridic formal, cadrul legal al Republicii Moldova se bazează pe respectarea strictă a principiului egalității între bărbați și femei. Cu toate acestea, în primul rând, beneficiile sunt oferite femeilor și, în al doilea rând, stimulentele pentru a încuraja bărbații să participe la distribuirea responsabilităților de îngrijire a copilului sunt neesențiale. În același timp, măsurile actuale puse la dispoziția părinților prea puțin le permite să îmbine eficient parentalitatea cu angajarea profesională.

Un rol important în promovarea politicilor de reconciliere dintre viața profesională și cea familială îl au sindicatele. Însă în Republica Moldova nu s-a evidențiat în ultimii ani aportul organizațiilor sindicale în direcția promovării echilibrului dintre muncă și familie, realizării măsurilor de protecție a drepturilor angajaților și asigurarea oportunităților egale pe piața muncii.

În ceea ce privește implicarea organizațiilor neguvernamentale în politicile de promovare a echilibrului între viața profesională și cea de familie subliniem aportul UNFPA care împreună cu Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova, implementează proiectul "Politici familiale sensibile la gen în sectorul privat din Balcanii de Vest și Moldova". În cadrul acestui proiect se propune stimularea angajatorilor în crearea locurilor de muncă prietenoase părinților.

Un alt ONG care desfășoară activități în vederea promovării politicilor de echilibrare a muncii și vieții de familie este Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. În cadrul unui studiu expertii ONG au propus patru opțiuni orientate spre a facilita încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii a părinților cu copii, într-un tempo mai rapid, fără a influența negativ procesul de îngrijire a copiilor, și anume: crearea unui regimul special, opțiune ce prevede fie

¹⁴⁵ Popescu C. Reforma concediului de îngrijire a copiilor de vârstă 0-3/3-6 ani: mai scurt, mai bine plătit, urmat de servicii bune de creșă/grădiniță. Chișinău, 2015.

înființarea unui centru cu program parțial de activitate, fie crearea unui serviciu; fondarea unei persoane juridice noi; finanțarea serviciilor de creșe, opțiune ce include fie oferirea tichetelor de creșă, fie finanțarea prin aplicarea modelului „1+1” și stabilirea parteneriatului public-privat în domeniul serviciilor educaționale.

Măsurile de politică familială din Republica Moldova vizează în principal menținerea unei poziții materiale a familiilor cu copii prin intermediul indemnizațiilor de îngrijire a copiilor și mai puțin contribuie la crearea condițiilor pentru combinarea muncii părinților cu îndeplinirea responsabilităților lor familiale. Echilibrul dintre viața profesională și viața familială nu trebuie realizat numai prin concedii familiale și sprijin pentru venituri. Măsurile de flexibilizare a muncii prevăzute de cadrul normativ sunt insuficiente, astfel noua realitate cere o regândire a modalităților de lucru flexibile, fiindcă sunt esențiale pentru a asigura un venit decent tuturor tipurilor de familii pentru a preveni sărăcia.

3.3. Dezvoltarea măsurilor de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale de către angajatori

Statul este principalul actor în politica familiei, iar angajatorii joacă un rol important în punerea sa în aplicare și crearea unui mediu instituțional în organizație care să reducă conflictul dintre cerințele de rol ale părinților care lucrează. Angajatorul devine unul dintre principalii agenți de securitate socială pentru părinții care lucrează, creând locuri de muncă prietenoase pentru părinți și acționând ca intermediar dintre stat și angajat. Astfel, problema îmbinării armonioase a rolurilor familiale și profesionale nu mai rămâne a fi privată doar pentru părinți.

La nivel internațional a fost elaborat și propus pentru angajatori un ghid pentru a facilita procesul de oferire a serviciilor alternative pentru îngrijirea copiilor. Astfel, în 2019, Corporația Financiară Internațională, parte a Grupului Băncii Mondiale (IFC World Bank Group), a elaborat documentul „Abordarea serviciilor de îngrijire a copiilor: Un ghid pentru angajatorii ce susțin serviciile de îngrijire a copiilor”. Ghidul a fost elaborat pentru a sprijini implementarea de către angajatori a soluțiilor de îngrijire a copiilor

de care urmează să beneficieze părinții care lucrează, dar și copiii acestora. Documentul combină expertiza specialiștilor în dezvoltarea copilăriei timpurii, a profesioniștilor de gen, a inovatorilor de afaceri, a furnizorilor de îngrijiri, a agențiilor internaționale de dezvoltare și a guvernelor.¹⁴⁶

În literatura de specialitate se deosebesc mai multe forme de programe de flexibilitate:

1. Flexibilitatea spațială se referă la oportunitatea angajaților de a lucra de acasă și, practic, din orice loc care permite conexiunea la internet. Flexibilitatea spațială este identificată ca având următoarele formate:

Telemunca - a lucra de oriunde.

Munca la domiciliu poate avea mai multe forme: munca la domiciliu (structurată), se lucrează cel puțin o zi pe săptămână la domiciliu; munca la domiciliu (ad hoc) practică ocazional, cu aprobarea managerului; munca „satelit”, efectuată parțial într-un birou al companiei, în apropierea domiciliului salariatului.

Folosirea de spații pentru birouri în diverse spații.

Folosirea unui birou de către mai multe persoane într-un spațiu prealocat.

Flexibilitatea temporală este reprezentată prin formele:

Program flexibil - munca într-un număr de ore având o flexibilitate a timpului începerii și finalizării muncii stabilite în anumite cadre de timp, dar cu respectarea duratei totale zilnice a programului de muncă.

Munca cu timp parțial se aplică de către managementul întreprinderilor unde se înregistrează fluctuații ale cererilor și ofertei de bunuri și servicii. Programul parțial de lucru poate fi ales în diferite variante: un număr de ore de lucru în anumite zile sau program normal de lucru urmat de zile libere etc¹⁴⁷.

¹⁴⁶ Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Cum contribuim la crearea locurilor de muncă prietenoase părinților? Chișinău, 2020.

¹⁴⁷ Cășuneanu I. Îmbunătățirea flexibilității forței de muncă din întreprinderile românești folosind practicile în domeniu din unele țări UE. În: Economie teoretică și aplicată, 2013. http://store.ectap.ro/articole/896_ro.pdf

Program de lucru comprimat - se lucrează mai puține zile de lucru, dar se lucrează mai multe ore, reducerea săptămânii de lucru la maximum 4 zile. Un angajat care lucrează o săptămână de lucru comprimat îndeplinește același număr de ore, doar că repartizate diferit.

Timp de muncă bazat pe încredere - angajatul își alege liber când și cât să lucreze.

Schimbările de timp, prin care un angajat, din motive personale, poate solicita timp liber în schimbul recuperării acestuia lucrând după program în altă zi.

Compensarea orelor este mecanismul prin care orele suplimentare pot fi compensate prin concediu de odihnă cu o rată de 1,5 ore pentru o oră suplimentar lucrată.

Munca în afara programului normal de lucru (munca în ture, munca în zilele de odihnă, munca de noapte), practică mai ales în unele întreprinderi, care prin specificul activității lor au un program continuu de activitate.

Alte forme de flexibilitate:

Programe individualizate de muncă, cu acordul angajatorului, constă într-o **perioadă fixă** în care toți angajații se află simultan la locul de muncă, **și o perioadă mobilă**, în care angajatul își alege liber orele de sosire și de plecare.

Partajarea locului de muncă (introdusă în anul 1984 în Irlanda), aceasta presupune ca doi sau mai mulți angajați să împartă sarcinile pentru o normă întreagă. În general, acest tip de flexibilitate a muncii în Irlanda se implementează prin partajarea unui loc de muncă între doi angajați, împărțind în același timp și salariul și beneficiile în funcție de timpul lucrat. Această formă de muncă le permite angajaților să facă față responsabilităților din afara locului de muncă. De asemenea această schemă a funcționat eficient și în perioadele cu rate mari de șomaj.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Institutul Național de Administrație. Studiu privind oportunitatea flexibilizării modului și timpului de lucru în administrația publică din România. 2020. <http://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2021/01/STUDIU-moduri-de-lucru-flexibile.pdf>

Pauzele de carieră reprezintă posibilitatea de a-și lua o pauză în timp ce își păstrează locul de muncă pentru motive personale sau profesionale. Deși inițial această metodă a fost introdusă pentru a sprijini părinții întorși din concedii de maternitate și de paternitate, ulterior s-a bucurat de un real succes și în rândul celorlalte categorii de angajați (inclusiv în rândul celor care se pregătesc să se pensioneze, asigurându-și astfel o tranziție ușoară).

Distingem, flexibilitate „orientată către companie” și „orientată către lucrători”. Flexibilitatea orientată către companie (cum ar fi orele suplimentare sau orele nesociale) ar putea servi nevoile companiilor, nu nevoile angajaților în echilibrarea muncii și altor sfere de viață.

În literatura de specialitate se disting patru tipuri de manageri în raport cu cunoașterea și conștientizarea de către ei a politicilor de reconciliere a vieții familiale și a celei profesionale în ordinea scăderii interesului: manageri care adoptă o abordare „progresivă” problemelor de viață profesională; manageri care au o înțelegere „vagă” a politicilor familiale; manageri care au arătat ignoranța politicilor favorabile familiei; și manageri „rezistenți” la abordarea familială¹⁴⁹.

Până la independență, specific țării noastre era că locul de muncă al unui individ era cheia bunăstării sale și familiei sale, deoarece oferea acces la servicii și beneficii (creșe și grădinițe, vacanțe de vară pentru copii, tratament, locuințe etc.), care au fost finanțate de întreprindere și oferite angajaților acesteia. Ulterior, situația s-a schimbat, fiindcă aproape toate companiile au întâmpinat mari dificultăți în a-și îndeplini obligațiile sociale și respectiv au dispărut aceste practici.

La etapa actuală, în pofida manifestărilor reale ale conflictului dintre familie și muncă la angajați, acestea nu sunt de cele mai multe

¹⁴⁹ Dulk D., Peper B. Managing work-life policies in the European workplace: explorations for future research. 2009.
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19824/ssoar-2009-dulk_et_al-managing_work-life_policies_in_the.pdf;jsessionid=7CB2E4E0D08F135AFDBA0A114F5CD914?sequence=1

ori evaluate ca atare, iar angajatorii se concentrează în principal pe sprijinirea implementării sarcinilor de serviciu de către angajați și nu țin cont de nevoile lor. Multe companii tradiționale mai percep munca și viața personală ca două domenii competitive. Atitudinile angajatorilor privind reconcilierea vieții profesionale cu cea familială, cel mai adesea, sunt modelate de contextul național.

Unii angajatorii, deși au devenit conștienți de necesitatea politicii sociale în întreprinderi le este dificil să-i susțină pe angajați nu numai pentru că serviciile educaționale sunt insuficiente, ci și pentru că suportul care urmează să fie acordat și să fie optim este extrem de individualizat.

Politica companiei față de echilibrul dintre muncă și viața de familie face parte din imaginea publică a companiei, care afirmă astfel o cultură corporativă specifică. Măsurile care vizează angajații cu copii sporesc atractivitatea întreprinderilor, acționând ca un instrument de reținere a lucrătorilor cu experiență și atragerea de nou personal calificat.

Deși angajatorii din Republica Moldova dispun de capacități reduse de a sprijini părinții în echilibrarea vieții profesionale și familiale, ei sunt interesați de a dezvolta măsuri de susținere a angajaților cu scopul de a beneficia de un mai mare randament economic din partea angajaților.

În acest context vom prezenta unele **practici utilizate de angajatorii din Republica Moldova** în scopul facilitării reconcilierii responsabilităților familiale și celor profesionale la angajați:

- **flexibilitate în începerea și finalizarea orelor de muncă.**
"La noi în întreprindere angajații pot să vină la serviciu în intervalul 7.30-8.45 pentru a avea posibilitatea să-și însoțească copilul la grădiniță sau la școală" (Angajator_Domeniu privat). *"Începem să ne orientăm spre rezultatul lucrului nu spre numărul de ore state la birou"* (Angajator_Domeniu privat). Potrivit datelor studiului Generații și Gen, 49,7% din bărbați și 46,6% din femei au declarat că angajatorii acceptă posibilitatea de a activa cu program flexibil de muncă;
- **reducerea săptămânii de lucru la 39 de ore;**

- **reducerea duratei zilei de vineri.** *"Vinerea, angajații finalizează lucrul la ora 14, respectiv ei nu au două zile de concediu, dar două jumătate și își pot planifica să organizeze unele activități/plecări cu familia"* (Angajator_Domeniu privat);

- **munca la domiciliu.** *"Munca de acasă o acceptăm doar în anumite situații, de exemplu, atunci când copilul s-a îmbolnăvit. Nu putem să o implementăm întotdeauna"* (Angajator_Domeniu public);

- **crearea unui spațiu de joacă/activități pentru copii** (Premier Energy, Orange Moldova);

- **organizarea unor activități instructive pe anumite tematici de interes din partea angajaților.** *"Părinții de adolescenți ne-au relatat că ar fi foarte interesați să participe la seminare despre cum să interacționeze cu adolescenții, cum să discute și cum să rezolve anumite probleme. Respectiv, noi am angajat un psiholog, care ne-a schițat unele subiecte, tematici și ulterior am recurs la organizarea propriu-zisă a instruirilor cu implicarea specialiștilor în domeniu"* (Angajator_Domeniu privat);

- **încurajarea tatilor să ia concediu de paternitate.** *"Mamele după naștere, au foarte mult nevoie de suportul tatălui. Cu zece ani în urmă așa posibilitate nu era, dar acum, dacă este, de ce să nu utilizeze acest concediu și s-o ajute pe mamă"* (Angajator_Domeniu privat);

- **inițierea creării unei instituții preșcolare.** Acesta este un caz singular, grădinița fiind înființată de întreprinderea Asena Textil. Asemenea inițiativă au mai mulți angajatori, dar este peste posibilitățile lor financiare. Ei întreprind măsuri pentru a rezerva un anumit număr de locuri în instituțiile educaționale din regiunea în care locuiesc femeile, îndeosebi pentru copiii de creșă. *"În industria alimentară, tehnologiile avansează și se schimbă foarte repede. Mai mult de 50% din angajații noștri sunt femei cu vârsta de 20-40 de ani, adică sunt cu copii mici sau urmează să aducă pe lume copii. Ca un specialist să stea acasă trei ani este foarte mult și e în defavoarea atât a lui, cât și a noastră. Ar fi ideal să putem construi o creșă care să cuprindă copii de la o vârstă cât mai fragedă, dar nu avem încă așa puteri. Încercăm să rezolvăm problema asigurării copiilor mamelor noastre cu locuri în instituțiile preșcolare din apropierea domiciliului sau a fabricii.*

Dar încă nu este foarte bine reglementat” (Angajator_Domeniu privat). În condițiile actuale, prevederile regulamentelor-tip, cât și ale altor politici publice din domeniu, nu motivează angajatorii să inițieze o astfel de acțiune. Legislația în vigoare nu prevede înlesniri fiscale ce ar motiva angajatorii să implementeze astfel de opțiuni;

- **crearea condițiilor pentru alăptarea copiilor mici;**
- **suport financiar la căsătorie, naștere, deces, îmbolnăvire.**
- **oferirea de credite, inclusiv ipotecare, la condiții avantajoase/preferențiale** pentru necesitățile personale/familiale, procurarea unui imobil, sănătate, achiziționarea unor bunuri etc. pe care le pot obține după primul an de activitate (Premier Energy, Orange Moldova);
- **oferirea de suport pentru copii până la 18 ani** (Orange Moldova);
- **concediu de formare profesională plătit.**

În cadrul studiului au fost evidențiate **practici informale de stabilire a echilibrului familiei și muncii**. Cel mai adesea este vorba de acorduri personale cu managerul de lucru cu privire la programul de activitate, modalitățile de a recupera timpul pierdut și ajutorul din partea colegilor de lucru. *”Atunci când angajații au nevoie de a sta acasă cu copiii că s-au îmbolnăvit sau au nevoie să vină mai târziu, sau să plece mai devreme din motive familiale – serbare la grădiniță, adunare părintească, anunță șeful care este responsabil de diviziunea în care lucrează și stabilesc cum recuperează sau cine preia responsabilitatea”* (Angajator_Domeniu public). *”Noi, între colegi, ne înțelegem și ne înlocuim atunci când avem de rezolvat unele chestiuni personale”* (Angajator_Domeniu public).

Factorii care-i impun pe angajatorii din Republica Moldova să inițieze și să implementeze practici ce au scopul de a facilita reconcilierea vieții de familie și profesionale sunt:

- lipsa/deficiența de forță de muncă. *”Nu este un secret că nu avem angajați suficienți. În întreprinderea noastră, un angajat până a începe să lucreze independent el lucrează jumătate de an fiind ghidat de un tutore. Astfel, atunci când un angajat pleacă de la noi, este o pierdere mare de resurse și timp. De aceea noi suntem nevoiți să creăm condiții*

favorabile pentru toți angajații, ca să nu pierdem pe nimeni. Mai ales pentru că întâmpină dificultăți în îngrijirea copiilor” (Angajator_Domeniu privat);

- creșterea gradului de satisfacție în rândul angajaților. *”Suntem conștienți că un angajat mulțumit va lucra mai cu suflet și pasiune la muncă”* (Angajator_Domeniu privat);

- învoiri frecvente ale salariaților pentru rezolvarea unor probleme personale, situații de genul că pleacă devreme/ajung târziu din cauza problemelor de îngrijire a copilului, aduc un copil la muncă;

- schimbările de orientare valorică a tinerelor generații. *”Ei azi își doresc mai mult să călătorească”* (Angajator_Domeniu public);

- dificultățile angajaților care cresc și îngrijesc singuri copii și a părinților care au copii cu dizabilități;

- creșterea cerințelor de eficiență, performanță și responsabilitate solicitate de la angajați.

Atât angajatorii, cât și angajații au semnalat diverse **impedimente** cu care se confruntă în acest sens.

Imposibilitatea dezvoltării programelor flexibile de muncă din cauza restricționărilor existente în cadrul legal. *”Dacă se întâmplă un accident în timpul orelor de muncă și el nu este în incinta întreprinderii, se consideră accident de muncă. Noi răspundem de viața și siguranța angajaților, din acest considerent, el trebuie să se aple în timpul orelor de muncă în instituție”* (Angajator_Domeniu public). *”În lege nici nu se permite, dar nici nu se interzice munca la domiciliu, este ambiguu”* (Angajator_Domeniu privat).

Dificultăți în respectarea normelor igienice și de siguranță în situația prestării muncii la domiciliu. *”Trebuie să ne asigurăm că încăperea este luminoasă, cablurile sunt ok. Dar nu ne vom duce și vom verifica condițiile din casa lui”* (Angajator_Domeniu privat).

Imposibilitatea de adaptare a programului de muncă între anumite perioade de timp după necesitățile angajaților. *”Centrul nostru comercial lucrează până la ora 21, majoritatea angajaților sunt tineri și nu putem să le dăm voie la toți să fie liberi la ora 17”* (Angajator_Domeniu privat).

Lipsa infrastructurii, tehnologiei, echipamentului pentru a lucra de acasă. *"Noi suntem instituție de stat și cât de mult am vrea să implementăm munca la domiciliu pentru anumite poziții nu ne permitem să le oferim computere, printere, internet la domiciliu"* (Angajator_Domeniu public).

Lipsa abilităților managerilor de a administra programele flexibile de muncă. *"Administratorii, șefii de secții și departamente, cei de la resurse umane îndeosebi, trebuie să cunoască ce sunt aceste măsuri, care sunt beneficiile lor și limitele lor. Pentru ei ar trebui Inspekția Muncii sau alt organ să le organizeze instruirii"* (Angajator_Domeniu privat).

Necunoașterea avansată a tehnologiilor, îndeosebi informaționale, și dificultatea sarcinilor de muncă. *"Nu toți angajații care ar putea munci la distanță cunosc bine tehnologiile, apar întrebări, din cauza aceasta mulți mai bine vin și lucrează de la birou"* (Angajator_Domeniu public).

Utilizarea abuzivă a programelor de flexibilitate de către anumite categorii de angajați. *"Avem angajați care au părinți/bunici care îi ajută la creșterea și îngrijirea copiilor, dar ei oricum solicită muncă la domiciliu, chiar dacă nu au nevoie"* (Angajator_Domeniu public). Angajatorii au subliniat și situația când munca flexibilă nu este întotdeauna folosită pentru scopuri familiale. Supervizorii trebuie să aibă încredere în angajați să lucreze nesupravegheați și să finalizeze o zi întreagă de muncă acasă. Din această cauză munca la domiciliu și telemunca pot fi practicate doar unde există o relație de încredere reciprocă între angajator și salariat.

Insuficiența stimulentei din partea statului pentru a pune în aplicare politici favorabile familiei. *"Din ceea ce m-am documentat, în alte țări statul îi ajută pe patroni să deschidă grădinițe, creșe. Dacă am avea și noi așa ceva, am fi și noi mai curajoși, eu am așa idee de mai mult timp, dar..."* (Angajator_Domeniu privat).

Lipsa instrumentelor de verificare a respectării timpului de muncă de către salariat. În cazul prestării muncii off line, organizarea timpului de muncă rămâne practic exclusiv la discreția salariatului. *"Când munca de acasă se prestează online, noi putem să*

monitorizăm acest lucru, dacă nu, atunci cum să evaluăm că angajatul muncește și nu se plimbă prin oraș?” (Angajator_Domeniu public).

Suportarea costurilor suplimentare. *”Da, angajații ar putea să presteze munca de acasă, dar aceasta înseamnă că eu trebuie să mă ocup de toate: să le duc la fiecare acasă materia primă și apoi să trec pe la fiecare să iau produsul finit. Or aceasta înseamnă cheltuieli de transport, de resurse...” (Angajator_Domeniu privat).*

Probleme socio-psihologice - îngrijorare în legătură cu reacția managerilor și a colegilor privitor la accesarea programelor flexibile de lucru, probleme de comunicare cu alți angajați, nerecunoașterea eforturilor depuse în activitatea profesională, lipsa implicării în luarea deciziilor și diminuarea perspectivelor de avansare în carieră, lipsa de coordonare între angajați, structuri și instituții, lipsa de socializare profesională a salariatului, lipsa spiritului de echipă, de colaborare a salariaților etc.

Toate aceste dificultăți impun necesitatea sprijinului din partea autorităților pentru a implementa cu succes practicile de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale. De asemenea, managerii intervievați au evidențiat necesitatea ca să obțină instruire în vederea implementării și evaluării eficiente a funcționării aranjamentelor flexibile.

Datele din *Tabelul 11.* confirmă că implementarea programelor flexibile de muncă prezintă avantaje atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.

Crearea unui loc de muncă prietenos cu familia este un semn clar că angajatorul își respectă angajații. Principiul reciprocității într-o astfel de organizare a relațiilor dintre angajator și angajați formează în cei din urmă un sentiment de recunoștință față de companie și de loialitate față de aceasta, ceea ce duce și la efecte pozitive pe termen lung. La nivel social se consideră că îmbinarea carierei și maternității este o condiție prealabilă pentru o natalitate ridicată.¹⁵⁰ Astfel, echilibrul dintre viața profesională și viața personală, cultura la locul de muncă și problemele legate de maternitate/îngrijire a copilului

¹⁵⁰ Чернова Ж. Рабочее место, дружественное семье: постановка проблемы. În: Журнал социологии и социальной антропологии. №1 (89), 2017.

sunt extrem de relevante, îndeosebi pentru cei care se confruntă cu o sarcină neplanificată, acestea având un impact puternic în procesul decizional.¹⁵¹

Tabelul 11. Beneficiile implementării programelor flexibile de muncă

	Angajatori	Părinți
Echilibrarea cerințelor muncii și a responsabilităților familiale	+	+
Sporirea nivelului de bunăstare a angajaților	+	+
Reținerea personalului, reducerea fluctuației personalului și atragerea unei game mai largi de specialiști cu înaltă calificare, atât bărbați, cât și femei	+	
Îmbunătățirea disciplinei muncii	+	+
Creșterea eficienței, motivației angajaților, a productivității muncii	+	+
Îmbunătățirea climatului psihologic în echipă	+	+
Îmbunătățirea imaginii întreprinderii	+	
Reducerea necesarului de spațiu, inclusiv a costurilor (economisirea energiei electrice, costurilor pentru curățenie) (în cazul implementării telemuncii, muncii la domiciliu)	+	
O mare libertate de alegere, oferind posibilitatea îndeplinirii sarcinilor familiale. <i>"Poți să-ți programezi ușor vizitele la medici, nu ești constrâns să faci lucrul acesta doar sâmbăta și duminica"</i>		+
Siguranța sanitară		+
Evitarea traficului (potrivite îndeosebi celor care fac naveta pe distanțe lungi pentru a lucra)		+
Avantajoase pentru persoanele cu dizabilități locomotorii	+	

¹⁵¹ Redmond J., Valiulis M., Drew E. Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues. 2006.
https://www.researchgate.net/publication/268978055_Literature_review_of_issues_related_to_work-life_balance_workplace_culture_and_maternitychildcare_issues

Deși flexibilitatea muncii poate fi un element forte în echilibrarea solicitărilor muncă- familie, aceasta sporind eficacitatea și concentrarea la locul de muncă, totuși flexibilitatea muncii nu poate elimina toate sursele conflictului muncă-familie. Aceasta se explică prin faptul că, dacă un angajat ar beneficia de câteva ore libere pentru a-și rezolva problemele din familie sau de a beneficia de o mini vacanță, nu reduc din sarcinile profesionale care sunt temporar suspendate, iar revenirea la locul de muncă ar duce la suprasolicitare de sarcini profesionale.

Alte studii notează că munca flexibilă are foarte puțină influență asupra conflictului muncă-familie al lucrătorilor sau relația nu este semnificativă sau chiar susțin că munca flexibilă poate crește conflictul muncă-familie. Munca de acasă poate crește sentimentele că te împiedică de la petrecerea timpului cu familia. O analiză a datelor de la 28 de membri ai UE 2015 dezvăluie concluzia că cei care practică telemunca au fost mai susceptibili decât cei care nu lucrează pentru a se simți că slujba lor le împiedică de a-și acorda timp familiei și de a simți că sunt prea obosiți după muncă pentru a face o parte din lucrările gospodărești¹⁵². Un angajator, de exemplu, poate permite unui angajat să lucreze de acasă, astfel încât părinții să se simtă ca și cum își petrec timpul cu familia, dar fiind capabili să îndeplinească sarcinile de lucru în același timp. Acest tip de compensație poate fi mai mult psihologică decât una reală, pentru că, deși părintele poate fi prezent în casă, nu este capabil pentru a face cea mai mare parte a muncii de familie în timp ce lucrează la locul de muncă. Chiar dacă taie timpul de navetă și permite părinților să știe mai multe despre ceea ce sunt copiii lor, acest lucru poate crește conflictul din cauza modului în care reduce limitele între muncă și familie¹⁵³.

Există anumite particularități privind oferirea programelor de lucru flexibil:

¹⁵² Heejung Ch. Work Autonomy, flexibility and work-life balance. 2017. http://wafproject.org/wordpress/wp-content/uploads/BT_1224371_WAF_report_Final.pdf

¹⁵³ Robbins A. Work Family Conflict. 2004. <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir%3A102055/datastream/PDF/view>

- S-a constatat că angajatorii din sectorul privat oferă mai multe oportunități ce au ca scop reconcilierea vieții de familie și profesionale decât angajatorii din sectorul public. Studiile în domeniu confirmă faptul că flexibilitatea muncii este aplicată mai mult în sectorul privat, fiind explicat prin faptul că în domeniul public flexibilitatea este limitată datorită obiectivelor stabilite de actele normative, legi, reglementări. Organizațiile publice se confruntă cu restricții legale mult mai puternice în activitatea lor. Organizația privată oferă mai multă flexibilitate datorită faptului că își poate defini obiectivele strategice în funcție de propriile preferințe. Managementul public operează în contextul unor structuri de autoritate fragmentate – în sectorul privat, un manager se raportează la o structură de conducere clară. În sectorul public, managerul intră în contact cu o multitudine de „șefi”, fie ei superiori direcți sau lideri ai grupurilor de interes etc.¹⁵⁴

- Programele de lucru flexibil sunt în măsură mai mare disponibile pentru profesioniști, care au poziții mai înalte, și pentru manageri decât pentru lucrătorii necalificați. Disponibilitatea practicilor de muncă flexibilă/muncii la domiciliu este mai redusă pentru muncitorii care lucrează manual.

- S-a evidențiat că, cu cât compania este mai mare, cu atât măsurile de sprijin al angajaților în ceea ce privește echilibrul muncă – viață personală sunt mai bine conturate, existând o diferență destul de mare între corporații și companiile mai mici, fiindcă cele din urmă nu au resurse.

- Munca parțială este întâlnită mai frecvent la muncitorii necalificați decât la specialiștii cu o calificare superioară sau manageri.

- Aplicarea programului de muncă flexibil diferă în funcție de foarte multe aspecte: tipul de program, domeniul de activitate, experiența profesională a angajaților, competența angajaților de a face față solicitărilor profesionale și a celor personale etc. *”În domeniul bancar nu se poate munci de acasă”* (Angajator_Domeniu privat).

¹⁵⁴ Șaitan V. Dimensiuni cognitive, afective și comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2020.

În abordarea locurilor de muncă prietenoase cu familia este necesar să se abandoneze o viziune unificată, neutră de gen și să se ofere un set „standard” de suporturi pentru toate categoriile de lucrători, ținând cont de nevoile specifice diferitelor categorii de familii, de exemplu, în funcție de vârsta copilului, numărul de copii, aspectele familiale.

Din cauza dificultăților și costurilor identificate cu care ar trebui să se confrunte în implementarea programelor flexibile de muncă, multe companii nu văd imediat sau evident avantajele implementării practicilor de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale. Acest lucru se datorează faptului că mulți angajatori au nevoie de consultanță și sprijin cu privire la adoptarea acestor acțiuni pentru a implementa diverse programe de echilibrare a vieții de familie și a muncii. În acest context, la nivel de întreprinderi/organizații, în scopul implementării programelor flexibile de muncă, este necesară: reproiectarea muncii, schimbarea culturii organizaționale, îmbunătățirea sistemelor de resurse umane și integrarea obiectivelor de echilibru dintre viața profesională și viața personală în obiectivele de bază ale dezvoltării organizației/întreprinderii.

Astfel, echilibrul dintre viața profesională și viața personală este o politică care va deveni, fără îndoială, o caracteristică indispensabilă a locurilor de muncă în viitorul apropiat.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

În societatea actuală, plină de responsabilități și angajamente, echilibrul dintre muncă și viața familială a devenit o problemă predominantă. Dificultățile în menținerea unui echilibru dintre viața profesională și cea de familie sunt determinate de facilitățile reduse de îngrijire și educare a copiilor, nefiind dezvoltat suficient sistemul de supraveghere și educație a copiilor; de rigiditatea programelor de muncă care nu permit reconcilierea vieții profesionale cu cea personală și continua distribuție inegală a sarcinilor de familie între soț și soție, responsabilitățile familiei interferând cu dezvoltarea carierei. Pe de o parte se manifestă dorința și intenția mamelor de a se încadra în câmpul muncii dictată de necesitatea de a acumula resurse financiare, pe de altă parte se înregistrează probleme ce țin de prestarea continuă a muncii.

În contextul lipsei de mecanisme instituționale de reconciliere a familiei cu munca, maternitatea poate deveni un obstacol în construirea unei cariere, iar cariera - pentru maternitate. Găsirea 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.

Schimbările de pe piața muncii sub influența introducerii unui număr de măsuri restrictive legate de prevenirea răspândirii COVID-19 au avut un impact contradictoriu asupra calității vieții profesionale a populației, ceea ce a afectat posibilitățile de realizare a echilibrului dintre familie și muncă.

În condițiile în care copiii reprezintă prioritatea părinților, dar că le pasă mult și de cariera lor, sunt necesare politici de echilibrare între viața profesională și viața familială, cu scopul de a ușura povara presiunii experimentate în combinarea muncii cu viața de familie. Implementarea politicilor de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale relevă un spectru larg de beneficii: individuale, familiale, de business și sociale.

Se impune existența unor politici diferențiate, adică să ofere diferitelor grupuri exact acele tipuri de asistență care ar fi cele mai

utile pentru acest grup special pentru a evita cheltuielile ineficiente de resurse, deoarece problemele din viața profesională sunt fluide și variază contextual. Politicile ar trebui să fie sensibile la nivel organizațional, sectorial și la nevoile lucrătorilor cu responsabilități familiale, care nu sunt statice și omogene (acestea depind de vârsta copilului). O abordare generală implică riscul de a dezavantaja în continuare o parte din angajați. Înțelegerea necesităților familiilor la fiecare etapă de creștere a copilului este esențială pentru a elabora măsuri utile și eficiente.

În acest context se impun următoarele recomandări:

La nivel de autorități centrale:

Creșterea capacității competitive a femeilor pe piața muncii prin: încurajarea angajatorilor să implementeze politici de echilibrare a familiei și a muncii (suport material și nematerial); furnizarea de impozite, credite și alte beneficii întreprinderilor, sectoarelor de stat și nestatale ale economiei care asigură organizarea muncii femeilor cu copii mici; implicarea femeilor în activități antreprenoriale, oferindu-le servicii de consultanță și pregătire specială; asistență pentru cei care doresc să înceapă propria afacere în obținerea de cunoștințe suplimentare și pregătire profesională; acordarea diferitelor tipuri de împrumuturi necesare femeilor pentru organizarea activității independente; furnizarea de condiții pentru formarea avansată sau recalificarea lucrătorilor care au pauze la muncă, inclusiv la întoarcerea din concediul de maternitate și îngrijirea copiilor, pentru o readaptare profesională rapidă.

Îmbunătățirea serviciilor de îngrijire și educaționale pentru copii prin: extinderea serviciilor antepreșcolare și preșcolare incluzivă, accesibilă și de înaltă calitate, care să răspundă nevoilor părinților pe toată durata programului de lucru al acestora și în perioada de vară, precum și să corespundă cu standardele de sănătate și educație; dezvoltarea cadrului legal național ce vizează deschiderea serviciilor de educație timpurie private, ce asigură servicii de calitate; dezvoltarea și susținerea serviciilor de îngrijire a copiilor preșcolari, inclusiv, la nivel de întreprinderi; elaborarea cadrului legal suficient pentru a asigura proceduri de subvenționare a subiecților privați care inițiază investiții în dezvoltarea serviciilor de creșă și serviciilor

alternative; elaborarea Legii și a mecanismului cu privire la acordarea tichetelor de creșă de către angajatori; creșterea nivelului de remunerare pentru cadrele didactice pentru a reduce rata fluctuației personalului în instituțiile preșcolare; reglementarea activității bonelor în vederea asigurării unei activități legale și securității copiilor; crearea serviciilor educaționale de tip after-school.

Reglementarea completă a noilor forme de flexilizare - program de lucru comprimat, telemunca, munca la distanță, liberii profesioniști, inclusiv a aspectelor ce țin de mecanismele de suport, de venituri și fiscalitate, aliniindu-ne astfel reglementărilor europene în materia dată.

Stimularea și încurajarea participării egale a femeilor și bărbaților la responsabilitățile familiale prin: promovarea ideii de responsabilitate comună între bărbați și femei prin educație; organizarea campaniilor de schimbare de atitudini cu privire la necesitatea distribuției echilibrate între cei doi parteneri a rolurilor și a responsabilităților domestice; sensibilizarea societății despre dreptul egal al părinților privind acordarea concediului de îngrijire a copilului.

Crearea mecanismelor de suport psihologic prin: oferirea serviciilor de consiliere psihologică în cazul unor probleme personale sau profesionale; servicii de asistență individuală în managementul carierei sau al vieții private (divorț, perioade de dificultăți emoționale); informarea privind: conflictul dintre viața profesională și cea personală, optimizarea relațiilor cu colegii, optimizarea relației de cuplu, a relației cu copiii, metode de comunicare eficientă cu copilul, controlul emoțiilor, optimizarea stilului de viață; accesul la workshop-uri privind echilibrul viață profesională-viață de familie/privată.

Îmbunătățirea infrastructurii sociale prin: formarea unui mediu sigur, favorabil creșterii și dezvoltării copiilor; creșterea nivelului de confort și a disponibilității infrastructurilor sociale, construirea de locuri de joacă, sporirea accesibilității străzilor, transportului în comun, zonelor de recreere și agrement pentru părinții cu copii.

Crearea serviciilor de îngrijire accesibile centrate pe persoane și calitative – pentru persoanele dependente adulte.

La nivel de syndicate:

Activizarea rolului sindicatelor în promovarea măsurilor de reconciliere a vieții de familie și a celei profesionale.

Realizarea măsurilor de protecție a drepturilor angajaților și asigurarea oportunităților egale pe piața muncii.

La nivel de angajatori:

Introducerea în contractele colective a unui sistem de pachete sociale de bază (generale) și individuale (opționale) care să țină cont de nevoile speciale ale lucrătorilor cu copii.

Asistență angajaților în organizarea îngrijirii copiilor (asigurarea cu cote de înregistrare a copiilor angajaților în creșe/grădinițe publice în condiții de cofinanțare; organizarea camerelor pentru copii și îngrijirea copiilor la locurile de muncă; cofinanțarea plăților pentru grădinițele private etc.).

Promovarea concediilor de paternitate.

Dezvoltarea și introducerea de beneficii suplimentare pentru angajații cu copii (introducerea măsurilor flexibile de organizare a muncii, aprobarea programului de vacanță, luând în considerare nevoile angajaților cu copii, angajarea cu jumătate de normă etc.) și **reducerea practicii folosirii orelor suplimentare.**

BIBLIOGRAFIE

1. Agenția națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Concilierea vieții de familie cu viața profesională. <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Egalitate%20de%20sanse/Brosura%20conciliere.pdf>
2. Ahmad A. Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. Disponibil: https://www.researchgate.net/publication/260294449_Job_Family_and_Individual_Factors_as_Predictors_of_Work-Family_Conflict
3. Anttila T., Tammelin M., Oinas T., Natti J. Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. În: European Sociological Review Advance Access, Iulie, 2015.
4. Arpino B., Luppi F. Childcare arrangements and working mothers' satisfaction with work-family balance. În: Demographic research. Vol. 42, Martie, 2020.
5. Akanji B., Mordi C., Ojo S. Reviewing Gaps in Work-Life Research and Prospecting Conceptual Advancement. 2015. http://upg-buletin-se.ro/old_site/archive/2015-3/3.Akanji_Mordi_Ojo.pdf
6. Băluță O. (coord.) Șanse egale pentru concilierea vieții de familie cu cariera. <https://centrulfilia.ro/publicatii/Volum-Sanse-Egale.pdf>
7. Beigy M., Shirmohammadi M. Qualitative Research on Work-Family in the Management Field: A review qualitative recherche on work-family. Applied Psychology 66 (2). 2015. DOI:10.1111/apps.12093
8. Budig M.J., Misra J., Boeckmann I. Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties // Work and Occupations. 2016.
9. Bulgaru M., Chistruga-Sînchevici I. Familia tânără: aspecte ale adaptării la societatea în schimbare. Chișinău, 2015.
10. BNS. Ocuparea și condițiile de muncă în sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor. https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Femei_bar_bati_TIC/2_Ocupare_conditii_munca_TIC.pdf
11. BNS. Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie: rezultatele cercetării statistice trimestrul II 2010. Chișinău, 2010.
12. Buelens M., Broeck H. An Analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations. În: Public Administration Review 67(1): 65 – 74. January 2007.
13. Buliga D., Turliuc M.-N. Perspective actuale asupra interfeței muncă-familie: conflict și influență pozitivă. În: Psihologia Socială. Iași: Polirom, 2012.

14. Bursuc B., Popescu S. Conflictul viața personală-viața profesională. Problema angajatului sau problema angajatorului. <http://www.itmbucuresti.ro/CONFLICTUL%20VIATA%20PERSONALA%20-%20VIATA%20PROFESIONALA.%20PROBLEMA%20ANGAJATULUI%20OSAU%20PROBLEMA%20ANGAJATORULUI%20-%20STELA%20POPESCU.doc>.
15. Calaraș C. Conflictologie familială. Chișinău, 2014.
16. Carta Socială Europeană (revizuită). <https://rm.coe.int/168047e170>
17. Casal M., Barham B. Motherhood wage penalties and labour market segmentation: Evidence from Argentina. În: Cepal Review, December 2013. [http://ist.psu.edu › viewdoc › download](http://ist.psu.edu/viewdoc/download)
18. Cășuneanu I. Îmbunătățirea flexibilității forței de muncă din întreprinderile românești folosind practicile în domeniu din unele țări UE. În: Economie teoretică și aplicată, 2013. http://store.ectap.ro/articole/896_ro.pdf
19. Centrul Parteneriat pentru dezvoltare. Cum contribuim la crearea locurilor de muncă prietenoase părinților? Chișinău, 2020.
20. Centrul Parteneriat pentru dezvoltare. Este piața muncii prietenoasă mamelor și taților? <https://egalitatedegen.md/?mdocs-file=1419&mdocs-url=false>
21. Centrul Analitic Independent Expert Grup. Evaluarea impactului programelor de suport pentru abilitarea economică a femeilor. Chișinău, 2020.
22. Centrul de Drept al femeilor. Costul economic al inegalităților de gen în Republica Moldova. Chișinău, 2020.
23. Centrul de Drept al Femeilor. Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova. Chișinău, 2015.
24. Codul Familiei al Republicii Moldova nr. 1316 din 26.10.2000. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr.210.
25. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162.
26. COFACE. The changing face of work and family life under COVID-19. http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2020/10/WLBCOVID_Brief.pdf
27. Conciliation entre Vie professionnelle et Vie familiale. Allemagne 2004. Rapport de synthèse de l'évaluation par les pairs, Berlin, 2004.
28. Convenția nr.183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952. http://old.mmprsf.gov.md/file/ilo/conventia_183_md.pdf
29. Davies R., Gae'lle P. The family gap in pay in Europe: A cross-country study. In: Labour Economics 12. 2005.

<https://wiserd.ac.uk/sites/default/files/documents/1-s2.0-S0927537105000333-main.pdf>

30. Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=ro>

31. Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE].

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=RO>

32. Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=ro>

33. Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>

34. Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>

35. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=RO>

36. Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=RO>

37. Dulk D., Peper B. Managing work-life policies in the European workplace: explorations for future research. 2009. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19824/ssoar-2009-dulk_et_al-managing_work-life_policies_in_the.pdf;jsessionid=7CB2E4E0D08F135AFDBA0A114F5CD914?sequence=1

38. Durata concediului paternal ar putea fi extinsă până la 30 de zile calendaristice. Noiembrie, 2021. <https://bizlaw.md/durata-concediului-paternal-ar-putea-fi-extinsa-pana-la-30-de-zile-calendaristice>.

39. European Commission. Family friendly workplaces. Overview of policies and initiatives in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

40. European Trade Union Confederation. Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru îngrijirea Copilului. Ghid de interpretare al CES.

41. Fahlen S. Equality at home - A question of career? Housework, norms and policies in a European comparative perspective. În: Demographic Research, 2016, Vol. 35.

42. Gagauz O. De ce femeile au venituri mai mici decât bărbații pe tot parcursul vieții? Evaluare în baza conturilor naționale de transfer în Republica Moldova. Chișinău, 2021.

43. Gagauz O., Buciuceanu-Vrabie M. Rolul profesional&rolul parental: oportunități de echilibrare pentru femeia contemporană. Chișinău, 2011.

44. Gagauz O. (coord.) Impactul pandemiei COVID-19 asupra familiilor cu copii. Chișinău, 2021.

45. Gavriloiu S. Implicații ale conflictului muncă-familie resimțit de părinți asupra atitudinii de muncă a tinerilor. Teză de doctorat. Iași, 2017.

46. Gender Equality Index 2019. Work-life balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

47. Grandey A., Cropanzano R. The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. În: Journal of Vocational Behavior 54(2):350-370. Aprilie, 1999.

48. Greenhaus J., Beutell N. Sources of conflict between work and family roles. The Academy of Management Review, Vol. 10. 1985. DOI:10.2307/258214

49. 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...>

50. Grimshaw D., Rubery J. The motherhood pay gap : a review of the issues, theory and international evidence. Geneva: ILO, 2015.

51. Guvernul Republicii Moldova. Raportul de țară privind implementarea angajamentelor declarației de la Beijing și a platformei de acțiune Beijing+25. Chișinău, 2019.

https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf

52. Heejung Ch. Work Autonomy, flexibility and work-life balance. 2017.

http://wafproject.org/wordpress/wp-content/uploads/BT_1224371_WAF_report_Final.pdf

53. Higgins C., Duxbury L., Johnson K. Part-time work for women: does it really help balance work and family? În: Human Resource Management. 39(1). 2000. DOI:10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:13.3.CO;2-P

https://www.researchgate.net/publication/255569927_PartTime_Work_for_Women_Does_It_Really_Help_Balance_Work_and_Family

54. Hotărârea nr. 730 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social Centrul de zi pentru îngrijirea copiilor cu vârsta de 4 luni–3 ani.

55. Hotărârea nr. 1039 din 24.10.2018 pentru aprobarea Regulamentului privind asigurarea familiilor cu bunuri la nașterea copiilor.

56. Hotărârea nr. 768 din 12.10.2011 cu privire la aprobarea Programului Național Strategic în domeniul securității demografice a Republicii Moldova (2011-2025).

57. Hotărârea nr. 377 din 10.06.2020 cu privire la aprobarea Strategiei Naționale de Dezvoltare "Moldova 2030".

58. Hotărârea nr. 259 din 28.04.2017 cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021.

59. Institutul Național de Administrație. Studiu privind oportunitatea flexibilizării modului și timpului de lucru în administrația publică din România. 2020.

<http://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2021/01/STUDIU-moduri-de-lucru-flexibile.pdf>

60. Institutul European pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Indicele egalității de gen 2019: România.

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190374_mh0319026ron_002.pdf

61. Javornik-Skrbinsek J. Exploring maternal employment in post-socialist countries. Thesis for the degree of Doctor of Philosophy. 2010. <https://eprints.soton.ac.uk/173805/>

62. Javornik-Skrbinsek J. Understanding the Implications of Childcare Policies. 2010.

63. Koslowski A., McLean C., Naumann I. Report on incentive structures of parents' use of particular childcare forms. Families and Societies, 35. 2015.

<http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/04/WP35KoslowskiEtAl2015.pdf>

64. Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr.289 din 22.07.2004. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, Nr. 168-170.

65. Legea cu privire la ajutorul social nr. 133 din 13.06.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, Nr. 179.

66. 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>

67. Lott Y. „German mothers' labor market re-entry after parental leave: Do parents' flexible working time arrangements help?“. Düsseldorf, 2018. https://www.femtech.at/sites/default/files/p_fofoe_WP_071_2018.pdf

68. Lungu A. Concepte generale privind flexibilitatea raporturilor juridice de muncă. Revista Națională de Drept, nr. 3. 2015.

69. Lupu V. Pladoarie pentru un just echilibru între viața profesională și cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. București, 2021.

70. Macovei T. Reglementarea activității prin telemuncă în Republica Moldova. În: Statul, securitatea și drepturile omului în condițiile societății informaționale. Chișinău, 2020.

71. Millar E. Retention of Working Mothers. Journal of Management and Innovation, 1(1), Spring. 2015. <https://jmi.mercy.edu/index.php/JMI/article/view/2/24>.

72. Mincu G. Profilul femeilor în economie și afaceri. Chișinău, 2016. https://statistica.gov.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_4_economie.pdf

73. Ministerul Educației al Republicii Moldova. Evaluarea sistemului de învățământ preșcolar și definirea metodologiei de determinare a costului pentru serviciile educaționale și de îngrijire a copilului în Republica Moldova. 2016.

<https://www.unicef.org/moldova/rapoarte/evaluarea-sistemului-de-%C3%AEenv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2nt-pre%C8%99colar>

74. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova. Raport de monitorizare a realizării planului de acțiuni privind implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pe anii 2017-2021. Chișinău, 2021.

75. Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Biroul Național de Statistică (eșantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP. Republica Moldova – Studiul Generației și Gen (2020). <https://moldova.unfpa.org/ro/publications/raportul-studiului-generației-și-gen-în-republica-moldova>

76. Moazami-Goodarzi A. The Work-Family Interface and its Correlates Integrating Variable and Person Oriented Approaches. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7236-3>.

77. Oceretnîi A. Analiza comparativă. Politici familiale sensibile la gen: reglementările naționale prin prisma noilor standarde europene. Chișinău, 2021.

78. Oceretnîi A. Modalități de flexibilizare a programului de muncă: de la practici internaționale la experiențe naționale. În: Studia Universitatis Moldaviae, 2020, Nr. 3.

79. Organizația Internațională a Muncii. Maternitate și paternitate la locul de muncă. Legislația și practica internațională. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-budapest/documents/publication/wcms_409460.pdf.

80. Özbilgin M., Beauregard T., Tatli A., Bell M. Work-life, diversity and intersectionality: a critical review and research agenda. International Journal of Management Reviews, 13 (2).2011. <http://www.wiley.com/bw/journal.asp?ref=1460-8545>

81. Pilonul european al drepturilor sociale. <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>

82. 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, Chișinău.

83. Pope E. Work-family and family-work conflict as a function of role commitment and core self-evaluation. Spring 2019. <https://dc.ewu.edu/theses/574/>

84. Popescu C. Politici de susținere a familiilor cu copii: viziune de politici în Uniunea Europeană și propuneri pentru Republica Moldova. Chișinău, 2014.

85. Popescu C. Reforma concediului de îngrijire a copiilor de vârstă 0-3/3-6 ani: mai scurt, mai bine plătit, urmat de servicii bune de creșă/grădiniță. Chișinău, 2015.

86. Prohnițchi V. Analiza econometrică a diferențelor de gen pe piața muncii în Republica Moldova. Chișinău, 2020. https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/2761_analiza_econometrica_a_disparitatii_salariale_cpd_2020.pdf

87. Proiectul de lege pentru modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.

https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/proiectul_429.pdf

88. Redmond J., Valiulis M., Drew E. Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues. 2006.

https://www.researchgate.net/publication/268978055_Literature_review_of_issues_related_to_work-life_balance_workplace_culture_and_maternitychildcare_issues

89. Robbins A. Work Family Conflict. 2004.
<https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir%3A102055/datastream/PDF/view>

90. Sălăgean N., Mada D., Albulescu S. O meta-analiză asupra relației dintre performanța în muncă și conflictul muncă-familie la persoanele angajate. În: Revista de Psihologie Aplicată, vol. 14. 2012.

91. Sănduleasa B. (coord.) Roluri de gen și implicații în realizarea echilibrului între viața profesională și viața de familie. București, 2015.

92. Sănduleasa A. Politici familiale, ocupare și roluri de gen: o analiză privind influența factorilor culturali asupra atitudinilor față de participarea femeilor pe piața muncii. București, 2016.

93. St-Amour N., ș.a. The difficulty of balancing work and family life: impact of the physical and mental health of Quebec families. Direction de développement des individus et des communautés. March, 2007.
[www.ncchpp.ca > docs > 633-diffbalancingworkf...](http://www.ncchpp.ca/docs/633-diffbalancingworkf...)

94. Stănescu S., Dragotoiu A., Marinoiu A. Beneficiile de asistență socială gestionate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. În: Calitatea Vieții, 2012, XXII, Nr.3.

95. Sulea C., Vîrgă D., Galben N. Scala Conflict Muncă-Familie: Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română.
<http://www.ohpedu.ro/articole/scala-conflict-munca-familie-analiza-proprietatilor-psihometrice-ale-versiunii-in-limba-romana-4/> DOI: 10.24837/pru.v8i2.414

96. Skinner N., Chapman J. Work-life balance and family friendly policies. Evidence base, 4. 2013. Doi: 10.4225/50/558217B4DE473
[https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au > assets](https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets)

97. Șaitan V. Implicații ale dimensiunii de gen în manifestarea conflictului muncă-familie: sinteze teoretice. În: Studia Universitatis Moldaviae. Nr. 5. 2016.

98. Șaitan V. Manifestări ale conflictului muncă-familie la angajații din domeniul public/privat: dimensiuni comparative. În: Studia Universitatis Moldaviae, 2017, Nr. 9.

99. Şaitan V. Dimensiuni cognitive, afective şi comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chişinău, 2020.

100. Talukder A. A Shifting Paradigm of Work-Life Balance in Service Context-An Empirical Study. 2011. https://www.researchgate.net/publication/254423709_A_Shifting_Paradigm_of_Work-Life_Balance_in_Service_Context-An_Empirical_Study

101. Thevenon O. Does fertility respond to work and family reconciliation policies in France? 2009. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00424832>

102. Turchină T. Echilibrul muncă-familie şi rolul suportului social. În: Conferinţa ştiinţifică naţională cu participare internaţională "Integrare prin cercetare şi inovare" Ştiinţe socioumanistice, Vol.II, Chişinău, 2016.

103. United Nations Development Programme. International Labour Organization. Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women. December, 2011.

104. Vicente e Pereira C. Can I have a life outside my job? A model for work-life conflict predictors and outcomes. 2011. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.973.6996&rep=rep1&type=pdf>

105. Wattis L., Standing K., Yerkes M. Mothers and work-life balance: exploring the contradictions and complexities involved in work-family negotiation. Community, Work & Family, 2013. DOI: 10.1080/13668803.2012.722008

106. Wuame N. Female (Un)employment and Work-Life Balance. European Union, 2018. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce4f7673-04d5-11e9-adde-01aa75ed71a1/language-en>

107. Youngcourt S., Huffman A. Family-Friendly Policies in the Police: Implications for Work-Family Conflict. 2005. [www.apcj.org > documents > 1_2_policies](http://www.apcj.org/documents/1_2_policies)

108. Zaharia D-V., Gavriloaiei S-I. Flexibilitatea graniţelor muncă-familie în context românesc. În: Perspective asupra interferenţei muncă-familie, 2015. https://www.researchgate.net/publication/290447085_Flexibilitatea_granitelor_munca-familie_in_context_romanesc.

109. https://egalitate.md/wpcontent/uploads/2016/04/Brosura_ro.pdf

110. Алёшина А.Б, Серпухова М.А. Баланс семья-работа в условиях удалённой работы. <https://gstou.ru/files/nauka/publication/2021/sbornik/14-20.pdf>

111. Айвазова. С. Г. Контракт «работающей матери»: нарушения или расторжение? (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России).

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4qbKQj9mxYMJ:https://womaninrussiansociety.ru/wp-content/uploads/2013/12/2011_3_aivazova.pdf+&cd=1&hl=ro-MD&ct=clnk&gl=md

112. Абдулаева З.З. «Штраф за материнство»: наличие детей как фактор снижения конкурентоспособности женщин на рынке труда. Региональные проблемы преобразования экономики, №9, 2020.DOI:10.26726/1812-7096-2020-09-132-138.

113. Багирова А. П., Бледнова Н. Д. Совмещение профессионального и родительского труда в оценках уральских женщин: объективные и субъективные барьеры. In: Женщина в российском обществе, 2021.

114. Березовская Т. Социально-психологические особенности женщин успешных в карьере. In: Семья и в современном мире: социальные и культурные аспекты, Минск, 2012.

115. Бирюкова С., Макаренцева А. О. Оценки «штрафа за материнство» в России. Население и экономика. 2017, Т.1, №1.

116. Филоненко Ю.В., Яковлева Е.А. Субъективное благополучие научно-педагогических работников современных университетов в рамках концепции баланса жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены, 2019, № 3. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.05>.

117. Исупова О. Г. Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3. 2019. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07>.

118. Исупова О. Материнская карьера: дети и трудовые стратегии. In: Социологические исследования, 2015, № 10, Москва.

119. Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. — М. : АО «ВЦИОМ», 2019. № 3 (151).

120. Мосакова Е. А. Дискриминация женщин при найме на работу (социологический анализ). In: Вестник Белгородского университета потребительской кооперации, 2012.

121. Подольская А. А. Карьерные стратегии женщин-инженеров на предприятиях ракетно- космической отрасли: цели и возможности реализации//Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 5. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1671>.

122. Подольская А. А. Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM- отраслях (на примере ракетно-космической отрасли) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены, 2019, № 3. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.12>.

123. Праведников А. В. Баланс семьи и работы: некоторые проблемы и способы измерения.

124. Разумова Т.О., Алёшина А.Б., Серпухова М.А. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2020, Том 16, №3.

125. Разумова Т.О., Серпухова М.А. Достижение баланса семья-работа в Российской Федерации: теоретические основы и современные тенденции.

126. Рождественская Е. Ю. Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда. Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 3. 2019. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.03>.

127. Ружевичус Ю., Иванова С., Гончара О. Качество жизни на работе: концепция и исследования. DOI: 10.15421/15199.

128. Савинская, О. Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве. Журнал социологии и социальной антропологии. № 2. 2013.

129. Савинская О. Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы. Москва, 2008.

130. Савинская О. Б. Родительская оценка услуг детского сада: ценность воспитания и обучения. In: Журнал социологии и социальной антропологии. 2015, Т. XVIII. № 2.

131. Семейные стратегии современной российской студенческой молодежи. Решение конфликта «работа — семья». Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009.

132. Синица А.Л. Труд по уходу за детьми дошкольного возраста: сочетание домашней и общественной форм. Монография. Москва, 2012.

133. Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: обратная сторона. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 6. 2018. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.

134. Сокольская В.В. Гендерные стереотипы на рынке труда (на примере монопрофильного города). Екатеринбург, 2003. <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/448/1/urgu0174s.pdf>

135. Темницкий А. Л. Роль сбалансированности работы и семьи в достижении жизненного успеха у наемных работников России. In: Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019, №3. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.17>.

136. Таракановская К. С. Материнство и университет: стратегии баланса жизни и работы. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. №3. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1935>.

137. Калабихина И. Е., Бирюкова С. С., Макаренцева А. О., Смулянская Н. С. Содействие профессиональной занятости женщин с маленькими детьми. Москва, 2016.

138. Калабихина И. Е. Родительские обязанности и дискриминация в сфере занятости. Население и экономика. 2017, Т. 1, №1.

139. Коновалова А.М. Жизненные стратегии женщин: выбор и его последствия. Ёп: Психология зрелости и старения, 2011, № 3.

140. Козина И. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка. Ёп: Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра: мат. конф. Москва, 2010.

141. Чернова1Ж. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей. Журнал исследований социальной политики. 2012, Том 10, № 3.

142. Чернова1Ж. Рабочее место, дружественное семье: постановка проблемы. Ёп: Журнал социологии и социальной антропологии. 2017, №1 (89).

143. Шпаковская Л.Л. Городская инфраструктура заботы о детях: реальные и идеальные пространства. Журнал социологии и социальной антропологии. 2015, Том XVIII, №4 (81).

144. Гизатуллина А.В., Зимова Н.С. Проблемы дошкольного возраста в современной России и мире. 2019. DOI: 10.31249/rsm/2019.04.13 <http://rossovmir.ru/files/1319.pdf>

145. Штроо В.А., Кольцова Е. А. Work life balance, или есть ли жизнь после работы? Ёп: Психология в экономике и управлении 2012, №2.