INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE

Centrul de Cercetări Demografice

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 "Migraţia, schimbări demografice şi politici de stabilizare a situaţiei". Este aprobată de Consiliul Ştiinţific al Institutului Naţional de Cercetări Economice, proces-verbal nr.9 din 24.12.2021.

Recenzenţi:
Marcela DILION, doctor în sociologie, KEYSTONE Moldova
Mariana BUCIUCEANU-VRABIE, doctor în sociologie, conferenţiar cercetător, INCE

Redactor ştiinţific:
Olga GAGAUZ, doctor habilitat în sociologie, conferenţiar cercetător

Redactor literar:
Tamara OSMOCHESCU

În lucrare sunt reflectate vulnerabilităţile părinţilor de pe piaţa muncii şi strategiile care le implementează în reconcilierea vieţii de familie şi celei profesionale. Fundamentată în baza rezultatelor investigaţiilor sociologice complexe, monografia abordează conflictele dintre domeniile muncă şi familie. O atenţie deosebită este acordată politicilor sociale care facilitează realizarea echilibrului dintre muncă şi viaţa de familie. Lucrarea se adresează specialiştilor din domeniul sociologiei, demografiei şi tuturor celor preocupaţi 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 Naţional de Cercetări Economice, Centrul Cercetări Demografice. – Chişinău: INCE, 2021. – 187 p.: fig., tab.

Cerinţe de sistem: PDF Reader.

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

Cuprins

INTRODUCERE 4

I. FUNDAMENTE TEORETICO-ŞTIINŢIFICE DE CERCETARE A RECONCILIERII VIEŢII DE FAMILIE ŞI A CELEI PROFESIONALE 7

1.1. Delimitări conceptuale privind echilibrul, conflictul dintre viaţa profesională şi cea familială, politica de reconciliere 7

1.2. Modele teoretice în cercetarea reconcilierii vieţii de familie şi a celei profesionale 18

1.3. Cadrul metodologic al lucrării 30

II. CONSTRÂNGERI, CONTRADICŢII ŞI STRATEGII ADOPTATE ÎN RECONCILIEREA VIEŢII DE FAMILIE CU CEA PROFESIONALĂ.... 33

2.1. Vulnerabilităţile părinţilor pe piaţa muncii din Republica Moldova 33

2.2. Aspiraţiile profesionale şi cele familiale ale părinţilor... 48

2.3. Conflictul muncă-familie şi familie-muncă..... 54

2.4. Dificultăţi în îmbinarea rolurilor profesionale şi a celor familiale..... 68

2.5. Strategii de echilibrare a muncii şi vieţii de familie 97

III. POLITICI DE RECONCILIERE ÎN ASIGURAREA ECHILIBRULUI DINTRE VIAŢA PROFESIONALĂ ŞI CEA FAMILIALĂ 105

3.1. Tendinţe în politica de reconciliere a vieţii de familie şi a celei profesionale în plan european.....105

3.2. Cadrul politicilor de reconciliere a vieţii de familie şi a celei profesionale în Republica Moldova.....132

3.3. Dezvoltarea măsurilor de reconciliere a vieţii de familie şi a celei profesionale de către angajatori.....158

CONCLUZII ŞI RECOMANDĂRI.....172

BIBLIOGRAFIE 176

INTRODUCERE

În familia modernă, munca depăşeşte graniţele gospodăriei, distanţa dintre locul de muncă şi casă devine din ce în ce mai mare, ambii soţi prestează o muncă remunerată, cu implicaţii asupra distribuţiei rolurilor de gen iar supravegherea şi îngrijirea copiilor devine o problemă majoră. În rezultat responsabilităţile casnice sunt în conflict cu munca şi nu mai există armonie.

Până la declararea independenţei Republicii Moldova, munca femeilor, implicit a mamelor, în ţara noastră era practic obligatorie, totodată existau diverse practici informale şi formale pentru a ajuta femeile să combine rolurile de angajată şi de mamă (sistem de creşe, grădiniţe, servicii medicale, tabere de vară puse la dispoziţia părinţilor şi copiilor). Cu toate acestea, menţinerea unui echilibru între activitatea profesională şi cea familială nu era uşoară. Politica familială era orientată spre modelul unei familii cu două cariere, adică cu doi părinţi muncitori, cu un anumit sprijin de stat. De asemenea, angajarea profesională era sursa dreptului la bunăstare, ceea ce a făcut ca participarea forţei de muncă să fie o obligaţie, în timp ce în ţările europene participarea în câmpul muncii reprezenta baza pentru obţinerea de prestaţii sociale[1].

Viaţa profesională şi cea de familie reprezintă două puncte focale în viaţa unui adult şi interconectate una la alta. Munca şi cariera sunt aspecte importante dincolo de nevoile financiare, în condiţiile accentuării importanţei identităţii profesionale. Totodată, locul de muncă oferă împlinire la nivel personal şi reprezintă o arenă socială pentru a dezvolta relaţii şi a primi sprijin. Concomitent şi participarea la îngrijirea şi educaţia copiilor este esenţială. Însă în societatea actuală plină de responsabilităţi şi angajamente, obţinerea unui echilibru între viaţa profesională şi viaţa familială se dovedeşte a fi o adevărată provocare. Schimbările substanţiale pe piaţa muncii şi în organizarea vieţii de familie creează un context în care părinţilor le este din ce în ce mai greu să dezvolte strategii de îmbinare cu succes a responsabilităţilor profesionale şi 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 aparţinând sferelor publice şi private.

Problemele legate de echilibrul dintre viaţa profesională şi viaţa personală, maternitatea şi îngrijirea copiilor afectează, la un moment dat, în viaţa lor, majoritatea lucrătorilor. Totuşi, femeile cu copii preşcolari sunt o categorie specială, cea mai vulnerabilă pe piaţa muncii. În ciuda faptului că bărbaţii preiau unele responsabilităţi conjugale şi parentale, problema găsirii unui echilibru şi nivelării conflictului dintre familie şi 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 şi ca soţie şi mamă este mai relevantă decât pentru bărbaţi. Femeile de astăzi îşi doresc să aibă totul: o carieră de succes, soţ şi copii, dar dacă sunt în imposibilitate sau incapacitate de a realiza cu succes responsabilităţile fiecărui rol, primul lucru la care aleg să renunţe este cariera lor[2].

Interesul profund pentru relaţia dintre viaţa profesională şi cea familială se datorează factorilor de natură socio-demografică, aceştia fiind: instabilitatea condiţiilor de muncă şi de viaţă la care populaţia 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 creştere, contribuie la apariţia fenomenului generaţiei „intermediare" sau „sandwich", formată din cei care trebuie să îngrijească adesea de părinţii în vârstă, în timp ce cresc copii mici, femeile având mai multe şanse decât bărbaţii să experimenteze această situaţie pe perioade nedefinite de timp.

Lipsa reconcilierii vieţii de familie şi profesionale contribuie la apariţia fenomenului de "maternitate amânată", adică mai multe femei ocupate pe piaţa forţei de muncă sunt mai puţin susceptibile de a deveni mame la o vârstă mai tânără. Problemele de conciliere sunt factori care împiedică cuplurile să aibă mulţi copii, contribuind astfel la scăderea natalităţii. O rată scăzută a natalităţii are o influenţă negativă asupra creşterii economice precum şi 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 protecţie socială. Comparaţiile internaţionale indică o corelaţie pozitivă între o prezenţă eficientă pe piaţa muncii şi o fertilitate mai mare (de exemplu, în Franţa şi Suedia)[3].

La etapa actuală se mai evidenţiază că generaţiile tinere, într-o măsură mult mai mică decât părinţii lor, apreciază pur şi simplu munca în sine, îşi doresc mai mult control asupra vieţii lor, mai multă influenţă asupra activităţii de muncă, mai bune perspective în carieră. Astfel, se observă că în căutarea echilibrului oamenii nu doar „adaptează" munca pentru ei înşişi, dar, îşi schimbă şi priorităţile.

Abordarea acestei teme este dictată şi de implicaţiile socioeconomice, în condiţiile în care echilibrul între aceste aspecte este una dintre condiţiile fundamentale ale creşterii randamentului capitalului uman. Până în prezent, unele fenomene de pe piaţa muncii nu sunt suficient percepute, cercetate şi reglementate. Din această categorie fac parte, în special, relaţiile de muncă flexibile.

În condiţiile reducerii forţei de muncă, scăderii natalităţii şi îmbătrânirii populaţiei, adoptarea unor măsuri şi politici pentru susţinerea salariaţilor cu responsabilităţi familiale (servicii de îngrijire accesibile şi calitative, flexibilizarea formelor de muncă, combaterea stereotipurilor de gen în ceea ce priveşte executarea sarcinilor casnice şi familiale) constituie o necesitate socioeconomică şi un obiectiv de interes pentru o pondere semnificativă din populaţie. Asemenea măsuri ar putea să conducă la armonizarea vieţii profesionale cu cea de familie şi, implicit, la creşterea natalităţii şi a ratelor de ocupare în rândul femeilor.

În contextul celor expuse mai sus, contăm ca această lucrare va contribui la o mai bună conştientizare a problemelor de conciliere a vieţii de familie şi a celei profesionale cu care se confruntă părinţii pe piaţa muncii şi la adoptarea unor acţiuni legislative şi sociale menite să le rezolve. De asemenea, lucrarea accentuează necesitatea reducerii prejudecăţilor din societate, îndeosebi cele ce ţin de diviziunea echitabilă a responsabilităţilor 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-ŞTIINŢIFICE DE CERCETARE A RECONCILIERII VIEŢII DE FAMILIE ŞI A CELEI PROFESIONALE

1.1. Delimitări conceptuale privind echilibrul, conflictul dintre viaţa profesională şi cea familială, politica de reconciliere

Conceptele prezentate în literatura de specialitate în ceea ce priveşte subiectul reconcilierii vieţii de familie şi a celei profesionale sunt complexe şi multiple. Analiza noţiunilor ştiinţifice caracteristice acestei tematici asigură înţelegerea comprehensivă a acesteia.

Munca reprezintă desfăşurarea unei activităţi fizice sau intelectuale care este îndreptată spre un anumit scop: obţinerea bunurilor materiale sau a serviciilor pentru a satisface nevoile omului şi ale societăţii în ansamblu. În mai multe definiţii ale muncii se pune accent pe necesitatea existenţei unei plăţi pentru realizarea acesteia, pentru efortul de a crea ceva semnificativ. Echipa de cercetare Meaning Of Working (MOW, 1987) a identificat şase factori motivanţi ai muncii: venitul, statutul, ocuparea timpului, contactele stabilite la muncă şi satisfacţia profesională. La etapa actuală devine tot mai răspândită şi noţiunea de centralitate a muncii, care se referă la importanţa pe care individul o acordă muncii în configuraţia vieţii sale[4].

Familia reprezintă, în sens larg, un grup de persoane legate direct prin relaţii de rudenie, de vârstă, căsătorie sau adopţie, ai căror membri trăiesc împreună, cooperează sub raport economic şi îşi asumă responsabilitatea pentru creşterea copiilor. În sens restrâns, familia este grupul social format dintr-un cuplu căsătorit şi copiii acestuia. În sens juridic, familia este definită ca o formă de organizare a vieţii în comun a oamenilor legaţi între ei prin căsătorie.

Expresia **responsabilităţi familiale** vizează acele activităţi menite să asigure îngrijirea copiilor şi a persoanelor dependente în ceea ce priveşte: asigurarea şi pregătirea meselor, supravegherea continuă, asigurarea transportului necesar pentru participarea la activităţile şcolare şi extraşcolare, precum şi pentru accesarea

[4] Gavriloaiei S. Implicaţii ale conflictului muncă-familie resimţit de părinţi asupra atitudinii de muncă a tinerilor. Teză de doctorat. Iaşi, 2017.

serviciilor medicale, ajutor în activităţile legate de procesul de învăţare şi de igienă personală etc.; în cazul îngrijirii adulţilor: sprijin acordat pentru desfăşurarea activităţilor casnice şi a celor legate de igienă personală, programarea şi însoţirea acestora la consultaţii medicale etc[5].

Persoanele dependente desemnează acele persoane care intră în responsabilitatea familială a salariaţilor şi au nevoie de îngrijirea acestora, respectiv: copiii care au nevoie de îngrijire şi care locuiesc cu părinţii; 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 specialiştii americani. Sintagma echilibrul muncii cu viaţă familială a fost propusă în literatura sociologică contemporană ca răspuns la alegerea de către bărbaţi şi femei atât a familiei, cât şi a carierei. Înainte de aceasta, noţiunea nu era relevantă din cauza prevalenţei modelului de familie cu o singură carieră. Rădăcinile conceptului de echilibru dintre muncă şi viaţa de familie se regăsesc şi în studiile de gen şi ideologia de gen, în cadrul cărora erau evidenţiate nevoile femeilor pentru o serie de acţiuni instituţionale specifice de înlăturare a barierelor de pe piaţa muncii, în recunoaşterea simbolică şi cea economică a muncii casnice şi a îngrijirii. Multă vreme, ideea de combinare a familiei şi a muncii a fost construită implicit sau explicit ca o problemă pentru femeile înseşi, decurgând din sarcinile dublei angajări la locul de muncă şi acasă[6]. Ulterior, conceptul de echilibru între familie şi muncă a dobândit o influenţă interdisciplinară largă în ştiinţele sociale şi politicile sociale din multe ţări, reflectând în mod clar cererea de armonizare a muncii şi familiei.

Acest concept poate fi definit din mai multe perspective:

---

[5] Lupu V. Pledoarie pentru un just echilibru între viaţa profesională şi cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. Bucureşti, 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 viaţă familială este folosită pentru a desemna percepţia subiectivă a unui individ asupra relaţiei dintre rolurile sale profesionale şi familiale, atunci când acestea sunt evaluate de acesta ca fiind compatibile şi echilibrate. Echilibrul dintre aceste două componente înseamnă alocarea unui interval de timp egal ambelor segmente de viaţă, evitând defavorizarea uneia dintre ele în faţa celuilalt. Voydanoff conceptualizează echilibrul muncă – viaţă 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 noţiunea de echilibru dintre viaţa profesională şi cea familială se mai subînţelege acea situaţie caracterizată prin satisfacţie, conflict de rol minim şi funcţionare optimă a angajatului, atât în sarcinile şi rolurile de la locul de muncă, cât şi în cele din viaţa 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 şi energie care trebuie să fie distribuite pentru diferite roluri pe care le joacă.
- Din perspectiva acţiunilor întreprinse, expresia „echilibru muncă-viaţă privată" cuprinde experienţele şi nevoile părinţilor şi non-părinţilor deopotrivă şi este un cadru teoretic mai progresiv în care se regăsesc noi moduri de viaţă şi care sunt satisfăcătoare pentru toţi. 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 uşor să combine munca cu celelalte responsabilităţi şi aspiraţii ale acestora[8]. Deci, echilibrul muncă – familie este aşadar

[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 aşteptărilor de rol care sunt negociate şi împărţite de un individ şi partenerii săi de rol în sfera muncii şi a familiei".

- Din perspectiva politicii incluzive, echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată este destinat tuturor lucrătorilor, pentru a realiza o armonie între munca lor şi interesele lor private. Considerentul principal care a fost invocat iniţial a fost să ajute părinţii care lucrează în nevoile şi responsabilităţile lor de îngrijire a copiilor, dar mai recent au fost luate în considerare alte nevoi ale angajaţilor, cum ar fi îngrijirea persoanelor vârstnice, oportunităţile de educaţie şi formare, precum şi 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 şi viaţă. Deci, dacă în conceptul de echilibru dintre familie şi muncă accentul se pune pe familie, în conceptul de echilibru dintre muncă şi viaţă accentul se pune pe viaţă ca întreg interpretată ca forme şi nevoi diferite. Astfel, nu mai cuprinde doar munca şi familia, dar şi alte componente, cum ar fi: sănătate, odihnă, timp liber, probleme ale celor dragi, sarcini de dezvoltare etc. Conceptul dintre muncă şi viaţă este mai puţin legat de dimensiunea de gen.

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

Aspectele ce caracterizează echilibrul dintre viaţa profesională şi cea de familie sunt: timpul investit în sarcinile de muncă şi în cele de familie; implicarea emoţională în aspectele profesionale şi cele familiale; nivelul de satisfacţie la locul de muncă şi în familie.

Echilibrul dintre muncă şi viaţa familială nu vine de la sine, ci este rezultatul unei bune organizări, a disciplinei, variind în funcţie de

[9] Gavriloaiei S. Implicaţii ale conflictului muncă-familie resimţit de părinţi asupra atitudinii de muncă a tinerilor. Teză de doctorat. Iaşi, 2017.

caracteristicile individuale, familiale, organizaţionale şi societale. Astfel, factorii care afectează echilibrul dintre muncă şi viaţa familială pot fi împărţiţi în trei grupe: 1) caracteristici ale personalităţii individului şi ale familiei (valori, atitudini, număr, vârsta copiilor); 2) caracteristicile postului (funcţie, salariu, program de lucru, condiţii flexibile, cultură corporativă); 3) mediul sociocultural (politica familială, condiţii instituţionale, valori de gen, percepţii, idealuri).

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

Termenul conflict este definit prin termeni similari violenţei, precum disensiune, fricţiune, dispută, ceartă, scandal, luptă, război. Conţinutul noţiunii de conflict reflectă următoarele elemente: stare tensionată, de cele mai multe ori de lungă durată; ciocnire; luptă sau război; lipsa armoniei în relaţiile dintre oameni din cauza unor idei sau interese opuse; confruntarea oponenţilor, urmată de ceartă, învinuiri, uneori de acţiuni agresive/violenţă. Conflictul poate fi definit şi ca stare tensionată, urmată de o ciocnire care apare atunci când două sau mai multe persoane sau grupuri din cadrul organizaţiei/instituţiei trebuie să intre în interacţiune pentru a îndeplini sarcina, a lua o decizie, a realiza un obiectiv sau a soluţiona o problemă. Conflictul arată că interesele persoanelor sunt diferite; acţiunile unei părţi determină reacţii negative din partea celeilalte; părţile, incapabile să soluţioneze problema, se critică reciproc[10].

Greenhaus J. şi Beutell H. (1985) au definit **conflictul dintre muncă şi 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 faţă rolurilor profesionale şi familiale. Potrivit acestei perspective, participarea rolurilor legate fie de muncă, fie de familie este mai dificilă datorită participării în celălalt rol.

[10] Calaraş C. Conflictologie familială. Chişinău, 2014.

Rolurile de la locul de muncă şi cele din familie necesită timp, energie şi implicare pentru a fi realizate în mod corespunzător, iar presiunea sarcinilor de muncă sau familie creează situaţii conflictuale[11]. De asemenea, conflictele dintre muncă şi familie survin din cauza solicitărilor multiple faţă de un rol, care pot fi de ordin: mental, emoţional şi cantitativ (Peeters M.).

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

Unii cercetători optează pentru utilizarea termenului de dezechilibru şi nu de conflict, pentru că, în opinia lor, între muncă, care este o caracteristică intrinsecă omului şi viaţa de familie nu poate exista un conflict, una din dimensiunile muncii constând în constituirea unei familii[12].

Cercetătorii care au studiat interacţiunea domeniilor muncă-familie au făcut diferenţă între două direcţii ale conflictului dintre muncă şi familie: conflictul muncă-familie şi conflictul familie-muncă.

Conflictul muncă-familie apare atunci când: activităţile legate de serviciu se intersectează cu responsabilităţile 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; cerinţele de muncă sunt în dizarmonie cu cerinţele familiei[13]. Rezultatele mai multor cercetări privind relaţia dintre muncă şi satisfacţia vieţii 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://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 viaţa profesională şi cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. Bucureşti, 2021.

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

că satisfacţia sau insatisfacţia la locul de muncă are un impact mai mare asupra satisfacţiei vieţii decât invers[14].

Conflictul familie-muncă apare atunci când: responsabilităţile familiale împiedică realizarea activităţilor de la serviciu/la locul de muncă; când stresul din familie are efecte negative asupra performanţei în muncă. Deşi sunt strâns legate între ele, sunt construcţii distincte din punct de vedere conceptual şi empiric.

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

Analiza literaturii[15] 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 organizaţională; călătoriile frecvente în interes de serviciu; stilul de management al timpului practicat în organizaţie; tipul postului; flexibilitatea locurilor de muncă.

2. din perspectiva convingerilor şi aspiraţiilor personale: stilul de viaţă; perfecţiunea în muncă; problemele de sănătate emoţională; valorile rolului vieţii.

3. dinspre familie: necesităţi privind asigurarea de resurse financiare sau materiale; menţinerea şi susţinerea relaţiilor interpersonale; implicarea în creşterea şi educarea copiilor; probleme de sănătate ale unui membru al familiei; numărul de copii; etapa ciclului vieţii; 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. şi Beutell N.[16] au stabilit că, conflictul dintre responsabilităţile familiale şi cele profesionale poate avea trei forme: datorat timpului, tensiunii şi comportamentului, evidenţiindu-se că, cu cât rolurile pentru persoană sunt mai importante, cu atât presiunile exercitate, fie de un rol sau altul, sunt resimţite mai intens şi mai stresant.

Conflictul datorat timpului apare atunci când: presiunile dintr-un domeniu afectează îndeplinirea cerinţelor asociate celuilalt domeniu; angajaţii nu au suficient timp pentru a finaliza cu succes sau confortabil toate sarcinile asociate cu munca şi familia lor; timpul dedicat unui rol fac dificil sau imposibil să dedici timp unui alt rol. Conflictele de timp apar atunci când cerinţele 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 şi atunci când nu lucrează se gândesc la muncă. Locurile de muncă care necesită ore inflexibile înseamnă acel moment când nu poţi fi pentru a face faţă situaţiilor care apar într-un alt rol. În cele din urmă, locurile de muncă care necesită ore neobişnuite 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 şi responsabilităţile de la locul de muncă face imposibilă implicarea, în aceeaşi unitate de timp, în evenimente ale familiei sau în experienţe personale (un angajat are, în acelaşi timp, programate o întâlnire de afaceri şi şedinţă cu părinţii). Angajaţii pot să fie prezenţi 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 gândeşte la şedinţa 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 şi oboseala generate, în timpul executării unui rol, afectează modul în care o persoană îndeplineşte cerinţele altor roluri; tensiunea exercitării unui anumit rol interferează cu cerinţele venite dinspre alt rol şi face dificilă performanţa într-un alt rol. Oamenii care au locuri de muncă ce sunt epuizante emoţional sunt deosebit de susceptibili să experimenteze acest tip de conflict (de exemplu, iritarea de la serviciu sunt transferate asupra soţului, 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 emoţională, atitudinea dură, pot fi incompatibile cu nevoile şi aşteptările familiei unde speranţa este de a oferi căldură, grijă şi deschidere emoţională. 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 aşteptările şi nevoile celor din familie, acest comportament manifestat faţă de membrii familiei poate să ducă la conflicte cu copiii sau partenerul de viaţă; un manager obişnuit la locul de muncă să rezolve probleme, acasă se va simţi frustrat când este pus în situaţia de a nu putea să rezolve anumite solicitări ale copiilor şi/sau soţiei)[17].

Femeile experimentează în mai mare măsură conflictul muncă–familie bazat pe comportament şi 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 viaţa personală tind să genereze stări conflictuale la serviciu. Bărbaţii experimentează, în mai mare măsură, conflictul muncă-familie bazat pe timp fiindcă, îşi

[17] Bursuc B., Popescu S. Conflictul viaţa personală-viaţa 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 şi nu mai au resurse de timp pentru activităţile dedicate familiei[18].

Conflictul dintre rolurile profesionale şi cele familiale mai poate fi divizat în *obiectiv* şi *psihologic*. Un conflict obiectiv ar fi dacă ar fi programată o întâlnire pentru micul dejun pentru acelaşi timp când trebuie să-ţi conduci copiii la şcoală. Un conflict psihologic ar însemna ca o persoană să fie nevoită să decidă dacă să muncească în weekend sau să petreacă timpul cu familia[19].

În ultimii ani, pe lângă analiza conflictului muncă-familie, cercetările s-au extins şi asupra unui conflict similar cu referire la domeniile muncă şi studii. Mediile organizaţionale solicită învăţare pe parcursul vieţii şi dezvoltarea profesională continuă, ca răspuns la exigenţele mediului socioeconomic în schimbare, ceea ce necesită înscrierea la programe de master, cursuri de formare sau training-uri profesionale. Autorii diferenţiază două tipuri de conflict: conflict muncă-studii (când responsabilităţile de la locul de muncă interferează cu cele legate de studii) şi conflict studii-muncă (când responsabilităţile academice interferează cu cele de la locul de muncă). În unele cazuri, acest conflict poate avea chiar o triplă solicitare concurenţială de rol, ce vine dinspre domeniile muncă, familie şi studii. De menţionat, interferenţe conflictuale ar putea să apară în mod special atunci când indivizii îşi doresc să obţină performanţe înalte şi cu maxim de eficienţă atât în domeniul profesional, cât şi 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 neesenţial responsabilităţile legate de celălalt rol. Intensitatea conflictului depinde de timpul alocat sau solicitat pentru realizarea sarcinilor profesionale, academice şi a celor casnice, de nivelul angajamentului de rol şi de valoarea atribuită acestui rol, de constrângerile organizaţionale şi de gradul de

[18] Sulea C., Vîrgă D., Galben N. Scala Conflict Muncă-Familie: Analiza proprietăţilor 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 relaţia cu colegii, de suport, de satisfacţia la locul de muncă/studii/familie[20].

Prin **politici de echilibrare a vieţii profesionale cu cea personală şi de familie** se înţelege totalitatea măsurilor menite să sprijine angajaţii în vederea armonizării rolurilor sociale pe care le îndeplinesc în spaţiul vieţii publice şi private. Politica de echilibru familie-muncă reprezintă un sprijin instituţionalizat ce permite adulţilor care lucrează să îmbine în mod optim responsabilităţile profesionale, familiale şi parentale, abordează inegalităţile actuale în ocuparea forţei de muncă, în special inegalităţile de gen şi îmbunătăţeşte productivitatea, sănătatea şi bunăstarea angajaţilor.

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

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

[20] Şaitan V. Dimensiuni cognitive, afective şi comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chişinău, 2020.

2010/18/UE privind concediul pentru creşterea copilului); ”echilibrul între viaţa profesională şi cea personală a părinţilor şi persoanelor cu responsabilităţi de îngrijire” (Pilonul european al drepturilor sociale) şi ”echilibrul între viaţa profesională şi cea privată a părinţilor şi îngrijitorilor” (Directiva UE 2019/1158 privind echilibrul între viaţa profesională şi cea privată a părinţilor şi îngrijitorilor şi de abrogare a Directivei 2010/18/UE). Astfel, se poate observa că, în timp, noţiunea de ”conciliere” a fost înlocuită cu cea de ”echilibru”, iar noţiunea de ”viaţă familială” cu cea de ”viaţă privată a părinţilor şi îngrijitorilor”[21].

Investigarea teoretică a reconcilierii vieţii de familie şi a celei profesionale ne oferă posibilitatea de a analiza şi a descrie problemele cu care părinţii se ciocnesc în situaţiile în care se confruntă cu conflicte muncă-familie şi familie-muncă şi strategiile ce le aplică pentru a soluţiona dificultăţile ce survin.

1.2. Modele teoretice în cercetarea reconcilierii vieţii de familie şi a celei profesionale

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

Teoria rolurilor susţine că presiunile reciproc incompatibile dintre rolurile profesionale şi cele familiale provoacă conflicte şi fac îndeplinirea aşteptărilor, fie de familie, fie de muncă, dificilă[22]. Potrivit susţinătorilor conflictului de rol, imposibilitatea îndeplinirii simultane a unui număr mare de roluri sociale creează tensiune de rol şi exacerbează conflictul. În situaţia în care două sau mai multe roluri conţin aşteptări de comportamente diferite pot duce la un conflict de rol.

[21] Lupu V. Pledoarie pentru un just echilibru între viaţa profesională şi cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. Bucureşti, 2021.

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

Totodată, beneficiile de a juca un rol permit ca abilităţile şi experienţa dobândite într-un domeniu să fie folosite pentru a funcţiona mai eficient în altul. Abilităţile dezvoltate în domeniul muncii pot îmbunătăţi adesea funcţionarea individului în viaţa de familie şi invers. Mai multe roluri oferă un număr mare de oportunităţi şi resurse ce pot fi utilizate de către individ în dezvoltarea şi în buna funcţionare a acestuia în multiple domenii ale vieţii, 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 şi (4) îmbogăţirea personalităţii şi satisfacţia ego-ului. Astfel, persoanei care ocupă roluri multiple i se oferă mai multe căi prin care să obţină o stare de bine. Un exemplu în acest sens îl reprezintă studiul lui Glass şi Fujimoto (1994), care au demonstrat că soţiile care lucrează resimt un nivel mai scăzut al depresiei, în comparaţie cu soţiile care nu lucrează[23].

Teoria funcţionalistă explică dezvoltarea sistemului familial prin capacitatea familiei de a se adapta la influenţele externe şi de a constitui un echilibru sistemic nou. Această teorie pleacă de la premisa că familia, la fel ca orice altă instituţie socială, trebuie să realizeze anumite funcţii, familiile clasificându-se în funcţionale şi disfuncţionale. Pornind de la acest aspect, soţii care reuşesc să asigure un echilibru optim între responsabilităţile familiale şi cele profesionale constituie o familie funcţională, şi invers, o familie cu carenţe între aceste două sfere reprezintă una disfuncţională. Una din funcţiile esenţiale ale familiale şi care are implicaţii asupra echilibrului dintre muncă şi familie este naşterea, creşterea şi educaţia copiilor.

Tot din perspectiva funcţionalismului, interdependenţa este un element important. Astfel, societatea, condiţiile de la locul de muncă, prezenţa instituţiilor educaţionale pot contribui la îmbunătăţirea, menţinerea sau înrăutăţirea echilibrului dintre muncă şi familie.

[23] Gavriloaiei S. Implicaţii ale conflictului muncă-familie resimţit de părinţi asupra atitudinii de muncă a tinerilor. Teză de doctorat. Iaşi, 2017.

Funcţionaliştii au pus accentul şi pe importanţa relaţiilor de familie, atrăgând o atenţie deosebită rolurilor tradiţionale masculine şi feminine (instrumentale şi expresive) în cadrul diviziunii familiale a muncii. În lucrarea dată, aspectele ce ţin de distribuţia sarcinilor familiale între soţi sunt analizate în capitolul II, evidenţiindu-se tendinţa că, deşi bărbaţii se implică la etapa actuală mai mult decât cu câteva decenii în urmă, femeia continuă să fie principala care îndeplineşte cel mai mult lucrul casnic şi îngrijirea copiilor, aceasta având implicaţii asupra reconcilierii vieţii de familie şi celei profesionale şi, respectiv, în apariţia conflictelor familie-muncă şi muncă-familie.

Conform **abordării sistemice**, familia este un sistem alcătuit din mai multe personalităţi, ale căror comportamente şi atitudini sunt interdependente. De asemenea, familia este un sistem adaptativ complex, aflat într-o permanentă schimbare. Sistemul are o dublă deschidere (exterioară şi interioară) şi este construit în scopul de a face faţă dezordinilor care intervin în evoluţia familiei. Potrivit acestei teorii, în situaţia în care unul din membrii familiei se confruntă cu unele conflicte între sferele muncă şi familie, automat îi afectează şi pe ceilalţi 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 activităţi, roluri şi relaţii interpersonale ale individului, care apar în contexte precum locul de muncă, familia şi 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 influenţă 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- şi exosistemele. Aceste sisteme interacţionează, influenţând experienţa relaţiilor muncă-familie[24].

[24] Buliga D., Turliuc M. Perspective actuale asupra interfeţei muncă-familie: conflict şi influenţă pozitivă. În: Psihologia Socială. Iaşi: 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, apariţia copiilor îi face pe părinţi să suporte atât costuri directe (pentru alimentaţie, educaţie etc.), cât şi indirecte sau costuri de oportunitate (veniturile pierdute ale membrilor gospodăriei care au grijă de copil). H. Lebenstein şi J. Mintzer au evidenţiat că timpul mamei şi câştigurile sale potenţiale pierdute reprezintă cea mai mare parte a costului copiilor. Această teorie postulează că creşterea constantă a valorii timpului are loc ca urmare a creşterii nivelului activităţii economice în interiorul şi în afara gospodăriei.

De asemenea, potrivit acestei perspective, alocarea de muncă plătită şi neplătită este un aranjament raţional între parteneri pentru maximizarea binelui comun. Partenerul care câştigă mai puţin din munca plătită este presupus să facă o pondere mai mare din munca neplătită, în timp ce partenerul care câştigă cel mai mult se va specializa pe piaţa 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 piaţa forţei de muncă, cu atât mai puţin timpul este disponibil pentru lucrările casnice. În conformitate cu această teorie, treburile casnice sunt ceva nedorit şi cu cât mai multe resurse o persoană le are, cu atât mai multă putere are de a negocia treburile casnice. Venitul, educaţia unui partener relativ mai mare, prestigiul ocupaţional se presupune că se traduce într-o mai mare putere de negociere. Abordarea de negociere a resurselor relative sugerează că treburile casnice vor fi împărţite în cupluri mai egal, în cazul în care ambii parteneri posedă resurse similare. Astfel, femeile au tendinţa de a-şi micşora timpul petrecut în treburile casnice pe măsură ce câştigurile lor cresc[25].

În domeniul **diviziunii sarcinilor domestice** s-au conturat următoarele paradigme: 1) „noua casă economică”– potrivit acesteia, familia funcţionează ca o unitate economică ce încearcă să-şi 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 gospodăreşti; în familie puterea aparţine aceluia care deţine cele mai importante resurse; 3) teoria independenţei şi a ideologiei de gen, conform căreia ideologia de gen egalitară a bărbaţilor are efect asupra proporţiei de sarcini domestice, în timp ce atitudinile de gen ale soţilor nu au niciun efect; 4) factorii cursului vieţii, prin care se afirmă că tranziţia spre căsătorie şi maternitate este secondată de presiuni normative puternice ce duc la creşterea orelor de muncă pentru sarcini domestice în cazul femeilor şi la creşterea orelor de muncă în cazul bărbaţilor.

Cea mai răspândită teorie în ultimii ani este **teoria efectului secundar** (Belsky J., Perry-Jenkins M., Crouter,A., Kelly R., Voydanoff P.), a cărui esenţă este că fiecare dintre sfere se poate influenţa reciproc: pe de o parte, satisfacţia şi realizarea într-un domeniu pot afecta favorabil celălalt rol, pe de altă parte, problemele în muncă pot duce la consecinţe negative în familie şi invers, ceea ce este deosebit de important în condiţiile muncii la distanţă, când munca şi familia trebuie să coexiste într-un singur spaţiu[26].

Teoria graniţelor muncă-familie (Clark, 2000) îşi propune să explice cum îşi gestionează oamenii viaţa familială şi cea profesională, având ca scop satisfacţia şi buna funcţionare la locul de muncă şi acasă, cu un minim de conflict de roluri. Centrală pentru această teorie este ideea că viaţa profesională şi cea familială reprezintă două domenii diferite ale vieţii care se influenţează reciproc şi oamenii îşi adaptează conduitele la exigenţele specifice fiecărui domeniu. Deşi multe aspecte ale acestor domenii nu pot fi schimbate, totuşi indivizii pot aduce unele modificări, şi pot acţiona asupra graniţelor şi conexiunilor dintre ele pentru a obţine echilibrul dorit. Clark (2000) susţine că nu există o poziţie care să garanteze obţinerea unui echilibru între muncă şi familie: există oameni care sunt mulţumiţi cu o segmentare clară a domeniilor, în timp ce alţii 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 şi valorile vieţii familiale. Acolo unde domeniile au culturi asemănătoare, integrarea domeniilor este mai facilă, ajungându-se chiar la posibilitatea de îmbogăţire a unei sfere a vieţii ca urmare a influenţelor venite din cealaltă. Traversarea graniţelor poate fi de ordin fizic (de exemplu, copiii sunt aduşi la birou, iar unele întâlniri de lucru pot fi desfăşurate acasă) sau psihologic (de exemplu, angajaţii se găsesc la birou, dar se gândesc la problemele de acasă sau sunt acasă dar sunt preocupaţi de responsabilităţile profesionale)[27]. Puterea graniţei dintre cele două domenii ale vieţii depinde de permeabilitatea şi de flexibilitatea limitelor. Permeabilitatea limitelor presupune măsura în care graniţa permite elementelor dintr-un domeniu să intre într-un alt domeniu, iar flexibilitatea limitelor este măsura în care graniţele unui domeniu se pot răsfrânge sau extinde pentru a răspunde solicitărilor din alte domenii ale vieţii. Flexibilitatea graniţelor vieţii profesionale depinde de politicile şi practicile organizaţionale legate de gestionarea relaţiei cu familia, de sprijinul pe care supervizorii îl acordă angajaţilor, de resursele sociale, materiale şi financiare ale angajaţilor. Flexibilitatea graniţelor este în legătură cu motivaţia sau preferinţele angajaţilor, de exemplu, firmele pot avea aranjamente flexibile de muncă, dar angajaţii pot să nu profite la maxim de aceste oportunităţi deoarece ei nu îşi doresc o flexibilitate ridicată a graniţelor.

Verificarea diferenţelor care apar la nivelul flexibilităţii graniţelor în funcţie de gen indică faptul că femeile, comparativ cu bărbaţii, au declarat că şi-au dorit ca graniţele profesionale să fie mai flexibile pentru a veni în întâmpinarea responsabilităţilor familiale. Acest rezultat, arată faptul că bărbaţii s-au arătat a fi mai puţin dispuşi să îşi rearanjeze activităţile profesionale pentru a veni în întâmpinarea unor solicitări familiale. La nivelul flexibilităţii graniţelor familiale (măsurată ca abilitate), de asemenea, au fost identificate diferenţe de gen, în sensul că pentru bărbaţi flexibilitatea graniţelor familiale este mai mare decât pentru femei. Acest rezultat ar putea fi un indicator al faptului că, în principal, responsabilitatea

[27] Zaharia D., Gavriloaiei S. Flexibilitatea graniţelor muncă-familie în context românesc. În: Perspective asupra interferentei munca-familie. 2015.

sarcinilor familiale cade pe umerii femeilor deşi există o tendinţă în creştere a implicării bărbaţilor în această arie a vieţii[28].

Teoria conservării resurselor susţine că oamenii caută să achiziţioneze şi să menţină resurse: de tip condiţionale (responsabilităţi de muncă, relaţii cu partenerul, relaţii părinte-copil), resurse-obiecte (obiecte, maşină, casă, birou de colţ, resurse financiare), resurse personale (locul, controlul, condiţiile, autoeficacitatea) şi resurse energetice (timpul, cunoştinţe, caracteristici personale, stima de sine)[29].

Ele permit accesul la achiziţionarea altor resurse. Conflictul dintre muncă şi familie apare şi se intensifică atunci când un individ nu simte că are suficiente resurse disponibile pentru a satisface cerinţele din diferite domenii. Ameninţarea sau chiar pierderea acestor resurse determină reacţii la stres (insatisfacţie, depresie, anxietate, epuizare emoţională şi tensiune psihică), determinând conflictul muncă-familie. În urma pierderii resurselor se poate crea o percepţie la angajaţi că nu-şi îndeplinesc sarcinile profesionale la justa valoare, având tendinţa de a investi resursele disponibile în rolul de a nu pierde statutul profesional. Din punctul de vedere al diferenţelor de gen, studiile menţionează că femeile sunt mai vulnerabile în pierderea resurselor, deoarece ele se pot confrunta cu mai mulţi factori de stres (un nivel mai scăzut al ocupării forţei de muncă şi al salariului, mai multe implicări în activităţile casnice în comparaţie cu bărbaţii), deşi statutul marital poate fi considerat ca o resursă în echilibrul muncă-familie. În acest context, Hobfoll S.E. a menţionat o serie de principii cu privire la pierderea şi compensarea resurselor: 1) Pierderea resurselor este mai rapidă în comparaţie cu câştigarea 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 câştigul de resurse, de aceea oamenii trebuie să investească resurse şi să le consolideze pentru a se proteja împotriva pierderii resurselor.

[28] Zaharia D., Gavriloaiei S. Flexibilitatea graniţelor muncă-familie în context românesc. În: Perspective asupra interferenţei 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 şi familiei[30].

Potrivit teoriei conservării, stresul apare atunci când există ameninţarea 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 părinţii poate să ia mai puţine ore suplimentare şi, în cele din urmă, să decidă dacă lucrează la un loc de muncă diferit pentru a putea îndeplini nevoile domeniului postului şi a domeniului familiei[31]. Astfel, cu cât numărul copiilor este mai mare, cu atât resursele de energie şi timp ale părinţilor scad, ipoteză valabilă şi în cazul existenţei altor membri de familie care au nevoie de îngrijire. Diminuarea resurselor de energie şi timp afectează în mod direct cantitatea şi calitatea muncii şi generează, indirect, un dezechilibru între cele două sfere existenţiale ale individului.

Teoria rezilienţei. La nivel de discurs politic, statele europene promovează conceptul de rezilienţă şi militează pentru dezvoltarea unor societăţi flexibile, capabile să utilizeze experienţele şi exemplele indivizilor, adaptabile în faţa riscurilor şi ameninţărilor de orice fel. Introducerea conceptului de rezilienţă a reprezentat trecerea de la o abordare centrată pe identificarea şi analizarea problemelor indivizilor la o abordare centrată pe identificarea acelor caracteristici care îi ajută pe oameni să depăşească problemele sau să facă faţă diferitelor situaţii pe care le traversează de-a lungul vieţii. Rezilienţa unei persoane nu este determinată doar de caracteristicile sale individuale, ci poate fi modelată, influenţată şi de factori externi în urma interacţiunii individului cu familia, comunitatea, societatea în general. Cu alte cuvinte, dacă unui individ îi lipsesc acele calităţi de care ar avea nevoie pentru a depăşi o situaţie de risc, o stare conflictuală, lipsa acestor calităţi poate fi compensată de suportul

[30] Şaitan V. Dimensiuni cognitive, afective şi comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chişinău, 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 guvern[32].

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 câștiguri[33].

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 responsabilităţile legate de muncă şi cele legate de familie.

Analiza literaturii de specialitate în domeniu ne-a permis să divizăm studiile internaţionale pe mai multe tematici. Aspectele conceptuale şi metodologice de investigaţie ştiinţifică a problemelor echilibrării vieţii profesionale şi 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 şi echilibrul muncă-viaţă personală, ca factor al calităţii vieţii şi al muncii sunt abordate în lucrările lui Myrtle A., Bell P., Wuiame 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¨lle P., Youngcourt S., Huffman A.

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

Implicaţiile lipsei echilibrului dintre muncă şi 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 şi 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 ştiinţă 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 vieţii de familie şi 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 vieţii profesionale şi celei familiale, inclusiv a celor flexibile la locul de muncă, au fost abordate de Căşuneanu I., Sănduleasa B., Stănescu S., Dragotoiu A., Marinoiu A., Băluţă O., Bursuc B., Popescu S., Sălăgean N., Mada D., Albulescu S., Zaharia D.

În Federaţia Rusă acest subiect este cercetat multidimensional. Astfel, din perspectiva maternităţii, ocuparea forţei de muncă, aspectelor discriminatorii ale femeilor pe piaţa muncii s-au remarcat cercetătorii Мосакова Е.А., Бирюкова С., Макаренцева А., Сокольская В.В., Айвазова. С. Г., Калабихина И. Е., Абдулаева З.З. Dificultăţile de combinare a muncii şi a responsabilităţilor familiale de către părinţii cu copii de vârstă preşcolară au fost elucidate de Синица А.Л., Разумова Т.О., Алёшина А.Б., Серпухова М.А., Багирова А. П., Бледнова Н. Д., Гизатуллина А.В., Зимова Н.С., Филоненко Ю.В., Яковлева Е.А., Штроо В.А., Кольцова Е. А. Strategiile aplicate de părinţi în îmbinarea responsabilităţilor familiale şi profesionale sunt cercetate de Савинская, О.Б., Рождественская Е. Ю., Исупова О. Г., Чернова Ж., Подольская А. А., Тараканoвская К. С., Праведников А. В., Коновалова А.М. Importanţa implementării politicilor de reconciliere a vieţii de familie şi a celei profesionale, necesitatea serviciilor de îngrijire a copiilor în scopul facilitării echilibrului dintre muncă şi viaţa 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 publicaţiile savanţilor Gagauz O., Bulgaru M., Buciuceanu-Vrabie M. şi Oceretnîi A.; aspecte psihologice privind conflictul muncă-familie au fost studiate de Şaitan V., Platon C., Turchină T., Cojocaru N.; aspecte ce ţin de politica familială – de Robilă M., Popescu C., Lungu A., Macovei T.; aspecte ce ţin de repartizarea responsabilităţilor familiale şi diviziunea de gen au fost cercetate de Bodrug-Lungu V.; particularităţi privind poziţia femeilor şi bărbaţilor pe piaţa muncii sunt abordate de Mincu G., Prohniţchii V.

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

Toate aceste studii şi investigaţii realizate relevă că problematica echilibrării domeniilor muncă şi familie este o temă actuală atât pentru Republica Moldova, cât şi pentru alte ţări. Faptul că relaţia dintre viaţa profesională şi cea familială este în interesul unui număr din ce în ce mai mare de cercetători se poate explica prin: creşterea numărului de cupluri în care ambii parteneri sunt angajaţi, a numărului de familii monoparentale, de accentuarea importanţei identităţii profesionale pentru femei şi a volumului şi complexităţii solicitărilor şi exigenţelor atât profesionale, cât şi familiale.

1.3. Cadrul metodologic al lucrării

Lucrarea se bazează pe o metodologie cantitativă şi calitativă, fiind folosite combinaţii diferite de măsurări.

1. Studiul cantitativ "**Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale**" (1047 de chestionare cu mame cu copii de vârstă preşcolară), desfăşurat în perioada februarie-martie 2019. S-a optat pentru realizarea studiului doar în municipiul Chişinău din mai multe considerente: persistenţa problemelor demografice; creşterea vârstei la naşterea copiilor; intensificarea fenomenului de maternitate amânată; lipsa serviciilor calitative de educaţie preşcolară, îndeosebi pentru copiii de vârstă fragedă; în majoritatea familiilor ambii parteneri sunt angajaţi în câmpul muncii; majorarea numărului de familii cu un singur părinte; concentrarea populaţiei tinere, familiilor tinere, familiilor cu copii mici; posibilităţi extinse de încadrare în câmpul muncii; nivelul înalt de instruire al populaţiei feminine.

Scopul studiului a constat în analiza particularităţilor de reconciliere a vieţii de familie şi a vieţii profesionale a mamelor cu copii de vârstă preşcolară, în evidenţierea dificultăţilor cu care se confruntă la reintegrarea în câmpul muncii după aflarea în concediul de îngrijire a copilului şi în determinarea factorilor ce contribuie la facilitarea procesului de echilibrare a vieţii familiale şi a celei profesionale.

Ipoteza generală a studiului se referă la faptul că relaţia dintre viaţa profesională şi cea familială a mamelor cu copii de vârstă preşcolară este condiţionată de accesibilitatea serviciilor de educaţie

preşcolară, de resursele economice şi psihosociale ale familiei, resursele individuale (educaţia) şi flexibilitatea programelor de muncă.

Caracteristica eşantionului. Din totalul eşantionului, 30% dintre mame aveau copii cu vârsta de până la 3 ani şi restul - între 3 şi 7 ani. În funcţie de nivelul de instruire, 9,1% din respondente aveau studii gimnaziale şi medii, 17,9% - medii speciale (colegiu, şcoală profesională), 5,6% - liceale şi 67,3% - superioare. În dependenţă de statutul ocupaţional – 59,7% erau salariate (angajate); întreprinzător privat – 3,6%, lucrător pe cont propriu - 6,6%, şomere - 11,2%, 1,2% lucrează peste hotare şi 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 şi restul în alte sectoare (4,5%).

2. Studiul calitativ "**Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile 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 preşcolară (până la 6 ani). Mamele intervievate erau angajate atât cu normă întreagă, cât şi cu jumătate de normă într-o gamă diversă de organizaţii, ocupaţii şi la diferite niveluri. O parte din ele se aflau în concediu de maternitate/concediu de îngrijire a copilului. Aproximativ o treime din eşantion a lucrat în ocupaţii administrative, de servicii şi de vânzare cu amănuntul. Vârstele au variat de la 22 la 50 de ani.

A două etapă s-a desfăşurat în februarie 2020, în cadrul căreia de asemenea s-au desfăşurat 15 interviuri cu părinţi cu copii de vârstă preşcolară (până la 6 ani). 3 dintre femeile din eşantion s-au definit ca părinţi singuri. Eşantionul include părinţi în circumstanţe diferite şi oferă unele comparaţii valoroase despre modul în care negociază munca/îngrijirea şi gestionează rolurile duale. Vârstele au variat de la 24 la 45 de ani.

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

datele susţin rezultatele studiilor anterioare, care evidenţiază: natura slabă a politicilor familiale; prezenţa stereotipurilor pentru mamele care lucrează; divizarea inegală a muncii interne şi organizarea/îngrijirea în gospodăriile cu venituri duble.

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

4. Studiul „**Impactul pandemiei COVID-19 asupra familiilor cu copii**". Scopul studiului a constat în evidenţierea problemelor cu care s-au confruntat/se confruntă familiile în perioada pandemiei COVID-19, identificarea necesităţilor specifice ale acestora, stabilirea efectelor situaţiei pandemice asupra bunăstării familiilor cu copii, precum şi a măsurilor care ar putea atenua efectele negative ale pandemiei pentru a sprijini acţiunile de răspuns ale politicii atât în timpul pandemiei, cât şi după pandemie. Metodele de cercetare aplicate: Ancheta sociologică pe bază de chestionar şi Interviul sociologic semi-structurat. Colectarea datelor a avut loc în perioada octombrie-noiembrie 2020. Universul eşantionului/grupul ţintă al studiului cantitativ l-au constituit familiile cu copii în vârstă sub 18 ani selectate din toate regiunile republicii. Volumul eşantionului a constituit 1119 familii. O altă metodă aplicată a fost **interviul sociologic semi-structurat** cu părinţii copiilor cu vârsta sub 18 ani (29 de interviuri) şi **interviul sociologic semi-structurat** cu experţi (18 reprezentanţi ai autorităţilor publice locale şi asistenţi sociali).

5. Analiza datelor ce ţin de reconcilierea vieţii de familie şi a celei profesionale din cadrul studiului **Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020)**[34].

6. Analiza documentară, fiind studiat cadrul normativ european şi experienţa ţărilor dezvoltate (în special a celor europene) în aplicarea formulelor de flexibilizare.

[34] Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

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

2.1. Vulnerabilităţile părinţilor pe piaţa muncii din Republica Moldova

În perioada sovietică, munca era atât o obligaţie morală, cât şi o modalitate de a susţine bunăstarea. Ocuparea forţei de muncă era promovată intens prin diverse modalităţi. Mamelor care au crescut de la cinci la şase copii li se acorda „Medalia de Maternitate", celor care au crescut de la şapte la nouă copii - ordinul de stat „Slavă maternităţii", iar celor care au crescut zece copii - „Mama eroină". Astfel s-a promovat intens un model de familie cu doi câştigători, obligaţiile familiale fiind subevaluate social. Odată cu independenţa, schimbările economice au evocat o renaştere a rolurilor tradiţionale de gen şi valori, teoreticienii de gen susţinând că a avut loc „revenirea femeilor în sfera privată"[35].

Pe parcursul ultimilor ani, datele statistice evidenţiază tendinţa că proporţia populaţiei ocupate din Republica Moldova este în scădere, fiind de 38,8% în 2020 (*Tabelul 1.*). Deşi femeile au un nivel mai ridicat de participare la educaţie decât bărbaţii rata de ocupare în rândul lor este mai redusă decât la bărbaţi fiind de 35% şi respectiv 43,1% în 2020.

O proporţie semnificativă de femei continuă să fie inactive economic din cauza responsabilităţilor familiale, inclusiv celor legate de îngrijirea copiilor. Potrivit datelor Biroului Naţional de Statistică (BNS), din totalul femeilor în afara forţei de muncă în vârstă de 15 ani în 2020, 22,9% nu au dorit să lucreze pe motivul responsabilităţilor familiale (inclusiv concediu pentru îngrijirea copilului). În cadrul categoriei de vârstă 15-24 de ani proporţia 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/

Creşterea ratei de ocupare a femeilor le permite să îşi realizeze pe deplin potenţialul pe piaţa muncii şi să-şi asigure independenţa economică[36]. Participarea forţei de muncă este de o importanţă crucială pentru drepturile economice şi sociale ale oamenilor, iar accesul la venituri independente creşte calitatea vieţii lor, îi protejează împotriva sărăciei şi 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
Bărbaţi	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 evidenţiat că femeile beneficiază considerabil prin participarea la activitatea economică. Astfel, în opinia majorităţii intervievatelor, activitatea profesională le oferă o serie de avantaje: stimulează stima de sine; munca plătită le oferă o pauză necesară de la îngrijirea copiilor; creşterea veniturilor care variază în funcţie de ocupaţie. Suplinirea veniturilor conduce la creşterea investiţiilor în copii (calitatea alimentaţiei, accesul la educaţie şi serviciile educaţionale, accesul la serviciile medicale de calitate). De asemenea, încadrarea femeii pe piaţa muncii prezintă o contribuţie la dezvoltarea economică.

Prezenţa copiilor de vârstă preşcolară (0-6 ani) contribuie la o mai mare angajare a taţilor în câmpul muncii şi, dimpotrivă, „îndepărtează" mamele de pe piaţa muncii (*Tabelul 2*.). Astfel, sarcina, naşterea, alăptarea şi îngrijirea copiilor sunt greu de încadrat cu sarcinile de muncă. Datele pentru anul 2015 şi 2020 demonstrează că existenţa unui copil de vârstă preşcolară în familie influenţează semnificativ poziţia bărbaţilor şi a femeilor pe piaţa forţei de muncă. Femeile fără copii se caracterizează printr-o rată de ocupare mai mare decât a bărbaţilor 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.

prezenţi copiii de vârstă preşcolară, la acest aspect deja bărbaţii au o rată de ocupare mai mare decât femeile. Astfel, existenţa copiilor mici se asociază cu creşterea ratei de ocupare a bărbaţilor şi scăderea semnificativă a acesteia la femei, ele fiind primele care îşi schimbă comportamentul în raport cu piaţa muncii atunci când apare nevoia de îngrijire. Situaţia dată se explică în mare parte prin retragerea din activitate a femeilor din cauza lipsei unor structuri disponibile pentru copiii de vârste mici. Disponibilitatea opţiunilor de îngrijire publică este o condiţie prealabilă necesară pentru a elibera timpul mamelor pentru a se angaja într-un loc de muncă plătit. Dacă rămân închise în obligaţiile de îngrijire familială, renunţă la o sursă importantă de venit şi de realizare de sine. În absenţa unor soluţii suficiente, femeile aleg să părăsească piaţa forţei de muncă după apariţia copilului, pentru o perioadă mai lungă de timp, decât să se confrunte cu condiţii de lucru care nu-i permit să-şi echilibreze responsabilităţile profesionale şi familiale. Copiii de această vârstă necesită mai multă îngrijire în comparaţie cu copiii mai mari, care sunt mai independenţi şi petrec cea mai mare parte a zilei la şcoală. Prin urmare, prezenţa unui copil preşcolar impune costuri mai mari în ceea ce priveşte timpul disponibil al mamelor. Faptul că femeile sunt, în general, mai susceptibile de a-şi adapta activităţile profesionale pentru a-şi îndeplini responsabilităţile de îngrijire decât bărbaţii se mai explică prin aşa-numitul „altruism obligatoriu al femeilor”[37].

Un studiu autohton axat pe sectorul tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor evidenţiază această problemă de retragere a mamelor din câmpul muncii după apariţia copilului. Din acest motiv femeile nu reuşesc să obţină o specializare profundă în plan profesional, mai ales într-un astfel de sector în creştere/dezvoltare rapidă cum este sectorul tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor, care necesită îmbunătăţirea permanentă a abilităţilor şi competenţelor profesionale. Prin urmare, femeile sunt puse în situaţia de a-şi sacrifica cariera pentru a se axa pe maternitate şi pe îngrijirea familiei,

[37]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/

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 gen[38].

***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 barbații. 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_cpd_2020.pdf

14,1% (166,7 mii) motivul pentru care nu doresc să lucreze este responsabilităţile familiale (inclusiv concediul pentru îngrijirea copilului). Din totalul acestora care nu doresc să lucreze din cauza responsabilităţilor familiale (inclusiv şi 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 bărbaţilor, în special la vârstele până la 35 de ani, dat fiind că această perioadă coincide cu naşterea şi creşterea copiilor. Venitul din muncă la bărbaţi 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 muncă[40].

Potrivit datelor statistice oferite de BNS, bărbaţilor le revin câştiguri salariale superioare femeilor în majoritatea activităţilor economice, cele mai mari diferenţe regăsindu-se în: activităţi financiare şi de asigurări – cu 44,6% (8807,6 lei); informaţii şi comunicaţii – cu 38,0% (8136,5 lei); sănătate şi asistenţă socială – cu 23,3% (2486,0 lei); industrie – cu 19,8% (1652,4 lei). Femeilor le revin câştiguri salariale superioare bărbaţilor doar în: activităţi de servicii administrative şi activităţi de servicii suport – cu 8,1% (487,4 lei); învăţământ – cu 1,8% (127,5 lei); alte activităţi de servicii – cu 1,3% (120,2 lei).

Nivelul mai redus de salarizare se explică şi prin faptul că femeile tind să aleagă ocupaţii mai puţin riscante şi, prin urmare, mai puţin plătite. Totodată, femeile în proporţie mai mare sunt angajate în sectorul bugetar (educaţie, sănătate, asistenţă 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 tradiţional masculin. În practică, efectul real al acestor programe este incert, fiindcă formarea în cadrul acestor programe nu poate garanta angajarea femeilor în conformitate cu competenţele dobândite, deoarece la final angajatorii decid care candidaţi să fie angajaţi.

[40] Gagauz O. De ce femeile au venituri mai mici decât bărbaţii pe tot parcursul vieţii? Evaluare în baza conturilor naţionale de transfer în Republica Moldova. Chişinău, 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 funcţie de creşterea sumară anuală a indicelui preţurilor de consum şi a ratei de creştere a productivităţii muncii la nivel naţional. Ca rezultat, cadrul de drept în vigoare alimentează diferenţele în formarea salariului de bază al angajaţilor din sectorul bugetar şi sectorul real al economiei. Astfel, politica actuală în domeniul remunerării muncii contribuie la inegalitate în salarizare a lucrătorilor în sferele bugetară şi reală.

Prezenţa redusă a femeilor în funcţii de conducere are implicaţii asupra nivelului de salarizare mai redus. În multe situaţii, femeile singure optează pentru locuri de muncă cu mai puţine perspective de carieră, deoarece poziţiile manageriale impun cerinţe excesive de timp care intră în conflict cu responsabilităţile de îngrijire.

În prezent, în majoritatea ţărilor lumii există diferenţă în salarizarea femeilor şi cea a bărbaţilor. În Uniunea Europeană (UE), diferenţa în salariile bărbaţilor şi ale femeilor constituie 14,1%. Totodată, diferenţa salarială dintre femei şi bărbaţi nu este un indicator al inegalităţilor de gen globale în muncă. În ţările în care rata de ocupare a femeilor este scăzută, diferenţa salarială tinde să fie mai mică decât media UE. Diferenţa mare în salarizarea femeilor şi bărbaţilor este caracteristică mai mult pieţelor forţei de muncă, în care femeile sunt concentrate în unele sectoare (profesii), sau, în care o proporţie semnificativă de femei lucrează ziua de muncă incompletă[41].

Din totalul mamelor cu copii de vârstă preşcolară intervievate 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 influenţată de intenţiile profesionale ale femeii, oportunităţile profesionale, necesităţile de a

[41] Gagauz O. De ce femeile au venituri mai mici decât bărbaţii pe tot parcursul vieţii? Evaluare în baza conturilor naţionale de transfer în Republica Moldova. Chişinău, 2021.

contribui în venitul familiei şi 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 oportunităţi de creştere a angajării femeilor pe piaţa muncii. Nu pot găsi un loc de muncă cu un salariu potrivit 14,9% din respondente. La 7,9% din mamele intervievate soţul este împotrivă ca soţia 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 proporţie redusă de 3,6% nu doresc să se încadreze pe piaţa muncii. Este necesar să subliniem că doar 45,3% din respondentele care nu erau încadrate în câmpul muncii s-au declarat a fi mulţumite şi foarte mulţumite de faptul că erau casnice.

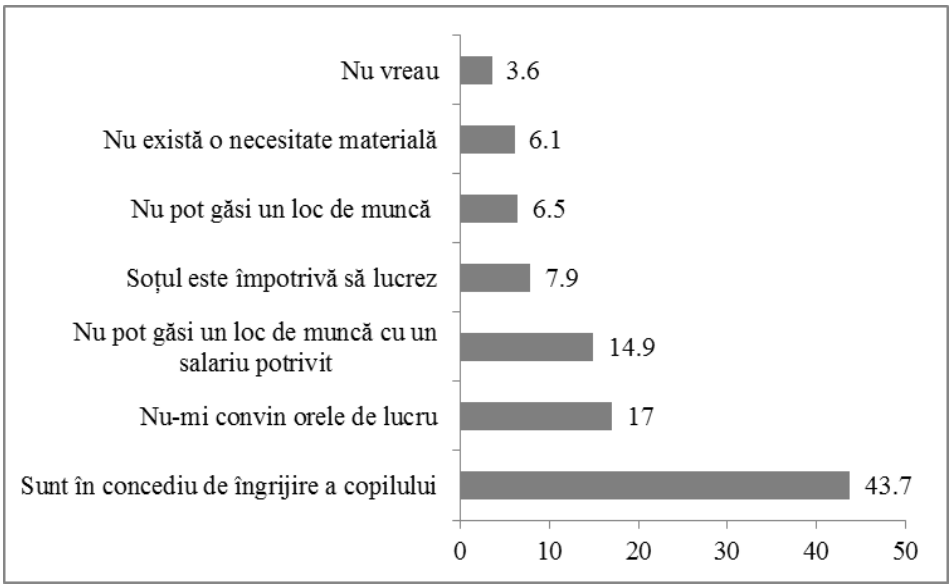


Figura 1. **Motivele neîncadrării mamelor cu copii de vârstă preşcolară în câmpul muncii (în %)**
Sursa: Studiul "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale", INCE, CCD, 2019.

Implicarea predominantă a femeilor în exercitarea sarcinilor casnice, în special a celor de creştere şi îngrijire a copiilor, le limitează şansele de afirmare profesională. Neparticiparea femeilor în câmpul muncii înseamnă o pierdere de bani pe care ar fi putut-o câştiga 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, cunoştinţele mai repede se învechesc, din această cauză multe dintre mame necesită să-şi îmbunătăţească calificările la reîntoarcerea în câmpul muncii.

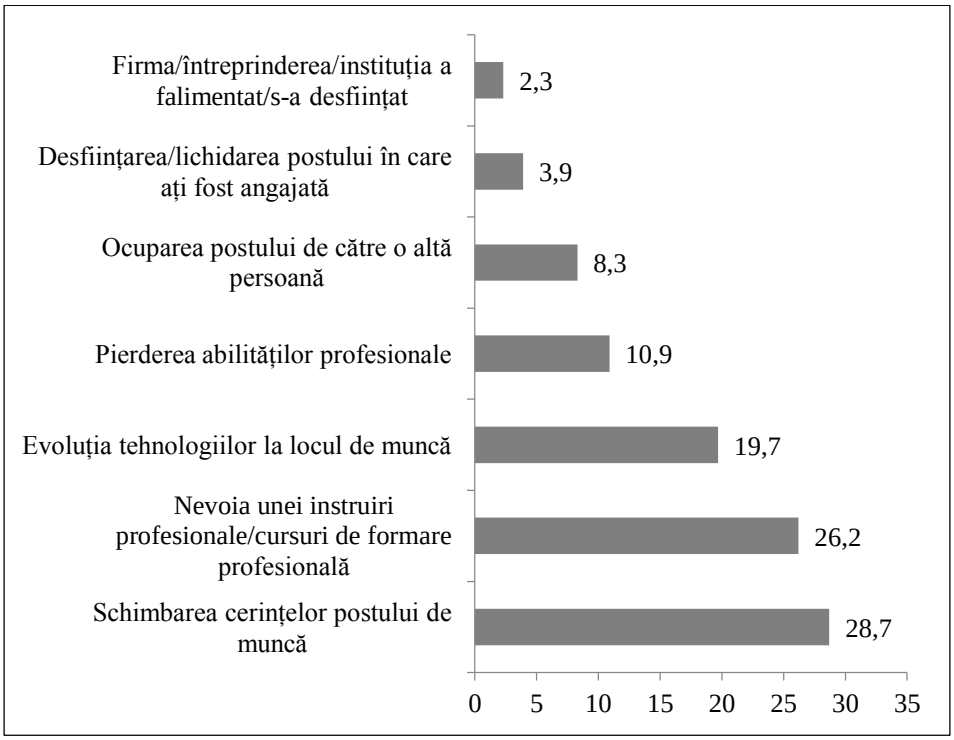


Figura 2. **Dificultăţi cu care s-au confruntat mamele în reintegrarea profesională (în %)**
Sursa: Studiul "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale", INCE, CCD, 2019.

Schimbarea cerinţelor postului de muncă (28,7%) şi nevoia unei instruiri profesionale (26,2%) sunt dificultăţi esenţiale 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 şi eu trebuia să le memorizez*" (Mamă, 32 de ani). Pentru 19,7% evoluţia tehnologiilor la locul de muncă a fost o problemă la revenirea în câmpul muncii, iar pentru 10,9% pierderea abilităţilor profesionale. Chiar dacă cadrul

legal prevedere 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. Desfiinţarea/lichidarea postului de muncă şi falimentarea întreprinderii au reprezentat probleme pentru 3,9% şi respectiv 2,3% din mamele participante la studiu.

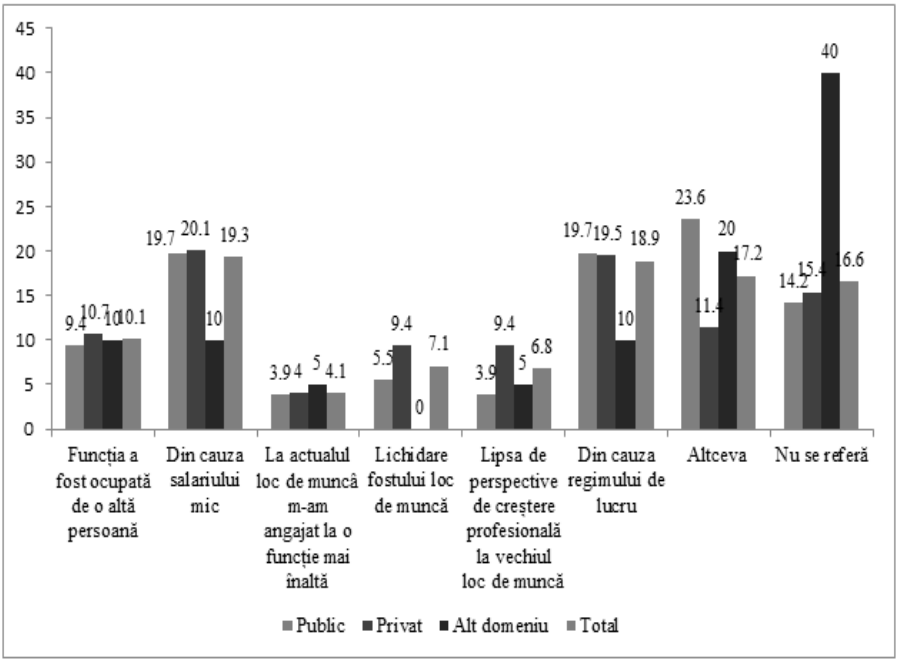


Figura 3. **Cauzele schimbării locului de muncă**
Sursa: Studiul "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale", INCE, CCD, 2019.

Din totalul celor care au revenit în câmpul muncii, 35,4% şi-au schimbat locul de muncă, preponderent persoanele care activau în sectorul privat al economiei. Acest aspect evidenţiază persistenţa insecurităţii 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 menţionată a fost problema regimului de lucru, urmată de nivelul de remunerare redus. S-a mai remarcat şi problema ocupării funcţiei deţinute anterior de către alte persoane contrar cadrului legal care asigură păstrarea locului de muncă la revenirea din

concediul de îngrijire a copilului şi lipsa de perspective de creştere profesională.

În concordanţă cu Codul Muncii (CM) al Republicii Moldova, durata normală a timpului de muncă nu poate depăşi 40 de ore pe săptămână şi durata zilnică normală a timpului de muncă de 8 ore. Potrivit datelor studiului "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale", 22,8% dintre mamele cu copii de vârstă preşcolară au declarat că muncesc mai mult de 8 ore pe zi. Acest lucru denotă că aceşti părinţi sunt în situaţia de a-şi reduce timpul petrecut cu copilul/copiii şi de a se implica în măsură mai mică în activităţile educaţionale ale acestora.

Tabelul 3. **Distribuţia respondenţilor de 15-64 ani angajaţi în funcţie de durata săptămânii de muncă (în %)**

	Mai puţin de 40 de ore	**40 de ore**	**Mai mult de 40 de ore**	**Suma orelor lucrate**
Bărbaţi	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 Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

Aproximativ un sfert din femei (23,6%) muncesc mai mult de 41 de ore săptămânal, iar proporţia bărbaţilor 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 implicaţii negative, fiind vorba despre probleme în programarea activităţilor de somn, de muncă, de acasă şi de agrement şi posibilităţi limitate de a se implica în creşterea copiilor. Aceasta se întâmplă atunci când programele de muncă non-standard sunt incompatibile cu programele şcolare, cu cele ale partenerului de viaţă sau activităţile zilnice. "*Nu sunt bune serviciile de noapte nici pentru mine, nici pentru copii*" (Mamă, 38 de ani). Datele studiului calitativ de asemenea a evidenţiat ideea că uneori părinţii singuri optează pentru programele de lucru non-standard, fiindcă acestea pot

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

O categorie de mame au evidenţiat problema posibilităţilor limitate de muncă part-time pentru mame, în sensul că piaţa nu oferă prea multe opţiuni în acest sens. Astfel, în unele situaţii mamele îşi doreau să se integreze în câmpul muncii de la o vârstă mai fragedă a copilului, optând pentru un program de muncă parţial, însă în lipsa posibilităţii 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 fracţiune de normă rămâne o sabie cu două tăişuri. Din perspectivă pozitivă, munca part-time reprezintă o oportunitate pentru femei de a obţine un venit dintr-o activitate care poate fi combinată cu îndeplinirea celorlalte responsabilităţi[42], le ajută să-şi echilibreze viaţa de familie cu cea profesională. În unele studii s-a stabilit că femeile care lucrează cu normă parţială raportează un nivel mai mare de fericire acasă şi mai mare satisfacţie cu copiii lor decât femeile care lucrează cu normă întreagă[43]. Oferirea angajaților a unui program de muncă part-time este binevenit, mai ales pentru tinerii specialişti care îşi continuă studiile universitare, dar chiar şi pentru angajaţii cu experienţă preocupaţi de dezvoltarea personală continuă. Din perspectivă negativă, lucrul cu fracţiune 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., DuxburyL., Johnson K. Part-time work for women: does it really help balance work andfamily? 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 oportunităţilor viitoare de progresare în carieră şi conduce la un nivel de salarizare mai redus.

Potrivit datelor statistice, în 2020 doar 45,6 mii persoane aveau program de lucru parţial, dintre care 25,8 mii erau femei. Aceasta denotă că majoritatea domeniilor de activitate din economia naţională utilizează intens forţa de muncă, angajatorii optând pentru angajarea forţei de muncă cu timp complet de muncă. Potrivit unui studiu naţional, femeile cu program de lucru parţial, salariate, au recurs la această opţiune deoarece fie nu au găsit de lucru cu program complet (45%), fie au fost transferate din iniţiativa administraţiei la program parţial (23%), fie din cauza responsabilităţilor familiale (10%)[44].

La etapa actuală nu există date statistice cu privire la lucrul la distanţă, precum şi cu privire la activitatea de ”freelancer”. În anumite domenii aceste forme sunt avantajoase pentru angajaţi şi angajatori deopotrivă, facilitând combinarea muncii cu viaţa privată.

O problemă care continuă să persiste pe piaţa muncii din Republica Moldova este cea a discriminării, care se manifestă prin faptul că indivizii cu aceleaşi caracteristici de performanţă sunt trataţi diferit, deoarece reprezintă grupuri socio-demografice diferite, chiar dacă cadrul legal stabileşte interzicerea discriminării în domeniul muncii (CM). În pofida complexităţii muncii parentale, prezenţa copiilor este adesea motivul discriminării cu care se confruntă angajaţii în cadrul activităţilor lor profesionale, fiindcă copiii, îndeosebi cei de vârstă preşcolară au necesitate de îngrijire constantă şi pot fi admişi în creşă doar de la 2 ani şi de la 3 ani la grădiniţă. Părinţii cu copii de vârstă mică, îndeosebi femeile, se confuntă cu mai multe tipuri de discriminare pe piaţa muncii: în salarii; la angajarea la locul de muncă; în cazul reducerii personalului; la promovarea într-o funcţie; în dezvoltarea profesională. „*Nimeni nu vrea să te angajeze la lucru ştiind 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 şi am*

[44] Mincu G. Profilul femeilor în economie şi afaceri. Chişinău, 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 piaţa muncii şi tratarea diferită a bărbaţilor şi femeilor are un impact negativ asupra statutului social al angajaţilor şi 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 şi neîncărcat de sarcini familiale sau de alte obligaţii în afara locului de muncă[45]. În conformitate cu acest stereotip, angajatorii se aşteaptă ca femeile cu copii să fie mai puţin productive la locul de muncă, inclusiv să se afle mai mult în concedii medicale frecvente. În cadrul studiului au fost identificate situaţii privind refuzul avansării în carieră pe motiv de sarcină şi de îngrijire a copilului. *„Cu 2 luni înainte de naştere am participat la un concurs pentru o funcţie. Unii membri ai comisiei nu au susţinut candidatura mea, din motivul că voi merge să nasc şi voi uita de birou"* (Mamă, 35 de ani).

Există trei abordări de bază care explică originea şi esenţa fenomenului discriminării: discriminarea la nivel de preferinţe; discriminarea statistică bazată pe „prejudecăţile statistice" a angajatorilor, extinzând asupra unei femei caracteristicile pe care acestea le consideră inerente tuturor reprezentanţilor genului dat (dacă angajatorul crede că femeile sunt lucrătoare mai puţin eficiente decât bărbaţii, atunci el va acorda în mod sistematic preferinţă bărbaţilor, indiferent de caracteristicile individuale, profesionale şi familiale ale unui anumit candidat); discriminarea datorată structurii de monopol a pieţei muncii. Discriminarea la nivel de preferinţe din partea angajatorilor este un comportament conştient al angajatorului, pentru care acesta este dispus să plătească. Cu cât angajatorul este mai înclinat să discrimineze în funcţie de sex, cu atât va fi mai mare diferenţa de salarii între bărbaţi şi femei din firma sa. Un angajator care discriminează pe criteriul preferinţe va fi obligat să-şi sacrifice o parte din profit pentru a-şi realiza înclinaţia spre discriminare. Acest lucru se datorează faptului că trebuie să ofere potenţialilor candidaţi

[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 pieţei, deoarece selectează lucrători într-un segment restrâns al pieţei muncii[46].

Angajatorii intervievaţi au recunoscut că se confruntă cu unele probleme ce ţin de prezenţa la serviciu a femeilor cu copii mici din cauza îmbolnăvirilor frecvente ale copiilor şi necesitatea de a fi prezente în anumite momente importante, ceea ce-i determină într-adevăr în situaţia în care au de ales pentru anumite poziţii, care presupune un nivel înalt de responsabilitate şi dedicare să opteze pentru angajarea bărbaţilor.

Înclinaţia angajatorilor de a discrimina lucrătorii cu responsabilităţi familiale depinde de vârsta copiilor. Prezenţa copiilor mici pentru un angajat creşte 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 susţine familia, iar planurile sale reproductive au fost deja implementate[47].

În strânsă legătură cu problema discriminării, pe piaţa muncii din Republica Moldova se mai găseşte şi problema numită de sociologi cea a efectului ”tavanului de sticlă”. În conformitate cu această idee, cu cât poziţiile de la locul de muncă sunt mai înalte, cu atât mai redus este numărul femeilor care ocupă aceste funcţii. Altfel spus, deşi femeile au suficiente calificări, la un moment dat ele mai mult nu pot avansa în carieră. Printre factorii explicativi ar fi că bărbaţii preferă să apeleze la bărbaţi la ocuparea unor funcţii de conducere şi că copiii influenţează ascensiunea în carieră.[48]

Femeile active pe piaţa muncii plătesc un preţ mare dacă decid să investească şi în viaţa profesională, şi în viaţa de familie. Studiile recente în domeniu s-au axat şi 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 dificultăţilor de a reconcilia viaţa de familie cu cea profesională. S-a stabilit că pedeapsa pentru maternitate creşte cu numărul de copii, în special la copiii mai mici[49].

Grimshaw D. şi Rubery J. consideră că apariţia „pedepsei maternităţii" este asociată, în primul rând, cu un nivel mai scăzut al capitalului uman acumulat de-a lungul vieţii profesionale din cauza întreruperilor în muncă datorată naşterii copiilor, ceea ce duce la reducerea vechimii totale în muncă şi, în consecinţă, a experienţei de muncă, precum şi la pierderea şi diluarea calificărilor profesionale. În al doilea rând, pedeapsa de maternitate este generată de angajarea după apariţia copiilor în locuri de muncă prietenoase cu familia, care sunt mai puţin plătite (locuri de muncă cu fracţiune de normă, selecţia voluntară a locurilor de muncă, cu cerinţe mai mici asupra productivităţii, ore de lucru mai flexibile sau mai scurte, permiţând o combinare a responsabilităţilor gospodăreşti şi profesionale şi adaptarea la serviciile de îngrijire a copiilor disponibile)[50]. Un alt motiv real ar fi că sarcinile de maternitate şi gospodărie pot lăsa o amprentă de epuizare a femeilor în timp ce muncesc, ducând la scăderea productivităţii.

Cercetătorii Anderson, Binder şi 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. Diferenţa de remunerare pentru mamele cu studii superioare apare după naşterea primului copil, în timp ce în rândul femeilor fără studii - începând de la a doua naştere[52].

---

[49] Daviesa 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

[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 şi 3–6 ani şi 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 piaţă a muncii competitivă ascensiunea în carieră necesită o mulţime de costuri mentale, de timp şi psihologice. Părinţii, ale căror resurse ar trebui direcţionate nu numai către autorealizarea profesională, ci şi spre creşterea copiilor, se află într-o stare de stres profund, care are un impact negativ asupra sănătăţii, nivelului de bunăstare generală a individului. [54]

În ansamblu, piaţa muncii din Republica Moldova nu este prietenoasă părinţilor cu copii, îndeosebi femeilor. Femeile sunt cele care predomină în rândul populaţiei inactive. Aceasta se întâmplă din cauza contextului naţional care în continuare defineşte îngrijirea copiilor ca o responsabilitate predominant feminină şi o cale de autorealizare a lor.

2.2. Aspiraţiile profesionale şi cele familiale ale părinţilor

Familia şi copiii sunt principalele valori în societatea moldovenească. Studiile autohtone reflectă puternica valorizare a familiei şi copiilor[55]. Situaţie interpretată ca fiind foarte favorabilă, din considerentul că valorile sedimentate în personalitate sunt standarde în funcţie de care se desfăşoară procesul decizional al populaţiei. Orientările valorice se află la temelia oricărei societăţi, dat fiind că ele determină interesele, necesităţile oamenilor, raporturile sociale, criteriile de apreciere a ceea ce este important.

Copiii reprezintă o valoare extrem de importantă. Astfel, 91,5% din populaţie este de acord (parţial sau total) că pentru ca viaţa 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 професионального и родительского труда в оценках уральских женщин: обьективные и субьективные барьеры. În: Женщина в российском обществе. 2021.

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

femei să fie împlinită, trebuie să aibă copii. Aproape aceeaşi proporţie (91,2%) împărtăşesc această opinie şi pentru bărbaţi[56].

Indiferent de situaţia financiară a familiei, femeile au un grad de motivaţie profesională înalt, având scopul de a îmbina confortabil sfera muncii cu cea a familiei, dar şi un angajament parental puternic. Aceasta denotă, pe de o parte, orientarea către valorile tradiţionale ale familiei, şi anume îndeplinirea misiunii de mamă, pe de altă parte, orientarea către valorile moderne evidenţiindu-se printr-o poziţie activă pe piata muncii.

Mamele intervievate au evidenţiat un nivel ridicat de determinare pentru a fi încadrate în câmpul muncii. 45,2% dorindu-şi 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 câştiga bani necesari pentru întreţinerea familiei în ansamblu, în special a copiilor (*Figura 4.*). "*Dacă am avea cine să ne întreţină, aş sta până la 3 ani cu copilul. Îmi este jale de el când trebuie să plec la serviciu, vine la mine şi nu vrea să mă lase*" (Mamă_27 de ani). "*Mai multe mame şi-ar dori să se preocupe singure de îngrijirea copiilor, dar ies la lucru din cauza lipsurilor financiare*" (Angajator_domeniu public).

Astfel, motivul economic se dovedeşte a fi cel mai important motiv de angajare pentru femeile cu copii, considerând că angajarea lor este o condiţie prealabilă nu numai pentru propria lor bunăstare economică, ci şi pentru bunăstarea tuturor membrilor familiei[57]. Concomitent sunt menţionate motive sociale şi psihologice "oportunitatea de realizare de sine", "comunicarea cu oamenii", "excluderea excesivă de la treburile casnice", "progrese în carieră". "*Eu nu prea aveam experienţă în acest domeniu. Nu am vrut să aflu de la colegi cum se lucrează la asemenea lucrare, dar eu însăşi am vrut să particip. Eu chiar mi-am dorit să revin şi să cresc profesional*"

[56] Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul 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). *"Monotonia 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).

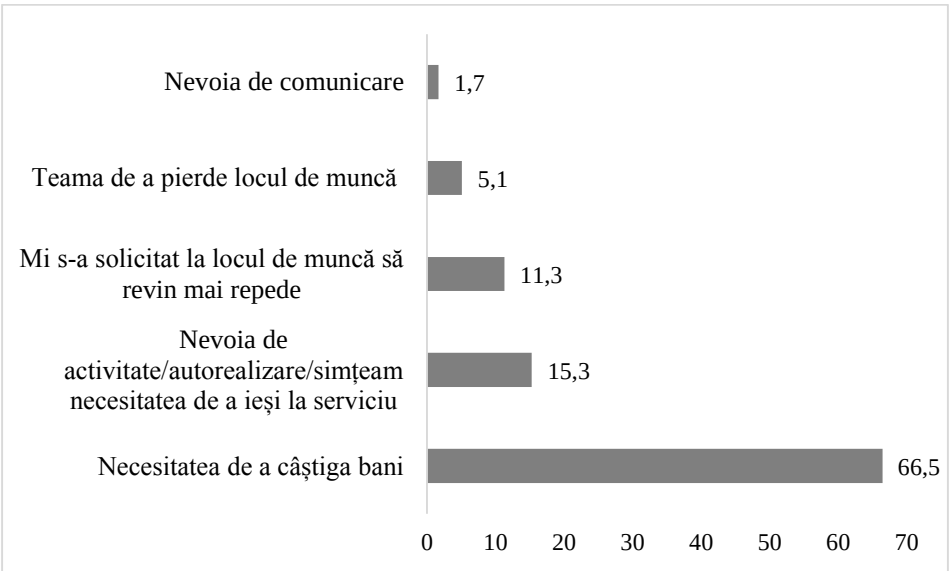


Figura 4. **Motivele revenirii precoce în câmpul muncii după aflarea în concediu de îngrijire a copilului**
Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

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).

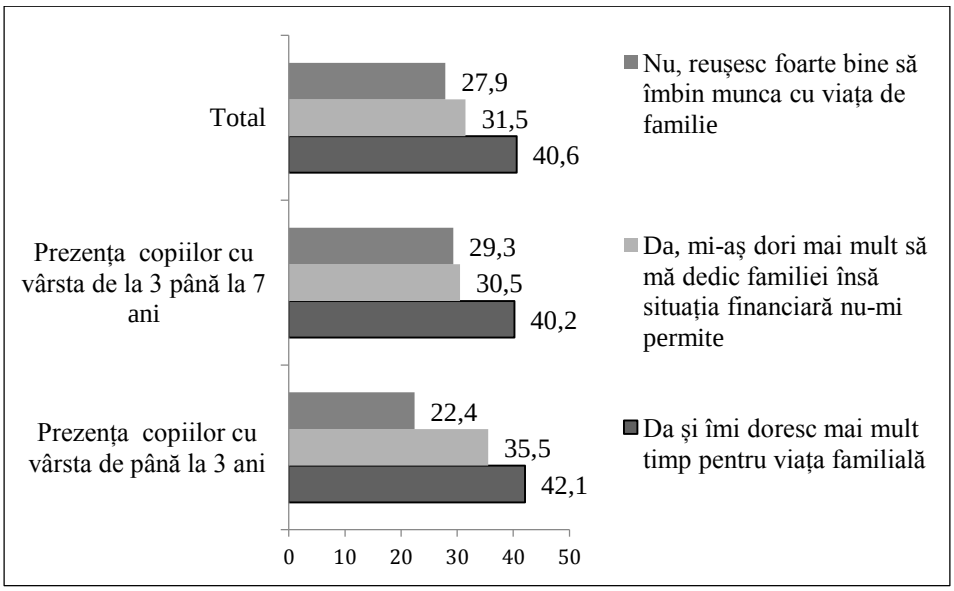


Figura 5. **Opiniile mamelor cu privire la reconcilierea vieții de familie și a celei profesionale**
Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

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 femei 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 şi a împărţirii inegale a responsabilităţilor familiale.

Din totalul mamelor intervievate 36,9% au menţionat că un copil de vârstă preşcolară are de suferit dacă mama lui lucrează. Succesul mamei în implementarea carierei are o semnificaţie socializantă pentru copii, învăţându-i să trateze o persoană cu libertate de alegere. Or, lipsa atenţiei materne le pot afecta dezvoltarea personală, complica relaţia cu mama[58]. În alte cercetări se subliniază că activitatea de lucru a mamei are un efect diferit asupra copiilor: dacă munca aduce satisfacţie şi un sentiment de autorealizare mamei, copiii nu numai că nu suferă, dar primesc şi anumite beneficii (comunicarea devine mai semnificativă). Dimpotrivă, dacă munca pentru mame nu este altceva decât un mijloc de a-şi câştiga existenţa, apoi ea, implicată între diferite responsabilităţi, roluri, suprasarcini, nemulţumirea ei poate crea sentimente de vinovăţie, tensiune[59].

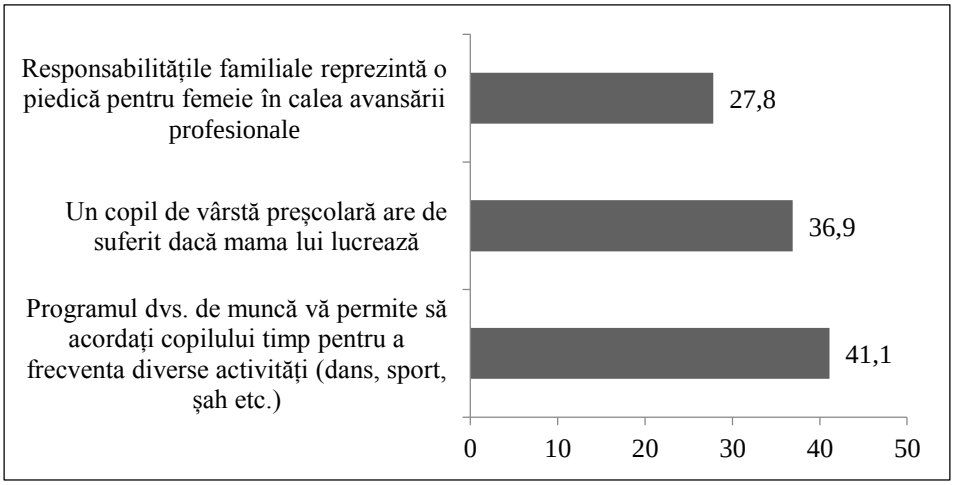


Figura 6. **Unele opinii ale mamelor intervievate cu privire la influenţa serviciului asupra copilului şi cu privire la responsabilităţile familiale**
Sursa: Studiul "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale", INCE, CCD, 2019.

[58] Березовская Т.Социально-психологические особенности женщин успешных в кариере. Семья и в современом 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 bărbaţii intervievaţi şi 74,8% din femei consideră că mama care lucrează poate asigura o relaţie caldă şi sigură cu copilul său ca şi o mamă care nu lucrează[60].

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

Datele studiului ne-a permis elaborarea tipologiei mamelor cu copii de vârstă preşcolară în funcţie de orientările lor profesionale şi familiale şi caracterizarea acestora:

Mame care îşi doresc să combine serviciul cu creşterea 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 viaţa de familie. S-a evidenţiat că cele mai multe dintre ele consideră că le place să muncească, dar nu-şi doresc o activitate profesională prea solicitantă. Pentru mamele din această categorie munca este doar o sursă de venit pentru viaţă.

Mame care intenţionează să facă carieră dar să nu uite nici de copii (21,3%) – de obicei au un nivel de instruire superior; ocupă funcţii 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 Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

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

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

Constrângerile privind îngrijirea copiilor au o influenţă puternică asupra forţei de muncă şi a deciziilor pe piaţa muncii, în special a mamelor cu copii mici. În acest context, femeile necesită sprijin pentru a fi simultan angajate şi mame bune, deoarece ele sunt puse în situaţia de a încadra cumva maternitatea în activitatea profesională sau, dimpotrivă, de a face munca convenabilă îndeplinirii obligaţiilor părinteşti. Combinarea reuşită a rolului de mamă cu munca bine plătită, deşi presupune reducerea din timpul liber, este mult mai acceptabilă decât alegerea unuia dintre aceste două roluri.

2.3. Conflictul muncă-familie şi familie-muncă

Astăzi, multe mame care lucrează nu reuşesc să echilibreze responsabilităţile de a avea o carieră de succes, familie şi copii. În conformitate cu literatura în domeniu, sursele de conflict dintre muncă şi viaţa de familie sunt multiple: 1. dinspre locul de muncă: ambiguitatea de roluri la locul de muncă; supraîncărcarea; dificultăţi de management al carierei; 2. din perspectiva convingerilor şi aspiraţiilor personale: perfecţiunea în muncă; 3. dinspre familie: necesităţi privind asigurarea de resurse financiare sau materiale; menţinerea şi susţinerea relaţiilor interpersonale; implicarea în

creşterea şi educarea copiilor; probleme de sănătate ale unui membru al familiei. Acest conflict poate fi amplificat de: stilul de viaţă al angajaţilor; cultura organizaţională (un manager care planifică şedinţe cu angajaţii la sfârşit de program şi care încurajează comportamentele de a rămăne în mod frecvent peste program sau compania care transmite mesajul că „un angajat performant este cel care munceşte peste program"); călătoriile frecvente în interes de serviciu; stilul de management al timpului practicat în organizaţie.

Tabelul 4. **Indicatorul conflictului muncă-familie**

	$\bar{X}$ (Suma)
1. Deoarece am multe sarcini şi responsabilităţi la locul de muncă, nu pot petrece timp suficient cu familia mea	2,66
2. Oboseala fizică şi psihică la locul de muncă face dificilă îndeplinirea responsabilităţilor mele la domiciliu	2,72
3. Oboseala de la locul de muncă scade răbdarea mea faţă de membrii familiei	2,38
4. Atribuţiile de la locul de muncă mă fac să mă simt obosită în timp ce îmi îndeplinesc responsabilităţile acasă	2,66
5. Nu pot să utilizez timpul pentru treburile casnice datorită serviciului meu. Întotdeauna amân efectuarea lucrului casnic	2,32
6. Viaţa mea profesională îmi diminuează eforturile necesare pentru îndeplinirea responsabilităţilor 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 şi nervoasă acasă	2,44
9. Atribuţiile şi responsabilităţile mele la locul de muncă sunt prioritare vieţii mele de familie	1,82
Total	21,92

Sursa: Studiul "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale", INCE, CCD, 2019.

Unul din obiectivele studiului ”Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale” a fost calcularea indicatorilor conflictului familie-muncă şi muncă-familie. Pentru evaluarea indicatorilor conflictului familie-muncă şi muncă-familie a fost realizată o revizuire a literaturii utilizându-se scalele propuse de cercetătorii turci Erdamar G., şi Demirel H. care au fost traduse şi adaptate. Fiecare întrebare a fost răspunsă ca Niciodată (1), Rar (2), Ocazional (3), Adesea (4) şi 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 şi respectiv de 21,92 (*Tabelul 4.*). Menţionăm, că din cauza subiectivităţii echilibrului dintre viaţa profesională şi viaţa privată, este dificil de măsurat.

Datele studiului cantitativ sunt argumentate şi de datele studiului calitativ. "*Da, mă simt obosită, dar trebuie să fac şi acasă treburile, că n-are cine*" (Mamă_32 de ani). "*Când lucram, eram mereu stresată şi nervoasă, de multe ori nu-mi ajungeau puteri să mai fac şi ceva acasă*" (Mamă_28 de ani). Uneori, din cauza supra oboselii, unii părinţi au recunoscut că nu reuşesc să acorde timp suficient copiilor. "*Eu vin de la lucru deja obosită şi mă apuc să fac mâncare, curat, spăl vesela, hainele, a doua zi iar la lucru, aşa că nu am timp să mă ocup şi cu copilul*" (Mamă_35 de ani). *”Se întâmplă des, când venim cu nervii la pământ. Copilul este energic, vrea să facem activităţi, 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 puţini respondenţi au menţionat că viaţa familială le este influenţată de cea profesională. "*Viaţa familială nu mi-o afectează pe cea profesională. Eu sunt aşa o persoană, chiar dacă am mult de lucru, eu mă odihnesc aici. Viaţa de familie mă oboseşte mai mult decât serviciul, deşi sunt momente când vin şi de la serviciu mai extenuată decât de obicei. Ambii copii vor atenţie, 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 şi chiar nervoasă, depinde şi de volumul de muncă de la serviciu*" (Mamă_29 de ani).

Tabelul 5. **Indicatorul conflictului familie-muncă**

	$\bar{X}$ (Suma)
1. Responsabilităţile mele de acasă diminuează timpul şi efortul pe care ar trebui să le acord activităţii profesionale	2,01
2. Deoarece am prea multe responsabilităţi la domiciliu, nu pun locul de muncă în prim-plan	2,22
3. Responsabilităţile mele la domiciliu creează dificultăţi în viaţa mea profesională	1,83
4. Necazurile şi problemele din familie afectează negativ viaţa mea profesională	1,81
5. O problemă din familie mă face să mă simt stresată şi 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 situaţii întâlnite acasă (oaspeţi, 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 esenţial pentru serviciul meu	2,55
9. Datorită responsabilităţilor mele din familie, mă duc mereu la lucru obosită	2,22
10. Datorită responsabilităţilor mele din familie, nu pot participa la anumite activităţi legate de activitatea mea profesională (întâlnire, cină etc.).	2,28
11. Atribuţiile şi responsabilităţile mele din familie sunt mai presus de viaţa mea profesională.	3,56
Total	25,4

Sursa: Studiul ”Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale”, INCE, CCD, 2019.

Deşi cercetările s-au axat mai mult pe efectele negative ale interferenţei familie-muncă, studii recente evidenţiază şi aspecte pozitive, supraîncărcarea cu roluri nu ar duce neapărat la apariţia unui conflict familie-muncă; dimpotrivă, a fi implicat în două sau mai multe slujbe poate fi o soluţie pentru atenuarea conflictelor familiale, care ar putea interveni din motive financiare.

Datele din *Figura 7.* relevă că valoarea conflictului la ambele componente muncă-familie şi 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 şi familie să fie cercetate în funcţie de etapa ciclului de viaţă familial. Copiii mici sunt dependenţi de părinţi, în special de mame, ceea ce explică această corelaţie directă[61].

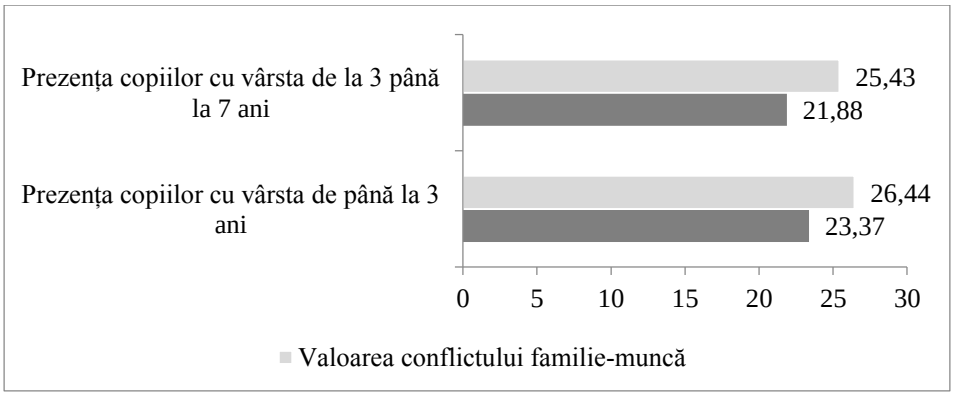


Figura 7. **Indicatorul conflictului familie-muncă şi muncă-familie în funcţie de vârsta copiilor**
Sursa: Studiul "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale", INCE, CCD, 2019.

În funcţie de domeniul de activitate, indicatorul conflictului familie-muncă este mare mare la mamele care lucrează în domeniul transportului, informaţiilor şi comunicaţiilor, activităţi financiare şi de asigurări (*Figura 8.*). Valoarea conflictului muncă-familie este mai ridicată la angajatele din domeniul activităţilor de cazare şi administraţie publică, învăţământ şi cultură şi transport. Datele studiului calitativ de asemenea relevă că conflictele dintre muncă şi familie sunt dependente de domeniul de activitate a angajaţilor. Astfel, activitatea în anumite domenii ocupaţionale predispune în mai mare măsură apariţia conflictelor dintre aceste două componente - muncă şi familie. În acest sens s-au evidenţiat angajaţii din domeniul poliţienesc şi cel medical considerând că responsabilităţile 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).

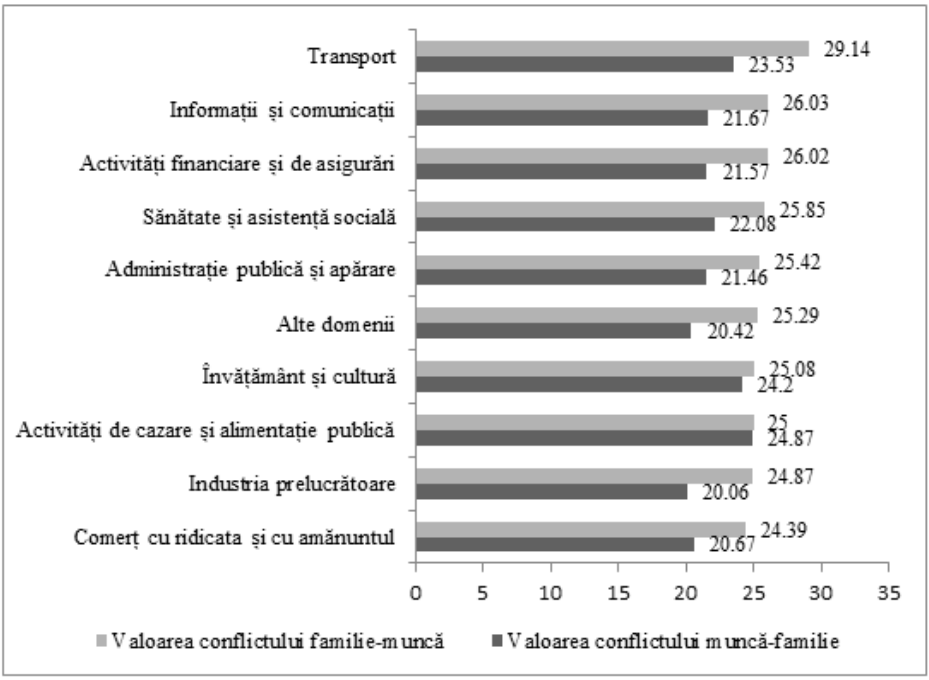


Figura 8. **Indicatorul conflictului muncă-familie şi familie-muncă după domeniul de activitate**

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

De asemenea, datele studiului au evidenţiat că mai multe femei intervievate aleg intenţionat să profeseze în unele domenii, de exemplu, în cel educaţional, 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]

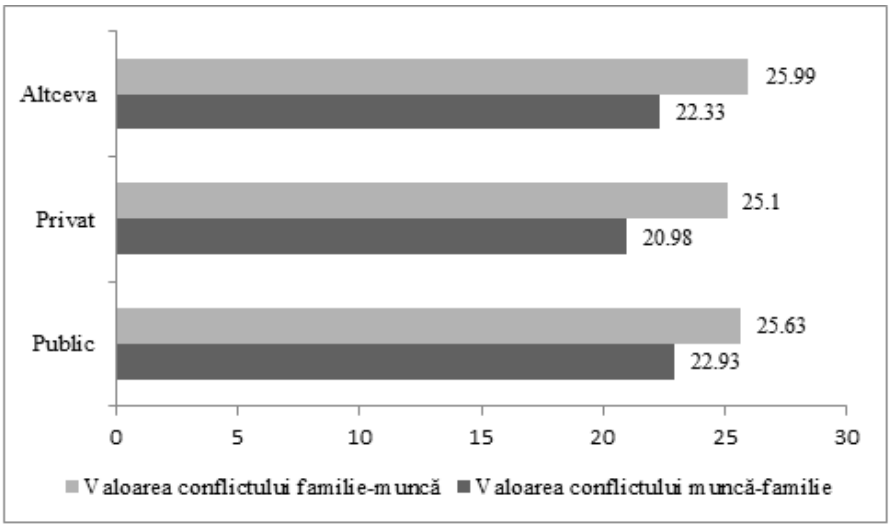


Figura 9. **Indicatorul conflictului muncă-familie și familie-muncă după sectorul de activitate**
Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

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 şi 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.

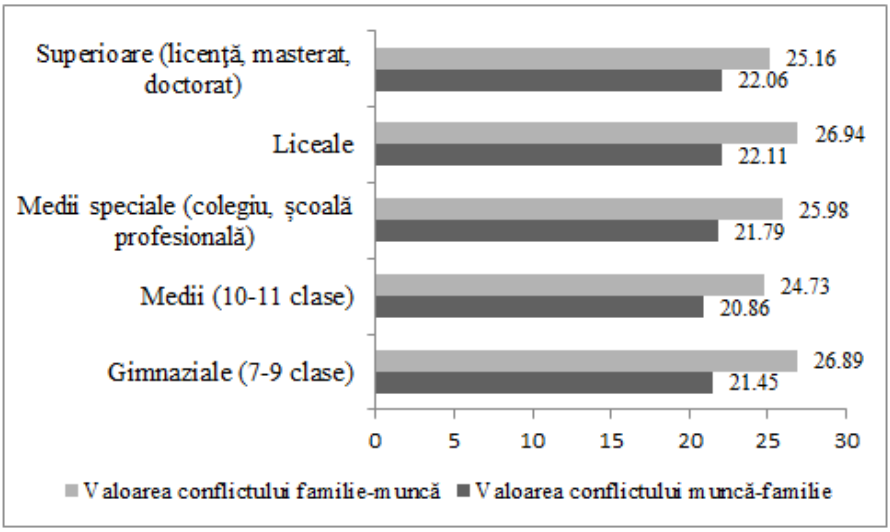


Figura 10. **Indicatorul conflictului muncă-familie şi familie-muncă după nivelul de instruire**

Sursa: Studiul "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale", INCE, CCD, 2019.

Poziţia ierarhică a angajaţilor de asemenea influenţează frecvenţa şi intensitatea conflictelor dintre familie şi muncă. Astfel, persoanele care deţin poziţii manageriale mai des se confruntă cu conflicte între muncă şi familie.

Problema echilibrului este relevantă atât în cazul femeilor, cât şi în cazul bărbaţilor, care, conform statisticilor şi studiilor sociologice, muncesc deseori din punct de vedere fizic, au program neregulat, lucrează în weekend, ceea ce împiedică îmbinarea muncii cu responsabilităţile familiale. Datele unor studii confirmă că şi bărbaţii se confruntă cu dificultăţi ce ţin de echilibrarea muncii şi vieţii de familie, dar într-o proporţie mai redusă decât femeile. Mai mult de jumătate din femei (61,9%) şi bărbaţi (51,3%) au fost prea obosiţi după serviciu pentru a face treburi şi prin casă, iar 46,5% din femei şi

36,2% bărbaţi 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, dificultăţi de concentrare la muncă din cauza responsabilităţilor familiale au avut 18,6% din femei şi 13,1% din bărbaţi. Femeile au ajuns la serviciu prea surmenate din cauza treburilor casnice ca să mai poată lucra în proporţie de aproape un sfert (24,4%), iar bărbaţii - de 17,1% (*Figura 11*.).

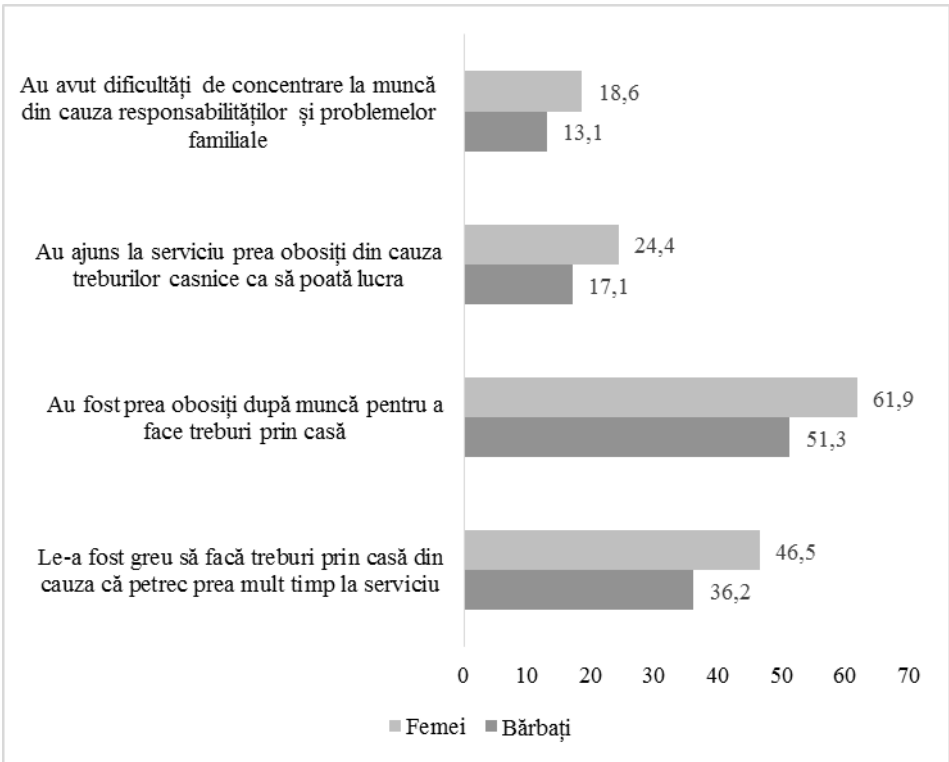


Figura 11. **Distribuţia respondenţilor care în ultimele trei luni s-au confruntat cu următoarele probleme, de cel puţin de câteva ori pe săptămână/lună (în %)**

Sursa: Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

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

pandemică a avut un impact negativ asupra situaţiei familiilor, sporind vulnerabilităţile familiilor. Închiderile obligatorii ale serviciilor educaţionale şi lucrul la distanţă/lucrul online au împins societatea într-o „nouă realitate şi normalitate" în sfera familială, profesională şi socială a vieţii. Părinţii, încercând să echilibreze munca cu creşterea copilului, îngrijirea şi şcolarizarea, sunt supuşi unei presiuni crescânde, cu consecinţe suplimentare pentru sănătatea mintală a copiilor şi a adulţilor, pandemia globală aducând în evidenţă inegalităţi.

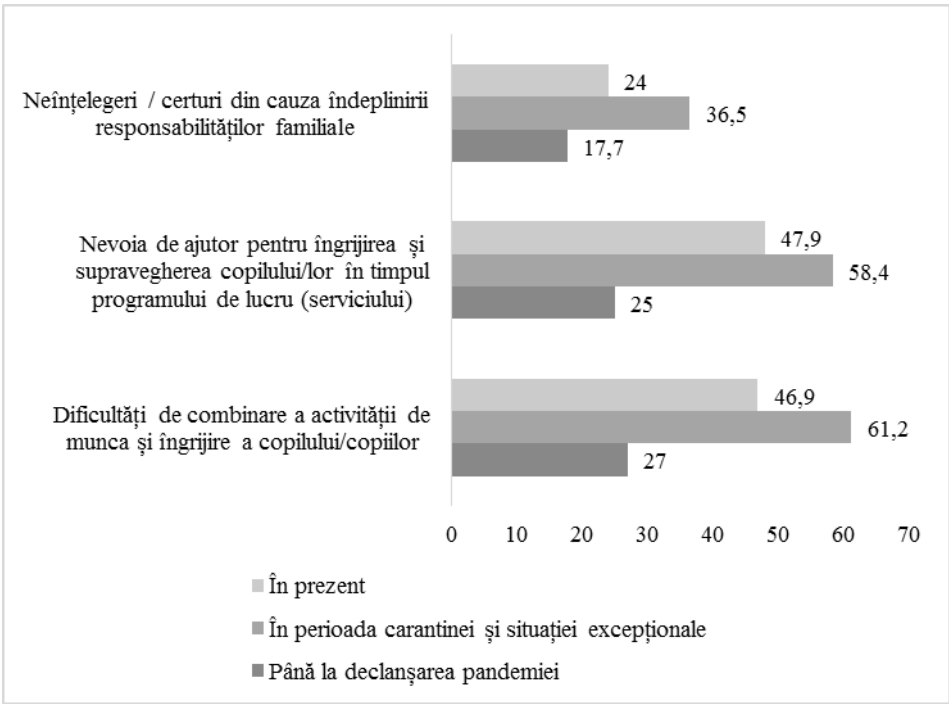


Figura 12. **Aspecte ce ţin de echilibrarea activităţii profesionale şi familiale până la şi după declanşarea pandemiei, %**
Sursa: Impactul pandemiei COVID-19 asupra familiilor cu copii, 2021.

Datele prezentate în *Figura 12.* relevă că numărul persoanelor care s-au confruntat cu dificultăţi de combinare a activităţii profesionale şi a activităţii de îngrijire a copiilor s-a dublat în perioada carantinei comparativ cu perioada de până la declanşarea pandemiei - de la 27% până la 61,2%. Deşi o mare parte din restricţii au fost anulate şi s-a reluat activitatea instituţiilor educaţionale, această

problemă continuă să predomine pentru 46,9%. Aceeaşi tendinţă s-a înregistrat şi în ceea ce priveşte nevoia de ajutor pentru îngrijirea şi supravegherea copiilor în timpul programului de lucru. În carantină s-a dublat numărul respondenţilor care consideră că în familie au apărut neînţelegeri din cauza îndeplinirii responsabilităţilor familiale, ceea ce denotă că solicitările pe plan profesional împiedică acordarea de timp suficient familiei. Deşi în prezent ponderea celor care au susţinut acest fapt s-a redus, ea continuă să fie mai mare decât până la pandemie - 24% comparativ cu 17,7%.

Familiile din mediul urban în măsură mai mare se confruntă cu probleme ce ţin de echilibrarea activităţii profesionale şi familiale - dificultăţi de combinare a activităţii de muncă şi îngrijire a copilului/copiilor, nevoia de ajutor pentru îngrijirea şi supravegherea copilului/lor în timpul programului de lucru (serviciului) şi neînţelegeri din cauza îndeplinirii responsabilităţilor familiale. În perioada carantinei, aceste dificultăţi au creat probleme specifice atât familiilor de la sat, cât şi celora de la oraş.

În urma prelucrării datelor, în ceea ce priveşte îmbinarea lucrului casnic, educaţiei la distanţă a copiilor şi activităţii profesionale în perioada carantinei şi a situaţiei excepţionale (martie-mai) şi în prezent s-a calculat Indicele Opiniei Dominante (IOPD). Acesta determină ponderea opiniilor dominante în raport cu anumite fenomene, procese şi este calculat după formula (p-n)*(100-ne)/100; unde *p* – ponderea opiniilor pozitive, *n* – ponderea opiniilor negative şi *ne* – ponderea opiniilor neutre. Cu cât indicele este mai aproape de 100, cu atât opiniile/percepţiile/atitudinile sunt mai pozitive. Odată cu închiderea şcolilor şi grădiniţelor, părinţii s-au pomenit a fi singurii responsabili de îngrijirea şi educaţia copiilor. În perioada carantinei şi a situaţiei excepţionale (martie-mai) IOPD avea valoare negativă (-0,75) comparativ cu situaţia din prezent, când IOPD este pozitiv (14,53). Aceste aspecte denotă că pandemia actuală a forţat familiile să încerce să menţină echilibrul familie-muncă cu sprijin extern redus şi 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 gradiniță 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 copiii cu vârsta mai mare de 7 ani a fost de -0,4, existând un decalaj semnificativ. La etapa efectuării

studiului, valoarea IOPD s-a îmbunătăţit, decalajul fiind mai redus - de 13,9 pentru familiile cu copii în vârsta de până la 7 ani şi 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 respondenţi, dificultăţile de a îmbina lucrul cu îngrijirea şi educaţia copilului reprezintă o îngrijorare majoră, fiindcă le afectează implicarea lor pe piaţa forţei de muncă, le limitează oportunităţile pentru a continua activitatea profesională. În cazul intervievaţilor de 40 de ani şi peste intensitatea îngrijorării vizavi de îmbinarea lucrului cu îngrijirea şi educaţia copilului este cea mai mică, fapt explicat prin vârsta mai mare a copiilor care nu necesită supraveghere continuă.

Deşi munca la distanţă a reprezentat un factor-cheie în asigurarea continuităţii activităţii profesionale şi un refugiu pentru securitatea fizică a angajaţilor, cei mai mulţi respondenţi care munceau de acasă s-au confruntat cu dificultăţi de a se concentra asupra sarcinilor de serviciu, recunoscând că, din cauza solicitărilor din partea familiei, nu aveau posibilitatea să acorde timp suficient activităţii profesionale şi / sau viceversa.

Studii numeroase arată că conflictul dintre muncă şi familie implică o serie de consecinţe complexe ce se reflectă pe patru paliere[63]:

---

[63] Lupu V-L. Pledoarie pentru un just echilibru între viaţa profesională şi cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. Bucureşti, 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 : кономические и социальные перемены. 2019. № 3. https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07;
Bursuc B., Popescu S. Conflictul viaţa personală-viaţa 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., ş.a. The difficulty of balancing work and family life: impact of the phisical and mental health of Quebec families. Direction develeppement des

- **în domeniul profesional**: fiind afectate angajamentul organizaţional, implicarea, loialitatea, fidelitatea, performanţa, productivitatea, randamentul şi calitatea muncii; motivaţia, aspiraţiile profesionale, capacitatea de concentrare pe sarcina de muncă; promovarea în carieră, prezenţa, absenţa sau sosirea cu întârziere la locul de muncă; deteriorarea/ tensionarea relaţiilor la locul de muncă fie cu colegii, fie cu şefii, luarea unor decizii nesatisfăcătoare şi forţate; creşterea interesului pentru schimbarea locului de muncă ca „metodă" de rezolvare a conflictelor; creşterea fluctuaţiei de personal, dificultăţi la recrutarea şi menţinerea personalului, pierderea personalului calificat;

- **în plan familial**: sentimente de suferinţă că nu petrec timp suficient cu copiii, deteriorarea relaţiilor cu membrii de familie datorită lipsei de acasă şi implicării limitate în solicitările casnice provocând situaţii conflictuale (certuri, reproşuri, contradicţii), stres marital crescut, insatisfacţie conjugală, divorţuri, educarea necorespunzătoare a copiilor, probleme comportamentale şi emoţionale la copiii angajatului;

- **în planul sănătăţii fizice şi psihice**: epuizare fizică şi emoţională, sentimente de inutilitate, plictiseală, stări de tensiune, anxietate, depresie, stres, tulburări anxioase, iritabilitate, frustrare, vulnerabilitate, nesiguranţă, sentimentul de vină ce apare ca rezultat al incapacităţii fizice şi psihologice de a realiza cu succes şi concomitent rolurile de soţie, 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 forţei de muncă, creşterea raportului de dependenţă economică etc. persistenţa sărăciei şi a inegalităţii (în special în familiile cu venituri mici care nu-şi permit achitarea serviciilor de îngrijire contraplată), diferenţe în salarizarea femeilor şi bărbaţilor; utilizarea insuficientă a

---

individus et des communautes. March, 2007. 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

competenţelor profesionale ale părinţilor, suprasolicitarea sistemului de securitate socială, feminizarea creşterii şi educaţiei copiilor.

Valorile înalte în manifestarea conflictului dintre muncă şi familie denotă că cumularea rolurilor profesionale şi parentale pentru mamele cu copii mici este dificilă. Suportul oferit de angajatori şi autorităţi nu le oferă soluţii suficiente pentru diminuarea conflictului dintre familie şi muncă.

2.4. Dificultăţi în îmbinarea rolurilor profesionale şi a celor familiale

Impunerea şi menţinerea unei graniţe distincte dintre viaţa de familie şi cea profesională de cele mai multe ori este imposibil. Aceasta se întâmplă din cauza că din ce în ce mai multe solicitări din partea vieţii profesionale se amestecă în diferite moduri cu cele din viaţa familială şi invers. În conformitate cu rezultatele interviurilor cu părinţii şi angajatorii, dificultăţile în realizarea echilibrului dintre muncă şi familie sunt atât de ordin obiectiv, cât şi de ordin subiectiv.

Dificultăţile 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, evoluţia tehnologiilor); 2. de ordin familial (distribuţia inegală a sarcinilor de familie între soţ şi soţie, suportul din partea familiei); 3. privind îngrijirea şi educaţia copiilor (facilităţi reduse de îngrijire şi educare a copiilor de vârstă preşcolară, îngrijirea copilului/lor în situaţia în care se îmbolnăvesc, lipsa serviciilor de educaţie de tip „after-school" pentru copiii şcolari) şi 4. privind infrastructura.

I. Dificultăţile de ordin profesional:

1. Flexibilitatea programului de muncă. Mai mulţi intervievaţi au evidenţiat că au un program de muncă rigid care nu le permite să realizeze un echilibru între viaţa profesională şi 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 respondenţi-mame care au recunoscut că au fost nevoiţi să renunţe la locul de muncă,

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

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

Femeile cu copii mici din municipiul Chişinău se confruntă cu reticenţa şi imposibilitatea angajatorilor de a le oferi unele condiţii care să le permită combinarea armonioasă a vieţii 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 menţionat 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 şi 50,4% în cel privat (*Tabelul 7.*). *"Când vine vorba de program flexibil, se taie din anumite facilităţi. Orele de muncă sunt la serviciu*„ (Mamă_42 de ani).

La nivel de ţară, aranjamentele de muncă cu ore fixe de început şi sfârşit 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 bărbaţilor, proporţia

[64] BNS. Reconcilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie: rezultatele cercetării statistice trimestrul II 2010. Chişinău, 2010.

acestora este mai mică cu 14,2 p.p. (68,2%)[65]. Alte studii au evidenţiat că persoanele care au un orar flexibil de muncă tind să lucreze mai puţin - cu aproape 2.4 ore/săptămână - decât cei cu program fix[66].

Flexibilitatea pe termen scurt şi mediu este de aşteptat să rezolve problemele bolilor episodice din copilărie ale copiilor şi este hotărâtoare în alegerea unui anumit post, deoarece angajaţii nu îşi neglijează responsabilităţile faţă de familie.

În cazuri foarte puţine angajatorii vin în întâmpinarea angajaţilor şi 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 distanţa dintre grădiniţă şi serviciu este mare şi nu voiam ca copilul meu să rămână ultimul în grupă. Mi s-a spus că voi pierde din salariu, din acest considerent chiar şeful meu timp de un an de zile mi-a permis să plec la 16.30, chiar dacă dimineaţa veneam la 8.30 recuperam din ora mesei*" (Mamă_38 de ani).

Interviurile realizate cu mame au evidenţiat necesitatea de a beneficia de astfel de facilitate. "*Simt foarte mult necesitatea să am un program mai flexibil, ca să pot acorda mai multă atenţie şi timp îngrijirii copiilor. La locul de muncă la care mă aflu nu pot beneficia de aşa lux sub nici o formă. Avem cerinţe 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 şi productivitatea muncii. Acolo şi vara, în luna august, toate serviciile îşi iau concediu, inclusiv administraţia, rămân doar cele mai necesare: poliţia, medicina, pompierii. Ar fi bine să fie şi la noi aşa*" (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 Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

[66] Prohniţchi V. Analiza econometrică a diferenţelor de gen pe piaţa muncii în Republica Moldova. Chişinău, 2020. https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/2761_analiza_econometrica_a_disparitatii_salariale_cpd_2020.pdf

Din totalul mamelor intervievate, 30,8% s-au confruntat întotdeauna şi uneori cu imposibilitatea de a modifica orele în caz de situaţii 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 aceeaşi proporţie (30,3%) au menţionat problema imposibilităţii de a-şi lua concediu atunci când doresc. "*A venit timpul să plec în vacanţă, şefului nu i-a plăcut, spunând că în acea perioadă are mult de lucru. Dar eu programasem cu familia. Am plecat în vacanţă, dar când m-am întors, se comporta urât, aşa că până la urmă m-am concediat*" (Mamă_30 de ani).

***Tabelul 7*. Situaţii cu care mamele se confruntă întotdeauna şi 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 situaţii imprevizibile	30,6	30,2	35,8	30,8
Imposibilitatea de a vă lua concediu atunci când doriţi	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 "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile 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 dificultăţi în ceea ce priveşte reconcilierea muncii cu viaţa de familie.

S-a stabilit că mamele cu copii de vârstă preşcolară se confruntă cu reticenţa şi imposibilitatea angajatorilor de a le oferi condiţii care să le permită combinarea armonioasă a vieţii de familie cu cea profesională (*Tabelul 8.*). Destul de redus este numărul mamelor (41,6%) care au declarat că managerii instituţiilor în care activează le oferă învoiri. "*Învoirile sunt o mare problemă, în instituţia în care activez pentru a-mi lua învoire trebuie să scriu raport şi 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 reține din salariu. Dacă iei o zi, îți spune că îți taie 200 de lei, dar reține mai mult*" (Mamă_28 de ani).

Doar aproape o treime (32,2%) din mamele intervievate 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 bărbaţi, cât şi pentru femei. Unele studii au evidenţiat că bărbaţii se confruntă mai mult cu situaţii conflictuale muncă-familie bazate pe timp. Adică, îşi petrec prea mult timp la serviciu şi nu mai au resurse de timp pentru activităţile dedicate familiei[67]. Acei respondenţi care lucrează mai mult de 8 ore pe zi întâmpină cele mai mari dificultăţi în îndeplinirea funcţiilor parentale şi gestionează extrem de dificil echilibrul dintre familie şi muncă, împiedicând calitatea vieţii indivizilor. *"Eu lucrez la o televiziune privată, unde bineînţeles că trebuie să lucrez doar opt ore, dar aşa e specificul lucrului, şi de multe ori vin acasă după miezul nopţii. Frecvent apar şedinţe neprogramate, care durează foarte mult. Televiziunea cere să te dedici sută la sută. Copilul, nici nu observ când creşte şi se dezvoltă, mă simt vinovată faţă de el. De multe ori mă simt îngrozitor, fiindcă copilul deja îmi reproşează că nu vin ca alte mame la serbări, festivităţi şi 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 şi volumului mare de lucru"* (Mamă_33 de ani). „*Programul meu e de la 8.00 şi până la 17.00. Deseori, cel puţin 2-3 ori în săptămână, se întâmplă să lucrez până mai târziu (şedinţele pot dura şi până la 19.00-20.00). Sunt anumite perioade, specifice genului de activitate a autorităţii 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 intervievaţi au menţionat că munca peste program nu este încurajată, se întâmplă foarte rar sau periodic şi după caz este achitată suplimentar.

[67] Sulea V., Virga D. Scala conflict muncă-familie. Analiza proprietăţilor 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 situaţii echilibrul dintre muncă şi familie este perturbat de continuarea îndeplinirii unor responsabilităţi profesionale după finalizarea programului de activitate. Volumul mare de muncă, dar şi insuficienţa personalului din anumite domenii de activitate condiţionează necesitatea reţinerii peste program. O treime (33,3%) din respondentele studiului "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale" au recunoscut că au fost în situaţia de a se reţine la serviciu peste orele de program, 34,9% fiind din sectorul privat şi 31% din domeniul public. "*De multe ori intenţionez să nu mai verific emailul atunci când ajung acasă, fiindcă din moment ce văd unele mesaje încep să răspund, să opresc telefonul şi pur şi simplu să petrec timpul cu familia, lăsând deoparte munca*" (Mamă_37 de ani).

4. Solicitările 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, prezenţă şi participare la diferite evenimente. Această profesionalizare este dificil de realizat atunci când trebuie să ai grijă şi de familie. Mai mult de un sfert din mamele intervievate în cadrul studiului "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale" au subliniat că s-au confruntat cu imposibilitatea de a merge în deplasări în interes de serviciu din cauza responsabilităţilor familiale.

5. Impactul tehnologiilor asupra vieţii de familie. Deşi se promovează ideea că munca şi viaţa familială sunt două domenii de viaţă distincte, care sunt trăite separat şi nu au influenţă unul asupra celuilalt, aceasta este mai mult un mit, întrucât în prezent, prin mijloacele moderne de comunicare, angajatul poate fi în permanenţă conectat la organizaţie, „luând" munca cu el şi acasă. Astfel, progresul tehnologic a făcut ca munca să devină o experienţă din ce în ce mai solicitantă şi mai stresantă.

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

reinventează spaţiul profesional duc la o mai puternică îmbinare dintre personal şi 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 – viaţă personală. Pentru angajat, utilizarea tehnologiei de comunicare în scopuri de serviciu în afara programului poate duce la frustrare şi burnout şi la conflict între domeniul muncă – viaţă personală prin reducerea timpului petrecut cu partenerul de viaţă, cu familia sau cu prietenii.

Un studiu din Federaţia Rusă de asemenea a accentuat problema dată, subliniindu-se că dispozitivele mobile permit angajaţilor să răspundă repede, în mod constant să acceseze şi să împărtăşească informaţii, să ia decizii mai repede, contribuind la creşterea productivităţii angajaţilor şi încurajarea cooperării dintre aceştia. Însă participarea continuă în viaţa profesională, pe termen lung, reduce productivitatea, deoarece muncitorii nu au timp să se odihnească şi să-şi revină şi creşte 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 comunicaţii electronice, cum ar fi e-mailurile şi mesajele după încheierea zilei de lucru[68].

II. Deficultăţi de ordin familial:

1. **Distribuţia inegală a sarcinilor de familie între soţ şi soţie.** Chiar dacă societatea trece printr-un proces de schimbare de la una de tip tradiţional spre alta de tip modern, progresele în diviziunea muncii în cadrul familiei sunt reduse. Femeile şi în continuare ajung să poarte sarcina principală de a se asigura de îngrijirea copiilor şi responsabilităţile gospodăriei. Bărbaţii împărtăşesc doar parţial aceste responsabilităţi, iar diviziunea activităţilor domestice şi de îngrijire a copiilor între bărbaţi şi femei sunt foarte limitate. Astfel, chiar dacă familii cu câştiguri duble sunt foarte răspândite, progresele

[68] Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: оборотная 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.

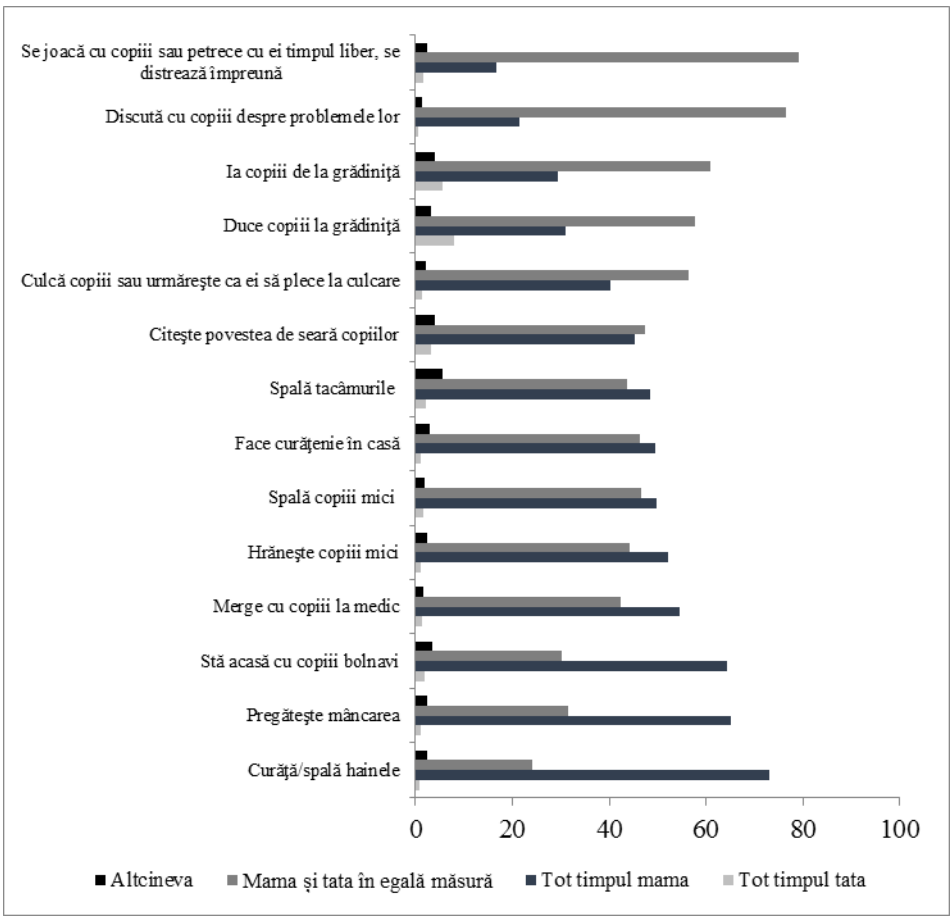


Figura 13. **Implicarea părinților în educația și îngrijirea copiilor**
Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

Se păstrează tendinţa ca femeile să ia întreaga responsabilitate a gospodăriei şi a copilului, chiar muncind cu normă întreagă. Însă sprijinul soţului moderează relaţia între stresul de muncă şi conflictul muncă-familie, astfel, şi în continuare este necesară promovarea modelului de „paternitate responsabilă”[69], adică creşterea participării bărbaţilor la îngrijirea şi educarea copiilor. De asemenea, participarea activă a bărbaţilor la îngrijirea copiilor are un efect pozitiv asupra dezvoltării emoţionale şi sociale a copiilor. Potrivit World Population Report (2005), participarea bărbaţilor la treburile casnice şi creşterea copiilor are un efect pozitiv asupra lor, îmbunătăţindu-şi sănătatea şi starea de spirit şi mai puţin probabil urmând să ducă un stil de viaţă riscant.

Datele din *Figura 13.* ne relevă că divizarea zilnică a activităţilor familiale rămâne asimetrică şi foarte tradiţională, femeile fiind în continuare responsabile în principal de îngrijirea copilului şi sarcinile de uz casnic, lucrări casnice (spălat, călcat, gătit, curăţenia în locuinţă etc.), ceea ce le dezavantajează şi le limitează accesul acestora la oportunităţi economice şi nu duce la avansări în carieră. Astfel, pentru cele mai multe femei îngrijirea copiilor şi îndeplinirea responsabilităţilor casnice sunt priorităţi primordiale, iar activitatea profesională reprezintă o prioritate secundară. Datele prezentate în *Figura 14*. de asemenea relevă o imlicare inegală în îngrijirea copiilor.

În mediu populaţia alocă 2,1 ore pe zi pentru activităţi de îngrijire a copiilor. Mamele acordă semnificativ mai mult timp copiilor decât taţii: 2,4 ore faţă de 1,3 ore. În medie, bărbaţii lucrează cu 45 minute pe zi mai mult faţă de femei pentru activităţi remunerate[70]. Potrivit calculelor, un copil adaugă 45 de minute pe zi la timpul petrecut la treburile casnice[71].

---

[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 Naţionale de Dezvoltare ”Moldova 2030”.

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

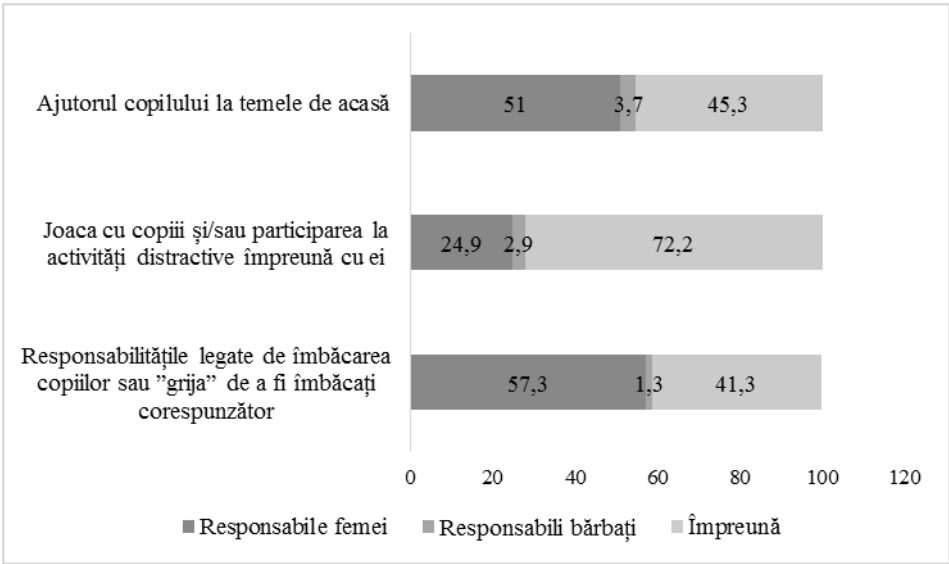


***Figura 14*. Opiniile populaţiei cu privire la distribuirea unor responsabilităţi familiale**

Sursa: Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

Îngrijirea copiilor, supravegherea şi învăţarea copiilor a generat o suprasolicitare a părinţilor, în majoritatea familiilor devenind responsabilitatea femeii. Astfel, mamele din diferite categorii ale populaţiei, în perioada pandemiei, lucrează mai mult decât până la pandemie, accentuând inegalităţile în divizarea responsabilităţilor de îngrijire. "*Pentru mine a fost un coşmar, la 9 dimineaţa trebuia să facem ore la calculator, de aici pe mine mă sunau de la serviciu, fata nu putea lucra singură, fraţii o deranjau, între timp de la grădiniţă ne dădeau lecţii. 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, şi evident că şi sarcinile erau diferite, ambii aveau nevoie de ajutor, dar eu eram una, fizic nu reuşeam, uneori nu îndeplineam sarcinile expediate de educatori*" (Mamă_41 de ani). "*Ceea ce trebuia să facă educatorul, făceam noi, părinţii. Repede finalizam orele şi 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 şi nu avea cine să-i verifice dacă s-au conectat, dacă şi-au făcut*

temele" (Mamă_42 de ani). "*Apăreau probleme la serviciu, iar copilul nu înţelegea aceasta, lui acum îi trebuie să-l ajuţi să-şi rezolve problema*" (Mamă_41 de ani). Astfel, diversitatea sarcinilor în aceeaşi durată de timp le-a influenţat capacitatea părinţilor de a se dedica activităţii profesionale şi de a avea rezultate bune pe piaţa muncii, ceea ce denotă că conflictul dintre familie şi 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 societăţii de îngrijire a copiilor; 3) spre deosebire de timpul liber, pe care o persoană îl poate petrece la propria discreţie, 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 funcţii principale: economice, demografice, socio-psihologice şi educaţionale[72].

Investigaţiile din domeniu au relevat că barierele în implicarea bărbaţilor în educaţia copiilor şi în viaţa de familie sunt: încrederea scăzută în abilitatea de a avea o contribuţie semnificativă în domeniul educării copiilor; obişnuinţa bărbaţilor cu recompensele din domeniul vieţii profesionale şi mai puţin cu cele din contextul familiei; sarcinile din domeniul muncii reprezintă pentru foarte mulţi bărbaţi principala sursă de valoare şi realizare personală; identitatea bărbaţilor este adesea asociată cu succesul în viaţa profesională şi mai puţin cu succesul în viaţa de familie.

Bărbaţii sunt mai mulţumiţi de modul în care se împart sarcinile legate de îngrijirea copilului decât femeile. În rândul femeilor se înregistrează tendinţa: cu cât creşte numărul de copii, cu atât se reduce ponderea celor mulţumite. Această tendinţă se înregistrează şi în rândul bărbaţilor, doar că este mai lentă. De asemenea, se evidenţiază că, în funcţie de statutul ocupaţional, cei mai satisfăcuţi 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 bărbaţilor şi femeilor mulţumiţi/te şi nemulţumiţi/te de modul în care are loc divizarea rolurilor şi sarcinilor de îngrijire a copiilor, în %**

	Mulţumiţi(te) de modul în care se împart sarcinile legate de îngrijirea copilului		Nemulţumiţi(te) de modul în care se împart sarcinile legate de îngrijirea copilului	
Sexul	Bărbaţi	Femei	Bărbaţi	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 ocupaţional				
Salariat	84,2	69,9	15,8	29,5
Lucrător pe cont propriu	89,2	71,7	10,1	28,3
Şomer/ă	84,2	67,7	15,8	32,3
Altă situaţie	81,8	65,7	18,2	34,4

Studiul: Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

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

III. Dificultăţi ce ţin îngrijirea şi educaţia copiilor.

1. Facilităţi reduse de îngrijire şi educare a copiilor de vârstă preşcolară. Cea mai accesată şi solicitată formă de îngrijire la care părinţii apelează este grădiniţa de stat 85,2% (*Figura 15*.). În Republica Moldova, sistemul de îngrijire a copiilor cu vârsta de 0-3 ani este puţin dezvoltat, iar majoritatea copiilor cuprinşi în instituţiile

preşcolare au vârsta între 3 şi 6 ani. Astfel, doar 15,8% din părinţii intervievaţi au menţionat că copilul lor a început să frecventeze grădiniţa până la vârsta de 2 ani. Potrivit datelor statistice, în 2020 ponderea copiilor cu vârsta de până la 3 ani în instituţiile preşcolare a reprezentat doar 7,8%. Femeile ai căror copii nu pot merge la grădiniţă sunt forţate să fie lângă copiii lor, nu îşi pot determina planurile de viaţă viitoare şi se resemnează cu circumstanţele existente.

Interviurile realizate cu părinţii au evidenţiat o serie de probleme ce ţin de activitatea instituţiilor de educaţie preşcolară, precum:

***Tabelul 10*. Probleme în activitatea instituţiilor preşcolare identificate de părinţi**

Problema	Opinii din interviuri
Insuficienţa personalului în grădiniţe	*"Copilul din grupa pregătitoare nu are educatoare, stau cu dădaca*" (Mamă_33 de ani). *"Este un singur educator şi fără dădacă. Ştiu că nu e bine, dar nu am altă soluţie*" (Mamă_21 de ani).
Nivel redus de pregătire profesională a angajaţilor	*"Educatoarea are câţiva copii preferaţi cu care se ocupă şi le acordă atenţie, restul stau din capul lor. Nu ştie cum să-i atragă să se adapteze mai uşor, ca copiii să aştepte cu nerăbdare a doua zi să meargă iar la grădiniţă*" (Mamă_35 de ani). *"Educatorii nu au pregătirea profesională necesară"* (Tată_50 de ani).
Supraaglomerarea aceasta determină îmbolnăvirea frecventă a copiilor	*"Erau peste 30 de copii şi nu aveau suficiente paturi de dormit, dormeau şi în sala de pregătire*" (Mamă_31 de ani).
Lipsa condiţiilor de calitate (igienă, hrană)	*"Frecventăm gradiniţa de stat şi nu sunt mulţumită de serviciile acordate. Sunt foarte dezamăgită, mâncarea lasă de dorit. În grădiniţa noastră e bătaie de joc faţă de copii şi scurgere de bani de la părinţi*" (Mamă_29 de ani). *"Referitor la alimentaţie, am avut un caz când fetiţei mele i-a fost rău şi am ajuns la spital, atunci am sunat educatoarea şi am întrebat-o cu ce au hrănit copiii, ea mi-a zis cu paste, dar fetiţa*

	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 pastele, doar atunci mi-am dat seama că puteau fi cu termenul expirat, din această cauză i-a fost rău copilului" (Mamă_36 de ani).
Programul de muncă al instituțiilor preșcolare nu coincide cu cel de lucru al părinților	"*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).
Limitarea numărului de locuri în grădinițele cu condiții optime	"*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).
Înscrierea copiilor în instituțiile preșcolare a căror părinți nu au viză de reședință în municipiu	"*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).
Colectarea surselor financiare neoficiale pentru reparații, dotare cu mobilier, obiecte de uz casnic, achitarea suplimentară a personalului din cauza subfinanțării activității instituțiilor preșcolare.	"*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).

Mecanismul actual de colectare a fondurilor are însă implicaţii negative asupra familiilor vulnerabile care nu au posibilităţi întotdeauna de a achita taxele solicitate de la ei.	*"Percepţia este că e doar business"* (Tată_37 de ani). *"Fundaţia la grădiniţă e 150 de lei, mai colectăm pentru ziua educatorilor, pentru vopsirea geamurilor, toboganelor şi nu mai ştiu ce. Vreo 500-600 de lei am cheltuit vara aceasta"* (Mamă_39 de ani).

Sursa: Studiul calitativ "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale" (2018, 2020).

Pe lângă toate aceste probleme se mai adaugă şi sistarea programului de activitate în timpul verii. Începând cu primăvara 2017, la decizia conducerii Ministerului Educaţiei, a început practica nereuşită a vacanţelor totale de 42 de zile în grădiniţe, oferite în intervalul 01 iunie – 31 august, în condiţiile în care angajaţii cu copii au un concediu obişnuit de maxim 28 de zile calendaristice anual. În acest context vom sublinia că unii angajatori intervievaţi au menţionat că *"avem multe mămici care vara îşi iau concediu din cont propriu"* (Angajator_domeniu public).

Dificultăţile ce ţin de instituţiile preşcolare s-au acutizat în perioada pandemiei de COVID-19. Înainte de pandemie, părinţii erau foarte dependenţi de serviciile formale şi informale de sprijin pentru îngrijirea copiilor lor. Însă în situaţia pandemică o mare perioadă de timp s-a acordat prioritate frecventării copiilor de vârstă mai mare, celor ai căror părinţi necesitau prezenţa stringentă la serviciu şi copiii din familii vulnerabile (familii monoparentale). Acest lucru a creat o stare de nemulţumire în rândul părinţilor ai căror copii nu au avut permisiunea să frecventeze. O altă dificultate care a survenit în activitatea instituţiilor educaţionale preşcolare în perioada pandemiei este graficul de activitate care a fost modificat. *"Întâmpinăm probleme foarte mari, fiindcă graficul de la grădiniţă 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 grădiniţă. Prima perioadă nu va merge cu siguranţă. Bunica are peste 63 de ani şi nu putem să o expunem să circule prin transportul public.*

Eu chiar dacă am să-l duc dimineaţa, la amiază nu are cine să-l ia" (Mamă_38 de ani). Din cauza inactivităţii instituţiilor preşcolare, unii părinţi au fost nevoiţi să-şi ia copiii la locul de muncă ca o alternativă, dar nu şi o soluţie avantajoasă. "*Eu am mers personal la bancă să achit creditul şi am văzut copii care erau împreună cu mama lor la lucru. Am putea spune că ei nu se află în siguranţă*" (Mamă_45 de ani). Alţii au fost nevoiţi să se elibereze din funcţie pentru a putea acorda copiilor atenţia necesară. "*Sunt familii în care ambii părinţi lucrează, iar copiii au rămas de capul lor şi creează probleme vecinilor, umblă pe drumuri, nu sunt supravegheaţi. Noi chiar am ajuns la măsuri drastice ca un părinte să lase serviciul ca să poată avea grijă de copii să nu ajungem la situaţii tragice*" (Primar_rural). "*Ce ţine de copiii de vârstă preşcolară, au fost undeva vreo 5% din părinţi care au fost nevoiţi 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 taţilor în creşterea şi 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 câştiga mijloace de subzistenţă, mai ales în situaţia în care până la naşterea 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 indemnizaţie pentru creşterea copilului. "*Copilul mai mic nu frecventează grădiniţa. 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 şi 9 ani. Lucrez de la ora 15.00 până la 24.00. O perioadă se temeau singuri, deoarece noi trăim la primul etaj şi cineva s-a îmbătat şi s-a bătut cu altcineva în faţa geamului, copiii s-au speriat şi aproape o săptămână - de la ora 18 seara - veneau la ultima staţie a troleibuzului şi-i luam cu mine până la ora 24. Oboseau, iar cel mic dormea în braţele 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 satisfăcuţi de serviciile oferite de grădiniţa frecventată de copil/copii. "*Pregătirea profesională a educatorilor este foarte bună. Activităţile desfăşurate cu copiii sunt diverse şi captivante pentru copii, iar atenţia*

acordată copiilor este pe măsura aşteptărilor" (Mamă_28 de ani). "*Activităţile desfăşurate cu copiii sunt destul de interactive şi captivante, văd rezultatul după felul cum vorbeşte copilul meu. De hrana copiilor sunt foarte mulţumită, totul se prepară la abur şi au zilnic fructe la masă, curăţenia/condiţiile sanitare sunt foarte bune, programul de funcţionare mă satisface, iar costurile implicate sunt doar la decizia fiecărui părinte în parte, pentru a crea condiţii mai bune pentru copii*" (Mamă_20 de ani). "*Doamnele educatoare sunt cu mare experienţă se vede după pregătirea de la matinee, copilul a început să vorbească, este mai sociabil*" (Mamă_34 de ani). "*Sunt foarte mulţumită, avem condiţii bune, reparaţie super, mobilier nou, geamuri termopan. E adevărat că totul este realizat cu ajutorul financiar al părinţilor, dar facem condiţii bune pentru copilul nostru. Această grădiniţă e chiar în ogradă, lângă casă. Nu trebuie să stau dimineaţa undeva prin ambuteiaje"* (Tată_32 de ani).

Problemele menţionate mai sus denotă că mai mulţi părinţi se confruntă cu probleme în ceea ce priveşte accesul la îngrijire adecvată şi accesibilă care satisface nevoile atât ale părinţilor, cât şi ale copiilor lor. Acest aspect constituie o problemă din perspectiva participării părinţilor pe piaţa muncii. Astfel, din cauza nivelului redus de servicii de creşă şi chiar lipsei segmentului de servicii calitative pentru îngrijirea copiilor de vârstă preşcolară unii părinţi trebuie să se sacrifice profesional pentru a avea grijă de copii.

Din cauza lipsei de încredere în calitatea serviciilor educaţionale preşcolare, deficitului de specialişti bine pregătiţi unii părinţi sunt nevoiţi să acceseze instituţii educaţionale private, însă datorită preţului mare numărul acestora este limitat, doar 3,4 % din părinţi au menţionat că copilul lor frecventează grădiniţă privată şi 3,5% creşă privată.

O proporţie de 27,8% din respondente au declarat că au apelat la suportul bunicilor sau al altor rude. Din totalul celor care au menţionat că bunicii nu se implică în îngrijirea nepoţilor, doar 1,8% au subliniat că ei sau soţul/soţia nu permite acest lucru şi tot atâtea procente că bunicii nu doresc. În celelalte situaţii acest lucru nu se întâmplă din cauza unor factori obiectivi: bunicii sunt departe (locuiesc într-un alt oraş/ţară) – 49,7%; continuă să fie angajaţi 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 viaţă – 7,7% şi alte cauze – 3,7%. Studiile în domeniu relevă că pentru copiii de vârstă preşcolară bunicii joacă un rol important, în vederea integrării eficiente a acestora în instituţiile preşcolare, în stabilirea legăturilor de prietenie şi comunicare cu alţi copii, în interacţiunea eficientă cu educatorii etc. Mai mult decât atât, relaţia bunici-nepoți este una profundă, bazată pe dragoste necondiționată, respect, acceptare, empatie, sprijin şi suport psihoemoțional. Bunicii îndeplinesc un rol important în afirmarea identităţii personale a copilului, a sentimentului de apartenenţă şi 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 obligaţii reciproce.

Din totalul părinților, 6,5% sunt puşi în situaţia de a-şi 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 mulţumiţi şi mulţumiţi de serviciile oferite, 14,5% nici mulţumite şi nici nemulţumite şi restul nemulţumiţi şi foarte nemulţumiţi (23,2%). În conformitate cu datele studiului calitativ, părinţii intervievaţi s-au declarat mulţumiţi de activitatea bonelor-dădacelor care s-au ocupat cu copiii lor, considerând astfel că se asigură că copiilor li se acordă toată atenţia şi că au condiţiile necesare pentru o dezvoltare armonioasă.

Din considerentul că această formă de îngrijire este costisitoare, 29,7% nu au apelat, fiindcă banii obţinuţi la serviciu le-ar ajunge doar pentru achitarea bonei/dădacei. *"La serviciu eu chiar am vrut să revin, fiindcă e o activitate diferită şi 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 aşa 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 aşa cum noi ne ducem la serviciu, aşa şi ele*

vor să vină. Iese foarte scump, în plus, copilul creşte cu un om străin şi eu sunt de părere că nu e bine" (Mamă_29 de ani). "*De unde bani pentru dădacă, dacă nouă abia ne ajunge de mâncare şi 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 imposibilităţii de a o achita. "*Azi, o bonă costă minim 6000 lei, salariul meu, dacă aş ieşi la serviciu e de 8000 lei. Evident, mai bine stau acasă eu cu copilul*" (Mamă_31 de ani). "*După ce am fost anunţată că grădiniţa este închisă din cauza pandemiei, am sunat la serviciu ca să previn că nu voi ieşi, din cauza că nu am cu cine să-i las acasă. Parţial 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 şi achitam 180 lei, ea doar îi hrănea şi ieşeau la plimbare, altfel era mult mai scump, nu am bani să achit bona acum*" (Mamă_37 de ani). "*Din cauza sistării serviciilor instituţiilor de educaţie timpurie, am fost şi sunt nevoită să stau eu cu copilul, deoarece nu am resurse să plătesc o persoană în funcţie de bonă*„ (Mamă_24 de ani). Astfel, situaţia creată i-a determinat pe unii părinţi să-şi 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 condiţii care să fie verificate de stat la momentul acordării patentei (cazierul judiciar, studiile, certificatul medical etc.). În pofida acestui lucru, mai mulţi părinţi apelează la serviciile acestora.

Doar 56,1% din respondente au avut siguranţa că pot lăsa copilul mic în grija cuiva, ştiind că totul va fi bine atunci când revin de la serviciu. "*Soţul nu a fost de acord să o dau aşa devreme la grădiniţă. Eu nu eram liniştită, 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).

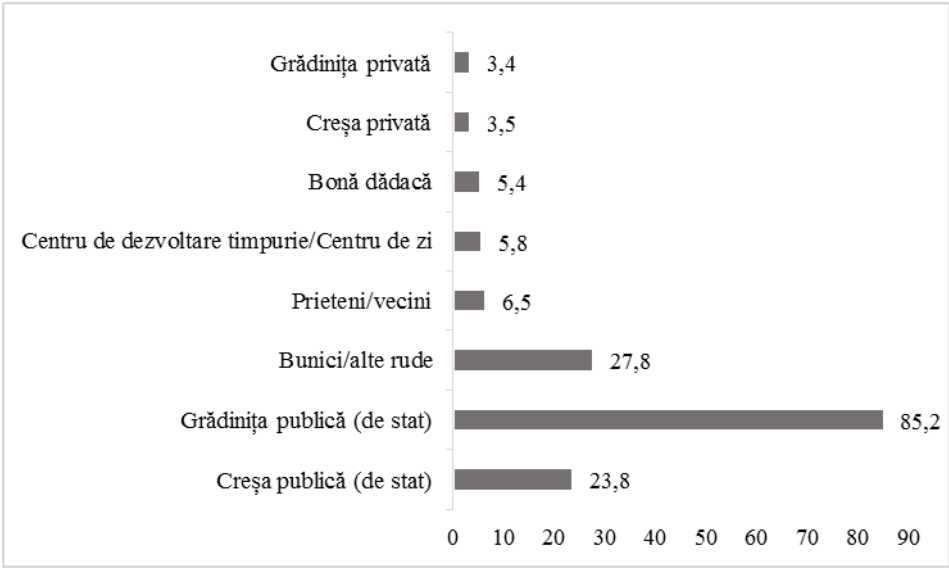


Figura 15. **Formele de îngrijire la care părinții cu copii de vârstă preșcolară apelează (în %)**
Sursa: Studiul "Părinții între necesitatea de a munci și responsabilitățile familiale", INCE, CCD, 2019.

2. Îngrijirea copilului/lor în situația în care se îmbolnăvesc. Mai mulți părinți intervievați au subliniat că au necesitate 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 concepţia a 67,7% din respondenţi, a bărbatului pentru 2,7% şi 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 lucram. Chiar la începutul sarcinii am avut eminenţă de avort spontan şi medicul mi-a cerut să stau acasă, dar managerul mi-a spus că concediul medical nu se achită şi să fac ce vreau, aşa că am ieşit la lucru. Drepturile mele nu erau respectate, indiferent de situaţia 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 durata medie de aflare a unei mame în concediu medical a fost de 14 zile. 49,5% din respondente au menţionat că s-a întâmplat în ultimele 3 luni să lucreze, deşi ar fi trebuit să-şi ia concediu medical din cauza stării de sănătate a copilului. "*Au fost situaţii că am dus copilul bolnav la grădiniţă. Dimineaţa i-am scăzut febra, eu m-am dus la serviciu, educatoarele au numărul meu de telefon şi am spus, în caz de ceva, să mă contacteze. Toată ziua a fost bine, doar că seara educatoarele m-au sunat că fetiţei iar i s-a ridicat febra. Şefa ne-a spus în faţă: aveţi copii – staţi acasă, nu vreţi să staţi acasă – luaţi dădacă, nu aveţi posibilitatea să luaţi dădacă, înseamnă că staţi voi singure acasă. Aşa ni s-a spus verde-n ochi. Nu vă place lucrul, vă găsiţi alt lucru*" (Mamă_30 de ani).

Diminuarea remunerării în situaţia aflării în concediu medical este un alt aspect care îi afectează pe părinţi. *"Concediul medical mi se plăteşte doar în proporţie de 70% din salariu. Medicamentele sunt*

[73] Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

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

O altă problemă ce ţine de acordarea concediului medical se referă la imposibilitatea mamelor care lucrează în condiţiile timpului de muncă parţial şi beneficiază pe lângă salariu şi de indemnizaţia lunară pentru îngrijirea copilului de a lua acest concediu în situaţia în care copilul se îmbolnăveşte. *"Concediu medical nu îmi pot lua, fiindcă sunt şi în concediu de îngrijire a copilului şi muncesc 7 ore. Când se îmbolnăveşte copilul, soţul îşi ia concediu medical, ca să nu pierdem din bani*" (Mamă_26 de ani).

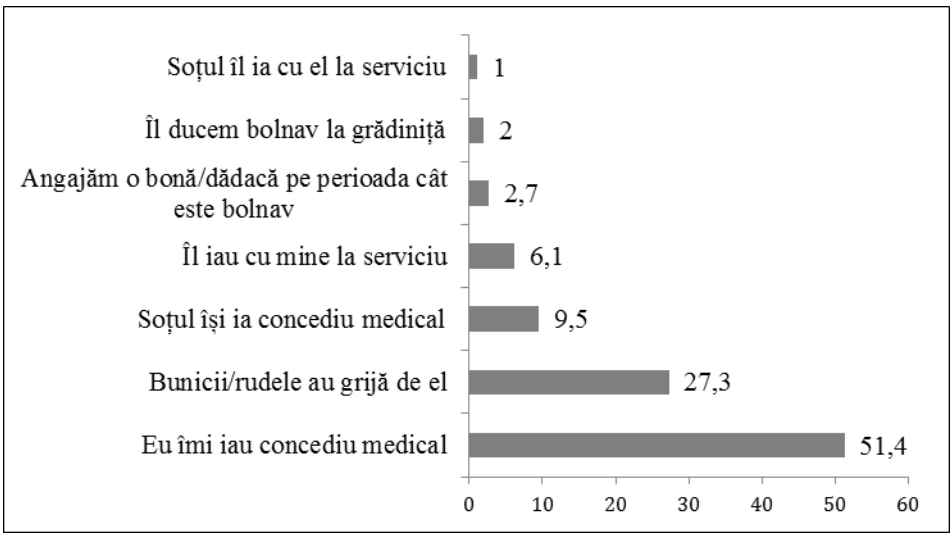


Figura 16. **Măsurile întreprinse de părinţi în cazul în care copilul se îmbolnăveşte**
Sursa: Studiul "Părinţii între necesitatea de a munci şi responsabilităţile familiale", INCE, CCD, 2019.

Femeile, fiind implicate mai mult în responsabilităţile casnice şi în îngrijirea copiilor, de cele mai dese ori sunt nevoite să ia mici concedii pentru îngrijirea copilului în situaţii de boală sau chiar zile libere pentru rezolvarea unor activităţi ce ţin de familie. Dar, aceste activităţi n-o lipsesc de exercitarea sarcinilor şi a responsabilităţilor 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 preşcolară îşi iau concediu medical în cazul în care copilul se îmbolnăveşte, iar la mai mult de un sfert din situaţii - bunicile/rudele au grijă de el. 6,1% din mame au recunoscut că-şi iau copilul la serviciu.

3. Lipsa serviciilor de educaţie de tip *„after-school”* pentru copiii şcolari. Părinţii copiilor de vârstă şcolară sunt interesaţi de organizarea timpului liber al copiilor lor. Cu această problemă se confruntă mai ales părinţii cu copii din clasele primare şi cei care fac naveta zilnic în alte localităţi în care copiii învaţă şi/sau părinţii lucrează. "*Toamna aceasta copilul meu, venind de la şcoală, a adormit în troleibuz şi a ajuns până la Gara de Sud, deşi noi trăim la Ciocana. Bine că ştia numărul meu şi a sunat de la cineva şi am trimis soţul să-l aducă acasă. Nu avem ce face, fiindcă noi lucrăm şi nu-l putem însoţi. Dacă ar fi la şcoală grupă prelungită, ar fi cu totul altceva*" (Mamă_30 de ani). "*Într-o zi copilul nostru a pierdut cheia şi ne-a aşteptat afară până seara. Bine că era o zi frumoasă. El termină la amiază lecţiile şi după asta practic e din capul lui, deoarece eu abia seara ajung acasă*" (Tată_41 de ani).

IV. Dificultăţi cu privire la condiţiile de infrastructură. În literatura de specialitate[74] infrastructura, îndeosebi în mediul urban, este prezentată ca un factor care are implicaţii asupra echilibrării vieţii de familie şi profesionale. Mai mult se pune accentul pe spaţiile caracterizate prin absenţa barierelor, fiind accesibile tuturor: parcurile, unde oamenii pot comunica, se pot relaxa, se pot plimba, pot face sport etc.; spaţiile folosite pentru deplasare: străzile, trotuarele, drumurile, transportul în comun; spaţiile semi-publice, din moment ce au proprietari, dar sunt deschise oricui şi pot fi folosite pentru comunicare socială, ca şi alte spaţii publice (cafenele, centre comerciale, magazine); dotarea blocurilor cu ascensoare pentru a facilita accesul mamelor cu copii mici.

Datele studiului calitativ au evidenţiat această problemă, evidenţiindu-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 şi locurile de parcare sunt văzute ca neadaptate nevoilor părinţilor cu copii. Părinţii se confruntă frecvent cu scări abrupte, borduri, absenţa rampelor, lipsa ascensoarelor în calea mobilităţii. Dificultăţile de a te deplasa în spaţiul urban sunt exacerbate şi de maşinile parcate pe spaţiile dedicate circulaţiei pietonilor, iar prezenţa automobilelor de multe ori nu-i ajută foarte mult, fiindcă sunt nevoiţi 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 bărbaţi şi 29,8 minute pentru femei[75].

Nevoile copiilor şi ale părinţilor diferă semnificativ în funcţie de vârstă. Copiii de vârstă fragedă, datorită capacităţilor lor obiective de vârstă, sunt consideraţi dependenţi, incapabili să se deplaseze prin oraş neînsoţiţi de adulţi, având nevoie de supraveghere şi îngrijire din partea lor. Specific mediului urban, copiii la o vârstă mai mare decât în mediul rural sunt consideraţi independenţi pentru a se deplasa în afara proximităţii locului de trai. Spaţiul urban este perceput ca fiind periculos din cauza mulţimii mari de oameni. Prin urmare, o politică de dezvoltare a infrastructurii pentru o familie prietenoasă ar permite îmbinarea maternităţii cu munca, precum şi consumul şi vizitarea spaţiilor publice.

Printre ***dificultăţile de ordin subiectiv*** se includ: stereotipurile de gen, potrivit cărora grija de copil/copii, îngrijirea bolnavilor, bătrânilor este o responsabilitate principală a femeilor, prejudecăţile de gen în conformitate cu care bărbaţii care aleg să se dedice mai mult timp familiei şi responsabilităţilor familiale sunt discriminaţi şi opiniile, convingerile şi percepţiile angajaţilor despre colegii/părinţii care lucrează. Astfel, aceşti factori încurajează femeile să îşi asume cea mai mare parte a responsabilităţilor de îngrijire şi să integreze îngrijirea în jurul muncii.

[75] Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

I. Stereotipurile de gen potrivit cărora grija de copil/copii, îngrijirea bolnavilor, bătrânilor este o responsabilitate principală a femeilor şi nu a bărbaţilor. În general, stereotipurile cu privire la statutul femeii în familie şi societate au rămas practic neschimbate în ultimii ani. Influenţate de aceste stereotipuri, femeile aleg să se preocupe de îngrijirea copiilor, sau în caz de necesitate - de bătrâni sau bolnavi, în defavoarea activităţii profesionale. În conformitate cu aceste stereotipuri, angajatorii le văd pe femei ca pe ”potenţiale angajate cu probleme” care vor lipsi deseori de la serviciu şi vor cere condiţii suplimentare[76], fiindcă trebuie să combine activitatea de muncă cu responsabilităţile familiale. Aceste stereotipuri au o influenţă mare asupra promovării femeilor la locul de muncă, deoarece se aşteaptă că ele mai puţin sunt orientate spre carieră. Femeile însele ştiu că sunt tratate ca lucrători mai puţin preferaţi, ceea ce le scade motivaţia în ceea ce priveşte angajarea profesională[77]. Alarmant este faptul că asemenea stereotipuri predomină şi în rândul tinerilor.

Analiza unor studii a scos în evidenţă că actualmente mai mulţi bărbaţi deţin opinii progresive cu privire la egalitatea paternităţii, susţinând ideea că este important pentru ei să împartă responsabilităţile de îngrijire a copiilor şi au din ce în ce mai mult expectanţe faţă de sine de a fi un „bun soţ” şi un „bun tată”. Totodată, unii bărbaţi trăiesc un sentiment de culpabilitate din cauza neglijării familiei, fiind implicaţi mai mult în viaţa profesională, nu întotdeauna reuşesc să facă faţă rolurilor de soţ şi tată[78].

Stereotipurile de gen sunt adânc înrădăcinate în conştiinţa de masă a populaţiei Republicii Moldova (*Figura 17.*) şi ascunde loialitatea faţă de tradiţia 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] Şaitan V. Dimensiuni cognitive, afective şi comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chişinău, 2020.

importantă şi el este cel care trebuie să câştige bani, să-şi asigure familia.

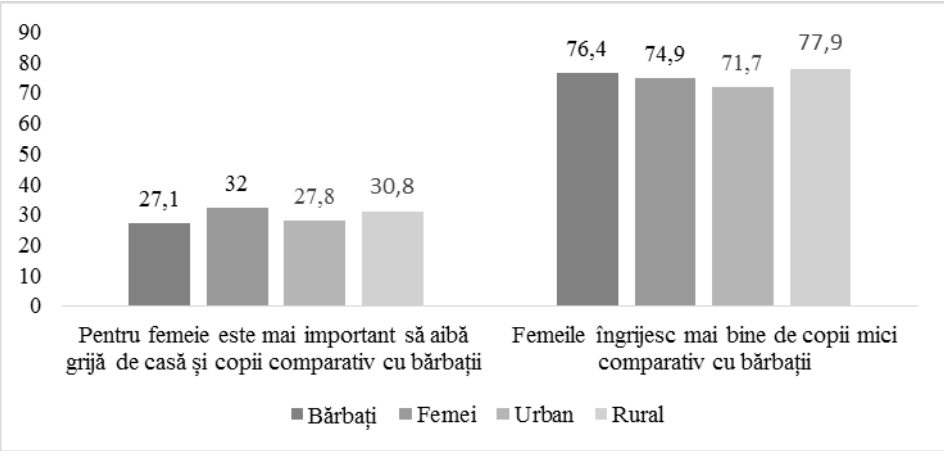


***Figura 17*. Opiniile populaţiei cu privire la unele responsabilităţi familiale ale femeilor şi bărbaţilor**

Sursa: Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP.

II. Prejudecăţile de gen în conformitate cu care bărbaţii care aleg să dedice mai mult timp familiei şi responsabilităţilor familiale sunt discriminaţi. Răspândirea unor asemenea abordări tradiţionaliste denotă că femeile sunt principalul subiect al îngrijirii copilului şi că societatea nu aprobă abaterile de la anumite situaţii care au fost stabilite anterior în ceea ce priveşte relaţiile de gen. Astfel, îngrijirea şi educaţia copiilor este percepută în mod stereotip, ca fiind responsabilitatea fundamentală a femeii şi nu a bărbatului. Susţinerea practicilor tradiţionale de părinte nu permite cuplurilor să-şi echilibreze munca cu viaţa familială.

Normele de gen îngreunează taţii să ia concediu pentru creşterea copilului, concediu de paternitate, chiar dacă acestea sunt disponibile, să se implice mai mult în desfăşurarea activităţilor familiale. „*Au fost situaţii în care soţul şi-a luat concediu medical pentru a avea grijă de copil, şeful însă i-a atras atenţia asupra faptului că altcineva din familie ar fi trebuit să-şi ia şi nu el*" (Mamă_32 de ani).

III. Opiniile, convingerile şi percepţiile angajaţilor despre colegii/părinţii care utilizează aranjamente flexibile de muncă. Există în continuare percepţia că munca la domiciliu nu implică acelaşi efort precum cea de la sediul instituţiei. Astfel, unii lucrători susţin că utilizarea unor aranjamente de lucru flexibile are un impact negativ asupra carierei lor.

Odată ce părinţii care lucrează folosesc aranjamente de lucru flexibile pentru a rezolva conflictul dintre muncă şi familie, problema care trebuie abordată este dacă sau nu cultura corporativă a îmbrăţişat pe deplin flexibilitatea şi nu stigmatizează angajaţii, nu sunt percepuţi ca profitori de astfel de programe. Este responsabilitatea managerilor de resurse umane să construiască o cultură de echilibru între viaţa familială şi viaţa profesională pentru părinţii care lucrează, astfel încât aceştia să poată utiliza aranjamentele de lucru flexibile implementate în cadrul organizaţiei lor[79].

Studiile privind utilizarea concediului parental de către bărbaţi evidenţiază poziţia 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 şi practicile individuale de paternitate. Atitudinea angajatorului şi a colegilor are un impact semnificativ asupra deciziei unui bărbat de a-şi lua acest concediu şi asupra duratei acestuia. Utilizarea concediului pentru creşterea copilului de către bărbaţi are şi o dimensiune de clasă. De exemplu, reprezentanţii clasei muncitoare sunt mult mai puţin probabil să ia concediu după naşterea unui copil, deoarece practic nu primesc sprijin şi aprobarea unei astfel de decizii de la colegii lor. Astfel, atitudinea angajaţilor întreprinderii poate avea atât un efect pozitiv, cât şi 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 educaţie, contribuind la înţelegerea

[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.

importanţei rolului taţilor în asigurarea bunăstării copiilor, soţiilor, familiei în ansamblu. Având în vedere măsurile de politică socială care pot influenţa stereotipurile de gen în ocuparea forţei de muncă, pot fi identificate o serie de domenii-cheie: politica de reglementare a salariilor; politici de recrutare şi promovare; politica educaţională; politici care influenţează deciziile privind participarea la angajare.

Datele studiilor mai arată că, în general, tinerii sunt cei care se confruntă cu dificultăţi de echilibrare a muncii şi familiei. Prin urmare, tinerii reprezintă grupul de angajaţi care pare a fi cel mai predispus de a fi afectaţi de conflictul muncă-familie. Mulţi dintre ei, fiind proaspăt căsătoriţi şi la începutul carierei profesionale, încă nu şi-au format nişte deprinderi de a echilibra în mod eficient sarcinile aferente acestor roluri – rolul parental/marital şi cel profesional. Acest fapt indică nevoia de a primi mai mult suport organizaţional în acest sens[80]. Până la 2/3 din căsătorii sunt încheiate până la vârsta de 35 de ani, ceea ce înseamnă că aceşti tineri au responsabilităţi familiale. În mai multe cazuri, prima intrare pe piaţa muncii coincide cu întemeierea unei familii.

Familiile monoparentale de asemenea se caracterizează prin faptul că ele cu mult mai multe dificultăţi se confruntă în echilibrarea vieţii profesionale şi familiale (potrivit datelor BNS în 2020 din totalul gospodăriilor 8% erau reprezentate de părinţi singuri cu copii). Astfel, părinţii singuri în măsură mai mare sunt constrânşi de lipsa timpului şi a resurselor financiare decât în cazul familiilor complete. Lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor de calitate şi la preţuri accesibile contribuie ca părinţii singuri să întâmpine mai multe provocări pe piaţa muncii. Părinţii singuri evită să lucreze ore prelungite, ceea ce reprezintă uneori un dezavantaj suplimentar pe piaţa muncii şi îi poate determina să accepte locuri de muncă cu salarii reduse sau nesigure pentru a reuşi 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 evidenţiat că strategiile aplicate de părinţi în rezolvarea conflictului dintre responsabilităţile familiale şi 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 cerinţelor familiale (graficul/locaţia îi permite să ducă/ia copilul de la grădiniţă/şcoală, concediu de odihnă pe timp de vară, posibilitatea de a lua concediu medical, climat psihologic bun, precum şi un „şef bun" care să răspundă nevoilor unei mame care lucrează etc), uneori în defavoarea unui loc de muncă cu mai multe perspective de creştere profesională şi nivel de salarizare mai înalt. Strategia de subordonare a angajării profesionale faţă de maternitate nu este nouă, fiind foarte răspândită şi în societatea sovietică.[81] "*Eu am absolvit medicina, şi ca să am mai mult timp pentru familie, am ales domeniul farmaceutic. Încă din timpul studiilor m-am căsătorit şi aveam copil. M-am gândit că nu voi fi o mamă şi o soţie bună având servicii de noapte. Domeniul pe care l-am ales nu presupune acestea*" (Mamă_43 de ani).

Adaptări ce ţin 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 reuşi să se preocupe de responsabilităţile familiale, de exemplu, munca de noapte şi munca de weekend îi pot ajuta la alocarea a mai mult timp pentru familie în timpul săptămânii obişnuite de muncă. "*Atât eu, cât şi soţul avem servicii de noapte. Pentru familia noastră numeroasă şi cu copii mici e bine că permanent cineva din maturi este acasă. După un serviciu de noapte eu ştiu că am două zile libere şi reuşesc să fac tot lucrul pe acasă*" (Mamă_38 de ani). În acelaşi timp, unii au menţionat că lucrul în ture are şi anumite dezavantaje. Studiile internaţionale au evidenţiat că părinţii care lucrează noaptea au experienţa 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 şi părinţii care lucrează cu ore târzii au probleme în programarea activităţilor de somn, de muncă, de acasă şi de agrement. Programele non-standard fac dificilă monitorizarea copiilor. Una din cauze ar fi că programele non-standard, cum ar fi munca de weekend şi munca de noapte, sunt aranjamente de muncă stresante şi pot avea efecte negative asupra stabilităţii conjugale şi satisfacţiei conjugale[82].

Tot la acest capitol se înscriu şi practicile de a lucra în afara programului de lucru (noaptea sau în weekend). În Republica Moldova ponderea populaţiei 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 bărbaţi şi 9,9% din femei[83].

Refuzul de a se afla în deplasări, de a pleca la stagii de instruire, schimb de experienţă în afara ţării, toate acestea având implicaţii asupra ascensiunii profesionale. Mai mult de un sfert (26,9%) din mame au menţionat că au fost în imposibilitate de a merge în deplasări, dintre care 21,6% erau din sectorul public şi 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, oportunităţile de dezvoltare a carierei, necesităţile de a contribui în venitul familiei şi suportul familiei, inclusiv a familiei de origine. Opiniile respondenţilor privind vârsta copilului la care mama să-şi reia activitatea profesională sunt variate, conturându-se trei categorii de răspunsuri dominante.

O categorie susţine ideea revenirii în câmpul muncii după vârsta de trei ani ai copilului. *„Până la 3 ani copilul încă e foarte dependent de mamă şi chiar dacă îl dai la grădiniţă, 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 înţeleagă 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 Generaţii şi Gen (2020). Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul 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 varietăţi de aranjamente în îngrijirea şi educaţia 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 comparaţie cu veniturile obţinute. Identificarea bonelor/dădacelor se face cel mai adesea prin cunoştinţe (rude, colegi de muncă) sau prin reclame pe internet şi foarte rar se apelează la o agenţie specializată, deoarece nu este nevoie să se plătească comisioane. Dar în acelaşi timp există avantajul de a selecta un lucrător bine pregătit. Un rol important îl are şi suportul familiei extinse. În anumite cazuri, copiii înşişi joacă un rol crucial în organizarea îngrijirii, fie îngrijindu-se independent, fie îngrijind fraţii mai mici. În frecvente situaţii părinţii folosesc mai multe aranjamente, nu numai pe măsură ce copiii cresc, ci şi în aceeaşi săptămână sau chiar în aceeaşi zi.

Delegarea de responsabilităţi. În unele cazuri, pentru a se reuşi atât în plan profesional, cât şi familial, părinţii recurg la această strategie, predominant fiind delegate responsabilităţile 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 perceperii suportului organizaţional ca fiind mai înalt, comparativ cu angajaţii din celălalt domeniu. Unele femei intenţionat aleg/dau preferinţă mediului public pentru a beneficia de concedii de maternitate, de îngrijire a copilului şi 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 arunci*" (Mamă_29 de ani).

Studiile în domeniu de asemenea au evidenţiat că comportamentul femeilor pe piaţa muncii, care planifică şi nu planifică să aibă un copil, diferă, situaţia manifestându-se prin prezentarea diferitelor cerinţe pentru muncă. Primii sunt atraşi de angajarea în întreprinderi de stat, cu garanţii de păstrare a locului de

muncă, garanţii sociale şi salarii mici, dar stabile, precum şi angajarea temporară ca sursă de venit şi posibilitatea de a obţine un program de lucru flexibil pentru o combinaţie mai convenabilă de angajare familială şi profesională. Cei din urmă sunt interesaţi de locuri de muncă mai puţin stabile, dar mai bine plătite[84]. În alte cercetări internaţionale[85] s-a constatat că lucrătorii din sectorul public se confruntă cu mai puţine conflicte între viaţa personală şi cea profesională decât lucrătorii din sectorul privat şi au, de asemenea, un nivel mai ridicat de satisfacţie faţă de viaţa de familie şi mai mult timp liber. Că angajaţii din domeniul privat au un nivel mai înalt al conflictului muncă-familie decât cei din domeniul public se explică prin faptul că organizaţiile private se concentrează mai mult pe sarcini şi profit.

Crearea familiei şi apariţia copiilor la o vârstă mai înaintată. Dificultăţile de a combina munca şi viaţa de familie îi determină pe unii lucrători să-şi modifice semnificativ deciziile lor cu privire şi 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 ştiinţă, învăţământ, pentru a reuşi să-şi construiască capital educaţional, profesional, experienţă de muncă şi independenţă. Se aplică această strategie pentru a obţine sprijin pe piaţa muncii şi pentru a beneficia de o reîntoarcere uşoară în activitatea profesională după naşterea copilului[86]. Este o strategie adoptată atât de către bărbaţi, cât şi de către femei.

Neglijarea propriei persoane/personalităţi, situaţie care rezultă din cauza supraîncării. *"Din cauza că lucrez mult în timpul săptămânii, în zilele libere tot timpul îl acord copiilor. Ei sunt încă foarte mici şi 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 soţul. Aş mai avea nevoie să mă duc la sala de sport, dar nu reuşesc" (Mamă_32 de ani).

Gestionarea şi organizarea riguroasă a timpului petrecut atât la serviciu, cât şi în familie. În opinia părinţilor acest aspect este destul de dificil, fiindcă copiii solicită un volum mare de timp. Astfel, unii părinţi, deşi îşi 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 părinţii lor sunt disponibili.

Angajaţii pot folosi o combinaţie de strategii şi aranjamente pentru a face faţă unor probleme particulare şi pot adopta şi regla în continuare strategii ca răspuns la provocările create de practicile anterioare. Strategiile se schimbă, însă, pe parcursul vieţii, pe măsură ce vârsta copiilor şi oportunităţile de angajare cresc.

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

Prezenţa sprijinului şi a susţinerii din familie. La 70,6% dintre respondente soţul a fost de acord cu ideea de a reveni la serviciu, la 65% soţul i-a acordat ajutorul necesar pentru a reveni la serviciu, iar la 12,5% soţul consideră că serviciul influenţează negativ îndeplinirea responsabilităţilor familiale. În unele cercetări s-a evidenţiat că cel mai scăzut procent de productivitate se înregistrează la femeile cu copii divorţate în comparaţie cu alte grupuri analizate (necăsătorite, care se află în coabitare, căsătorite şi văduve)[87], ceea ce reiterează importanţa ajutorului oferit de membrii din familie în privinţa exercitării unor sarcini la domiciliu care are impact asupra reducerii conflictului dintre muncă şi familie. De asemenea, cu cât

[87]Рождественская 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 ŞI CEA FAMILIALĂ

3.1. Tendinţe în politica de reconciliere a vieţii de familie şi a celei profesionale în plan european

În ultimele decenii, cadrul politic şi juridic european în domeniul protecţiei maternităţii şi politicilor prietenoase pentru familie a cunoscut o expansiune semnificativă. Creşterea atenţiei autorităţilor faţă de problemele care ţineau în mod tradiţional de organizarea vieţii private şi de alegerea personală a individului se datorează intenţiilor de a rezolva mai eficient problemele socioeconomice şi problemele demografice cu care se confruntă Occidentul: îmbătrânirea populaţiei; scăderea natalităţii, care implică o lipsă de resurse de muncă; diminuarea competitivităţii. Politica europeană de reconciliere a vieţii de familie şi profesionale îşi propune creşterea nivelului de participare a femeilor la locurile de muncă plătite şi reducerea poverii asociate îngrijirii copiilor prin dezvoltarea infrastructurii pentru grădiniţe şi a altor servicii educaţionale pentru copii.

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

Oganizaţia Internaţională a Muncii (OIM) are adoptate mai multe convenţii care au ca scop promovarea echilibrării vieţii de familie şi profesionale şi constituie bazele legale internaţionale pentru maternitate şi politici favorabile familiei.

Convenţia OIM nr. 156/1981 cu privire la lucrătorii care au responsabilităţi familiale urmăreşte protecţia lucrătorilor cu responsabilităţi familiale. Prin noţiunea de responsabilităţi familiale se are în vedere responsabilităţile pentru ”copiii aflaţi în întreţinere” şi ”alţi membri ai familiei imediate care au nevoie cu adevărat de

îngrijire sau asistenţă", adică pentru copii şi vârstnici. Munca casnică reprezintă una din responsabilităţile familiale. În conformitate cu această Convenţie, asigurarea egalităţii de şanse pentru toţi lucrătorii contribuie la eliminarea conflictului dintre muncă şi familie. Conform art. 3 lucrătorii cu responsabilităţi familiale pot presta muncă plătită fără a fi discriminaţi. Convenţia acoperă toate sectoarele economiei şi toate categoriile de lucrători.

Convenţia nr. 175/1994 privind munca cu timp parţial stabileşte obligaţia pentru statele membre de a lua măsurile necesare ca lucrătorii cu timp parţial să beneficieze de condiţii echivalente celor pe care le au lucrătorii cu timp integral de muncă, aflaţi într-o situaţie comparabilă, în următoarele domenii: protecţia maternităţii; încetarea relaţiei de muncă; concediul anual plătit şi zilele de sărbătoare nelucrătoare plătite; concediul de boală.

Convenţia nr. 177/1996 privind munca la domiciliu este prima normă internaţională care instituie principiul egalităţii de tratament între lucrătorii la domiciliu şi ceilalţi lucrători salariaţi, protecţia lor contra discriminării de orice fel, dreptul la remuneraţie, securitate şi sănătate în muncă, securitate socială şi protecţia maternităţii.

Convenţia nr. 183/2000 privind revizuirea Convenţiei asupra maternităţii din 1952 reglementează domeniul de protecţie a maternităţii, sănătăţii, concediul de maternitate, concediul în caz de boală sau complicaţii, protecţia muncii, nediscriminarea şi preocupările mamelor care alăptează. Convenţia are scopul de a proteja toate femeile, inclusiv femeile care se află în forme atipice de muncă dependentă.

Convenţia nr. 189/2011 privind munca decentă pentru personalul casnic stabileşte standarde minime pentru a reduce abuzurile împotriva lucrătorilor casnici şi exploatarea acestora şi le impune semnatarilor să garanteze că aceşti lucrători beneficiază de condiţii de muncă echitabile şi decente. Beneficiile pentru angajaţi din implementarea acestor convenţii sunt evidente fiindcă ele oferă oportunitatea de organizare deplină a vieţii personale, menţinând în acelaşi timp un venit stabil şi perspective de creştere profesională.

OIM a elaborat un ghid cu bune practici şi recomandări specifice adresate angajaţilor, angajatorilor şi factorilor de decizie politică pentru a limita potenţialele laturi negative ale lucrului la distanţă în perioada pandemiei de COVID-19. În ceea ce priveşte echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată, s-a recomandat sprijinirea angajaţilor cu copii sau/şi cu alte responsabilităţi de îngrijire care se pot simţi în dificultate să îşi îndeplinească angajamentele de muncă; încurajarea cooperării şi dialogului între angajaţi, stabilirea obiectivelor şi volumului de muncă clare şi realizabile, precum şi oferirea de aranjamente de lucru flexibile; şi necesitatea de deconectare de la locul de muncă la anumite ore rezervate vieţii private, fără să se teamă de consecinţele negative asupra carierei lor profesionale[88].

Toate măsurile indicate în documentele menţionate au drept scop atenuarea conflictului dintre viaţa profesională şi cea de familie a populaţiei.

Principalele reglementări privind echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată şi 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 îmbunătăţirii securităţii şi a sănătăţii 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] stabileşte că lucrătoarele gravide şi cele care alăptează nu trebuie să desfăşoare activităţi care, în urma evaluărilor, prezintă riscul unei expuneri la anumiţi agenţi sau la condiţii 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 menţionat, cu excepţia 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 creşterea copilului încheiat de BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP şi CES şi de abrogare a Directivei 96/34/CE evidenţiază că măsurile de îmbunătăţire a concilierii sunt menite să răspundă necesităţilor angajatorilor şi celor ale lucrătorilor şi să îmbunătăţească adaptabilitatea şi capacitatea de inserţie profesională. Acest document promovează facilitarea concilierii între responsabilităţile parentale şi cele profesionale pentru părinţii care lucrează, luând în considerare diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale.

2. ***reglementări privind egalitatea de şanse şi tratament***

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

Directiva 2010/41/UE a Parlamentului Europena şi a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţii şi femeile care desfăşoară o activitate independentă şi de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului promovează principiul egalităţii de tratament, abordarea integratoare de gen, dreptul de a beneficia de prestaţii de maternitate de către femeile care desfăşoară o activitate independentă.

3. ***reglementări privind condiţiile de muncă***

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului Europena şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru stabileşte 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 şapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de

ore. Totodată, timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte să nu depăşească 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 fracţiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP şi CES. În conformitate cu principiul nediscriminării, lucrătorii pe fracţiune de normă nu sunt trataţi într-un mod mai puţin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă, comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracţiune de normă, cu excepţia cazului în care tratamentul diferenţiat este justificat de motive obiective.

Acordul-cadru european privind telemunca S/2002/206.01.02 defineşte telemunca în art. 2 alin. (1) ca fiind acea formă de organizare sau/şi de realizare a muncii utilizând tehnologiile informatice în cadrul unui contract sau a unei relaţii 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 acelaşi 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 legislaţia prin diferite instrumente.

4. ***reglementări privind reconcilierea vieţii de familie şi profersionale***.

Strategia de la Lisabona, instituită în 2000, a acordat importanţă dimensiunii microeconomice a domeniului forţei de muncă prin preocupări legate de echilibrarea raportului dintre viaţa profesională şi familie. Prin relansarea sa, ulterior, tema capătă şi mai multă consistenţă, fiind dezvoltată şi în alte documente, precum Integrated Guidelines for Growth and Jobs 2005–2008, care abordează activitatea în câmpul muncii din perspectiva etapelor vieţii. De asemenea, s-a recunoscut necesitatea de a valorifica potenţialul enorm pe care îl reprezintă femeile pe piaţa muncii şi a evidenţiat

nevoia echilibrării raportului dintre viaţa profesională şi familie. Una din măsurile propuse o constituie asigurarea unor facilităţi accesibile de îngrijire a copiilor şi a altor membri dependenţi din cadrul familiei, structurarea pieţei muncii în funcţie de gen pentru a oferi femeilor oportunităţi egale cu bărbaţii.

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

Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European şi a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată a părinţilor şi îngrijitorilor şi de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului evidenţiază că echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulţi părinţi şi lucrători care au responsabilităţi de îngrijire, în special din cauza prevalenţei în creştere a programului de lucru prelungit şi a orelor de lucru în schimbare. Pentru a se încuraja lucrătorii care sunt părinţi şi îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, aceştia trebuie să poată să-şi adapteze programul de muncă în funcţie de necesităţile şi preferinţele personale. Astfel, ei au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopul de a-şi adapta modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea, acolo unde este posibil, a unor formule de muncă la distanţă, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri.

Toate ţările europene subliniază problema familiei şi muncii, dar într-un mod diferit, lansând iniţiative şi dezbateri pe tema reconcilierii vieţii de familie cu cea profesională. Lohkamp–Himmighofen şi Dienel (2000) au identificat la nivelul Europei şase modele de politici privind stimularea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi din perspectiva reconcilierii între viaţa profesională şi viaţa de

familie[89]: modelul egalitarist prietenos faţă de femei, modelul demografic, modelul liberal, modelul celor trei faze, modelul mediteraneean şi modelul socialist est-european.

Modelul egalitarist prietenos faţă de femei este promovat de ţările scandinave şi este centrat pe asigurarea unor structuri de egalitate între femei şi bărbaţi în toate aspectele vieţii sociale şi economice. Prin urmare, modelul egalitarist susţine distribuţia egală a muncii atât în sfera publică (munca remunerată), dar şi în sfera privată (munca prestată în interiorul gospodăriei), prin urmare, treburile casnice sunt împărţite mai egal. Se acordă o mare atenţie sporirii rolului bărbaţilor în eforturile de a atinge egalitatea de gen: taţii sunt încurajaţi să ia concediu pentru creşterea copilului, să lucreze în şcoli şi grădiniţe etc. În cadrul modelului dat există o varietate de metode de reconciliere care facilitează atât participarea la munca plătită, cât şi la viaţa privată, precum flexibilitatea programului de muncă şi sprijin pentru familiile cu copii (concedii parentale plătite, servicii de îngrijire a copiilor etc.). Aceste ţări se remarcă şi prin faptul că într-o măsură mai mare nu se aplică programe de muncă fixe. Angajaţii indică că le este uşor să obţină 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 poziţii în clasamentul ţărilor conform indicatorilor politicilor prietenoase familiei.

Aceste ţări investesc sume considerabile de fonduri publice în îngrijirea copilului[90]. Le este caracteristic programul de educaţie şi îngrijire timpurie, care garantează copiilor cu vârsta peste un an, ai căror părinţi lucrează, un loc în grădiniţele subvenţionate de stat. Valorile culturale şi tradiţiile îndelungate instituţionale au o influenţă puternică asupra cererii de servicii de îngrijire a copiilor, chiar şi pentru copii mici, iar părinţii manifestă un nivel ridicat de încredere

[89] Sănduleasa A. Politici familiale, ocupare şi roluri de gen: o analiză privind influenţa factorilor culturali asupra atitudinilor faţă de participarea femeilor pe piaţa muncii. Bucureşti, 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 instituţiile de îngrijire a copiilor. În opinia unor cercetători, acest program este un model pentru a fi utilizat de ţările care se confruntă cu o penurie de forţă de muncă din cauza îmbătrânirii populaţiei. Însă acest program este potrivit doar pentru ţările în care familia ca instituţie publică nu este puternică şi politica socială de stat este axată pe individ şi nu pe familie[91].

Danemarca este un pionier în politica familială inovatoare, părinţii având drepturi extinse şi facilităţi bune de îngrijire a copiilor. Un număr foarte mare de părinţi primesc sprijin pentru a împăca munca şi familia, fiind vorba despre transferuri financiare semnificative. Taţii 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 şi, prin urmare, se pierde dacă tatăl nu-l ia. Concediul de îngrijire a copilului poate fi împărţit de către părinţi şi poate fi luat până când copilul împlineşte 9 ani.

În Suedia există un sistem extins de sprijin de stat pentru familii care include acordarea de concedii pentru creşterea copilului, urmată de un drept universal la servicii de îngrijire a copiilor finanţate public. Drepturile de concediu pentru creşterea copilului din Suedia vizează, în general, încurajarea egalităţii de gen şi, prin urmare, se bazează în mare parte pe concediul de îngrijire partajat, fiind remunerat până la 80% din câştig. Concediul pentru creşterea copilului poate fi divizat în zile întregi, jumătăţi de zi, sferturi de zi sau optimi de zi (o oră), iar părinţii pot lua concediu simultan cu o durată de până la 30 de zile. De asemenea, părinţii au dreptul să îşi reducă timpul de lucru cu până la 25%. Copiii în vârstă de şcoală participă la „servicii de timp liber" (fritidshem) în afara orelor de şcoală, de obicei fiind furnizate la şcoală şi subvenţionate de stat[92].

---

[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 Societes, 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 şi bărbaţii care îndeplinesc sarcini egale primesc aceeaşi remuneraţie. Ombudsmanul pentru Egalitate are competenţe 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 şi drept rezultat unii angajaţi beneficiază de ajustări la salariu. De asemenea, când un angajat raportează un caz de discriminare, se desfăşoară o investigaţie confidenţială şi se iau măsuri imediate, creându-se un mediu în care angajatul nu se va simţi discriminat.

În Finlanda, echilibrul vieţii profesionale şi familiale este puternic influenţat de flexibilitatea locurilor de muncă, de politicile bine stabilite privind concediile familiale şi de sistemul educaţional finanţat public de grădiniţe şi şcoli. Părinţii 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 şi concediu pentru creşterea copilului (dreptul la oricare dintre părinţi pentru 158 de zile lucrătoare). Părinţii 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 naşterea copilului lor, perioadă în care pot primi o indemnizaţie de la stat pentru îngrijirea copilului acasă. În Finlanda, dacă un angajator organizează îngrijiri temporare pentru copilul bolnav al unui angajat, prestaţia pe care o primeşte angajatul nu este considerată un venit impozabil (perioada maximă de prestaţie de îngrijire pentru copii fără a fi impozitate este de patru zile de boală).

Munca cu normă parţială nu este tipică în Finlanda (doar 13,9% dintre mame lucrează cu jumătate de normă)[93]. Federaţia Familiei din Finlanda monitorizează şi 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.

„prietenoşi familiei". Organizaţiile sunt sprijinite pentru a introduce noi practici prietenoase la locul lor de muncă.

Norvegia a devenit prima ţară care a adoptat legislaţie în 1993 cu privire la aşa-numita „cotă a tatălui" - cinci săptămâni de concediu de paternitate plătit. Astăzi, peste 80% dintre taţi îşi iau astfel de concedii. Scopul său este de a împuternici bărbaţii să petreacă mai mult timp cu copiii, precum şi de a permite femeilor şi bărbaţilor să lucreze şi să împartă responsabilităţile familiale.

În Islanda, concediul pentru creşterea 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, şi 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 părinţi şi 13 săptămâni partajate în cadrul familiei.

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

În Franţa, politica de armonizare a vieţii familiale şi a celei profesionale nu este o politică de stat ca atare, ci se află la intersecţia politicii familiale şi a politicii de ocupare a forţei de muncă. Ocuparea, viaţa de familie şi egalitatea de gen sunt fenomene interdependente şi, tratându-le individual, se obţin soluţii dezechilibrate cu efecte negative asupra societţii şi asupra economiei. Construirea unui consens între politicile de conciliere a vieţii profesionale cu viaţa de familie şi politicile de promovare a egalităţii de gen, oferă beneficii întregii populaţii.

Sprijinul acordat familiilor, în special părinţilor muncitori, este destul de diversificat şi continuu pe întreaga perioadă de creştere a copilului. Asistenţa extinsă pentru îngrijirea copilului (prin concediu plătit pentru creşterea copilului, prestaţii 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 legislative[94].

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 şi după orele de şcoală, în timpul vacanţelor şcolare.

Pentru a facilita reconcilierea forţei de muncă şi îngrijirea copilului odată ce ambii părinţi s-au întors la locul de muncă, Franţa mai acordă alocaţie pentru angajarea unui asistent maternal, indiferent de situaţia financiară a familiei. Alocaţia 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 modalităţilor de îngrijire a copiilor[96]. Suma beneficiului depinde de venitul părintelui/cuplului şi de vârsta copilului, contribuţia părinţilor 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 prestaţii parţiale de şomaj, care au fost acordate foarte liber. Pentru acei lucrători a căror activitate economică a fost menţinută, dar a trebuit să meargă la muncă, a existat posibilitatea fie de a recurge la şomaj parţial, fie de a obţine opriri de muncă, ca şi cum ar fi fost în concediu medical. Ulterior, orice părinte putea solicita şomajul parţial din cauza închiderii şcolii, cu excepţia cazului în care unul dintre părinţi poate lucra la distanţă[98].

În ansamblu, promovarea unei egalităţi de gen mai mari în divizarea responsabilităţilor de îngrijire prin măsuri de politici care se adresează direct bărbaţilor nu a fost o prioritate puternică în Franţa în ultimii ani.

Belgia se evidenţiază prin faptul că angajaţii au dreptul la o „pauză în carieră" pentru a facilita combinarea muncii şi viaţa de familie: 1. suspendarea completă sau reducerea în jumătate a timpului

[96] Agenţia naţională pentru egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi. Concilierea vieţii de familie cu viaţa 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 posibilităţi sunt valabile pentru toţi angajaţii indiferent de vârsta lor; 2. reducerea timpului de muncă cu 1/5 timp de 5 ani pe durata carierei; această posibilitate este valabilă pentru toţi angajaţii indiferent de vârstă; 3. reducerea timpului de muncă în jumătate sau cu 1/5 fără o durată maximă pentru angajaţii cu vârsta de peste 50 de ani, cu un stagiu de muncă de peste 20 de ani.[99]

Modelul liberal, existent în Marea Britanie şi Irlanda, susţine ideea conform căreia statul nu trebuie să se implice în aranjamentele familiei în ceea ce priveşte îngrijirea copiilor. Dacă angajatorii sunt interesaţi să angajeze forţă de muncă feminină, atunci aceştia trebuie să-şi dezvolte propriile politici de echilibrare a vieţii profesionale cu viaţa de familie, prin asigurarea unor facilităţi destinate creşterii şi îngrijirii copiilor. Din cauza că statul face mai puţine eforturi pentru a facilita echilibrul dintre muncă şi viaţa privată, strategia preferată de persoanele care au responsabilităţi în afara muncii plătite este munca part-time.

Marea Britanie a implementat o legislaţie specifică privind flexibilitatea în viaţa profesională prin Legea privind ocuparea forţei de muncă din 2002. Una dintre principalele elemente este dreptul angajaţilor de a solicita aranjamente de muncă flexibilă. În conformitate cu dreptul la flexibilitate, părinţii cu copii sub 6 ani sau copil cu handicap sub 18 ani au dreptul la modificarea numărului de ore, calendarului orelor şi locaţiei 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 capacităţii de a satisface cerinţele clienţilor; incapacitatea de a reorganiza munca în rândul personalului existent; incapacitatea de a recruta personal suplimentar; impact negativ asupra calităţii; impact negativ asupra performanţei; insuficienţa muncii în perioadele propuse de angajat; schimbări structurale planificate. În consecinţă, 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 reuşesc să obţină aprobarea pentru part-time[100]. Alte tipuri de lucru flexibil acoperite în prezent sunt: partajarea de locuri de muncă; lucrul la domiciliu; telemunca; munca în ture; ore eşalonate; ore anualizate; lucru pe termen lung, ore comprimate. Muncitorii au unele prejudecăţi faţă de munca flexibilă şi le este frică că lucrează flexibil, or aceasta poate duce la rezultate negative în carieră.

În Marea Britanie, mai mult de unul din şase lucrători britanici îşi face griji pentru muncă atunci când nu sunt la serviciu, mai mult de un sfert din lucrătorii britanici se simt prea obosiţi pentru a face munca gospodărească întotdeauna sau de cele mai multe ori şi, în cele din urmă, peste 41% dintre lucrători consideră că locul lor de muncă îi împiedică să mai aibă timp şi pentru familia lor, cel puţin uneori[101]. În consecinţă, familiile din Marea Britanie experimentează niveluri mai ridicate de conflict dintre muncă şi viaţa privată în comparaţie cu ţările europene unde există suporturi structurale pentru îngrijirea copiilor şi alte aranjamente de sprijin pentru gestionarea interferenţei muncă-viaţă privată[102].

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

[100]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

[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 cerinţele familiei, care nu pot fi previzibile[103].

Femeile din Marea Britanie au dreptul la maximum 52 de săptămâni de concediu de maternitate, dintre care 39 sunt plătite. Mai puţin de jumătate dintre femei folosesc săptămânile rămase de concediu neplătite. O parte din acest concediu poate fi transferat tatălui. În schimb, taţii au dreptul la două săptămâni de concediu de paternitate plătit. Majoritatea taţilor îşi iau concediu în jurul naşterii copilului, deşi 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 creşterea copilului neplătit, disponibil pentru fiecare părinte, dar este mai puţin utilizat pe scară largă. În general, există un sistem de educaţie timpurie part-time, care este finanţat public pentru copiii sub vârsta şcolară obligatorie. Bunicii joacă, în special, un rol esenţial în îngrijirea copiilor. Există, de asemenea, servicii speciale pentru copiii de vârstă şcolară, care oferă îngrijire „complexă" înainte şi după orele şcolare. Părinţii primesc unele subvenţii prin intermediul sistemului fiscal pentru achiziţionarea de servicii de îngrijire privată, dar nu toţi părinţii sunt eligibili şi 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 şi maxim 249 euro pentru 22 de săptămâni (4 săptămâni se iau înainte de naştere). Se mai oferă timp liber de la serviciu sau reducere de ore de lucru pentru alăptare. Se beneficiază de protecţie împotriva concedierii şi dreptul de a lucra după concediu. Mai există concediu pentru cauze majore (boală sau alte urgenţe), care sunt plătite integral de angajatori pentru mai puţin de 3 zile lucrătoare în ultimele 12 luni şi 5 zile în ultimele 36 de luni.

Modelul celor trei faze, dezvoltat de Austria, Germania, Luxemburg şi Olanda, presupune că într-o primă fază femeile participă integral pe piaţa 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

întreţinător al familiei şi retragerea femeilor de pe piaţa muncii după apariţia copiilor. Femeile revin gradual pe piaţa muncii, chiar dacă de multe ori doar cu jumătate de normă, atunci când copiii ajung la vârsta şcolară. Facilităţile destinate creşterii şi îngrijirii copiilor sunt slab dezvoltate, însă concediul parental destinat în principal femeilor se întinde pe o perioadă lungă de timp.

Sistemul german oferă beneficii băneşti generoase pentru familii (de exemplu, alocaţii pentru copii şi 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 parţial 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 deservesc: îngrijirea grupului instituţional pentru copiii sub trei ani, pentru copiii cu vârsta între trei şi şase ani (grădiniţă) şi pentru copiii de vârstă şcolară. 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, deşi disponibilitatea locurilor rămâne scăzută. Utilizarea îngrijirii private la domiciliu pentru copii este relativ scăzută. Achiziţia de îngrijire privată ar putea creşte prin anumite reforme, în special o prestaţie numită „Betreuungsgeld", introdusă în 2013, permite părinţilor care nu folosesc unităţi de îngrijire pentru copii subvenţionate public să solicite o prestaţie în numerar, care poate fi folosită pentru a sprijini îngrijirea familială sau pentru a achiziţiona alte forme de îngrijire[104].

În Germania există aşteptarea ca femeile să îşi reducă timpul de lucru după naşterea copilului. Mai mult, normele tradiţionale 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 şi egalitatea de gen este mai scăzută. Germania este un exemplu de stat conservator de bunăstare şi un model dominant al angajării

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

bărbaţilor. De asemenea, femeile trebuie să decidă înainte de naştere cu privire la preluarea concediului pentru creşterea copilului. Astfel, femeile trebuie să-şi planifice concediul pentru creşterea copilului şi momentul întoarcerii la muncă în contextul situaţiei lor de muncă înainte de concediul pentru creşterea copilului.

Cu toate acestea, în ultimii ani, Germania a încercat să îmbunătăţească egalitatea de gen, sporind capacitatea angajaţilor de a combina munca cu familia şi sprijinind implicarea taţilor în îngrijirea copiilor. În 2001, Legea privind ocuparea forţei de muncă cu normă parţială şi cu durată limitată a fost adoptată şi s-a acordat aproape tuturor angajaţilor dreptul de a-şi reduce timpul de lucru pentru a oferi îngrijire pentru copii. În 2007 a fost adoptată o reformă a sistemului de concediu pentru creşterea copilului, care le-a acordat tuturor angajaţilor dreptul de a beneficia de până la trei ani de concediu pentru creşterea copilului, dar compensaţia salarială (60% din veniturile anterioare cu maximum 1.800 euro) este plătită doar pentru maxim douăsprezece luni după naştere. Angajaţii au dreptul de a lucra part-time (15-30 de ore pe săptămână) în timpul concediului pentru creşterea copilului. Părinţii care lucrează cu normă parţială în timpul concediului pentru creşterea copilului plătit primesc o compensaţie salarială redusă. Concediul parental neplătit poate fi împărţit în mai multe perioade de concediu şi o parte din concediul neplătit pentru copii (maxim 12 luni) poate fi luat până la a opta zi de naştere a copilului. Consecinţele acestor iniţiative legale au fost mixte. În 2014, marea majoritate a mamelor (96%) au luat concediu pentru creşterea copilului, în majoritate timp de douăsprezece luni, în timp ce mai mult de o treime dintre taţi (34%) au folosit concediul pentru creşterea copilului, dar numai până la două luni. Peste 80% dintre lucrătorii cu fracţiune 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 alocaţii, în perioada septembrie şi 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 şi evaluare.

7. Remunerare: salarii şi beneficii în natură.

8. Servicii familiale: îngrijire.

Austria oferă părinţilor dreptul de a lucra cu jumătate de normă până când copilul lor atinge o anumită vârstă (între 6 şi 8 ani). De asemenea, în Austria se reglementează numărul de ore lucrate suplimentar în cadrul unor aranjamente flexibile de muncă. Legislaţia muncii din Austria stabileşte 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 săptămâni[108].

Firmele austriece pot solicita un certificat de „audit al muncii şi 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 finanţare şi sprijin pentru dezvoltarea şi implementarea proiectelor conexe.

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

Modelul mediteraneean are în centru familia şi este caracteristic pentru Spania, Italia, Portugalia şi Grecia. Rolul îngrijirii copiilor aparţine integral familiei, inclusiv celei extinse, statul neacordând ajutor. Femeile părăsesc piaţa muncii după naşterea unui copil, ca urmare a lipsei suportului din partea statului în ceea ce priveşte garantarea păstrării locului de muncă în timpul concediului pentru creşterea copilului. Legislaţia acestor ţări permit femeilor să reducă

[108] Oceretnîi A. Modalităţi de flexibilizare a programului de muncă: de la practici internaţionale la experienţe naţionale. În: Studia Universitatis Moldaviae, 2020, Nr. 3.

[109] Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Cum contribuim la crearea locurilor de muncă prietenoase părinţilor? Chişinău, 2020.

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

Ocuparea forţei de muncă feminine în Italia este scăzută, mamele (şi bunicile) continuă să efectueze cea mai mare parte a muncii casnice şi de îngrijire. Mamele sunt obligate legal să-şi ia douăzeci de săptămâni de concediu, în timp ce taţii sunt obligaţi să îşi ia o zi. În plus, părinţii au dreptul la şase luni de concediu pentru creşterea copilului, în mod individual şi netransmisibil. Serviciile de educaţie timpurie şi îngrijire sunt împărţite în funcţie de vârstă. Scuola dell'infanzia, care face parte din sistemul de învăţământ public, este oferită aproape universal copiilor cu vârsta de la trei ani până la vârsta şcolară obligatorie (în vârstă de şase ani). Unele familii angajează muncitori casnici sau dădace, mai frecvent dacă mama este angajată, în special într-o ocupaţie cu statut înalt. În practică, majoritatea copiilor mai mici de 3 ani se află în îngrijirea familială informală de către mame şi membrii familiei extinse, mai ales de bunici, decât în serviciile formale de grup. În ultimii ani, a crescut ocuparea femeilor, precum şi o cerere crescută de servicii de îngrijire a copiilor sub trei ani, care se reflectă în listele lungi de aşteptare pentru servicii publice[110].

Italia este însă una din primele ţări care a adoptat măsuri pentru modificarea structurii timpului de lucru în instituţiile care funcţionează la nivel local. Legea nr. 53/200 prevede acordarea de subvenţii pentru întreprinderile care promovează acţiuni pozitive pentru flexibilizarea timpului de lucru. Printre principalele exemple de acţiuni pozitive care se adresează cu prioritate familiilor cu copii de pâna la 8 ani se enumeră: contracte part time; formarea angajaţilor la momentul revenirii la locul de muncă (luând în considerare dificultăţile de adaptare ca urmare a evoluţiilor înregistrate în câmpul muncii); înlocuirea angajaţilor aflaţi în concediu cu angajaţi temporari, care beneficiază de avantajele prevăzute pentru înlocuirea angajaţilor absenţi.

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

În Italia, concediul pentru creşterea copilului, cu o durată de 6 luni, poate fi luat pe părţi, iar părinţii pot beneficia simultan de acest concediu pe o durată totală de maxim 10 luni. De asemenea, dacă ambii părinţi folosesc cel puţin 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 prestaţii în loc de concediu parental pentru a acoperi costul îngrijirii copilului sau al îngrijirii publice. Durata concediului pentru creşterea 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 toţi angajaţii care au copii cu vârsta de până la 12 ani. Pentru familiile copiilor cu dizabilităţi nu a fost stabilită nicio limită de vârstă[111].

În Spania, majoritatea angajatorilor acordă un plus de 6 zile de concediu**,** care se adaugă la concediul anual de 24 de zile. Legislaţia mai prevede existenţa unui tip particular de contract part time, care permite reducerea timpului de lucru al angajatului cu 50% şi angajarea simultană a unei persoane aflate în şomaj. În conformitate cu Legea 39/1999: Promovarea concilierii vieţii de familie cu viaţa profesională a angajaţilor bărbaţi şi femei se prevede acordarea de concedii pentru asistarea rudelor în dificultate; permisul zilnic pentru alăptarea copiilor; reducerea contribuţiilor fiscale pentru întreprinderile care angajează noi persoane pentru a înlocui angajaţii care lipsesc temporar[112].

În Grecia, în perioada pandemiei: lucrătorii angajaţi în sport, artiştii care lucrează în centre de agrement unde sunt adunaţi mulţi

[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] Agenţia naţională pentru egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi. Concilierea vieţii de familie cu viaţa profesională. http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Egalitate%20de%20sanse/Brosura%20conciliere.pdf

oameni, precum şi toate celelalte tipuri de angajaţi ale căror activităţi sunt frecventate de grupuri de oameni primesc o indemnizaţie specială de 800 EURO pe lună. Mai mult, guvernul grec a decis să ridice venitul minim garantat pentru familiile cu copii (părinţii singuri sunt incluşi) într-o prestaţie specifică în luna mai. Familiile au primit un venit suplimentar de 100 EURO pentru primul copil şi 50 EURO pentru fiecare ulterior, maximum 300 EURO pentru fiecare familie. Aproximativ 64.000 de persoane au beneficiat de această măsură[113].

Cel mai îndelungat concediu de paternitate este oferit taţilor 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. Angajaţii 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. Părinţii cu copii până la vârsta de trei ani pot solicita să lucreze de acasă[114]. Între 2006 şi 2017, numărul centrelor de îngrijire a copiilor sub trei ani a crescut cu 84% şi a fost semnat un protocol privind cooperarea cu organizaţiile private non-profit, care prevedea subvenţii de la ministerele de resort ale îngrijirii copiilor. Companiile şi alţi angajatori care urmăresc strategii eficiente pentru a asigura egalitatea de gen şi echilibrul dintre viaţa profesională şi viaţa privată sunt distinşi cu Premiul Egalităţii ca calitate.

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

[113]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
[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 puţin acces (mai puţin de 10% a populaţiei) la orice tip de program flexibil[115].

În Ungaria, declinul populaţiei şi al natalităţii au contribuit la promovarea a diverse politici pro-nataliste şi a sprijinului extins pentru familii, inclusiv alocaţii în numerar şi scheme de concediu plătit. Mamele au dreptul la 24 de săptămâni de concediu de maternitate (taţii au dreptul la un concediu de paternitate de cinci zile). Există un concediu pentru creşterea copilului, plătit la rate diferite. Familiile mari (cu trei sau mai mulţi copii) sunt eligibile pentru un concediu şi o plată suplimentară. Majoritatea mamelor se întorc la muncă abia după ce copiii lor încep să frecventeze grădiniţa. Reformele politice recente au avut ca scop creşterea ocupării mamei, dar fără a schimba radical sistemul de îngrijire a părinţilor pentru copiii mici. În plus, angajatorii au fost obligaţi, din punct de vedere legal, să permită mamelor care se întorc din concediul de maternitate să lucreze cu fracţiune de normă până când copiii lor împlinesc trei ani. Serviciile de îngrijire a copiilor sunt structurate într-un sistem împărţit de creşe (în mare parte publice) pentru copii sub vârsta de trei ani şi grădiniţe pentru copii cu vârste între trei şi cinci ani. Există, de asemenea, servicii post-şcolare pentru copiii mai mari. Grădiniţa 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 părinţii plătesc pentru mesele şi activităţile suplimentare ale copiilor. De obicei sunt deschise cel puţin 10 ore pe zi în timpul programului de lucru standard[116].

Guvernul maghiar acordă finanţări de până la 9500 EURO per la locul de muncă pentru a ajuta companiile şi instituţiile din sectorul public pentru a deveni prietenoşi cu familia. Această finanţare 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 Societes, 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 alăpta[117]. Ungaria a adoptat un Plan de acţiune pentru protecţia locurilor de muncă, care încurajează angajatorii să recruteze femei, inclusiv femei cu copii mici şi femei care sunt şomere pe termen lung. Între 2010 şi 2018, numărul grădiniţelor a crescut cu 50 la sută. Angajatorii pot acoperi costurile legate de serviciile de creşă ale angajaţilor săi în limita unui salariu minim pe economie – plată ce este scutită atât de impozit pe venit, cât şi de prestaţiile sociale.

În România, mult timp posibilitatea de a rămâne activ pe piaţa muncii în perioada concediului parental era redusă, fiindcă legislaţia era prohibitivă. Indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului se menţine la 85% din media veniturilor nete înregistrate în ultimele 12 luni anterioare naşterii. 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 părinţii unui copil cu dizabilităţi. Pragul minim pentru 85% e de 600 RON şi pragul maxim este de 3400 RON în cazul unui concediu de 1 an, şi 1200 RON în cazul unui concediu de 2 ani. Există un bonus de inserţie – oferit în caz că mama revine la serviciu înainte ca copilul să împlinească 1 an, în locul indemnizaţiei părintele primeşte 500 RON lunar până copilul împlineşte 2 ani. Suplimentar la indemnizaţie, toţi copiii din România primesc şi o alocaţie 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 părinţilor cu copii mici, în temeiul Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou şi tichetelor de creşă, ajută părinţii în acest domeniu, acordându-le salariaţilor proprii tichetele de creşă pentru copiii acestora dacă doresc să beneficieze de serviciile oferite în creşe[118]. Tichetele de creşă pot fi oferite angajaţilor cu copii de până la 2 ani/de până la 3

[117]European 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 asistenţă socială gestionate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale. În: Calitatea Vieţii, 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 copii[119].

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 gospodării 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 lucru[120].

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 Ruropean 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 neobţinerii unui venit impozabil, indemnizaţia 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, indemnizaţia va fi egală cu salariul minim la 1 ianuarie anul curent (în 2020 – 584 EURO). Începând cu 1 septembrie 2019 a încetat plata indemnizaţiei lunare pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani în sumă de 38,36 EURO. Anterior, sistemul de indemnizaţii pentru creşterea copilului cuprindea o indemnizaţie lunară (prestaţie 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, şi o indemnizaţie 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 activităţii de muncă cu plata prestaţiei parentale. Astfel, în cazul în care venitul lunar este mai mic decât jumătate din valoarea maximă a prestaţiei (1774,05 EURO în anul 2020; 1910,77 EURO în anul 2021), valoarea prestaţiei pentru copii nu va scădea, iar în cazul în care venitul depăşeşte această cifră, valoarea prestaţiei parentale achitate se va micşora.

În Republica Cehă, centrele de îngrijire a copiilor care asigură îngrijirea copiilor cu vârsta cuprinsă între 0 şi 3 ani (denumite naţional creşe) au fost reduse drastic în anii ´90 ai secolului trecut. Aceasta a fost o consecinţă a introducerii concediului şi a prestaţiilor pentru creşterea copilului extins, schimbarea priorităţilor de cheltuieli publice şi eliminarea facilităţilor de îngrijire oferite de întreprinderi. Dar reflectă şi faptul că familiile cehe preferă îngrijirea maternă şi 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 părinţii percep accesul la servicii de îngrijire pentru copii la preţuri accesibile şi de calitate ca o problemă principală de îngrijorare în luarea deciziilor cu privire la revenirea la locul de muncă. Părinţii ar fi interesaţi de serviciile de

îngrijire a copiilor cu vârsta mai mică de trei ani, deoarece locurile pentru copii de doi ani în unităţile de îngrijire a copiilor sunt rare. În plus, studiile arată că serviciile de îngrijire a copiilor şi lipsa opţiunilor de transport au fost percepute ca probleme-cheie în reconcilierea muncii şi vieţii de familie, criticând lipsa oportunităţilor de muncă part-time/flexibile şi arătând lipsa de sprijin din partea angajatorilor faţă de mamele cu copii mici[121].

În Slovenia, Ministerul Muncii, Familiei şi 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 părinţii care lucrează în astfel de condiţii. Proiectul îşi propune să asigure un echilibru mai bun între viaţa profesională şi cea privată pentru lucrători, cu potenţiale beneficii pentru angajatori, cum ar fi creşterea productivităţii şi reducerea absenteismului. Rezultatele evaluării sale au arătat o creştere a eficienţei organizării timpului şi soluţionării situaţiilor asociate cu necesitatea de a alege între muncă şi familie. În plus, s-a înregistrat o creştere a satisfacţiei în muncă.

Exemplele prezentate mai sus relevă că programele flexibile se aplică neuniform în ţările UE. Însă Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European şi a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată a părinţilor şi îngrijitorilor va uniformiza dreptul lucrătorilor din UE la modalităţi de flexibilizare a organizării programului de muncă.Monitorizarea periodică a politicilor privind concediul pentru creşterea copilului de către Reţeaua internaţională privind politicile de concediu şi 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 susţin un echilibru dintre creşterea copilului şi a muncii, dar îmbunătăţesc şi rata de fertilitate şi bunăstare a copiilor.

[121]United 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 vieţii de familie şi a celei profesionale în Republica Moldova

Familia reprezintă instituţia fundamentală în societate, fapt pentru care statul, prin politicile sale familiale, este obligat într-o măsură mai mare sau mai mică să o susţină în exercitarea funcţiilor sale. Statul porneşte de la faptul că familia este autonomă şi independentă în luarea deciziilor privind dezvoltarea ei, iar bărbaţii şi femeile sunt egali în ceea ce priveşte o distribuţie mai echitabilă a responsabilităţilor familiale şi a oportunităţilor de autorealizare în sfera muncii.

Politica de reconciliere între viaţa familială şi cea profesională este implementată la nivel de stat sub formă de programe şi legislaţie care asigură şanse egale pentru bărbaţi şi femei de a se realiza în sfera profesională şi cea familială. Există trei direcţii principale de implementare a acesteia, şi anume: serviciile educaţionale pentru copii; concediile pentru părinţii care lucrează şi creşterea participării bărbaţilor la îngrijirea copilului; politicile prietenoase de la locul de muncă cu familia. Aceste măsuri ar trebui să acopere: timpul (reglementarea duratei şi a programului de lucru, precum şi acordarea de timp pentru efectuarea îngrijirii informale); bani, adică plăţi materiale către cei care acordă îngrijire (prestaţii pentru părinţii aflaţi în concediu pentru creşterea copilului); subvenţii sau tichete care le permit părinţilor să plătească pentru serviciile de îngrijire a copiilor furnizate de terţi (cum ar fi o bonă); finanţarea directă a instituţiilor pentru copii; servicii la preţuri accesibile, cu o bună calitate. În conformitate cu acest algoritm, politica familială din Republica Moldova se realizează prin programe de ţară şi legislaţie, este orientată spre acele direcţii, doar că nu acoperă în totalitate problemele ce ţin de subvenţionarea serviciilor de îngrijire a copiilor, disponibilitatea şi accesibilitatea serviciilor de îngrijire de calitate.

Sarcinile de combinare a rolurilor profesionale şi familiale sunt astăzi obiectivele politicii sociale de stat. În Programul Naţional Strategic în domeniul securităţii demografice a Republicii Moldova (2011-2025) se specifică că, în scopul dezvoltării măsurilor de soluţionare a problemelor familiei, se propune promovarea implicării mai largi a tatălui în creşterea copiilor prin acordarea concediului

plătit de paternitate şi a concediului pentru creşterea copilului cu prevederi speciale pentru taţi; stabilirea unui program de muncă flexibil pentru a facilita procesul de creştere a copiilor; asigurarea plăţii/remunerării egale pentru femei şi barbaţi.

Necesitatea sprijinirii femeilor cu copii în activitatea profesională, a implicării ambilor părinţi în creşterea şi educaţia copiilor şi promovarea serviciilor de sprijin pentru părinţii încadraţi în câmpul muncii a fost stabilită expres în **Strategia pentru protecţia copilului pentru anii 2014-2020**. Astfel, în vederea redimensionării semnificaţiei sociale a maternităţii şi paternităţii şi a rolului ambilor părinţi în creşterea şi 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 părinţi în creşterea şi educaţia copiilor prin îndeplinirea în comun a obligaţiilor şi drepturilor parentale; promovarea campaniilor de conştientizare în scopul combaterii prejudecăţilor privind rolurile femeilor şi bărbaţilor în familie şi societate. Rezultatele scontate urmau să fie: creşterea ratei de reintegrare a femeii în câmpul muncii şi în activitatea profesională; reducerea prejudecăţilor privind rolul ambilor părinţi în creşterea şi educarea copiilor şi promovarea egalităţii parentale. În vederea promovării serviciilor de sprijin pentru părinţii încadraţi în câmpul muncii urmau să se întreprindă: garantarea regimurilor de lucru flexibile pentru părinţii cu copiii de vârstă preşcolară; dezvoltarea serviciilor publice accesibile de îngrijire şi educare a copiilor de vârstă preşcolară, precum şi a mecanismelor de încurajare a prestatorilor privaţi de servicii. Iar în rezultat, părinţii, 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 şi promovate servicii subvenţionate de îngrijire a copiilor (cel puţin 33% din copiii cu vârsta cuprinsă între 1 şi 3 ani şi pentru cel puţin 90% din copiii cu vârsta cuprinsă între 3 şi 6 ani din mediul rural), precum şi stabilirea programului prelungit de activitate a instituţiilor preşcolare cu cel puţin 1 oră. Realitatea ne relevă că în mare parte aceste rezultate nu s-au atins.

În conformitate cu **Strategia Naţională de Dezvoltare "Moldova 2030"**, politicile trebuie să faciliteze o reconciliere mai eficientă a timpului pentru viaţa personală şi cea profesională. Acţiuni prioritare propuse în vederea reconcilierii mai eficiente a timpului pentru viaţa personală şi cea profesională sunt: introducerea şi promovarea conceptului de reconciliere mai bună a timpului dedicat vieţii personale şi profesionale la nivelul politicilor publice; asigurarea accesului tuturor familiilor la serviciile de educaţie şi îngrijire timpurie a copiilor şi la educaţia preşcolară; reforma profundă a concediului de îngrijire a copilului, care trebuie să fie optimal ca durată, mai bine plătit şi să încurajeze ambii părinţi să beneficieze de concediul de îngrijire a copilului; flexibilizarea legislaţiei muncii, pentru a permite angajatorilor şi angajaţilor să agreeze condiţiile flexibile de muncă. Privind asigurarea unui echilibru optimal între viaţa personală şi 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 şi 2,8 ore în 2030. Un alt indicator de evaluare era timpul mediu alocat de părinţi 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 şi 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, şi 1,8 ore în 2030.

Concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul de odihnă şi 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 puţin afectat.

Concediul de maternitate este în mare parte înţeles ca o măsură de sănătate şi de salarizare destinată protejării sănătăţii mamei şi a nou-născutului. În Republica Moldova, concediul de maternitate este plătit şi se acordă femeilor începând cu a 30-a săptămână de sarcină cu o durată de 126 de zile calendaristice şi 140 de zile în cazul naşterilor complicate, ori al naşterii a doi sau mai mulţi copii. Acest concediu, în comparaţie cu alte ţări, are o perioadă destul

de îndelungată. Studiile în domeniu evidenţiază că concediile mai mari de maternitate sunt în general asociate cu rezultate mai bune în domeniul sănătăţii pentru mamă şi copil[122].

Cuantumul lunar al indemnizaţiei de maternitate este de 100% din baza de calcul stabilită de către unitatea economică în care angajata îşi desfăşoară activitatea de bază, conform art.7 al Legii susmenţionate. Baza de calcul a indemnizaţiei 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 contribuţii individuale de asigurări sociale.

Concediul paternal este, de regulă, concediul de scurtă durată după naşterea sau adoptarea unui copil şi este destinat să permită tatălui de a petrece timp cu partenera şi noul copil. Acest concediu are o durată de 14 zile, se acordă în primele 56 de zile de la naşterea copilului (CM cu art. 124^1 Concediul paternal). În perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizaţie paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă şi care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat. Hotărârea de Guvern (HG) nr.1245/2016 stabileşte condiţionarea dreptului la indemnizaţia paternală de: stagiul de cotizare de cel puţin 3 ani sau de cel puţin 9 luni în ultimele 24 luni premergătoare datei naşterii copilului; realizarea unui venit asigurat în ultimele 3 luni premergătoare lunii naşterii copilului. Experţii în domeniu califică aceste prevederi, într-o oarecare măsură, discriminatorii în raport cu bărbaţii, fiindcă în cazul femeilor asigurate acestea au dreptul la indemnizaţia de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare. Astfel, ar fi justă şi oportună stabilirea dreptului taţilor salariaţi la o indemnizaţie paternală indiferent de mărimea stagiului de cotizare. Norma respectivă ar contribui la excluderea aspectelor discriminatorii în raport cu bărbaţii şi 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 naştere[123].

Conform datelor Casei Naţionale de Asigurări Sociale (CNAS), numărul taţilor care au solicitat indemnizaţia paternală la situaţia 01.01.2021 constituie 4269 persoane. În acest sens, constatăm o creştere cu 329 taţi faţă de anul 2019.

Angajatorul este obligat să încurajeze salariaţii să beneficieze de concediu paternal. Cazurile în care angajatorul creează situaţii cu efect de dezavantajare a angajaţilor care iau concediu paternal sunt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor şi se sancţionează conform legii. În vederea informării şi încurajării bărbaţilor să beneficieze de concediul paternal, MSMPS, în parteneriat cu sectorul asociativ, au realizat un spot video la acest subiect, fiind difuzat la posturile TV şi reţelele 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 şase luni. Această modificare va oferi mai mult spaţiu de manevră pentru taţi, în special pentru cei care se confruntă cu anumite constrângeri legate de timp şi circumstanţe la locul de muncă. O altă propunere de politici ţine de introducerea posibilităţii de utilizare fragmentară (adică pe părţi) a concediului paternal. Cea de a treia propunere de politici prevede introducerea posibilităţii de extindere a perioadei concediului paternal. Se presupune acordarea dreptului taţilor de a solicita, în baza unui acord între părţi (angajat-angajator), zile adiţionale de concediu paternal, dar nu mai mult de 30 de zile calendaristice, care vor putea fi utilizate în decursul a şase luni de la naşterea copilului. Potrivit datelor unui studiu realizat de Consiliul Economic, circa 40%

[123] Oceretnîi A. Analiza comparativă. Politici familiale sensibile la gen: reglementările naţionale prin prisma noilor standarde europene. Chişinău, 2021.

dintre bărbaţii angajaţi din Republica Moldova nu ar utiliza concediul paternal. [124]

Concediul pentru îngrijirea copilului poate fi luat numai la sfârşitul concediului de maternitate. În 2018 concediul pentru îngrijirea copilului a fost reformat, prin oferirea opţiunii părinţilor de a beneficia de indemnizaţie mai mare pentru creşterea copilului proporţional cu reducerea perioadei concediului de îngrijire.

Astfel, în conformitate cu cadrul legal actual, părinţii pot opta pentru indemnizaţie lunară de îngrijire a copilului alegând una din cele două opţiuni propuse. În situaţia solicitării indemnizaţiei 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 şi achitate contribuţii de asigurări sociale. Mărimea acesteia nu poate fi mai mică decât cuantumul indemnizaţiei minime lunare pentru creşterea copilului a persoanei asigurate.

În cazul solicitării indemnizaţiei până la împlinirea (de către copil a) vârstei de 2 ani şi 2 luni, indemnizaţia 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 şi achitate contribuţii de asigurări sociale, dar nu mai puţin de cuantumul dublu al indemnizaţiei minime lunare pentru creşterea copilului a persoanei asigurate (adică 1280 lei) până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului; de la 1 an şi până la împlinirea vârstei de 2 ani şi 2 luni a copilului - 30% din baza de calcul stabilită, dar nu mai puţin decât cuantumul indemnizaţiei minime lunare pentru creşterea copilului a persoanei asigurate (640 lei). În cazul în care concediul a fost solicitat până la împlinirea vârstei de 3 ani, iar stabilirea indemnizaţiei până la data împlinirii vârstei de 2 ani şi 2 luni, cele 10 luni rămase vor fi neplătite. Opţiunea solicitată iniţial pentru stabilirea indemnizaţiei pentru creşterea 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 opţiune 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 puţin este dezvoltat sistemul de îngrijire a copiilor cu vârsta până la 3 ani, considerăm că durata acestui concediu este optimă şi vine să compenseze lipsa creşelor de stat şi a celor private.

Se consideră că concediile pentru îngrijirea copiilor de lungă durată îndepărtează mama de pe piaţa muncii, influenţează competenţele profesionale ale femeilor, face dificilă (re)integrarea acestora pe piaţa muncii, mai ales în cadrul sectoarelor în continuă dezvoltare şi care solicită o adaptare continuă a formării profesionale la cerinţele pieţei muncii şi diminuează şansele de ascensiune în carieră. Unele studii evidenţiază că în condiţiile în care legislaţia stabileşte obligaţia pentru angajator de a menţine locul de muncă al salariatului pe un termen care depăşeşte termenii ţărilor din UE, angajatorii optează pentru angajarea bărbaţilor în defavoarea femeilor, fapt demonstrat inclusiv şi de rata participării femeilor pe piaţa muncii.[125]

O investigaţie naţională a evidenţiat că 72,7% dintre bărbaţi şi 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 bărbaţii şi femeile cu vârsta de 18-29 de ani. Acest fapt relevă schimbările care au loc în viziunea generaţiilor tinere, care acordă o atenţie mai mare carierei profesionale.[126]

Legislaţia naţională prevede posibilitatea de utilizare a concediului pentru îngrijirea copilului integral sau pe părţi oricând, până la împlinirea vârstei de 3 ani (CM, art.124, alin.3). De indemnizaţie lunară pentru creşterea copilului beneficiază, la cerere, opţional: unul dintre părinţi, bunelul, bunica, o altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum şi tutorele, dacă sunt persoane asigurate şi îndeplinesc condiţiile de realizare a stagiului de cotizare prevăzute la art. 6 alin. (1) sau (2).

---

[125] Centrul de Drept al Femeilor. Costul economic al inegalităţilor de gen în Republica Moldova. Chişinău, 2020.

[126] Centrul de drept al Femeilor. Bărbaţii şi egalitatea de gen în Republica Moldova. Chişinău, 2015.

Deşi din punct de vedere legal şi bărbaţii pot fi beneficiari ai concediului parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, statistic, însă, numărul lor este mult mai mic în comparaţie cu numărul femeilor. Conform datelor CNAS, la 01.10.21 numărul beneficiarilor de indemnizaţie lunară pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani pentru persoane asigurate era de 47830, dintre care 36770 erau femei şi 11060 erau bărbaţi. Mărimea medie a indemnizaţiei lunare pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani era de 2437 lei, pentru femei fiind de 2236 lei şi pentru bărbaţi de 3553 lei.

Persoanele neasigurate au dreptul la ***indemnizaţia lunară pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani***. Începând cu 1 ianuarie 2021, cuantumul indemnizaţiei constituie 740 de lei. Conform datelor CNAS, la 01.10.21 numărul beneficiarilor de indemnizaţie lunară pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 1,5/2,0 ani pentru persoane neasigurate era de 33348, dintre care 32735 erau femei şi 613 erau bărbaţi în sumă de 740 de lei. Faptul că numărul taţilor care folosesc concediu pentru îngrijirea copilului de către persoanele neasigurate este mic relevă că bărbaţii folosesc concediul de îngrijire a copilului preponderent în situaţiile când au statut de persoane asigurate. Până la vârsta de 1 an indemnizaţia aceasta acoperă 79,7% din minimul de existenţă, iar de la vârsta de 1 an până la 2 ani – doar 36,9%.

La etapa actuală se înregistează un grad înalt de dependenţă de garanţiile sociale. Totodată, prestaţiile şi concediul pentru creşterea copilului reprezintă măsuri insuficiente pentru menţinerea bunăstării familiilor cu copii.

Legislaţia din Republica Moldova, chiar dacă include unele prevederi privind concediul paternal şi dreptul taţilor la concediul de îngrijire a copilului, încă nu este de natură să asigure dreptul egal al ambilor părinţi la îngrijirea copiilor. Legislaţia naţională nu prevede o perioadă de concediu rezervată în exclusivitate pentru taţi şi nu este suficient de flexibilă în a oferi posibilitatea părinţilor de a folosi o parte din concediul parţial plătit după împlinirea vârstei de 3 ani a copilului. Cadrul legal nu conţine prevederi care ar stimula mama şi 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 privinţa 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 şi cum îşi asumă concediul de îngrijire a copilului să aparţină părinţilor.[127] Aceeaşi opinie este susţinută şi de alţi experţi, care subliniază că, în scopul încurajării implicării ambilor părinţi în creşterea copilului, este necesară completarea legislaţiei naţionale prin aplicarea următoarelor scenarii: 1. Obligativitatea 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 părinţi sau prin oferirea unei luni suplimentare plătite celuilalt părinte; 2. Obligativitatea transferului a cel puţin 2 luni din concediu, în cazul distribuirii între părţi 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 întreţinător[128].

În cadrul unor rapoarte de evaluare se recomandă ca concediile de îngrijire a copilului să determine taţii 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 taţii care nu optează cel puţin pentru o perioadă minimă din concediu (care poate începe cu 1 lună şi poate fi prelungită până la 4-5 luni) şi să ofere suplimente financiare acelor taţi care beneficiază mai mult decât perioada minimă. În acest caz, plăţile indemnizaţiilor pentru taţi ar fi direct proporţionale cu perioada concediului. [129]

Părinţii 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 naţionale prin prisma noilor standarde europene. Chişinău, 2021.

[129]Guvernul Republicii Moldova. Raportul de ţară privind implementarea angajamentelor declaraţiei de la Beijing şi a platformei de acţiune Beijing+25. Chişinău, 2019.
https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf.

menţinerea locului de muncă (funcţiei). 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 iniţiativa salariatului.

Potrivit modificărilor la Legea 289/2004 privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii de asigurări sociale din 1 iulie 2019, ***părinţii care beneficiază de indemnizaţii pentru creşterea copilului, dar decid să se încadreze în câmpul muncii, vor primi şi indemnizaţia, şi salariul***. Scopul introducerii acestor opţiuni este promovarea măsurilor de dezvoltare a unor scheme motivaţionale şi de suport pentru părinţi, prin încurajarea revenirii acestora în câmpul muncii, iar obiectivul constă în concilierea vieţii de familie cu cea profesională în vederea asigurării implicării echitabile a părinţilor la creşterea şi educarea copiilor.

Concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav însoţit de indemnizaţia pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă până la împlinirea vârstei de 10 ani, iar în cazul copilului care suferă de maladie oncologică şi al copilului cu dizabilitate pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani. Pentru un caz de îmbolnăvire a copilului indemnizaţia se acordă pentru perioada în care copilul necesită îngrijire, dar nu mai mult de 14 zile calendaristice – în caz de tratament în condiţii de ambulatoriu şi de cel mult 30 zile calendaristice – în caz de tratament în staţionar. Este necesar să subliniem că atât concediul de îngrijire a copilului, cât şi cel medical pot fi acordate şi 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 situaţia în care sunt prezentate toate actele confirmative. În cazul în care acesta refuză să acorde concediul solicitat, răspunsul poate fi contestat în instanţa de judecată,

Serviciile de îngrijire a copiilor. Studiile recente relevă că investiţiile în educaţia preşcolară are un aport esenţial la dezvoltarea

capitalului uman[130]. Aceasta se datorează faptului că domeniul serviciilor educaţionale contribuie la dezvoltarea copiilor, la creşterea ratei de participare a femeilor în câmpul muncii şi, respectiv, la reducerea sărăciei şi, nu în ultimul rând la majorarea ratei de fertilitate. Astfel, beneficiile serviciilor de îngrijire a copiilor de calitate depăşesc costurile pentru educaţia preşcolară.

Potrivit actelor normative naţionale, educaţia timpurie are drept scop principal dezvoltarea multilaterală a copilului şi pregătirea pentru integrarea în activitatea şcolară (art. 23, Codul Educaţiei (CE)). În urma modificărilor cadrului legal din 2018, educaţia timpurie include două cicluri: educaţia antepreşcolară, pentru copiii cu vârsta de la 0 la 2 ani; şi învăţământul preşcolar, pentru copiii cu vârsta de la 2 la 6 (7) ani. Clasificarea legislativă este realizată în conformitate cu clasificarea Internaţională Standard al Educaţiei (ISCED–2011): nivelul 0 – educaţia timpurie: educaţia antepreşcolară; învăţământul preşcolar. Această modificare are drept scop asigurarea accesului copiilor cu vârsta de la 2 ani la serviciile de educaţie preşcolară, contribuind astfel la reintegrarea părinţilor în câmpul muncii. În pofida acestei schimbări, numărul creşelor şi locurilor în ele nu s-a majorat, întrucât nu există niciun plan de extindere a serviciilor de creşă şi de implementare a acestor modificări legislative.

Potrivit art. 157, guvernul îşi asumă să examineze practica statelor membre ale UE în domeniul educaţiei antepreşcolare şi va prezenta Parlamentului propuneri de modificare a CE privind organizarea, tipurile şi modalităţile de finanţare a serviciilor de educaţie antepreşcolară. Până la etapa actuală acest lucru nu s-a realizat.

Cadrul legal mai stipulează că educaţia timpurie se desfăşoară în creşe, grădiniţe, centre comunitare de educaţie timpurie sau în alte instituţii care prestează servicii în conformitate cu standardele educaţionale de stat. Articolul 24 al actului normativ stipulează că educaţia antepreşcolară 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.

finanţare de la bugetul public naţional conform legislaţiei în vigoare. Faptul că APL-urile, în noua redacţie a legii, nu au nici un fel de obligaţii de a organiza creşe de stat reprezintă o lacună care nu încurajează autorităţile locale să întreprindă măsuri. Ar fi necesar ca măcar pentru municipiile mai mari să fie prevăzute obligaţii de dezvoltare a serviciilor antepreşcolare pentru copiii de 1-2 ani.

La solicitarea părinţilor, autorităţile administraţiei publice locale pot organiza educaţia antepreşcolară cu finanţare de la bugetele locale. De asemenea, statul suportă cheltuielile pentru serviciile de învăţământ preşcolar şi de îngrijire în instituţiile publice pentru toţi copiii, inclusiv şi pentru copiii cu cerinţe educaţionale speciale. În pofida acestui lucru, părinţii achită pentru alimentaţia copiilor, dar există compensaţii pentru copiii din familii vulnerabile.

Conform art. 25 din CE, în instituţia de învăţământ preşcolar sunt înscrişi, la solicitare, în mod obligatoriu, fără probe de concurs, toţi copiii din districtul şcolar corespunzător. În funcţie de nivelul de obligativitate, potrivit art. 13 din CE, doar grupa pregătitoare din educaţia timpurie face parte din învăţământul obligatoriu, celelalte grupe de vârstă au caracter neobligatoriu.

Deşi în Republica Moldova de mai mulţi ani activează instituţii educaţionale preşcolare private, cadrul legal cu privire la activitatea acestora nu este stabilit clar şi detaliat (nici statutul juridic, nici cerinţele sanitare sau educaţionale), astfel, pe acest segment se denotă o concurenţă mică şi preţuri excesiv de mari. Aceste instituţii, de regulă, activează fără înregistrare, sau cu statut de ONG sau centre de dezvoltare. Dezvoltarea unui cadru legal de cerinţe clare pentru deschiderea grădiniţelor private şi neguvernamentale, asigură servicii de calitate, dezvoltarea cărora reduce presiunea asupra sectorului public de asemenea servicii.[131] Potrivit datelor BNS, în 2020 instituţiile de învăţământ private (15) au funcţionat doar în mediul urban. Numărul de copii înscrişi în instituţiile private a constituit 1,1 mii persoane, fiind în creştere cu 4,7% faţă de anul 2019.

[131] Popescu C. Reforma concediului de îngrijire a copiilor de vârsta 0-3/3-6 ani: mai scurt, mai bine plătit, urmat de servicii bune de creşă/grădiniţă. Chişinău, 2015.

Organizarea şi funcţionarea instituţiei de educaţie timpurie este reglementată prin Regulamentul-Tip de organizare şi funcţionare a instituţiei de educaţie timpurie, aprobat prin Ordinul ME nr. 254 din 11.10.2017. Normele sanitare pentru exploatarea şi întreţinerea instituţiilor de educaţie timpurie sunt reglementate în Hotărârea de Guvern nr. 1211 din 04.11.2016 cu privire la aprobarea Regulamentului sanitar pentru instituţiile de educaţie timpurie. Standardele naţionale stabilesc cerinţe tehnice şi sanitare stricte legate de procesul de organizare a educaţiei antepreşcolare. Scopul setat al cerinţelor tehnice şi sanitare este de a asigura siguranţa şi sănătatea copiilor, ţinând cont mai ales de vârsta acestora şi particularităţile fiziologice. Majoritatea normelor care reglementează condiţiile tehnice şi sanitare de funcţionare a instituţiilor de educaţie timpurie au un caracter imperativ. Nerespectarea normelor duce la interzicerea activităţii instituţiei şi aplicarea sancţiunilor în conformitate cu prevederile legislaţiei.

Elaborarea curriculumului de educare şi îngrijire a copilului se realizează în baza prevederilor Cadrului de Referinţă al Educaţiei Timpurii din Moldova (CRET), de Curriculumul pentru Educaţia Timpurie şi Standardele de învăţare şi dezvoltare a copilului de la naştere până la 7 ani. Instituţiile de educaţie timpurie, la solicitare, pot implementa programe educaţionale alternative celor de stat: Programul Educaţional Waldorf, Programul Educaţional Maria Montessori, Frene, cu condiţia că acestea au fost aprobate iniţial de Ministerul Educaţiei, Culturii şi Cercetării.

Potrivit datelor BNS, în ultimii ani numărul instituţiilor de educaţie timpurie s-a majorat de la 1469 în 2016 până la 1485 în 2020. În 2020, din totalul instituţiilor de educaţie timpurie, 808 unităţi aveau statutul de creşă-grădiniţă, 568 - grădiniţe, 90 - şcoli-grădiniţe, 17 - centre comunitare şi 2 - creşe. Comparativ cu anul 2019, reţeaua de instituţii de educaţie timpurie a înregistrat modificări, în special, a crescut numărul de grădiniţe (cu 25 unităţi) şi a scăzut numărul de creşe-grădiniţe (cu 21 unităţi).

În 2020, doar 7,8% din copiii de vârsta de până la 3 ani au beneficiat de educaţia antepreşcolară. Ponderea copiilor cuprinşi în educaţia preşcolară era 92,2%. Pentru mun. Chişinău ponderea

copiilor până la 3 ani înscrişi este cea mai mică, fiind de 6,3%, dar cea a copiilor de 3 ani şi peste este cea mai mare, reprezentând 93,7%. Situaţia, îndeosebi în ceea ce priveşte cuprinderea copiilor până la 3 ani, necesită a fi soluţionată, fiindcă în mun. Chişinău sunt înregistrate cele mai multe persoane salariate din totalul pe republică şi există locuri de muncă pentru părinţi. În conformitate cu Raportul de ţară privind implementarea angajamentelor declaraţiei de la Beijing şi a platformei de acţiune Beijing+25, s-a evidenţiat necesitatea unui program naţional de extindere a serviciilor de creşă. Autorităţile urmau să îşi asume o ţintă de 50% de acces la creşe până în anul 2020, lucru care nu s-a realizat până la etapa actuală. În conformitate cu Strategia naţională de dezvoltare "Moldova 2030", rata de cuprindere în educaţia preşcolară pentru anul 2022 este prevăzută să fie 93%, pentru 2026 – 96% şi pentru 2030 – 98%.

Situaţia ce ţine de serviciile de îngrijire a copiilor este percepută drept o criză în mun. Chişinău şi mun. Bălţi. Astfel, datele statistice ne relevă că în 2020, la 100 de locuri în instituţiile preşcolare din mun. Bălţi revin 111 copii, iar în mun. Chişinău - 94 de copii. Termenul „criză" este adesea utilizat ca răspuns la lipsa servciilor de calitate de îngrijire a copiilor şi consecinţele care le generează asupra părinţilor. Unele instituţii preşcolare sunt supraaglomerate şi se creează liste de aşteptare pentru înscrierea copiilor la grădiniţe. Anume supraaglomerarea determină şi îmbolnăvirea frecventă a copiilor, iar unii părinţi renunţă din acest motiv să-şi mai ducă copiii la grădiniţă. În Strategia pentru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi în Republica Moldova pe anii 2017-2021 se subliniază că insuficienţa serviciilor de îngrijire a copiilor la etapa preşcolară creează mari obstacole în calea afirmării profesionale a femeilor.

În ultimii ani, tot mai multe grădiniţe sunt adaptate la necesităţile copiilor cu necesităţi speciale. În anul 2020, numărul copiilor cu deficienţe senzoriale, fizice şi comportamentale înscrişi în instituţiile de educaţie timpurie a fost de 742 persoane. Majoritatea acestor copii fac parte din grupa de vârstă 3 ani şi peste şi sunt cuprinşi în educaţia preşcolară (96,6%). În funcţie de tipul necesităţilor, ponderi mai mari revin copiilor cu deficienţe de vorbire (38,4%), de vedere (26,5%) şi de intelect (13,9%). În instituţiile de

educaţie timpurie cu destinaţie generală sunt integraţi 175 copii cu dizabilităţi şi 1259 copii cu cerinţe educaţionale speciale. Nu toate instituţiile preşcolare acceptă copii cu dizabilităţi.

În pofida acestor progrese, continuă să se înregistreze mai multe probleme de discriminare a copiilor cu dizabilităţi în sistemul educaţionale - lipsa sau insuficienţa cadrelor didactice de sprijin şi a unor specialişti (psihologi, psihopedagogi, logopezi); bariere atitudinale ale cadrelor didactice în procesul de integrare a copiilor cu nevoi educaţionale speciale; alocarea neeficientă a resurselor financiare destinate educaţiei incluzive; nevoia de informare continuă a cadrelor didactice cu privire la modul de interacţiune cu copiii cu dizabilităţi, în special cu cei cu deficienţe mintale[132].

Sistemul educaţiei preşcolare din Republica Moldova rămâne subfinanţat, aceasta se răsfrânge negativ asupra familiilor, părinţii copiilor deseori sunt nevoiţi să suporte costul financiar necesar pentru îmbunătăţirea condiţiilor din grădiniţe (reparaţii, dotare cu mobilier, obiecte de uz casnic etc.). Nivelul scăzut de salarizare duce la o rată mare de fluctuaţie a personalului (potrivit datelor BNS, câştigul salarial mediu lunar brut în învăţământ a constituit 7016 lei, reprezentând 88,3% din câştigul salarial mediu pe economie). Din cauza nivelului redus de remunerare, multe poziţii sunt suplinite de personal necalificat şi care nu beneficiază de instruire adecvată. Doar 49% din personalul didactic are studii universiare. În Chişinău, ponderea celor cu studii universitare este de 75%, restul având studii medii specializate şi 5% sunt fără specializare[133]. Salariile mici reduc prestigiul profesiei, iar oamenii nu doresc să dobândească un nivel ridicat de educaţie şi apoi să primească salarii mici, aşa că există dificultăţi în atragerea muncitorilor calificaţi în domeniul îngrijirii copiilor.

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

[133] Ministerul Educaţiei al Republicii Moldova. Evaluarea sistemului de învăţământ preşcolar şi definirea metodologiei de determinare a costului pentru serviciile educaţionale şi de îngrijire a copilului în Republica Moldova. 2016. https://www.unicef.org/moldova/rapoarte/evaluarea-sistemului-de-%C3%AEnv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2nt-pre%C8%99colar

Unele instituţii preşcolare din mediul rural au fost modernizate în cadrul „Programului de asistenţă tehnică şi financiară acordată de Guvernul României pentru instituţiile preşcolare din Republica Moldova" implementat de FISM. Prin intermediul proiectului a fost dezvoltată reţeaua de instituţii din localităţile rurale prin renovarea şi construcţia instituţiilor preşcolare; s-au îmbunătăţit condiţiile educaţionale prin asigurarea metodico-didactică şi tehnico-materială; a fost promovat şi implementat conceptul de „centru educaţional de tip şcoală-grădiniţă" pentru asigurarea accesului comunităţilor dezavantajate la programe de educaţie timpurie. Ca urmare a implementării proiectului, 89 instituţii preşcolare au fost renovate/construite şi dotate cu bunuri, astfel încât beneficiari direcţi urmând să fie 6 818 de copii, circa 1000 de cadre didactice şi personal tehnic.[134]

În cadrul unor studii s-au calculat costurile potenţiale pentru extinderea reţelei de instituţii antepreşcolare pentru a cuprinde toţi copiii de vârsta respectivă. Costul înrolării unui copil adiţional în instituţiile educaţionale preşcolare a fost de aproximativ 64 600 lei în anul 2016. Astfel, pentru a acoperi toţi copiii de vârsta 1-2 ani, care nu frecventau nici o instituţie de învăţământ ante - şi preşcolar, costurile totale anuale ar fi ajuns la 3,5 miliarde lei deja în 2019, sau 1,7% din PIB, ceea ce face practic imposibil desfăşurarea unui program investiţional amplu pe termen scurt, în special în condiţiile unui buget cronic deficitar. Costurile capitale estimate care sunt necesare pentru extinderea reţelei instituţiilor antepreşcolare sunt semnificative şi ar necesita o perioadă extinsă de implementare. În 2019, costurile capitale estimate sunt echivalente cu 6% din toate cheltuielile Bugetului Public Naţional şi 33% din bugetul total destinat învăţământului. Luând în consideraţie tendinţele demografice actuale, aceste cifre se vor diminua în anii următori[135].

---

[134]Guvernul Republicii Moldova. Raportul de ţară privind implementarea angajamentelor declaraţiei de la Beijing şi a platformei de acţiune Beijing+25. Chişinău, 2019.
https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf.

[135] Centrul de Drept al Femeilor. Costul economic al inegalităţilor de gen în Republica Moldova. Chişinău, 2020.

Toate mamele intervievate îşi doresc asigurarea cu servicii educaţionale şi de îngrijire de calitate a copiilor. Principalele soluţii recomandate fiind asigurarea cu loc în creşă/grădiniţă, tichete pentru plata serviciilor de bonă, stabilirea unor persoane la grădiniţă care să aibă grijă de copii atunci când părinţii ajung mai târziu să-i ia (12%), crearea condiţiilor pentru a veni cu copilul la serviciu (camere de joacă, specialişti care să realizeze activităţi educative cu copiii – 8,8%), organizarea de recreere şi petrecere a timpului liber pentru copii în timpul vacanţei, organizarea de tabere pentru copii pe parcursul perioadelor de vacanţă. "*Să avem unde să ducem copiii, adică grădiniţă/creşă. Nu să stau şi să mă gândesc: oare unde să-l dau sau ce să fac cu el*?" (Mamă_25 de ani). "*Ar trebui de deschis grădiniţe bune, ca micuţii să nu se îmbolnăvească aşa de des*" (Tată_32 de ani).

În continuare este necesară investirea în serviciile de educaţie preşcolară - de a îmbunătăţi disponibilitatea şi calitatea infrastructurii, de a spori capacităţile de resurse umane, inclusiv calitatea formării specialiştilor. Ameliorarea situaţiei în domeniul serviciilor de îngrijire este importantă, fiindcă precaritatea în domeniul dat contribuie ca echilibrul dintre viaţa profesională şi familie să fie problematic şi să se perpetueze inegalităţile pieţei muncii bazate pe gen.

Accesul la servicii de înaltă calitate de îngrijire pentru copii reprezintă o condiţie principală pentru ca mamele să se întoarcă la locul de muncă după concediul de maternitate sau concediul de îngrijire a copilului. Instituţiile de învăţământ preşcolar au nu numai o funcţie educaţională, ci şi o funcţie socială, permiţând părinţilor preşcolari să îşi exercite dreptul la muncă. Serviciile de îngrijire a copiilor le oferă cuplurilor cu copii oportunitatea de a „externaliza" o parte dintre responsabilităţile lor (şi astfel având mai mult timp de investit în activităţi remunerate).

Costurile ridicate ale unor servicii de îngrijire a copiilor mici (bone, grădiniţe 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 şi/sau costisitoare, părinţii nu se pot angaja în muncă plătită aşa cum doresc sau depind de accesul la îngrijiri mai ieftine şi / sau informale. Unele

analize arată că, dacă preţul serviciilor instituţiilor preşcolare scade cu 50%, oferta de muncă de la tinerele mame creşte cu aproximativ 6,5-10%.[136]

Atunci când o femeie decide naşterea unui copil, ia în considerare nu numai situaţia ei financiară, ci şi posibilităţile şi condiţiile de creştere a copiilor, care sunt determinate de dezvoltarea sistemului de servicii de îngrijire a copiilor. Prin urmare, disponibilitatea instituţiilor de învăţământ preşcolar este unul dintre factorii importanţi care afectează pozitiv atât decizia de a avea un copil, cât şi angajarea femeilor. Studiile arată că în depăşirea conflictului dintre angajarea femeilor şi maternitate, cea mai eficientă politică este furnizarea de servicii instituţionale de îngrijire a copilului, indiferent de bunăstarea materială a femeii şi de vârsta copilului[137].

Flexibilitatea muncii este esenţială îndeosebi pentru angajarea mamei (cu normă întreagă) după naştere, reducând conflictul muncă-familie şi îmbunătăţind gradul de utilizare a timpului.

În conformitate cu art. 100^1 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 unităţii sau în alt act normativ la nivel de unitate.

Programele flexibile de muncă presupun un mod diferit de organizare a timpului de muncă faţă de regimul de muncă stabilit în cadrul unităţii. Programul flexibil de muncă se instituie în baza acordului dintre părţi, cu monitorizarea de către angajator a timpului zilnic de muncă al salariatului. Condiţiile 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

[136]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

[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. 100^1 stipulează că, durata zilnică a timpului de muncă poate fi împărţită în două perioade: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă, şi o perioadă variabilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare. Potrivit prevederilor cadrului legal, dreptul la astfel de program este unul extins, nefiind un drept exclusiv al părinţilor sau îngrijitorilor salariaţi.

În conformitate cu proiectul de lege pentru modificarea CM al Republicii Moldova nr.154/2003[138], beneficiile potenţiale pentru angajatori vor fi obţinerea unui randament al muncii sporit urmare a flexibilizării programelor de muncă, iar pentru salariaţi posibilităţi sporite de îmbinare a vieţii de familie cu cea profesională, sporirea calităţii şi bunăstării vieţii. Din punct de vedere social sunt posibile îmbunătăţiri a ocupării forţei de muncă, în special a femeilor cu copii mici şi a persoanelor care îngrijesc de membri ai familiei.

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

Legislaţia naţională mai reflectă dreptul angajaţilor de a refuza munca suplimentară sau programul flexibil de muncă, inclusiv obligaţia angajatorilor de a notifica în termene rezonabile angajaţii cu privire la anumite schimbări ale programelor de muncă.

Totodată, CM din Republica Moldova reglementează prin art. 292^1 munca la domiciliu, potrivit căruia salariaţii cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor şi mecanismelor puse la dispoziţie 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

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

În cadrul legal al Republicii Moldova nu se regăseşte reglementarea telemuncii, aceasta fiind prestată în baza libertăţii contractuale. Telemunca reprezintă o formă de prestare a muncii, în cadrul căreia munca este prestată prin intermediul tehnologiilor informaţionale, iar, ca regulă, aceasta nu se desfăşoară la sediul angajatorului. Probabil, cel mai utilizat spaţiu pentru telemuncă este chiar locuinţa salariatului, însă definiţia nu exclude orice alte locaţii unde salariatul ar putea avea acces la mijloacele informatice necesare şi unde s-ar putea asigura condiţiile corespunzătoare de protecţie a datelor şi securitate şi 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 desfăşurate relevă că nu toate prevederile ce se referă la timpul de muncă flexibil se aplică pe larg în Republica Moldova, fiind menţionate dificultăţi de aplicare atât din partea angajatorilor, cât şi a salariaţilor.

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

---

[139] Macovei T. Reglementarea activităţii prin telemuncă în Republica Moldova. În: Statul, securitatea şi drepturile omului în condiţiile societăţii informaţionale. Chişinău, 2020.

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

Reducerea discrepanţelor la nivel de salarizare. Atât în Strategia Naţională de Ocupare a Forţei de Muncă (2007-2015), cât şi în Programul Naţional de Asigurare a Egalităţii de Gen (2010-2015) s-a propus să se reducă diferenţele salariale. Guvernul a lansat în anul 2016-2018 mai multe reforme în sistemul de salarizare în sectorul bugetar şi în sistemul de ocupare a forţei de muncă, însă politicile publice pentru reducerea diferenţelor salariale în Republica Moldova nu au funcţionat. Obiectivele de a reduce diferenţele salariale nu au fost urmate de intervenţii consecvente şi/sau nu au vizat cauzele diferenţelor salariale – cele ce ţin de discriminarea indirectă pe piaţa muncii şi cele ce ţin de discriminarea directă la locul de muncă[140].

Se constată lipsa suportului în motivarea angajatorilor să asigure transparenţă în salarizare şi plata egală pentru muncă egală din partea autorităţilor centrale. De asemenea, Consiliul pentru Prevenirea şi Eliminarea Discriminării şi Asigurarea Egalităţii nu are suficiente împuterniciri prin lege pentru a realiza investigaţii legate de diferenţele salariale.

Deducerile fiscale au un rol esenţial în cadrul politicilor de echilibrare a muncii şi vieţii 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 întreţinută, cu excepţia persoanelor cu dizabilităţi în urma unei afecţiuni congenitale sau din copilărie, persoanelor cu dizabilităţi severe şi accentuate, pentru care scutirea constituia 18000 de lei anual. Economia pe care o face o persoană pentru un copil (persoană întreţinută) este de circa 360 lei anual, ceea ce reprezintă o sumă mică în raport cu necesităţile pe care

[140] Guvernul Republicii Moldova. Raportul de ţară privind implementarea angajamentelor declaraţiei de la Beijing şi a platformei de acţiune Beijing+25. Chişinău, 2019.
https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf

le presupune creşterea unui copil. Deci, suplimentar la dificultăţile pe care le întâmpină familiile cu copii este şi faptul că politica fiscală susţine cu mult mai puţin familiile cu copii şi, 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 ţările 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 situaţia din Moldova.[141]

Republica Moldova şi-a asumat **asigurarea egalităţii de gen**, ratificând o serie de convenţii internaţionale (Convenţia privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare faţă de Femei, Convenţia ILO privind interzicerea Discriminării, Convenţia ILO privind Remunerarea Egală, Obiectivele de Dezvoltare a Mileniului, Convenia ILO privind Protecia Maternităţii) şi adoptarea Legii privind asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi şi a strategiilor naţionale pentru a promova egalitatea de gen. Întru executarea prevederilor Legii pentru egalitate între femei şi bărbaţi într-un şir de organe centrale de specialitate au fost create unităţi gender. La nivel local însă situaţia este mai dificilă. Nu funcţionează unităţi gender în cadrul autorităţilor administraţiei publice locale, respectiv nici în bugetele raionale nu sunt prevăzute alocaţii financiare pentru activitatea lor. În lipsa unităţilor gender, activitatea de promovare a egalităţii genurilor în comunitate este pus în seama specialistului în domeniul problemelor familiilor în situaţii de risc, care are un şir de alte responsabilităţi[142].

Desfăşurarea campaniilor sau activităţilor de sensibilizare pentru **a încuraja participarea bărbaţilor la îngrijirea neremunerată şi la munca casnică** sunt un aspect important, îndeosebi cele ce ţin de îngrijirea copiilor, fiindcă acesta este un drept şi o responsabilitate comună a bărbaţilor şi 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. Bărbaţii şi egalitatea de gen în Republica Moldova. Chişinău, 2015.

campaniilor de comunicare privind implicarea actualilor şi viitorilor taţi în partajarea treburilor casnice şi creşterea şi educarea copiilor desfăşurate de UNFPA, circa 64.000 de persoane au accesat/distribuit informaţia publicată cu referire la necesitatea spargerii stereotipurilor, implicării taţilor în creşterea şi educarea copiilor, partajării treburilor casnice. De asemenea, au fost defăşurate, cu suportul UNFPA, iniţiative de informare a viitorilor şi actualilor taţi despre necesitatea partajării treburilor casnice şi implicării în creşterea şi educarea copiilor (Cluburile Taţilor).[143]

În scopul creşterii gradului de implicare a părinţilor în dezvoltarea copiilor, în anul 2015 a fost elaborată Strategia intersectorială de dezvoltare a abilităţilor şi competenţelor parentale pentru anii 2016-2022 şi Planul de acţiuni pentru implementarea acesteia. Documentul prezintă o viziune unificată privind necesitatea formării şi dezvoltării abilităţilor parentale prin prisma creării serviciilor publice şi private, atât pentru sporirea competenţelor părinţilor, cât şi pentru formarea abilităţilor parentale ale tinerilor. Strategia are drept scop asigurarea unui mediu familial adecvat pentru copii şi favorabil pentru dezvoltarea competenţelor şi abilităţilor personale şi profesionale. În acest sens, urmau să fie dezvoltate o serie de programe şi servicii privind educaţia parentală a persoanelor în grija cărora sunt copii[144]. Implicarea mai mare a taţilor este un element esenţial pentru a rupe cercul vicios al unei prezenţe mai limitate a femeilor pe piaţa muncii şi diminuarea percepţiei angajatorilor asupra femeilor ca fiind mai puţin angajate în cariera lor.

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

---

[143] Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova. Raport de monitorizare a realizării planului de acţiuni privind implementarea Strategiei penstru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi pe anii 2017-2021. Chişinău, 2021.

[144] Guvernul Republicii Moldova. Raportul de ţară privind implementarea angajamentelor declaraţiei de la Beijing şi a platformei de acţiune Beijing+25. Chişinău, 2019.
https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf

Protecţia 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 şi pauze suplimentare pentru alimentarea copiilor, acestea fiind incluse în timpul de muncă şi plătite în baza salariului mediu. Reducerea salariului pe motive de graviditate sau de existenţă a copiilor în vârstă de până la 6 ani este interzisă (art. 247).

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

Legislaţia în domeniul raporturilor de muncă prevede norme de protecţie 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 uşoară, neadmiterea atragerii la muncă de noapte, la muncă suplimentară, la muncă în tură continuă şi la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare. Totodată, legea interzice utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând şi a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum şi în orice alte activităţi 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 naţional Directiva Parlamentului European şi Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi a sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide care au născut de curând sau care alăptează, care prevede cerinţe minime de securitate şi sănătate în muncă.

De asemenea, legislaţia prevede (CM, art.97, alin.2) obligaţia angajatorului de a stabili ziua sau săptămâna de muncă parţială pentru femeia gravidă, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilităţi (inclusiv aflaţi sub tutela sa).

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

ani (art.86, alin.2). Însă este necesară şi protecţia taţilor 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 **susţinerii familiilor** în acoperirea unor cheltuieli ce urmează a fi suportate pentru asigurarea cu minimul necesar de bunuri la naşterea 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 naşterea copiilor). Setul de bunuri se revizuieşte anual în baza evaluărilor.

Indemnizaţia unică la naştere este o prestaţie importantă, esenţa ei constând în acoperirea unor cheltuieli importante survenite odată cu naşterea copilului – leagăn, cărucior etc. Numărul beneficiarilor de indemnizaţii unice la naştere la 01.01.2021 a constituit 32000 beneficiari. Mărimea acesteia reprezintă 9459 lei pentru fiecare copil născut viu. De această indemnizaţie pot beneficia atât femeile asigurate, cât şi cele neasigurate.

Cadrul legal mai prevede şi acordarea *indemnizaţiei lunare de suport pentru creşterea până la vârsta de 3 ani a copiilor gemeni* sau a mai mulţi copii născuţi dintr-o singură sarcină. De indemnizaţie pot beneficia atât persoanele asigurate, cât şi cele neasigurate. Valoarea acesteia în 2021 constituia 370 de lei. La 01.10.2021 erau 1402 beneficiri ai acestei indemnizaţii, dintre care 1389 era femei şi 13 bărbaţi.

Familiile cu copii care au venituri foarte mici sau temporar absente, în condiţiile Legii privind *ajutorul social,* pot beneficia de acesta. Această lege vine să le garanteze minimul necesar pentru alimentaţia şi sănătatea membrilor familiei, inclusiv al copiilor. Deşi este o lege care este bine funcţională, totuşi există şi o situaţie mai complicată, care nu permite unor beneficiari relevanţi 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 grădiniţă. Aceşti beneficiari nu pot accepta un loc de muncă oferit, pe motiv obiectiv că nu au acces la servicii de îngrijire a copilului preşcolar, iar acest refuz motivat

duce după sine şi stoparea ajutorului social lunar. Această situaţie necesită o prevedere/ soluţie specială[145].

Vom menţiona că în ultimii ani politica familială din ce în ce mai mult este orientată spre elementele de gen, spre stimularea implicării bărbaţilor în practicile parentale ca participanţi activi la îngrijirea copilului. Din punct de vedere juridic formal, cadrul legal al Republicii Moldova se bazează pe respectarea strictă a principiului egalităţii între bărbaţi şi femei. Cu toate acestea, în primul rând, beneficiile sunt oferite femeilor şi, în al doilea rând, stimulentele pentru a încuraja bărbaţii să participe la distribuirea responsabilităţilor de îngrijire a copilului sunt neesenţiale. În acelaşi timp, măsurile actuale puse la dispoziţia părinţilor prea puţin le permite să îmbine eficient parentalitatea cu angajarea profesională.

Un rol important în promovarea politicilor de reconciliere dintre viaţa profesională şi cea familială îl au sindicatele. Însă în Republica Moldova nu s-a evidenţiat în ultimii ani aportul organizaţiilor sindicale în direcţia promovării echilibrului dintre muncă şi familie, realizării măsurilor de protecţie a drepturilor angajaţilor şi asigurarea oportunităţilor egale pe piaţa muncii.

În ceea ce priveşte implicarea organizaţiilor neguvernamentale în politicile de promovare a echilibrului între viaţa profesională şi cea de familie subliniem aportul UNFPA care împreună cu Camera de Comerţ şi Industrie a Republicii Moldova, implementează proiectul ”Politici familiale sensibile la gen în sectorul privat din Balcanii de Vest şi Moldova”. În cadrul acestui proiect se propune stimularea angajatorilor în crearea locurilor de muncă prietenoase părinţilor.

Un alt ONG care desfăşoară activităţi în vederea promovării politicilor de echilibrare a muncii şi vieţii de familie este Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. În cadrul unui studiu experţii ONG au propus patru opţiuni orientate spre a facilita încadrarea şi reîncadrarea în câmpul muncii a părinţilor cu copii, într-un tempo mai rapid, fără a influenţa negativ procesul de îngrijire a copiilor, şi anume: crearea unui regimul special, opţiune ce prevede fie

[145] Popescu C. Reforma concediului de îngrijire a copiilor de vârsta 0-3/3-6 ani: mai scurt, mai bine plătit, urmat de servicii bune de creşă/grădiniţă. Chişinău, 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 părinţii care lucrează, dar şi copiii acestora. Documentul combină expertiza specialiştilor în dezvoltarea copilăriei timpurii, a profesioniştilor de gen, a inovatorilor de afaceri, a furnizorilor de îngrijiri, a agenţiilor internaţionale de dezvoltare şi a guvernelor.[146]

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

1. **Flexibilitatea spaţială** se referă la oportunitatea angajaţilor de a lucra de acasă și, practic, din orice loc care permite conexiunea la internet. Flexibilitatea spaţială 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 puţin o zi pe săptămână la domiciliu; munca la domiciliu (adhoc) practicată ocazional, cu aprobarea managerului; munca „satelit", efectuată parţial într-un birou al companiei, în apropierea domiciliului salariatului.

*Folosirea de spaţii pentru birouri în diverse spaţii***.**

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

Flexibilitatea temporală este reprezentată prin formele:

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

Munca cu timp parţial se aplică de către managementul întreprinderilor unde se înregistrează fluctuaţii ale cererilor şi ofertei de bunuri şi servicii. Programul parţial 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 etc[147].

---

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

[147] Căşuneanu I. Îmbunătăţirea flexibilităţii forţei de muncă din întreprinderile româneşti folosind practicile în domeniu din unele ţări UE. În: Economie teoretică şi aplicată, 2013. http://store.ectap.ro/articole/896_ro.pdf

Program de lucru comprimat - se lucrează mai puţine 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 îndeplineşte acelaşi număr de ore, doar că repartizate diferit.

Timp de muncă bazat pe încredere - angajatul îşi alege liber când şi 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), practicată mai ales în unele întreprinderi, care prin specificul activităţii 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 toţi angajaţii se află simultan la locul de muncă, **şi o perioadă mobilă,** în care angajatul îşi alege liber orele de sosire şi de plecare.

Partajarea locului de muncă (introdusă în anul 1984 în Irlanda), aceasta presupune ca doi sau mai mulţi angajaţi 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 angajaţi, împărţind în acelaşi timp şi salariul şi beneficiile în funcţie de timpul lucrat. Această formă de muncă le permite angajaţilor să facă faţă responsabilităţilor din afara locului de muncă. De asemenea această schemă a funcţionat eficient şi în perioadele cu rate mari de şomaj.[148]

[148] Institutul Naţional de Administraţie. Studiu privind oportunitatea flexibilizării modului şi timpului de lucru în administraţia 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-şi lua o pauză în timp ce îşi păstrează locul de muncă pentru motive personale sau profesionale. Deşi iniţial această metodă a fost introdusă pentru a sprijini părinţii întorşi din concedii de maternitate şi de paternitate, ulterior s-a bucurat de un real succes şi în rândul celorlalte categorii de angajaţi (inclusiv în rândul celor care se pregătesc să se pensioneze, asigurându-şi astfel o tranziţie uşoară).

Distingem, flexibilitate „orientată către companie" şi „orientată către lucrători". Flexibilitatea orientată către companie (cum ar fi orele suplimentare sau orele nesociale) ar putea servi nevoile companiilor, nu nevoile angajaţilor în echilibrarea muncii şi altor sfere de viaţă.

În literatura de specialitate se disting patru tipuri de manageri în raport cu cunoaşterea şi conştientizarea de către ei a politicilor de reconciliere a vieţii familiale şi a celei profesionale în ordinea scăderii interesului: manageri care adoptă o abordare „progresivă" problemelor de viaţă profesională; manageri care au o înţelegere „vagă" a politicilor familiale; manageri care au arătat ignoranţa politicilor favorabile familiei; şi manageri „rezistenţi" la abordarea familială[149].

Până la independenţă, specific ţării noastre era că locul de muncă al unui individ era cheia bunăstării sale şi familiei sale, deoarece oferea acces la servicii şi beneficii (creşe şi grădiniţe, vacanţe de vară pentru copii, tratament, locuinţe etc.), care au fost finanţate de întreprindere şi oferite angajaţilor acesteia. Ulterior, situaţia s-a schimbat, fiindcă aproape toate companiile au întâmpinat mari dificultăţi în a-şi îndeplini obligaţiile sociale şi respectiv au dispărut aceste practici.

La etapa actuală, în pofida manifestărilor reale ale conflictului dintre familie şi muncă la angajaţi, 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 angajaţi şi nu ţin cont de nevoile lor. Multe companii tradiţionale mai percep munca şi viaţa personală ca două domenii competitive. Atitudinile angajatorilor privind reconcilierea vieţii profesionale cu cea familiala, cel mai adesea, sunt modelate de contextul naţional.

Unii angajatorii, deşi au devenit conştienţi de necesitatea politicii sociale în întreprinderi le este dificil să-i susţină pe angajaţi nu numai pentru că serviciile educaţionale sunt insuficiente, ci şi pentru că suportul care urmează să fie acordat şi să fie optim este extrem de individualizat.

Politica companiei faţă de echilibrul dintre muncă şi viaţa de familie face parte din imaginea publică a companiei, care afirmă astfel o cultură corporativă specifică. Măsurile care vizează angajaţii cu copii sporesc atractivitatea întreprinderilor, acţionând ca un instrument de reţinere a lucrătorilor cu experienţă şi atragerea de nou personal calificat.

Deşi angajatorii din Republica Moldova dispun de capacităţi reduse de a sprijini părinţii în echilibrarea vieţii profesionale şi familiale, ei sunt interesaţi de a dezvolta măsuri de susţinere a angajaţilor cu scopul de a beneficia de un mai mare randament economic din partea angajaţilor.

În acest context vom prezenta unele **practici utilizate de angajatorii din Republica Moldova** în scopul facilitării reconcilierii responsabilităţilor familiale şi celor profesionale la angajaţi:

- **flexibilitate în începerea şi finalizarea orelor de muncă**. "*La noi în întreprindere angajaţii pot să vină la serviciu în intervalul 7.30-8.45 pentru a avea posibilitatea să-şi însoţească copilul la grădiniţă sau la şcoală*" (Angajator_Domeniu privat). "*Începem să ne orientăm spre rezultatul lucrului nu spre numărul de ore state la birou*" (Angajator_Domeniu privat). Potrivit datelor studiului Generaţii şi Gen, 49,7% din bărbaţi şi 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 taților 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 preşcolare**. 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 că 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 condiţiile actuale, prevederile regulamentelor-tip, cât şi ale altor politici publice din domeniu, nu motivează angajatorii să iniţieze o astfel de acţiune. Legislaţia în vigoare nu prevede înlesniri fiscale ce ar motiva angajatorii să implementeze astfel de opţiune;

- **crearea condiţiilor pentru alăptarea copiilor mici**;
- **suport financiar la căsătorie, naştere, deces, îmbolnăvire**.
- **oferirea de credite, inclusiv ipotecare, la condiţii avantajoase/preferenţiale** pentru necesităţile personale/familiale, procurarea unui imobil, sănătate, achiziţionarea unor bunuri etc. pe care le pot obţine 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 evidenţiate **practici informale de stabilire a echilibrului familiei şi muncii**. Cel mai adesea este vorba de acorduri personale cu managerul de lucru cu privire la programul de activitate, modalităţile de a recupera timpul pierdut şi ajutorul din partea colegilor de lucru. "*Atunci când angajaţii au necesitate 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 grădiniţă, adunare părintească, anunţă şeful care este responsabil de diviziunea în care lucrează şi stabilesc cum recuperează sau cine preia responsabilitatea*" (Angajator_Domeniu public). "*Noi, între colegi, ne înţelegem şi ne înlocuim atunci când avem de rezolvat unele chestiuni personale*" (Angajator_Domeniu public).

Factorii care-i impun pe angajatorii din Republica Moldova să iniţieze şi să implementeze practici ce au scopul de a facilita reconcilierea vieţii de familie şi profesionale sunt:

- lipsa/deficienţa de forţă de muncă. "*Nu este un secret că nu avem angajaţi suficienţi. 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 şi timp. De aceea noi suntem nevoiţi să creăm condiţii*

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 afle 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 Inspecția Muncii sau alt organ să le organizeze instruiri*" (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 necesitate*" (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 stimulentelor 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, nerecunoaștarea 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 necesitarea 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. "*Poți să-ți programezi ușor vizitele la medici, nu ești constrâns să faci lucrul acesta doar sâmbăta și duminica*"		+
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

Deşi flexibilitatea muncii poate fi un element forte în echilibrarea solicitărilor muncă- familie, aceasta sporind eficacitatea şi concentrarea la locul de muncă, totuşi 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-şi rezolva problemele din familie sau de a beneficia de o mini vacanţă, 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 puţină influenţă asupra conflictului muncă-familie al lucrătorilor sau relaţia nu este semnificativă sau chiar susţin că munca flexibilă poate creşte conflictul muncă-familie. Munca de acasă poate creşte 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 simţi că slujba lor le împiedică de a-şi acorda timp familiei şi de a simţi că sunt prea obosiţi după muncă pentru a face o parte din lucrările gospodăreşti[152]. Un angajator, de exemplu, poate permite unui angajat să lucreze de acasă, astfel încât părinţii să se simtă ca şi cum îşi petrec timpul cu familia, dar fiind capabili să îndeplinească sarcinile de lucru în acelaşi timp. Acest tip de compensaţie poate fi mai mult psihologică decât una reală, pentru că, deşi 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 şi permite părinţilor să ştie mai multe despre ceea ce sunt copiii lor, acest lucru poate creşte conflictul din cauza modului în care reduce limitele între muncă şi familie[153].

Există anumite particularităţi 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 oportunităţi ce au ca scop reconcilierea vieţii de familie şi 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. Organizaţiile publice se confruntă cu restricţii legale mult mai puternice în activitatea lor. Organizaţia privată oferă mai multă flexibilitate datorită faptului că îşi poate defini obiectivele strategice în funcţie de propriile preferinţe. 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 „şefi", fie ei superiori direcţi sau lideri ai grupurilor de interes etc.[154]

- Programele de lucru flexibil sunt în măsură mai mare disponibile pentru profesionişti, care au poziţii mai înalte, şi pentru manageri decât pentru lucrătorii necalificaţi. Disponibilitatea practicilor de muncă flexibilă/muncii la domiciliu este mai redusă pentru muncitorii care lucrează manual.

- S-a evidenţiat că, cu cât compania este mai mare, cu atât măsurile de sprijin al angajaţilor în ceea ce priveşte echilibrul muncă – viaţă personală sunt mai bine conturate, existând o diferenţă destul de mare între corporaţii şi companiile mai mici, fiindcă cele din urmă nu au resurse.

- Munca parţială este întâlnită mai frecvent la muncitorii necalificaţi decât la specialiştii cu o calificare superioară sau manageri.

- Aplicarea programului de muncă flexibil diferă în funcţie de foarte multe aspecte: tipul de program, domeniul de activitate, experienţa profesională a angajaţilor, competenţa angajaţilor de a face faţă solicitărilor profesionale şi a celor personale etc. *"În domeniul bancar nu se poate munci de acasă"* (Angajator_Domeniu privat).

---

[154] Şaitan V. Dimensiuni cognitive, afective şi comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie. Teză de doctor în psihologie. Chişinău, 2020.

În abordarea locurilor de muncă prietenoase cu familia este necesar să se abandoneze o viziune unificată, neutră de gen şi să se ofere un set „standard" de suporturi pentru toate categoriile de lucrători, ţinând cont de nevoile specifice diferitelor categorii de familii, de exemplu, în funcţie de vârsta copilului, numărul de copii, aspectele familiale.

Din cauza dificultăţilor şi 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 vieţii de familie şi a celei profesionale. Acest lucru se datorează faptului că mulţi angajatori au nevoie de consultanţă şi sprijin cu privire la adoptarea acestor acţiuni pentru a implementa diverse programe de echilibrare a vieţii de familie şi a muncii. În acest context, la nivel de întreprinderi/organizaţii, în scopul implementării programelor flexibile de muncă, este necesară: reproiectarea muncii, schimbarea culturii organizaţionale, îmbunătăţirea sistemelor de resurse umane şi integrarea obiectivelor de echilibru dintre viaţa profesională şi viaţa personală în obiectivele de bază ale dezvoltării organizaţiei/întreprinderii.

Astfel, echilibrul dintre viaţa profesională şi viaţa personală este o politică care va deveni, fără îndoială, o caracteristică indispensabilă a locurilor de muncă în viitorul apropiat.

CONCLUZII ŞI RECOMANDĂRI

În societatea actuală, plină de responsabilităţi şi angajamente, echilibrul dintre muncă şi viaţa familială a devenit o problemă predominantă. Dificultăţile în menţinerea unui echilibru dintre viaţa profesională şi cea de familie sunt determinate de facilităţile reduse de îngrijire şi educare a copiilor, nefiind dezvoltat suficient sistemul de supraveghere şi educaţie a copiilor; de rigiditatea programelor de muncă care nu permit reconcilierea vieţii profesionale cu cea personală şi continua distribuţie inegală a sarcinilor de familie între soţ şi soţie, responsabilităţile familiei interferând cu dezvoltarea carierei. Pe de o parte se manifestă dorinţa şi intenţia mamelor de a se încadra în câmpul muncii dictată de necesitatea de a acumula resurse financiare, pe de altă parte se înregistrează probleme ce ţin de prestarea continuă a muncii.

În contextul lipsei de mecanisme instituţionale de reconciliere a familiei cu munca, maternitatea poate deveni un obstacol în construirea unei cariere, iar cariera - pentru maternitate. Găsirea unui echilibru între muncă şi viaţa personală este o problemă esenţială pentru bunăstarea copiilor, deoarece atât sărăcia, cât şi lipsa atenţiei pot dăuna dezvoltării copilului. Un echilibru bun reduce stresul parental şi, prin urmare, aduce beneficii atât relaţiei părinte-copil, cât şi relaţiei părinte-părinte.

Schimbările de pe piaţa muncii sub influenţa introducerii unui număr de măsuri restrictive legate de prevenirea răspândirii COVID-19 au avut un impact contradictoriu asupra calităţii vieţii profesionale a populaţiei, ceea ce a afectat posibilităţile de realizare a echilibrului dintre familie şi muncă.

În condiţiile în care copiii reprezintă prioritatea părinţilor, dar că le pasă mult şi de cariera lor, sunt necesare politici de echilibrare între viaţa profesională şi viaţa familială, cu scopul de a uşura povara presiunii experimentate în combinarea muncii cu viaţa de familie. Implementarea politicilor de reconciliere a vieţii de familie şi a celei profesionale relevă un spectru larg de beneficii: individuale, familiale, de business şi sociale.

Se impune existenţa unor politici diferenţiate, adică să ofere diferitelor grupuri exact acele tipuri de asistenţă care ar fi cele mai

utile pentru acest grup special pentru a evita cheltuielile ineficiente de resurse, deoarece problemele din viaţa profesională sunt fluide şi variază contextual. Politicile ar trebui să fie sensibile la nivel organizaţional, sectorial şi la nevoile lucrătorilor cu responsabilităţi familiale, care nu sunt statice şi omogene (acestea depind de vârsta copilului). O abordare generală implică riscul de a dezavantaja în continuare o parte din angajaţi. Înţelegerea necesităţilor familiilor la fiecare etapă de creştere a copilului este esenţială pentru a elabora măsuri utile şi eficiente.

În acest context se impun următoarele recomandări:

La nivel de autorităţi centrale:

Creşterea capacităţii competitive a femeilor pe piaţa muncii prin: încurajarea angajatorilor să implementeze politici de echilibrare a familiei şi a muncii (suport material şi nematerial); furnizarea de impozite, credite şi alte beneficii întreprinderilor, sectoarelor de stat şi nestatale ale economiei care asigură organizarea muncii femeilor cu copii mici; implicarea femeilor în activităţi antreprenoriale, oferindu-le servicii de consultanţă şi pregătire specială; asistenţă pentru cei care doresc să înceapă propria afacere în obţinerea de cunoştinţe suplimentare şi pregătire profesională; acordarea diferitelor tipuri de împrumuturi necesare femeilor pentru organizarea activităţii independente; furnizarea de condiţii pentru formarea avansată sau recalificarea lucrătorilor care au pauze la muncă, inclusiv la întoarcerea din concediul de maternitate şi îngrijirea copiilor, pentru o readaptare profesională rapidă.

Îmbunătăţirea serviciilor de îngrijire şi educaţionale pentru copii prin: extinderea serviciilor antepreşcolară şi preşcolară incluzivă, accesibilă şi de înaltă calitate, care să răspundă nevoilor părinţilor pe toată durata programului de lucru al acestora şi în perioada de vară, precum şi să corespundă cu standardele de sănătate şi educaţie; dezvoltarea cadrului legal naţional ce vizează deschiderea serviciilor de educaţie timpurie private, ce asigură servicii de calitate; dezvoltarea şi susţinerea serviciilor de îngrijire a copiilor preşcolari, inclusiv, la nivel de întreprinderi; elaborarea cadrului legal suficient pentru a asigura proceduri de subvenţionare a subiecţilor privaţi care iniţiază investiţii în dezvoltarea serviciilor de creşă şi serviciilor

alternative; elaborarea Legii şi a mecanismului cu privire la acordarea tichetelor de creşă de către angajatori; creşterea nivelului de remunerare pentru cadrele didactice pentru a reduce rata fluctuaţiei personalului în instituţiile preşcolare; reglementarea activităţii bonelor în vederea asigurării unei activităţi legale şi securităţii copiilor; crearea serviciilor educaţionale de tip after-scool.

Reglementarea completă a noilor forme de flexilizare - program de lucru comprimat, telemunca, munca la distanţă, liberii profesionişti, inclusiv a aspectelor ce ţin de mecanismele de suport, de venituri şi fiscalitate, aliniindu-ne astfel reglementărilor europene în materia dată.

Stimularea şi încurajarea participării egale a femeilor şi bărbaţilor la responsabilităţile familiale prin: promovarea ideii de responsabilitate comună între bărbaţi şi femei prin educaţie; organizarea campaniilor de schimbare de atitudini cu privire la necesitatea distribuţiei echilibrate între cei doi parteneri a rolurilor şi a responsabilităţilor domestice; sensibilizarea societăţii despre dreptul egal al părinţilor 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 asistenţă individuală în managementul carierei sau al vieţii private (divorţ, perioade de dificultăţi emoţionale); informarea privind: conflictul dintre viaţa profesională şi cea personală, optimizarea relaţiilor cu colegii, optimizarea relaţiei de cuplu, a relaţiei cu copiii, metode de comunicare eficientă cu copilul, controlul emoţiilor, optimizarea stilului de viaţă; accesul la workshop-uri privind echilibrul viaţă profesională-viaţă de familie/privată.

Îmbunătăţirea infrastructurii sociale prin: formarea unui mediu sigur, favorabil creşterii şi dezvoltării copiilor; creşterea nivelului de confort şi a disponibilităţii infrastructurilor sociale, construirea de locuri de joacă, sporirea accesibilităţii străzilor, transportului în comun, zonelor de recreere şi agrement pentru părinţii cu copii.

Crearea serviciilor de îngrijire accesibile centrate pe persoane şi calitative – pentru persoanele dependente adulte.

La nivel de sindicate:

Activizarea rolului sindicatelor în promovarea măsurilor de reconciliere a vieţii de familie şi a celei profesionale.

Realizarea măsurilor de protecţie a drepturilor angajaţilor şi asigurarea oportunităţilor egale pe piaţa muncii.

La nivel de angajatori:

Introducerea în contractele colective a unui sistem de pachete sociale de bază (generale) şi individuale (opţionale) care să ţină cont de nevoile speciale ale lucrătorilor cu copii.

Asistenţă angajaţilor în organizarea îngrijirii copiilor (asigurarea cu cote de înregistrare a copiilor angajaţilor în creşe/grădiniţe publice în condiţii de cofinanţare; organizarea camerelor pentru copii şi îngrijirea copiilor la locurile de muncă; cofinanţarea plăţilor pentru grădiniţele private etc.).

Promovarea concediilor de paternitate.

Dezvoltarea şi introducerea de beneficii suplimentare pentru angajaţii cu copii (introducerea măsurilor flexibile de organizare a muncii, aprobarea programului de vacanţă, luând în considerare nevoile angajaţilor cu copii, angajarea cu jumătate de normă etc.) şi **reducerea practicii folosirii orelor suplimentare**.

BIBLIOGRAFIE

1. Agenţia naţională pentru egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi. Concilierea vieţii de familie cu viaţa 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-bulletin-se.ro/old_site/archive/2015-3/3.Akanji_Mordi_Ojo.pdf

6. Băluţă O. (coord.) Şanse egale pentru concilierea vieţii 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 researche 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. Chişinău, 2015.

10. BNS. Ocuparea şi condiţiile de muncă în sectorul tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor. https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Femei_barbati_TIC/2_Ocupare_conditii_munca_TIC.pdf

11. BNS. Reconcilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie: rezultatele cercetării statistice trimestrul II 2010. Chişinău, 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 interfeţei muncă-familie: conflict şi influenţă pozitivă. În: Psihologia Socială. Iaşi: Polirom, 2012.

14. Bursuc B., Popescu S. Conflictul viaţa personală-viaţa 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.

15. Calaraş C. Conflictologie familială. Chişinău, 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

18. Căşuneanu I. Îmbunătăţirea flexibilităţii forţei de muncă din întreprinderile româneşti folosind practicile în domeniu din unele ţări UE. În: Economie teoretică şi aplicată, 2013. http://store.ectap.ro/articole/896_ro.pdf

19. Centrul Parteneriat pentru dezvoltare. Cum contribuim la crearea locurilor de muncă prietenoase părinţilor? Chişinău, 2020.

20. Centrul Parteneriat pentru dezvoltare. Este piaţa muncii prietenoasă mamelor şi taţilor? 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. Chişinău, 2020.

22. Centrul de Drept al femeilor. Costul economic al inegalităţilor de gen în Republica Moldova. Chişinău, 2020.

23. Centrul de Drept al Femeilor. Bărbaţii şi egalitatea de gen în Republica Moldova. Chişinău, 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. Convenţia nr.183/2000 privind revizuirea Convenţiei asupra protecţiei maternităţii din 1952. http://old.mmpsf.gov.md/file/ilo/conventia_183_md.pdf

29. Daviesa 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 şi a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată a părinţilor şi îngrijitorilor şi 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 îmbunătăţirii securităţii ş i a sănătăţii 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 creşterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP şi CES şi 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 şi a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi 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 Europena şi a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţii şi femeile care desfăşoară o activitate independentă şi 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 Europena şi 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 fracţiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP şi 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 revizat 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 bărbaţii pe tot parcursul vieţii? Evaluare în baza conturilor naţionale de transfer în Republica Moldova. Chişinău, 2021.

43. Gagauz O., Buciuceanu-Vrabie M. Rolul profesional&rolul parental: oportunităţi de echilibrare pentru femeia contemporană. Chişinău, 2011.

44. Gagauz O. (coord.) Impactul pandemiei COVID-19 asupra familiilor cu copii. Chişinău, 2021.

45. Gavriloaiei S. Implicaţii ale conflictului muncă-familie resimţit de părinţi asupra atitudinii de muncă a tinerilor. Teză de doctorat. Iaşi, 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., DuxburyL., Johnson K. Part-time work for women: does it really help balance work andfamily? 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 vîrsta de 4 luni–3 ani.
55. Hotărârea nr. 1039 din 24.10.2018 pentru aprobarea Regulamentului privind asigurarea familiilor cu bunuri la naşterea copiilor.
56. Hotărârea nr. 768 din 12.10.2011 cu privire la aprobarea Programului Naţional Strategic în domeniul securităţii 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 egalităţii între femei şi bărbaţi 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 şanse între femei şi bărbaţi. 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 Societes, 35. 2015.
http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/04/WP35KoslowskiEtAl2015.pdf

64. Legea privind indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă şi alte prestaţii 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 viaţă profesională-viaţă privată, preocupare de actualitate a UE în domeniul pieţei muncii. În: Revista Română de Sociologie. Nr. 1-2, Bucureşti, 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 juridine de muncă. Revista Naţională de Drept, nr. 3. 2015.

69. Lupu V. Pledoarie pentru un just echilibru între viaţa profesională şi cea de familie. Rezumatul tezei de doctor. Bucureşti, 2021.

70. Macovei T. Reglementarea activităţii prin telemuncă în Republica Moldova. În: Statul, securitatea şi drepturile omului în condiţiile societăţii informaţionale. Chişinău, 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 şi afaceri. Chişinău, 2016.https://statistica.gov.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_4_economie.pdf

73. Ministerul Educaţiei al Republicii Moldova. Evaluarea sistemului de învăţământ preşcolar şi definirea metodologiei de determinare a costului pentru serviciile educaţionale şi de îngrijire a copilului în Republica Moldova. 2016.
https://www.unicef.org/moldova/rapoarte/evaluarea-sistemului-de-%C3%AEnv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2nt-pre%C8%99colar

74. Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova. Raport de monitorizare a realizării planului de acţiuni privind implementarea Strategiei penstru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi pe anii 2017-2021. Chişinău, 2021.

75. Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Biroul Naţional de Statistică (eşantionul studiului), UNFPA, NIDI-GGP. Republica Moldova – Studiul Generaţii şi Gen (2020). https://moldova.unfpa.org/ro/publications/raportul-studiului-generaţii-şi-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 naţionale prin prisma noilor standarde europene. Chişinău, 2021.

78. Oceretnîi A. Modalităţi de flexibilizare a programului de muncă: de la practici internaţionale la experienţe naţionale. În: Studia Universitatis Moldaviae, 2020, Nr. 3.

79. Organizaţia Internaţională a Muncii. Maternitate şi paternitate la locul de muncă. Legislaţia şi practica internaţională. 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. ş.a. Percepţii privind angajamentul de rol şi conflictul muncă-familie la angajaţii din Republica Moldova: studiu explorativ. În: Studia Universitatis Moldaviae, 2016, Nr. 9, Chişinău.

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 susţinere a familiilor cu copii: viziune de politici în Uniunea Europeană şi propuneri pentru Republica Moldova. Chişinău, 2014.

85. Popescu C. Reforma concediului de îngrijire a copiilor de vârsta 0-3/3-6 ani: mai scurt, mai bine plătit, urmat de servicii bune de creşă/grădiniţă. Chişinău, 2015.

86. Prohniţchi V. Analiza econometrică a diferenţelor de gen pe piaţa muncii în Republica Moldova. Chişinău, 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 relaţiei dintre performanţa în muncă şi conflictul muncă-familie la persoanele angajate. În: Revista de Psihologie Aplicată, vol. 14. 2012.

91. Sănduleasa B. (coord.) Roluri de gen şi implicaţii în realizarea echilibrului între viaţa profesională şi viaţa de familie. Bucureşti, 2015.

92. Sănduleasa A. Politici familiale, ocupare şi roluri de gen: o analiză privind influenţa factorilor culturali asupra atitudinilor faţă de participarea femeilor pe piaţa muncii. Bucureşti, 2016.

93. St-Amour N., ș.a. The difficulty of balancing work and family life: impact of the phi-sical and mental health of Quebec families. Direction develeppement des individus et des communautes. March, 2007. www.ncchpp.ca › docs › 633-diffbalancingworkf...

94. Stănescu S., Dragotoiu A., Marinoiu A. Beneficiile de asistenţă socială gestionate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale. În: Calitatea Vieţii, 2012, XXII, Nr.3.

95. Sulea C., Vîrgă D., Galben N. Scala Conflict Muncă-Familie: Analiza proprietăţilor 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

97. Şaitan V. Implicaţii ale dimensiunii de gen în manifestarea conflictului muncă-familie: sinteze teoretice. În: Studia Universitatis Moldaviae. Nr. 5. 2016.

98. Şaitan V. Manifestări ale conflictului muncă-familie la angajaţii 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. 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

107. Youngcourt S., Huffman A. Family-Friendly Policies in the Police: Implications for Work-Family Conflict. 2005. www.apcj.org › documents › 1_2_policies

108. Zaharia D-V., Gavriloaiei S-I. Flexibilitatea graniţelor muncă-familie în context românesc. În: Perspective asupra interferentei munca-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 конкурентспособности 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 професионального и родительского труда в оценках уральских женщин: обьективные и субьективные барьеры. În: Женщина в российском обществе, 2021.

114. Березовская Т.Социально-психологические особенность женщин успешных в кариере. In: Семья и в современом 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. În: 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). În: 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. Ружевичюс 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. În: 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: оборотная сторона. Мониторинг общественного мнения: кономические 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. În: 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. În: Психология зрелости и старения, 2011, № 3.

140. Козина И. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка. În: 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. În: 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? În: Психология в экономике и управлении 2012, №2.