

CZU: 316.356.4:364.07-058.8(478)

**POLITICI FAMILIALE CU CONSECINȚE DEMOGRAFICE***Maria BULGARU, Oleg BULGARU**Universitatea de Stat din Moldova*

În articol sunt analizate unele măsuri de politici familiale cu consecințe asupra deciziei cuplurilor de a naște copii, ce țin în special de beneficiile părintești în primii ani de viață ai copilului (concediul de maternitate, paternitate, concediul parental), serviciile de îngrijire a copilului (creșe, grădinițe etc.), îmbinarea obligațiilor familiale și profesionale etc. În text sunt integrate rezultatele cercetării sociologice „Comportamentul reproductiv al femeilor din Republica Moldova”, realizate în decembrie 2015 de Facultatea de Sociologie și Asistență Socială a Universității de Stat din Moldova în parteneriat cu Universitatea Carol din Praga (Republica Cehă).

Investigația efectuată permite autorilor să concluzioneze că politicile familiale din Republica Moldova sunt axate prioritar pe suportul economic/financiar, considerat a fi și o sursă de stimulare a natalității. Un șir de subiecte importante, condiționate de provocările socioeconomice și demografice contemporane, ocupă până ce un loc periferic pe agenda politică a statului nostru.

**Cuvinte-cheie:** *concediu de maternitate, concediu de paternitate, concediu parental, servicii de îngrijire a copilului, concilierea vieții familiale și profesionale, comportament reproductiv.*

**FAMILY POLILICIES WITH DEMOGRAPHIC CONSEQUENCES**

In this article some of the measures of the family policies with the consequences on the decision of couples to give birth to children, related, in particular, to the parental care benefits during the first years of child's life (maternity/paternity/parental leave), childcare services (nurseries, day care, kindergartens, etc.), combining family and professional obligations, etc. are analyzed. In the text, the results of the sociological research "The Reproductive Behavior of Women in Moldova", conducted in December 2015 by the Faculty of Sociology and Social Work, State University of Moldova, in partnership with the Charles University in Prague, Czech Republic, with the financial support of the Czech Development Agency are integrated.

This study allows the authors to conclude that family policies in the Republic of Moldova are focused primarily on the economic/financial support considered being also a source for stimulating the birth rate. A number of important topics, conditioned by contemporary socio-economic and demographic challenges, occupy currently a peripheral place on the political agenda of our country.

**Keywords:** *maternity leave, paternity leave, parental leave, childcare services, reconciliation of work and private life, reproductive behavior.*

**Argument**

Politicile familiale diferă de la o societate la alta, de la o etapă la alta și în cadrul uneia și aceleiași societăți, prioritățile lor fiind determinate de schimbarea contextului social, economic, cultural și, desigur, a celui demografic. Transformările structurale și de comportament familial din ultimele decenii (natalitatea scăzută, îmbătrânirea progresivă a populației, creșterea în legătură cu aceasta a sarcinii economice și sociale puse pe umerii așa-numitei „generații sandwich” care trebuie să suporte în același timp cheltuielile tot mai mari pentru îngrijirea propriilor copii minori și cheltuielile pentru părinții bolnavi, nivelul crescut al divorțialității, cel al nașterilor în afara căsătoriei, multiplicarea formelor alternative de conviețuire, numărului de persoane celibatate etc.), care se produc pe fonul instabilității financiar-economice globale (în Republica Moldova – și pe fonul proceselor intense ale migrației forței de muncă), au avut un rol esențial în sporirea interesului pentru politicile familiale din multe țări. Pe parcursul ultimelor decenii au fost elaborate diverse concepții despre esența, conținutul și importanța politicii familiale. Cu toate acestea, investigații care să definească consecințele politicii familiale asupra natalității/fertilității, efectele ei demografice rămân în număr redus, întrunind căutările cercetătorilor din diferite domenii.

Cât privește politicile familiale din Republica Moldova, putem spune că acestea sunt axate prioritar pe suportul economic/financiar [1] (indemnizații, alocații pentru copii etc., dar destul de modeste în raport cu cerințele contemporane), considerat a fi și o sursă de stimulare a natalității. Un șir de subiecte importante, condiționate de provocările socioeconomice și demografice contemporane, precum ar fi cele ce țin de nece-

sitatea dezvoltării sistemului de instituții de îngrijire a copiilor, îmbinării muncii profesionale cu responsabilitățile familiale și parentale, egalității de gen etc., ocupă un loc periferic pe agenda politică a statului nostru. Or, nu este luat în considerare întregul spectru de probleme privind creșterea copiilor, cu care se confruntă familia, părinții, a căror soluționare ar putea ameliora într-o anumită măsură consecințele actualei situații demografice pe plan economic și social, ar putea influența pozitiv comportamentele nupțial-reproductive.

### Metodologie

În cele ce urmează vom analiza o parte din măsurile de politici familiale cu finalități demografice/impact asupra comportamentelor reproductive ale cuplurilor, ce țin în special de beneficiile părintești în primii ani de viață ai copilului (concediul de maternitate, de paternitate, concediul parental, program flexibil de lucru etc.), serviciile de îngrijire a copilului (creșe, grădinițe etc.), îmbinarea obligațiilor familiale și profesionale (stabilirea echilibrului dintre lucru și rolurile parentale) etc., integrând în textul expus rezultatele cercetării sociologice „*Comportamentul reproductiv al femeilor din Republica Moldova*”, realizate de Facultatea de Sociologie și Asistență Socială a Universității de Stat din Moldova în parteneriat cu Universitatea Carol din Praga (Republica Cehă) cu suportul financiar al Agenției Cehe pentru Dezvoltare, în perioada 20 noiembrie – 8 decembrie 2015\* (în continuare – *cercetarea autorilor*). Problemele abordate sunt axate, de asemenea, pe analiza unui șir de documente și studii naționale și internaționale cu referire la consecințele diverselor componente ale politicilor familiale asupra comportamentelor reproductive, în care sunt propuse multiple măsuri de perfectare în vederea evoluției pozitive a acestora.

### Rezultate obținute

Problematika consecințelor demografice ale politicilor familiale este abordată în mai multe studii internaționale elaborate pe parcursul ultimilor ani. Centrate pe identificarea căilor de stopare a proceselor de îmbătrânire a populației și de stimulare a fertilității, aceste studii, provenite în mare parte din spațiul nord-european, sugerează ideea unui impact pozitiv al beneficiilor pentru familie și copii asupra natalității. În același timp, se menționează că există diferențe semnificative între țările Europei din punctul de vedere al efectului politicilor familiale, precum și al diferitelor componente ale acestora, asupra fertilității. Din mai multe cercetări sesizăm, de asemenea, că impactul politicilor familiale asupra ratei fertilității este totuși moderat, relativ redus. Astfel, A.H. Gauthier și J.Hatzius, analizând impactul cheltuielilor familiale și al duratei concediului maternal asupra ratei fertilității în 22 de state membre ale OECD, în perioada anilor 1970-1990, stabilesc că durata concediului maternal și indemnizația de concediu maternal nu influențează semnificativ rata fertilității; că o creștere de 25% a ponderii indemnizației de concediu maternal în salariu pentru o familie cu doi copii duce la o creștere pe termen lung a ratei fertilității cu 0,07 copii per femeie [2, p.295]. Or, creșterea nivelului de alocații familiale și de alte ajutoare pentru îngrijirea copiilor nu este însoțită în nicio țară sau grup de țări de o creștere similară a fertilității. Mai mult, politicile familiale posedă un caracter complex, iar efectele lor demografice nu pot fi desprinse separat de măsurile statului din alte domenii: politicile economice, cele ale sănătății, educației, forței de muncă, locuirii, tineretului etc. Altfel spus, analiza consecințelor politicilor familiale asupra comportamentului reproductiv este necesar să se realizeze ținându-se cont de interferența lor cu toate celelalte politici. Totodată, prezintă interes și opiniile cercetătorilor (Dick J. van de Kaa și alții), care atenționează că scăderea natalității nu poate fi schimbată esențial, deoarece este încadrată în trendul mondial al celei de-a doua tranziții demografice, caracterizată de schimbările de comportament al femeilor și bărbaților, acestea fiind orientate spre valorile individualiste [3].

***Printre măsurile de politici familiale, considerate a avea un impact pozitiv asupra comportamentelor reproductive, un loc important revine concediului de maternitate, celui de paternitate și concediului parental/de îngrijire a copilului.*** În Republica Moldova, concediul de maternitate se acordă începând cu a 30-a săptămână de sarcină, având o durată de 126 de zile calendaristice și 140 de zile în cazul nașterilor complicate ori al nașterii a doi sau mai mulți copii. Ca și în Rusia, Lituania, Ucraina și în Azerbaidjan, în Republica Moldova se acordă unul dintre cele mai mari concedii de maternitate înainte de naștere, acesta fiind de 10 săptămâni, pe când în unele țări europene (Marea Britanie, Suedia, Portugalia, Malta, Islanda,

\* Prin metoda anchetei sociologice au fost intervievate 609 femei născute în anii 1988-1992 din 27 raioane și 2 municipii, mediul rural și urban, ale republicii, cu excepția regiunii transnistrene. Marja de eroare a cercetării – 4%.

Elveția, Spania etc.) concediu de maternitate se acordă doar după nașterea copilului. Femeile asigurate, soțiile aflate la întreținerea soților salariați și șomerele beneficiază în Republica Moldova și de indemnizația de maternitate, cuantum lunar al căreia este de 100% din venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni calendaristice. La sfârșitul concediului de maternitate, mama (dacă era angajată) poate decide să se întoarcă la lucru sau să beneficieze în continuare de concediul de îngrijire a copilului.

*Concediul paternal* este o practică frecventă în multe țări din Uniunea Europeană. În Republica Moldova, concediul paternal a fost instituit abia la 27 mai 2016. Conform prevederilor legale, acest concediu este de 14 zile și se acordă bărbaților/taților angajați, în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 56 de zile de la nașterea copilului. Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat. Mărimea indemnizației de paternitate este de 100% din venitul mediu lunar asigurat realizat la locul de muncă de bază în ultimele trei luni premergătoare nașterii copilului, venit din care au fost calculate și achitate contribuțiile de asigurări sociale. Chiar dacă concediul paternal este de o durată mică, totuși el poate fi considerat un pas spre implicarea mai mare a taților în îngrijirea copiilor și spre asigurarea egalității de gen în viața de familie.

*Concediul de îngrijire a copilului* se acordă persoanelor asigurate până la vârsta de 3 ani a copilului, iar celor neasigurate – până la vârsta de 2 ani [4, art.4(2)]. Concediul plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau parțial până când copilul va împlini 3 ani și se include în vechimea în muncă și în stagiul de cotizare. Mamele pot beneficia, de asemenea, și de *concediu neplătit* pentru îngrijirea copilului până ce acesta împlinește vârsta de 6 ani, cu menținerea locului de muncă (funcției). Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat din inițiativa salariatului. Există, de asemenea, niște facilități suplimentare pentru familiile cu 2 și mai mulți copii sub 14 ani, precum: 4 zile suplimentare de concediu anual, dreptul garantat la un concediu pe cont propriu de 2 săptămâni pe an, dreptul la concediu garantat în perioada de vară.

Concediul de îngrijire a copilului poate fi acordat și tatălui sau altor rude, fiind numit *concediu parental*. Concediul parental/de îngrijire a copiilor mici din Republica Moldova este, ca și în alte state (Cehia, Germania, Spania, Franța, Polonia, Ucraina, Rusia, Belarus etc.), unul dintre cele mai lungi – 3 ani. În Finlanda, de exemplu, acest concediu are o durată de doar 4 luni, iar în Italia – de 6 luni etc. În comparație cu țările nominalizate, concediul parental este plătit în Republica Moldova mult mai modest. Astfel, în 2016 mărimea medie a indemnizației lunare pentru îngrijirea copilului până la 3 ani pentru persoanele asigurate a fost de 30% din venitul mediu pentru ultimele 12 luni, fiind alocată cu condiția ca mama să nu lucreze sau să lucreze cu regim redus, inclusiv la domiciliu. Baza de calcul nu poate însă depăși suma a cinci salarii medii lunare pe economie prognozate pe anul respectiv. Pentru femeile neasigurate indemnizația lunară de îngrijire a copilului este de 540 lei.

În Germania, indemnizația lunară pentru îngrijirea copilului până la vârsta de un an este de 67% din salariul mediu și nu poate fi mai mare de 1800 Euro lunar [5, p.335]. În Belarus, pentru primul copil este oferită o indemnizație lunară de 35% din salariul mediu (cca 133 dolari), iar pentru cel de al doilea – 40% (de cca 152 dolari). Or, indemnizația lunară de îngrijire a copilului în Republica Moldova rămâne a fi cu mult mai mică decât în alte țări din regiune și din UE, iar în comparație cu minimul de existență ea rămâne la un nivel insuficient. Este cert că această stare a lucrurilor va influența decizia părinților privind utilizarea concediului de îngrijire a copilului. La nivel oficial, în Republica Moldova nu se cunoaște cu exactitate numărul mamelor care au beneficiat de concediul deplin de creștere a copilului. Din unele studii aflăm totuși că fiecare a șasea persoană care avea cel puțin un copil de până la 7 ani beneficiase de concediu parental, însă majoritatea din ele (62,2%) au revenit la muncă când copilul nu împlinise încă vârsta de 3 ani [6, p.21]. Conform cercetării autorilor, doar 48,1% din respondente au folosit în totalitate concediul de îngrijire a primului copil și 47,2% – a celui de al doilea copil. De regulă, concediul de îngrijire a copilului îl utilizează în întregime mamele din familii cu venituri ce le permit să acopere necesitățile economice ale acestora, inclusiv cele generate de „costurile” copilului sau, altfel spus, de „pierderile” de venit apărute odată cu nașterea acestuia.

Adresând respondentelor întrebarea, *dacă ar folosi posibilitatea de a ieși din concediu mai înainte (peste 1,5 ani, 2 ani, 2,5 ani), în cazul în care pe timpul unui concediu mai scurt indemnizația pentru îngrijirea copilului ar crește semnificativ*, am obținut următoarele răspunsuri: 64% au afirmat că „posibil da” sau „categoric da” (respectiv 53,7% și 10,3%). Din această perspectivă, practic, nu există diferență între mediul urban și mediul rural, respondentele care au dat răspunsuri afirmative acumulând, respectiv, 62,3% și 65,9%.

Alte 19,2% din totalul respondentelor optează pentru „posibil nu” sau „categoric nu”. Printre acestea se află atât respondente cu venituri mari (peste 5000 lei), cât și cu venituri mici (sub 1000 lei sau între 1000 și 2000 lei), care nu dispun de un loc de lucru, de posibilități suplimentare de îngrijire a copilului (ajutorul părinților, bunicii, angajarea bonelor) etc. (a se vedea *Figura 1*). Nu este exclus însă ca asemenea răspunsuri să fie condiționate și de standardele ridicate, în percepția unora din respondente, ale grijii de copil, determinând nedorința lor de a trăi cu sentimentul vinovăției pentru că nu au oferit această grijă în măsura cuvenită. Această idee poate fi argumentată parțial și prin faptul că, în dependență de venituri, diferențele de procentaj la respondentele care nu intenționează (precum și la cele care intenționează) să iasă înainte de termen din concediul de îngrijire a copilului sunt mici (3-5%). Aceste categorii de respondente constituie, probabil, și o bună parte din cele 57,1% care consideră că majorarea concediului, precum și a indemnizațiilor de întreținere/educare a copilului (păstrarea prestațiilor/ ajutoarelor până la 18 ani) influențează semnificativ și foarte mult decizia de a naște un copil. Starea dată a lucrurilor conduce la concluzia că suportul statului, pentru a avea un impact pozitiv asupra comportamentelor reproductive, ar trebui să fie în mărimea în care pe parcursul perioadei concediului parental venitul familiei să fie cât mai puțin afectat sau să nu fie afectat, cel puțin, minimumul de existență al maturilor și copiilor.

După cum s-a menționat anterior, există însă și studii care pun în evidență faptul că creșterea duratei concediului maternal/parental și a cuantumului indemnizației de maternitate, precum și a celei lunare pentru îngrijirea copilului, nu au dus la creșterea fertilității, chiar dacă acest lucru s-ar fi așteptat, fiind vorba de o reducere a costului unui copil ca rezultat al creșterii veniturilor în urma transferurilor unor plăți. În acest context, demograful român V.Ghețău a stabilit că *acordarea unor concedii însoțite de indemnizații generoase poate influența creșterea natalității copiilor de rangul 2*. Astfel, în România, în anii 2003-2005 s-a observat creșterea numărului de femei, cu salarii inferioare cuantumului indemnizației, aflate la primul copil. Beneficiind de indemnizație generoasă de creștere a copilului timp de 24 de luni, ele și-au planificat al doilea copil pentru a avea încă 24 de luni de concediu de creștere a copilului în aceleași condiții financiare [7, p.47].

Totodată, experiența unor țări demonstrează că sistemul de protecție socială/politici familiale poate acționa de multe ori și ca o barieră indirectă pentru accesul la programele de educație și îngrijire timpurie a copiilor de vârste mici, chiar dacă ele sunt disponibile și funcționale. Astfel, un sistem de concedii care permite părinților să-și întrerupă activitatea pentru o perioadă mai lungă de timp și beneficiile materiale generoase îi poate încuraja pe părinți să stea acasă cu copiii, așa cum este cazul Estoniei, Lituaniei, Austriei și României [8, p.13]. Printr-un asemenea motiv ar putea fi explicat parțial și cazul celor 57,1% din respondentele studiului realizat de noi, care optează pentru majorarea concediului, precum și a indemnizațiilor de întreținere/educare a copilului.

*Durata mare a concediului și punerea în responsabilitățile femeii a tuturor sarcinilor de îngrijire a copilului reduce însă rata lor de participare pe piața muncii*, având consecințe asupra carierei și salariului. Din relatările diverselor studii, inclusiv din investigația noastră, stabilim că atitudinea femeilor față de această problemă este diferită, în mare parte (64% – în cercetarea realizată de noi) ele nu doresc să utilizeze în măsură deplină concediul de îngrijire. Femeile sunt gata să iasă mai înainte la lucru, dacă ar avea satisfăcute anumite condiții ce țin de modalitatea de stabilire a plăților (mărimea și durata) pentru concediul parental, sistemul de servicii de îngrijire timpurie, flexibilitatea programului de lucru etc.

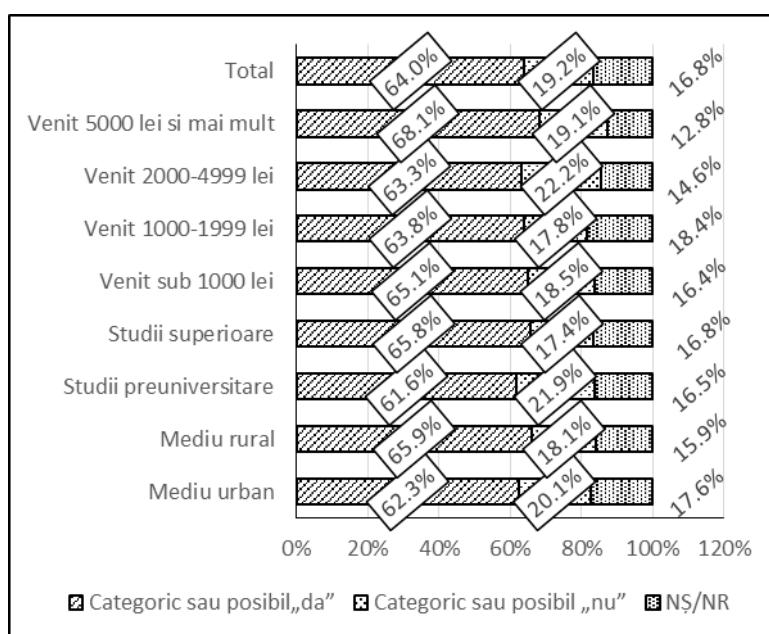


Fig.1. Opiniile respondentelor cu privire la ieșirea din concediul de îngrijire a copilului înainte de termen.



În contextul celor spuse, menționăm că *există diverse posibilități de a influența/micșora durata concediului de îngrijire a copilului și de a stimula revenirea părinților la serviciu*. Una dintre ele ține de posibilitatea părinților de a face alegerea în ceea ce privește concediul de îngrijire a copilului. Drept exemplu pot servi bunele practici ale României și Lituaniei. Astfel, în România durata concediului poate fi, la alegere, de 1 an sau 2 ani. Or, părintele poate alege fie 1 an la 85% din salariu (cu plafon maxim foarte mare) sau 2 ani la 85% din salariu (dar cu un plafon maxim mai mic). Anul al treilea este oferit suplimentar pentru părinții unui copil cu dizabilități. Pragul minim pentru 85% este de 600 RON (circa 2 700 MDL) și pragul maxim este de 3 400 RON (circa 15 300 MDL) în cazul unui concediu de 1 an și de 1200 RON (circa 5400 MDL) în cazul unui concediu de 2 ani. O schemă asemănătoare celei din România, după cum consideră unii experți [9, p.10-11, 15-16], ar putea fi propusă și pentru Republica Moldova: 1) 3 ani cu indemnizația de 30% din salariu; 2) 2 ani total (primul an – 60% din salariu, cel de al doilea an – 30%, iar al treilea an – concediu neplătit); 3) 1 an cu 90% din salariu (anul 2 și 3 – concediu neplătit).

*O realizare a politicilor familiale, cu impact pozitiv asupra comportamentelor reproductive, este considerată acordarea concediului pentru îngrijirea copilului mic tatălui sau altor rude* – drept legiferat, după cum s-a menționat deja, și în Republica Moldova. În acest context, 60% din respondentele chestionate consideră că acordarea concediului plătit de întreținere/educare a copilului cu vârsta de până la 3 ani tatălui angajat, altor rude, tutorei copilului (în locul mamei) influențează semnificativ și foarte mult decizia de a naște un copil. Cele menționate de respondente se înscriu în constatările studiilor internaționale care atestă o mai mare natalitate în țările în care sunt întreprinse măsuri de creștere a participării taților la viața de familie, la treburile casnice. Cu referire la societatea moldovenească, putem spune că mentalitatea tradiționalistă a familiei de aici nu este încă pregătită pentru o divizare egală a acestor responsabilități între femei și bărbați. După cum au menționat respondentele studiului nostru, doar 9,7% din sôții lor și-au luat concediu de îngrijire a primului copil și 6,1% – în cazul celui de al doilea copil, iar alte persoane, respectiv – 3% și 2,8%. La nivel de țară, la 01.01.2016, mamele aflate în concediu de creștere a copilului până la vârsta de 3 ani erau în număr de 39344 (96,4% din totalul îngrijitorilor), tații – în număr de 2147 (2,9%) și alte persoane în număr de 299 (0,7%) [10, p.42]. Din cele relatate am putea spune că în Republica Moldova, în majoritatea cazurilor, femeile sunt acelea care își asumă rolul de creștere și îngrijire a copilului. Pentru noi, deocamdată este irealizabil modelul politicilor familiale scandinave etc., care promovează egalitatea între bărbați și femei în toate domeniile, programele ce permit bărbaților și femeilor să îmbine obligațiunile profesionale, familiale și parentale etc. Chiar dacă se întreprind unii pași în această direcție, în societatea moldovenească continuă să fie perpetuată consolidarea formelor de familie bazate pe rolul de asigurător al bărbatului și pe cel de protector al căminului familial de către femeie. Experiența țărilor dezvoltate demonstrează că tații iau, mai frecvent, o parte din concediul de îngrijire în condițiile în care li se achită lunar pentru această perioadă 100% sau minimum 80% din salariu. În Moldova, după cum se știe, concediul de îngrijire a copilului este plătit până în prezent cu 30% din salariu. Ținând cont de salariile relativ mici ale celei mai mari părți a populației, în primul rând ale tinerilor, dar și de predominanța abordării tradiționaliste a familiei, puțin posibil să ne așteptăm într-un viitor apropiat la schimbări esențiale privind sporirea numărului taților care să dorească să plece în concediu de îngrijire a copilului. Cu atât mai mult că salariile femeilor, fiind și mai mici/diminuate în comparație cu cele ale bărbaților, le determină pe acestea în majoritatea cazurilor să abandoneze lucrul și să-și ia concediu parental.

În condițiile actuale, bărbații ar putea, desigur, să fie încurajați într-o anumită măsură să-și asume responsabilități familiale, în special prin intermediul stimulentele financiare de acordare a concediilor paternale și de îngrijire a copilului [11, p.21]. Totodată, menționăm că decizia taților de a-și lua concediu de îngrijire a copilului depinde nu doar de stimulentele financiare, nivelul salariului, dar și de un șir de alți factori, precum: cultura societății (stereotipurile de gen etc.); modelul politicilor familiale promovat; sectorul în care își desfășoară activitatea – public sau privat, mai loiale față de acest beneficiu fiind instituțiile publice; reglementările organizaționale, care nu totdeauna încurajează bărbații să-și ia concediu parental; flexibilitatea programelor de lucru etc.

*Concediile prea lungi, îndepărtând mama/părinții de pe piața muncii, influențează veniturile familiei*. Astfel, o cauză explicativă a deciziei celor 64% din respondentele orientate să iasă din concediu mai înainte a fost scăderea veniturilor familiale în perioada aflării în concedii, suma prestațiilor oferite de stat fiind mică și necorelată cu necesitățile copilului. De menționat că mamele, care lucrează în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu, pot beneficia pe lângă salariu și de indemnizația lunară pentru creșterea/îngrijirea copilului, în felul acesta multiplicându-se sursele de venit ale familiei cu copii. Or, concediul prea mare de

îngrijire a copilului – de 0-3 ani parțial plătit, urmat de dreptul la concediu neplătit de 3-6 ani – înseamnă adesea venituri reduse ale familiei, respectiv și investiții insuficiente în alimentația, sănătatea și educația copilului. Această situație a constituit un motiv serios pentru cele 59,3% din respondentele cercetării noastre, care le-a determinat să considere că posibilitatea mamei de a se angaja parțial în perioada concediului de îngrijire a copilului ar avea un impact pozitiv (ar influența semnificativ și foarte mult) și asupra deciziei de a naște un copil.

*Un alt factor care influențează semnificativ decizia părinților, în special a mamelor, de a-și lua concediul de îngrijire a copilului, de a-l folosi complet sau parțial, ține de nivelul de instruire/educație, de teama lor de a pierde din profesionalism, de a pierde funcția deținută sau locul de muncă anterior, de a nu termina studiile, de a fi discriminate la angajare. În alți termeni, concediul de îngrijire a copilului de lungă durată diminuează nu doar veniturile, dar și șansele de ascensiune în carieră, acestea constituind dezavantaje semnificative ale respectivului tip de concediu. Conform mai multor investigații, cu cât femeile dispun de studii mai avansate, cu atât ele sunt mai puțin dispuse să se folosească pe deplin de acest drept. Situația dată este surprinsă și de rezultatele prezentei investigații, care stabilesc că 66,2% din respondentele cu studii universitare și medii speciale doresc să iasă mai înainte din concediul de îngrijire a copilului. Or, decizia mamelor de a naște copii ar putea fi stimulată în cazul în care aducerea pe lume a unui copil nu va diminua starea materială/economică a familiei, nu va fi o piedică în continuarea studiilor (40,5% din respondente înainte de naștere își făceau studiile), activității de muncă și în dezvoltarea carierei (53% din respondente înainte de naștere erau angajate), nu vor reduce și mai mult posibilitățile de alegere între responsabilitățile familiale și cele profesionale.*

*În cadrul politicilor familiale cu finalități demografice (impact asupra comportamentelor reproductive, creșterii natalității, ocupării forței de muncă și coeziunii sociale etc.), inclusiv cu efecte asupra diminuării stereotipurilor de gen, un loc aparte revine măsurilor de echilibrare/reconciliere a vieții de familie și profesionale. În mai multe documente UE (Agenda Lisabona 2000, Agenda post-Lisabona, Rapoartele Comisiei Europene asupra egalității de șanse între femei și bărbați etc.) se menționează interferența politicilor de reconciliere cu piața muncii și schimbările demografice din statele membre. Astfel, în documentul *Green paper „Confronting demographic changes: a new solidarity between generations”*, adoptat de Comisia Europeană la 16 martie 2005, se atrage atenția asupra faptului că politicile de reconciliere reprezintă un instrument important care poate să ofere un răspuns schimbărilor de natură demografică [12, p.87-88]. Anume schimbările din comportamentele nupțial-reproductive și presiunea demografică determinată de o populație care îmbătrânește, nevoia de a crea o economie flexibilă prin folosirea întregului potențial al forței de muncă, inclusiv al femeilor, au determinat faptul ca reconcilierea vieții profesionale și de familie să devină una dintre temele principale ale agendei sociale a Uniunii Europene [11, p.21]. Începând cu anii 2000, politica familială tradițională din țările occidentale este practic înlocuită de politica echilibrului dintre familie și lucru, privită ca un răspuns la provocările socioeconomice și la transformările de ordin demografic (îmbătrânirea populației, scăderea natalității, insuficiența resurselor de muncă etc.) cu care acestea s-au confruntat [13, p.1]. Or, în stabilirea politicii echilibrului un rol important l-a avut factorul economic, care a generat necesitatea completării brațelor de muncă, inclusiv prin majorarea numărului de femei încadrate în piața muncii, desigur, pe contul reducerii sarcinii casnice. În acest scop, au fost elaborate un șir de recomandări privind suportul și dezvoltarea programelor ce permit bărbaților și femeilor să îmbine obligațiunile profesionale, familiale și parentale. Reconcilierea dintre viața profesională, privată și de familie a devenit unul dintre cele șase domenii de acțiune prioritare (este al doilea domeniu – n.n.), stabilite de Comisia Europeană în *Foaia de parcurs pentru egalitatea dintre femei și bărbați* (2006-2010), unul dintre obiectivele prioritare ale politicii socioeconomice ale UE din ultimii ani, acestea având în vedere modele de participare pe piața muncii și rata fertilității [12, p.89]. De menționat că îmbinarea, „concilierea vieții de familie cu activitatea profesională pentru asigurarea creșterii și dezvoltării armonioase a copilului” este și unul dintre cele trei obiective generale ale *Strategiei pentru protecția copilului pe anii 2014-2020* [14, III(42)].*

*Politica de echilibrare a vieții profesionale cu cea personală și de familie cuprinde totalitatea măsurilor menite să depășească obstacolele cu care se confruntă bărbații și femeile angajate în armonizarea rolurilor sociale, îndeplinite de ei în spațiul vieții publice și private. Acestea se pot referi la o gamă variată de activități, care includ facilități de acordare a concediilor plătite pentru părinții care îngrijesc de copii, servicii educaționale pentru copii, loc de lucru cu aranjamente flexibile etc. [15]. A stabili un echilibru între viața de familie și lucru înseamnă a găsi un compromis între interesele personale și profesionale ale adulților și cele ale copiilor, care ar permite să se obțină bunăstarea tuturor membrilor familiei. Mai mult, reușita soluționării problemei privind concilierea vieții de familie cu activitatea profesională influențează nu doar bunăstarea, dar și natalitatea. Astfel, după cum menționează unii autori, dacă îmbinarea celor două componente este bine*

dezvoltată, natalitatea este mai înaltă și sărăcia mai joasă. În cazul în care îmbinarea familiei și lucrului este mai puțin dezvoltată, natalitatea este mai joasă și sărăcia mai mare. Or, participarea femeilor pe piața muncii nu este un obstacol în creșterea fertilității. Aceasta o demonstrează unele țări (nordice, anglo-saxone) cu o rată înaltă de angajare a femeilor, în care se observă și un nivel comparativ înalt de fertilitate (Islanda, Norvegia, Danemarca, Suedia). Există însă și țări în care fertilitatea/creșterea copiilor și angajarea femeilor par a fi două domenii concurente, iar câștigul dintr-un domeniu ar însemna pierderea din celălalt domeniu [16].

Modalitatea de îmbinare a obligațiilor profesionale și parentale este determinată în măsură semnificativă de modelul de politică familială promovat de o țară sau alta [5, p.318-327]. Astfel, *abordările tradiționaliste asupra rolurilor familiale*, prezente într-un șir de țări, inclusiv în Republica Moldova, reproduc modelul soțului aducător de venit și al soției casnice, în cadrul căruia drepturile sociale ale femeilor sunt derivate din cele ale soțului și unde statul nu facilitează munca femeii (Germania, Irlanda, Marea Britanie). Bărbatul, ca întreținător al familiei, va acorda prioritate lucrului, pe când responsabilitățile casnice, inclusiv cele de tată, se vor bucura de o mult mai mică atenție din partea lui. În cazurile în care ambii soți vor accepta un asemenea model, problema privind alegerea între familie și lucru sau combinarea celor două domenii nu va apărea.

Cu o altă situație ne confruntăm, însă, în cazul *modelului de familie cu două venituri/doi întreținători* (Suedia, Danemarca, Norvegia etc.), care presupune cu o mai mare probabilitate apariția problemelor generate de „sarcina dublă”, adică de necesitatea de a îndeplini responsabilitățile familiale și cele profesionale. Anume pentru aceste familii crește necesitatea în reformarea rolurilor pe care le îndeplinesc bărbații și femeile, precum și în căutarea noilor surse exterioare de susținere din partea statului, pieței, organizațiilor obștești, membrilor mai mari ai familiei, care vor permite să fie îmbinate optimal muncile plătite cu cele casnice neplătite. Or, după cum menționează Ж.В. Чернова, rezolvarea problemei privind balanța între munca plătită și cea casnică este posibilă cel puțin la trei niveluri: cel al politicii de stat privind familia și ocuparea; cel al locului de muncă, adică al întreprinderii ce realizează o politică corporativă sau alta, adresată colaboratorilor cu responsabilități familiale; cel al gospodăriei, care elaborează propriile strategii de rezolvare a problemelor concrete legate de îmbinarea lucrului și familiei [17, p.297-298].

**În gama largă de activități ale statului, prevăzute a fi favorabile pentru îmbinarea responsabilităților profesionale cu cele familiale, un rol important au serviciile de îngrijire/educaționale pentru copii.** În cele mai multe țări europene, gradul de ocupare a femeilor în câmpul muncii este în mod evident legat de vârsta pe care o au copiii lor. Multe femei se retrag din activitate atunci când au în îngrijire un copil sub vârsta de 3 ani. Femeile cu copii cu vârste cuprinse între 3 și 6 ani au și ele rate de activitate economică reduse, dar de îndată ce copilul cel mai mic atinge vârsta de 6 ani cele mai multe femei afirmă că sunt gata să-și reia activitatea. Studiile în domeniu explică parțial retragerea din activitate prin lipsa instituțiilor educaționale disponibile pentru copiii de vârste mici [8, p.12]. Or, lipsa serviciilor pentru copiii preșcolari obligă femeile (în unele cazuri și bărbații) să renunțe temporar de la activitatea profesională, pentru a avea grijă de aceștia. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică (BNS) din raportul *Femei și Bărbați în Republica Moldova* (Chișinău, 2012), referitor la contingentul fertil cuprins în vârsta de 20-49 ani, rata de ocupare este semnificativ mai mică în cazul femeilor care au cel puțin un copil de vârstă preșcolară (37,2% pentru anul 2011), comparativ cu categoria femeilor care nu au niciun copil de această vârstă (circa 53%) și este în descreștere continuă în ultimii ani.

Serviciile de îngrijire/educație pentru copii se deosebesc de la țară la țară după tipul (îngrijire formală și/sau informală) și forma îmbrăcată (grădinițe, creșe, centre de zi, dădace etc.), după subiectul care oferă aceste servicii (servicii publice și/sau private), timpul/programul de lucru etc. În scopul îmbinării armonioase a vieții de familie cu cea profesională, în mai multe țări se pune accentul pe *dezvoltarea unor servicii publice și private de îngrijire a copiilor și a programelor de lucru flexibile*. În dependență de diferiți factori (numărul de copii, calitatea serviciilor, programul de lucru, amplasarea etc.), costurile serviciilor de îngrijire a copiilor sunt diferite, adesea însă prea mari (cele publice pot fi mai mici sau gratuite), ceea ce creează dificultăți în revenirea femeilor cu copii pe piața muncii. În asemenea cazuri părinții se orientează spre forme de îngrijire individuală. În Franța, de exemplu, se alocă indemnizație de îngrijire individualizată a copiilor pentru angajarea unei bone calificate sau a unei persoane, membru al familiei (bunic/ă etc.). O asemenea experiență ar fi binevenită și în Republica Moldova, unde „institutul bunicilor” mai continuă să dețină un loc important în îngrijirea și educarea copiilor. În același timp, o parte din familiile tinere apelează la serviciile dădacelor, pentru a se asigura că copiii lor se bucură de atenția și condițiile convenite pentru o dezvoltare normală. Astfel, datele cercetării sociologice realizate de noi denotă că 0,7% din respondentele cu copii sub 3 ani și 3% din cele cu copii mai mari preferă să angajeze dădacă, iar circa 10,2% din prima categorie de copii și 9,1% din

copiii de până la 6 ani sunt educați de bunici (a se vedea *Tabelul*). Printre cauzele din care respondentele apelează la ajutorul părinților este, desigur, și lipsa mijloacelor financiare pentru a plăti o bonă profesionistă sau alte servicii. De menționat însă și faptul că în Republica Moldova, până în prezent, nu este reglementată activitatea bonelor care îngrijesc copiii în timp ce părinții lor muncesc. Nu există nici instituții în care s-ar oferi o anumită pregătire acestor bone. Situația dată explică, într-o anumită măsură, numărul foarte mic (0,7%) al mamelor care se folosesc de serviciile bonelor. Totodată, costul acestor și altor servicii de îngrijire a copiilor nu este în mare parte pe potriva salariilor părinților, în special al celor tineri.

Tabel

Cauzele nefrecvențării grădiniței/creșei de către copii (în %)

Cauzele	Grădinița	Creșa
Grădinița/creșa este (era) situată tare departe de locuință	6,1	15,3
În localitatea noastră (raionul nostru) nu există (n-a existat) grădiniță/creșă	7,6	43,1
În grădiniță/creșă nu sunt/nu erau locuri	18,2	11,7
N-avea cine duce/aduce copilul la/de la grădiniță/creșă	9,1	6,6
Grădinița/creșa nu funcționează (n-a funcționat) anul împrejur	9,1	5,8
Condițiile în grădiniță/creșă sunt (au fost) nesatisfăcătoare	4,5	4,4
Nu am avut bani pentru achitarea serviciilor	7,6	7,3
Calitatea educației este (a fost) nesatisfăcătoare	6,1	5,8
Copilul se îmbolnăvea frecvent	16,7	10,9
Nu am avut nevoie de acest serviciu	22,7	25,5
Singuri educăm (am educat) copilul	25,8	43,8
Copilul este (a fost) educat de părinții noștri	9,1	10,2
Pentru educația și îngrijirea copilului angajăm (am angajat) dădacă	3,0	0,7
Altceva	40,9	8,0

Gradul de asigurare economică a părinților influențează în general frecvența/abandonul instituțiilor preșcolare. Una dintre respondentele intervievate relatează, de exemplu, următoarele: „N-aș spune că sunt atât de mari cheltuielile, dar pentru cei al căror salariu este de 1000 de lei e împovărat să plătească în fiecare lună 100 de lei, adică 10% din salariu. Dar ce să facă părintele care are 2 copii și ambii trebuie dați la grădiniță, el având acest salariu de 1000 de lei?” [5, p.366] Cu toate acestea, după cum susțin o parte din autori, măsura în care o femeie apelează la servicii instituționalizate de îngrijire (asemenea celei de folosire a concediului parental) depinde nu doar de costurile financiare implicate și de vârsta copilului, ci și de un șir de alți factori: tradiții, sistem de norme și valori, religie, mentalitate etc., care presupun alt fel de costuri. Or, *disponibilitatea statului de a asigura servicii publice de îngrijire a copiilor are și rădăcini culturale*. În cele mai multe dintre țările europene, programele de educație și îngrijire timpurie a copiilor de vârste mici sunt disponibile încă de la nașterea copiilor (în practică, se aplică aproximativ de la vârsta de 3 luni) [8, p.13]. De menționat, însă, că în țările în care raportarea la rolurile de gen este conservatoare, dezvoltarea acestui sistem de servicii (în special a celor pentru copiii sub vârsta de 3 ani) ca instrument de reconciliere între familie, muncă și viață privată este dificilă. De exemplu, în Spania îngrijitoare de copii cu vârsta mai mică de 2 ani sunt bunicile sau o persoană plătită care vine acasă. În Ungaria și Bulgaria este recomandat ca până la 3 ani copiii să fie crescuți acasă, existând dispute ample cu referire la utilitatea creșelor [12, p.93-94]. Urmare a mai multor factori, inclusiv a mentalității tradiționaliste, o astfel de abordare predomină și în Republica Moldova, ea fiind surprinsă parțial și de procentajul mamelor care apelează la ajutorul dădacelor, bunicilor, părinților sau educă singure copiii cu vârste mici (54,7% – în cazul copiilor mai mici de 3 ani; a se vedea *Tabelul*). Această stare a lucrurilor influențează, desigur, necesitatea înființării instituțiilor de educație antepreșcolară.

*Lipsa instituțiilor de îngrijire pentru copiii sub vârsta de 3 ani – creșelor – rămâne a fi în continuare o problemă destul de serioasă pentru Republica Moldova*. Rata totală de includere a copiilor cu vârsta de 0-3 ani în programe educaționale instituționalizate este de circa 22,8%. Majoritatea copiilor (89%) [18, p.37] cuprinși în instituțiile preșcolare au vârsta între 3 și 6 ani, ceea ce denotă lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor cu vârstă sub 3 ani și, respectiv, imposibilitatea părinților tineri cu copii de a se reîncadra peste puțin timp în câmpul muncii. Situația dată este reflectată și de cercetarea noastră, în cadrul căreia 43,1% din respondente au indicat că în localitatea/raionul lor nu există și nici n-au existat creșe, iar dacă și există (este vorba de unele



grupe în grădinițe), copiii nu le frecventau, deoarece erau situate prea departe de locuință (15,3%), nu erau locuri (11,7%) sau din cauza condițiilor nesatisfăcătoare, urmare a cărora copilul frecvent se îmbolnăvea (10,9%). În rezultat, 43,8% din respondente își educă singure copiii sub vârsta de 3 ani sau aceștia sunt educați de părinții lor (10,2%) (a se vedea *Tabelul*).

Republica Moldova a întreprins în ultimii ani unii pași în vederea îmbunătățirii legislației privind încurajarea dezvoltării serviciilor de creșă. Astfel, *Codul educației al Republicii Moldova* prevede (art.15) că educația antepreșcolară se realizează în instituțiile de educație antepreșcolară, de la vârsta de 0 la 3 ani. Cu toate acestea, finanțarea bugetară limitată a determinat ca în instituțiile de educație timpurie să fie înmatriculați copiii cu vârsta de 2-3 ani, în limitele disponibilităților bugetelor locale, care sunt însă în permanență deficitare. În scopul asigurării respectării dreptului de acces la educația antepreșcolară a copiilor cu vârsta sub 3 ani, în Parlamentul Republicii Moldova, recent, au fost înaintate mai multe modificări și completări ale *Codului educației*, printre care și propunerea ca aceste servicii să fie înființate în cadrul grădinițelor de copii, ele fiind incluse în categoria instituțiilor de educație antepreșcolară, care vor fi finanțate din bugetul public național. În așa mod s-ar putea obține ca cel puțin una dintre instituțiile de educație antepreșcolară să activeze în localitățile țării.

O altă propunere ține de modificarea art. 24 al *Codului educației* care prevede că educația antepreșcolară (0-3 ani) se realizează în familie, aceasta beneficiind de finanțare de la bugetul public național, iar, la solicitarea părinților, autoritățile administrației publice locale pot organiza educația antepreșcolară, cu finanțare de la bugetele locale. În formularea nou-propusă educația antepreșcolară urmează să se realizeze în familie sau, la solicitarea părinților, pentru copiii cu vârsta de la 2 la 3 ani – în instituțiile de educație antepreșcolară prevăzute la art.15 alin.(1) lit.a) [19]. Am putea spune că prin această modificare se recomandă de fapt ca educația copiilor cu vârsta mai mică de doi/trei ani să se realizeze în familie, ceea ce va reține în continuare dezvoltarea serviciilor antepreșcolare sau va reduce acest proces la înființarea sporadică a unor grupe în cadrul grădinițelor. Ca urmare, vor fi diminuate semnificativ posibilitățile de îmbinare a responsabilităților părintești cu cele profesionale, de revenire mai devreme, în special a femeilor, în câmpul muncii.

La nivel de politici familiale se consideră că prin finanțarea educației antepreșcolare de la bugetul de stat se vor asigura servicii de calitate pentru toți copiii (spații sigure și prietenoase, dotări corespunzătoare vârstei și nivelului de dezvoltare al copiilor, personal calificat/instruit și motivat să lucreze la standardele solicitate). În Republica Moldova practic nu există instituții preșcolare private, cu excepția unor instituții ce prestează servicii de educație preșcolară, dar ele sunt organizate în calitate de alte tipuri de instituții. Conform noului *Cod al educației*, vor putea fi înființate instituții de învățământ private de toate nivelurile, inclusiv antepreșcolare, având în calitate de condiție obligatorie de realizare a programelor educaționale respectarea standardelor educaționale de stat (art.21(4), 23(3)). Considerăm că aceste prevederi vor stimula dezvoltarea sistemului de instituții de educație preșcolară, constituind un mijloc de completare a necesităților în asemenea instituții pentru părinții care doresc să muncească. Drept urmare, vor crește și posibilitățile lor de îmbinare a activităților casnice cu cele profesionale. În Olanda și în alte țări europene, de exemplu, îngrijirea copilului sub 3 ani este în mare măsură asigurată de către sectorul privat și de guvern, iar angajatorii și părinții plătesc pentru serviciile acreditate [5, p.350-359].

Mai bună este situația în Republica Moldova în ceea ce privește **grădinițele**. Doar 7,6% din respondentele studiului nostru au indicat că în localitățile lor nu sunt grădinițe sau dacă sunt – nu funcționează „anul împrejur” (9,1%). Multe din fostele clădiri ale grădinițelor au fost privatizate sau utilizate pentru alte scopuri decât cele educaționale. Drept cauze ale nefrecventării grădiniței de către copii au servit de asemenea: lipsa locurilor – 18,2%; copilul se îmbolnăvea des – 16,7%; lipsa finanțelor pentru achitarea serviciilor – 7,6%. Drept urmare, 25,8% din respondente își educă singure copiii de această vârstă sau ei sunt educați de către bunici (9,1%) (a se vedea *Tabelul*). După cum relevă și rezultatele altor studii, anume supraaglomerarea determină îmbolnăvirea frecventă a copiilor și diminuarea calității procesului educațional, motiv din care părinții adesea renunță să-și mai ducă copiii la grădiniță [5, p.353-357]. Or, lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor mici, precum și calitatea joasă a acestora, acolo unde ele există, reprezintă impedimente reale de participare a părinților pe piața muncii.

*Combinarea reușită a rolului de mamă cu munca bine plătită ține în mare măsură de felul în care programul de funcționare a serviciilor de îngrijire este adaptat la programul de lucru al părinților.* În majoritatea țărilor europene structurile de educație și îngrijire timpurie a copiilor de vârste mici oferă programe prelungite de lucru, care au în vedere nevoile părinților încadrați în câmpul muncii incluzând și unele aranjamente flexibile (program de seară, de noapte și/sau care acoperă sfârșitul de săptămână). În Suedia, de exemplu, insti-

tuțiile de îngrijire lucrează 10-12 ore pe zi, oferind servicii înainte de și după școală. În Republica Moldova, instituțiile preșcolare, în cea mai mare parte, nu dispun de asemenea servicii, relevante fiind în acest sens și doleanțele respondenților unui alt studiu: „O problemă ține de programul prelungit al grupelor. Mulți părinți lucrează la Chișinău și nu reușesc să aducă copilul la timp dimineața și să-l ia la timp seara. Dacă nu toată grădinița, măcar câteva grupe să funcționeze 12 ore – de la 7 dimineața până la 7 seara” [5, p.356]. Sperăm ca în viitorul apropiat să se obțină o ameliorare a situației date, ținându-se cont și de faptul că *Strategia pentru protecția copilului pe anii 2014-2020* prevede stabilirea programului prelungit de activitate a instituțiilor preșcolare cu cel puțin 1 oră [14, IV(66)].

**Facilitarea procesului de reconciliere a responsabilităților familiale cu activitatea de muncă ține și de implicarea angajatorilor, care ar putea să contribuie la înființarea instituțiilor de îngrijire acolo unde acestea lipsesc, la elaborarea programelor flexibile de lucru pentru părinții/lucrătorii cu copii etc.** În unele țări, spre exemplu în Grecia, sistemele de servicii publice și private care au cel puțin 300 de angajați sunt obligate să pună la dispoziția copiilor acestora un spațiu pentru creșe/grădiniță, iar în Olanda furnizarea unor servicii instituționalizate de îngrijire este considerată responsabilitatea guvernului, a angajatorului și a angajaților [20, p.43].

În Republica Moldova femeile, dat fiind că sunt cele care în majoritatea cazurilor utilizează concediul parental, întâmpină un șir de dificultăți din partea angajatorului. Respondentele studiului nostru (25,9%) au menționat, de exemplu, că o problemă cu care se confruntă des sau totdeauna în perioada sarcinii și a concediului de îngrijire a copilului ține de *imposibilitatea de a-și stabili un program eșalonat/flexibil de lucru*. Ce-i drept, *Codul muncii al Republicii Moldova* prevede că „angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă”, cu condiția „dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv ori de cel individual de muncă”. Stabilirea regimurilor flexibile de lucru este prevăzută și de *Strategia pentru protecția copilului pe anii 2014-2020* (IV, p.64(1)). În realitate însă, aceste prevederi rămân la discreția angajatorului, care, în majoritatea cazurilor, după cum relatează și respondentele mai multor studii, au o atitudine negativă față de solicitările mamelor cu copii.

Programele flexibile de muncă sunt axate pe principiul, potrivit căruia „angajații lucrează în medie un număr de ore standard pe săptămână, dar ei pot să varieze orele lucrate într-o anumită zi sau săptămână cu condiția ca norma de lucru să fie realizată” [20, p.63]. Aceste programe flexibile se pot realiza în diferite variante, precum: timp parțial de muncă; muncă acasă (pentru un astfel de program optează, în special, angajații cu copii mici); ore comprimate de muncă, o zi pe săptămână liberă; *V-time* sau timp voluntar de pauză, prin care angajatul solicită să-și ia o perioadă de pauză în dependență de anumite evenimente din viața de familie sau personală (prima zi de școală a copiilor, vacanța copiilor, sărbători importante etc.).

Implementarea politicilor de echilibrare a vieții profesionale cu cea de familie aduce beneficii atât angajatorilor, cât și angajaților. Astfel, *beneficiile la nivel de organizație/instituție* înseamnă creșterea productivității, îmbunătățirea imaginii organizației, o mai bună recrutare a angajaților, reducerea absenteismului, mai puține cheltuieli generate de problemele de sănătate, creșterea implicării și fidelității angajaților față de instituție. *Beneficiile pentru angajați* se manifestă prin calitatea mai bună a vieții, progrese în carieră și o mai mare satisfacție în muncă, stare de sănătate fizică și mentală mai bună, venituri mai mari și beneficii asociate acestora, mai mult timp pentru propria persoană etc. [21, p.8]. Conflictul dintre muncă și familie poate avea însă consecințe nefaste atât asupra mamei/tatălui (scăderea performanței profesionale, creșterea problemelor de sănătate fizică și emoțională), cât și asupra organizației (scăderea productivității, creșterea absenteismului, fluctuația cadrelor etc.).

În Republica Moldova, chiar dacă în ultimii ani problematica echilibrului dintre cele două domenii de responsabilități apare mai frecvent pe agenda politică a statului nostru, până în prezent nu există mecanisme clare de transpunere în viață a măsurilor ce ar facilita acest proces. Ca și multe alte probleme ce țin de creșterea și educarea copilului, soluționarea problemei privind îmbinarea obligațiilor familiale, parentale și profesionale se realizează preponderent prin eforturile cuplurilor la nivel de gospodărie, fiind însoțită adesea de stresuri și încordări din partea ambilor soți. În această situație, echilibrul este posibil doar cu condiția că unul din părinți este gata să renunțe benevol la interesele personale dintr-un oarecare domeniu. Echilibrul este deci posibil prin reducerea de către membrii adulți ai familiei a obligațiilor, necesităților și năzuințelor proprii [17, p.303] [22], toate acestea având consecințe în ultimă instanță și asupra deciziei de a naște copii.

**Printre alte măsuri cu influență benefică** (semnificativă și foarte mare) **asupra comportamentelor re-productive**, menționate de către respondentele studiului nostru, se enumeră: majorarea scutirii fiscale anuale pentru copiii aflați la întreținere (63,7% din respondente), care în prezent este extrem de mică în țara noastră

(2340 lei); reducerea vârstei de pensionare pentru femeile cu 3 și mai mulți copii (62,3%)\*; promovarea vieții de familie și a familiei fericite, de succes, cu 2 sau mai mulți copii în calitate de normă socială (59,4%); împrumuturi preferențiale pentru plata fertilizării *in vitro* (extracorporale) cuplurilor care suferă de infertilitate (49,9%); cursuri/instruire în domeniul planificării familiei (44,5%). Cele mai înalte valori au înregistrat în acest grup de măsuri calitatea și costul serviciilor medicale la nașterea și în perioada îngrijirii copilului (76,8%); asigurarea gratis cu produse alimentare a copiilor din familiile cu venituri mici în primii doi ani de viață (76,3%); ajutorul financiar familiilor tinere în scopul rambursării împrumuturilor pentru locuințe (76,0%) etc.

### Concluzii

Politicile familiale din Republica Moldova, axate preponderent pe suportul financiar, „monetar și material” [14, IV(66)], nu vor fi însoțite de schimbări însemnate la nivelul situației demografice, natalității. Aceste beneficii, fiind mici în comparație cu cerințele actuale de creștere și de socializare a copilului, precum și diminuate de evoluția nivelului de inflație, puțin posibil să sporească decizia cuplurilor de a naște copii. Cu atât mai mult că este vorba, în primul rând, de familiile tinere aflate la început de cale și care, în cea mai mare parte, nu dispun de o profesie, de un loc de lucru, de loc de trai etc., în alți termeni – de resursele necesare pentru creșterea copilului.

Palpabilitatea impactului politicilor familiale asupra fertilității/deciziei de a naște copii poate fi resimțită în condițiile în care se va ține cont de caracterul integrator al acestora, de multitudinea factorilor care influențează, direct și indirect, grupul familial. Or, sistemul alocațiilor și al ajutoarelor materiale pentru familie are o influență mai simțitoare asupra fertilității atunci când este însoțit de măsuri sociale, de ameliorarea condițiilor de locuit, de creșterea calității educației, serviciilor de sănătate, de extinderea sistemului de servicii publice pentru familie, a sistemului de servicii preșcolare pentru copii (creșe, grădinițe etc.), de concedii pre- și post-natale bine plătite, de garantarea locurilor de muncă pe perioada în care mama se află în concediu, de crearea condițiilor favorabile pentru îmbinarea responsabilităților profesionale și familiale, de creșterea posibilităților de desfășurare a activităților la domiciliu pentru femeile care doresc să se ocupe în același timp de îngrijirea copiilor, de oferirea locurilor de muncă cu program redus, a posibilităților de a-și alege timpul de lucru, de eliminarea stereotipurilor de gen din societate, de participarea egală a femeilor și bărbaților în toate sferele vieții sociale, economice, culturale și politice, inclusiv la luarea deciziilor, de atenția sporită față de potențialul demografic al familiei tinere etc.

Este greu de imaginat ca în condițiile actualului declin economic din Republica Moldova și prezenței corupției în toate sferele vieții să se întreprindă schimbări esențiale în domeniul social, în situația familiilor, în primul rând – a celor tinere, care constituie o sursă importantă de creștere a natalității, dar care, în cea mai mare parte, sunt afectate de sărăcie. Oricum, este necesar să se conștientizeze faptul că politicile sociale/familiale eficiente prin finalitățile demografice reprezintă un fundament necesar pentru dezvoltarea economică a țării, contribuind la stabilizarea numărului populației active, un preț plătit pentru stabilitatea socială și politică a societății în întregime. Acest impact al politicilor familiale a fost perceput și de respondentele prezentei investigații, care au evidențiat printre cele mai

importante acțiuni ce necesită a fi întreprinse la ora actuală în vederea stabilizării întregii situații social-economice din țară: creșterea natalității (86,4%), reducerea mortalității și creșterea speranței de viață (77,7%), îmbunătățirea condițiilor de ocupare a femeilor cu copii de vârstă preșcolară (89,1%), îmbunătățirea condi-

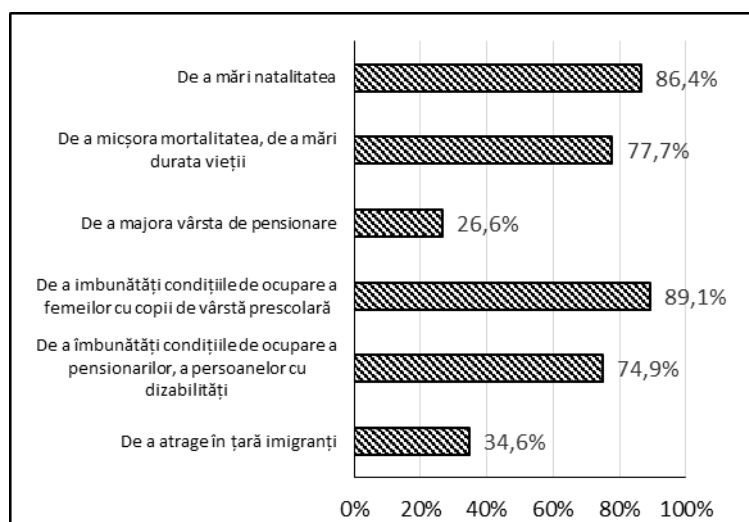


Fig.2. Măsuri necesare de întreprins pentru stabilizarea situației social-economice în Republica Moldova

\* Conform noului sistem de pensionare (*Legea Parlamentului Republicii Moldova nr.290 din 16.12.16*), pentru femeile care au născut și educat 5 și mai mulți copii până la vârsta de 8 ani, de la 1.07.2017 vârstele standard de pensionare se diminuează cu 3 ani, fiind deci de 60 ani. La momentul realizării cercetării vârsta de pensionare a femeilor era de 57 ani.



țiilor de ocupare a pensionarilor (74,9%). Majorarea vârstei de pensionare și atragerea în țară a imigranților – politici de care sunt preocupate actualmente mai multe state europene (parțial și Republica Moldova – reforma sistemului de pensionare), în vederea soluționării problemelor economice și demografice, au înregistrat cele mai mici valori, respectiv 26,6% și 34,6% (a se vedea *Figura 2*).

#### Referințe:

1. BULGARU, M., BULGARU, O. Politici familiale cu impact asupra comportamentului reproductiv. În: *Studia Universitatis (Seria Științe Sociale)*, 2016, nr.8 (98), p.3-13. ISSN 1814-3199
2. GAUTHIER, A.H., ATZIUS, J.H. Family benefits and fertility: An econometric analysis. In: *Population studies*. 1997, no.51(3), p.295-306. ISSN 0032-4728
3. DIRK, J. van de KAA. *The Idea of a Second Demographic Transition in Industrialized Countries*. [Accesat: 21.01.2017] Disponibil: [http://virtualpostgrads.unisabana.edu.co/pluginfile.php/163483/mod\\_resource/content/5/kaa\(1\)%20second%20demographic%20transition.pdf](http://virtualpostgrads.unisabana.edu.co/pluginfile.php/163483/mod_resource/content/5/kaa(1)%20second%20demographic%20transition.pdf)
4. *Legea privind prestațiile sociale pentru copii*, nr.315 din 23.12.2016. [Accesat: 27.01.2017] Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=368464>
5. BULGARU, M., CHISTRUGA, I. *Familia tânără: aspecte ale adaptării la societatea în schimbare*. Chișinău: CEP USM, 2015. 452 p. ISBN 978-9975-71-720-5
6. *Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie: rezultatele cercetării statistice*, trimestrul II, 2010. [Accesat: 26.01.2017] Disponibil: [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/Reconcilierea/Reconcilierea\\_2010.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Reconcilierea/Reconcilierea_2010.pdf)
7. GHETĂU, V. *Declinul demografic și viitorul populației României. O perspectivă din anul 2007 asupra populației României în secolul 21*. Buzău: Alpha MDN, 2007. 74 p. ISBN 978-973-7871-88-6
8. *Învățământul preșcolar și protecția copilului în Europa: eliminarea inegalităților sociale și culturale*. EACEEA, 2009. 194 p. ISBN 978-92-9201-020-1
9. POPESCU, C. *Reforma concediului de îngrijire a copiilor de vârstă 0-3/3-6 ani: mai scurt, mai bine plătit, urmat de servicii bune de creșă/grădiniță*. Chișinău: „Expert-Grup”, 2015, p.10-11, 15-16. [Accesat: 11.02.2017] Disponibil: [http://www.expert-grup.org/ro/biblioteca/item/download/1445\\_3194dc9f62bf87e7df42267b47d2e7ee](http://www.expert-grup.org/ro/biblioteca/item/download/1445_3194dc9f62bf87e7df42267b47d2e7ee)
10. *Raport social anual 2015*. Chișinău: Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, 2015. [Accesat: 25.01.2017] Disponibil: <http://www.mmpsf.gov.md/sites/default/files/document/attachments/rsa2015.pdf>
11. *Manual pentru abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă, incluziune socială și protecție socială*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene, 2008. 42 p. ISBN 978-92-79-09281-7
12. BĂLUȚĂ, O. (coord.), IANCU, A., DRAGOLEA, A. *Parteneri egali. Competitori egali*. București: Maico, 2007. 217 p. ISBN 978-973-7620-11-8
13. *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union*. [Accesat: 22.01.2017] Disponibil: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0606en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0606en.pdf)
14. *Strategia pentru protecția copilului pe anii 2014-2020*. [Accesat: 24.01.2017] Disponibil: <http://lex.justice.md/md/353459/>
15. *Work-life balance: Echilibrul dintre viața personală și cea profesională*. [Accesat: 22.01.2017] Disponibil: <https://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/1393/Work-life-balance:-Echilibrul-dintre-viata-personala-si-cea-profesionala>
16. THÉVENON, O. Increased Women's Labour Force Participation in Europe: Progress in the Work-Life Balance or Polarization of Behaviours? In: *Population, JSTOR*, 2009, 64(2), p.235-272. [Accesat: 22.01.2017] Disponibil: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00439108/document>
17. ЧЕРНОВА, Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей. В: *Журнал исследований социальной политики*, 2012, Том 10, № 3, с.295-308.
18. *Educația în Republica Moldova. Publicație statistică, 2013/2014*. Chișinău: BNS, 2014. [Accesat: 24.01.2017] Disponibil: [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/Educatia/Educatia\\_RM\\_2014.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Educatia/Educatia_RM_2014.pdf)
19. *Moldova are nevoie de o legislație îmbunătățită care va încuraja dezvoltarea serviciilor de creșă*. [Accesat: 24.01.2017] Disponibil: <http://palihovici.pldm.md/index.php?pag=news&id=255&rid=721&l=ro>
20. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005. 94 p. ISBN 92-79-00053-5 [Accesat: 24.01.2017] Disponibil: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2488&langId=en>
21. PETROVAI, D. *Eficientă în viața profesională și în cea personală*. Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006. [Accesat: 24.01.2017] Disponibil: <http://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Eficienta-in-viata-profesionala-si-in-cea-personala.pdf>
22. LARSEN, T.P. Work and Care Strategies of European Families: Similarities or National Differences? In: *Social Policy and Administration*. 2004, vol.38, no 6, p.654-677. ISSN 1467-9515

Prezentat la 02.03.2017