

# PARTICULARITĂȚI ÎN IMPLEMENTAREA CONCEDIULUI PATERNAL ÎN REPUBLICA MOLDOVA<sup>1</sup>

Inga SÎNCHEVICI-CHISTRUGA, doctor în sociologie  
INCE, Centrul de Cercetări Demografice, Republica Moldova,  
<https://orcid.org/0000-0002-3241-9864>, [i\\_sinchevici@yahoo.com](mailto:i_sinchevici@yahoo.com)

DOI: <https://doi.org/10.36004/nier.cdr.2022.16.7>

**Abstract.** *Paternity leave belongs exclusively to the father, is of short duration and is granted after the birth of a child, intended to allow the father to spend time with his partner and the newborn child. In the Republic of Moldova, this leave lasts 14 days and is granted in the first 6 months after the birth of the child. During paternity leave, the employee benefits from a paternity allowance that cannot be lower than the average monthly insured income and is paid from the state social insurance budget. The article was developed on the basis of the qualitative study "Attitudes and practices applied in the implementation of paternity leave" in which fathers who have children up to 3 years of age and experts involved in family policies were interviewed, conducted in September 2022. The research method was the semi-structured sociological interview. The study data revealed that paternity leave influences the well-being of the child and the couple. The main difficulties in the implementation of paternity leave are: correlating the right to paternity allowance with the work situation and the contribution period; lack of encouragement from employers; poor information of parents regarding the right to paternity leave; discrimination by employers, and colleagues; constraints related to time and circumstances at work; failure to take into account specific circumstances (birth of twins, premature birth, disability or health status of mother or child). The article concludes with recommendations regarding the improvement of policies for granting paternity leave in the Republic of Moldova.*

*The article was elaborated within the State Program Project (2020-2023) 20.80009.0807.21 „Migration, demographic changes, and situation stabilisation policies”.*

**Keywords:** *paternity leave, paternity allowance, family, child, employer, family policy*

**JEL:** J13

**UDC:** 314.1; 305-055.1

**Introducere.** Politicile de concediu pentru creșterea copilului sunt importante structuri instituționale care reglementează modul în care prețuim și înțelegem rolul bărbaților și femeilor ca părinți și ca lucrători în societatea actuală (Rachelle, 2018). Concediul de paternitate este o componentă de bază a politicilor publice care vizează echilibrul dintre viața profesională și viața privată. Programele de concediu de paternitate favorizează mediile de lucru mai echitabile și contestă normele de gen care stereotipează femeile ca îngrijitoare primare (Secrets, 2020).

Concediul de paternitate este relativ nou în Republica Moldova, cadrul legal fiind aprobat la 15.11.2016 (Hotărârea Nr. 1245 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată

---

<sup>1</sup> Studiul a fost realizat în cadrul proiectului din Programul de Stat 20.80009.0807.21 „Migrație, schimbări demografice și politici de stabilizare a situației (2020-2023)”.

a indemnizației paternale). Acest concediu este, de regulă, de scurtă durată după nașterea sau adoptarea unui copil și este destinat să permită tatălui de a petrece timp cu partenera și copilul. Are o durată de 14 zile, se acordă în primele 12 luni de zile de la nașterea copilului. Până la 01.09.22 acest concediu se acorda în primele 56 de zile (Codului Muncii, art. 124<sup>1</sup> Concediul paternal). Această modificare va oferi mai mult spațiu de manevră pentru tații care se confruntă cu anumite constrângeri legate de timp și circumstanțe la locul de muncă, dar în același timp se va reduce proporția taților care vor implementa concediul paternal în primele două luni de zile de la nașterea copilului. Astfel, cel mai indicat este ca acest concediu să fie utilizat preponderent în primele trei luni de la nașterea copilului, fiindcă aceasta ar fi o perioadă destul de dificilă și solicitantă pentru mamă de a face față responsabilităților de îngrijire și creștere a copilului.

Dreptul la indemnizație paternală se acordă tatălui asigurat în sistemul public de asigurări sociale, angajat în baza contractului individual de muncă sau aflat în raport de serviciu în baza actului administrativ, precum și liber-profesionistului ce practică activitate în domeniul justiției, pentru îngrijirea copilului nou-născut, cu domiciliul sau reședința în Republica Moldova.

În perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat. Hotărârea de Guvern nr.1245/2016 stabilește condiționarea dreptului la indemnizația paternală de: stagiul de cotizare de cel puțin 3 ani sau de cel puțin 9 luni în ultimele 24 luni premergătoare datei nașterii copilului; realizarea unui venit asigurat în ultimele 3 luni premergătoare lunii nașterii copilului. Experții în domeniu califică aceste prevederi, într-o oarecare măsură, discriminatorii în raport cu bărbații, fiindcă în cazul femeilor asigurate acestea au dreptul la indemnizația de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare. Astfel, ar fi justă și oportună stabilirea dreptului taților salariați la o indemnizație paternală indiferent de mărimea stagiului de cotizare. Norma respectivă ar contribui la excluderea aspectelor discriminatorii în raport cu bărbații și la o implicare mai mare a acestora în îngrijirea copiilor din primele zile după naștere (Oceretnîi, 2021).

La nivel european, legislația privind concediul de paternitate a fost introdusă sau dezvoltată în multe state, în special la sfârșitul anilor 1990. Durata medie a concediului paternal în UE este de 12,5 zile, variind de la o zi în Italia până la 64 de zile lucrătoare zile în Slovenia. În toate cazurile în care durata concediului de paternitate este de șapte zile sau mai scurt, indemnizația este de 100% din venitul anterior. Quantumul indemnizației variază în cazurile în care concediul de paternitate este mai lung de șapte zile (Belle, 2016).

În iulie 2019 a fost adoptată Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața

profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor. Până la adoptarea acesteia nu existau standarde minime cu privire la concediul de paternitate, acesta nefiind reglementat nici prin alte convenții la nivel internațional (Oceretnîi, 2021). Noile prevederi impuse de directivă stabilesc: dreptul taților de a beneficia de concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare, care urmează să fie efectuat cu ocazia nașterii copilului, fără a fi condiționat de perioada de muncă sau vechimea în muncă, starea civilă sau statutul familial al salariatului; posibilitatea reglementării acordării acestui concediu în formule flexibile (înainte sau după nașterea copilului); cerințe pentru determinarea cuantumului indemnizației la un nivel care să asigure cel puțin venitul ratat de către tată în cazul întreruperii activităților sale din motive legate de starea sa de sănătate, în limita unui plafon stabilit în dreptul intern.

**Gradul de abordare a temei în literatura științifică.** Cele mai multe rezultate ale studiilor desfășurate privind impactul implementării concediilor de paternitate evidențiază efecte pozitive. Astfel, unele studii relevă că politicile de concediu paternal reduc decalajul dintre participarea mamelor și taților pe piața muncii. Aceste politici vor avea o eficiență mai mare dacă intervin în momentele critice, când bărbații sunt mai deschiși spre schimbarea comportamentului – de exemplu, atunci când devin tați. Este mai probabil ca bărbații să creeze o legătură strânsă cu copiii lor, dacă încep să aibă grijă de ei de la o vârstă fragedă. Astfel, politicile de concediu de paternitate sunt asociate cu o creștere de 4,9% a ratei de participare a femeilor pe piața muncii (Bettelli M. F., 2020).

Unii cercetători autohtoni (Ciobanu C., 2016) consideră că oferirea opțiunii de concediu paternal ar promova egalitatea de gen inclusiv prin diminuarea stereotipurilor de gen. Promovarea acestei politici ar impulsiona angajatorii să treacă peste ezitarea lor la angajarea și promovarea femeilor tinere, ezitare care persistă la moment anume din cauza obligațiilor familiale și concediului exclusiv maternal.

Alte studii evidențiază că implementarea concediilor paternale poate contribui la consolidarea relațiilor familiale. În Islanda părinții eligibili pentru concediul de paternitate au o probabilitate mai mică de a divorța în perioada primilor cincisprezece ani din viața copilului lor. De asemenea s-a evidențiat că concediul de paternitate are cel mai puternic impact în rândul cuplurilor în care mama are un nivel educațional mai mare sau egal cu cel al tatălui (Olafsson & Steingrimsdottir, 2020).

În unele cercetări se sugerează că concediul de paternitate are efecte pozitive asupra implicării pe termen lung a tatălui în îngrijirea copilului (Rege & Solli, 2010).

Nepomnyaschy și Waldfogel (2007) au constatat că tații sunt mai predispuși să-și ia concediu de paternitate la primul lor copil. Acest lucru poate indica fie că sunt mai mulți copii și povara financiară este mai mare, astfel încât tații nu-și permit să-și ia concediu sau că mamele cu mai mulți copii

sunt mai experimentate și, prin urmare, e mai puțin probabil să aibă nevoie de ajutor de la tată în îngrijirea unui copil după naștere. O altă concluzie interesantă este că în cuplurile cu venituri duble, tații care conviețuiesc cu mamele au mai multe șanse să ia concediu decât cei care sunt căsătoriți, reflectând probabil că cuplurile conviețuitoare au atitudini mai egalitare și neutre față de creșterea copiilor decât cei din familii care au atitudini mai tradiționale.

Investigațiile recente au evidențiat probabilitatea că concediul de paternitate poate contribui la reducerea ratei de fertilitate și intențiilor reproductive. Astfel, introducerea a două săptămâni de concediu de paternitate plătit în Spania în 2007 a dus la o reducere a fertilității. Părinții care aveau (doar) dreptul la concediu de paternitate, au avut probabilitatea mai mică să aibă un copil în următorii șase ani, comparativ cu părinți neeligibili. Aceasta se explică prin implicarea mai mare a taților în îngrijirea copiilor, ceea ce a dus la o sporire a activității profesionale în rândul mamelor. De asemenea, intențiile reduse ale taților de a mai avea copii se pot datora gradului de conștientizare crescut al acestora privind costurile de creștere a copiilor și la o schimbare a preferințelor în ceea ce privește numărul copiilor în favoarea calității copilului (Farré & González, 2019).

**Metodologia cercetării.** Articolul a fost elaborat în baza studiului calitativ, în cadrul căruia au fost intervievați 16 tați, care au copii cu vârsta de până la 3 ani (dintre care 6 au beneficiat de concediu paternal și 10 nu au avut acest concediu), desfășurat în perioada august-septembrie 2022. Metoda de cercetare a fost interviul sociologic semi-structurat, iar instrumentul de cercetare – ghidul de interviu.

*Scopul studiului* a constat în analiza particularităților, factorilor, dificultăților și beneficiilor în implementarea concediului paternal.

*Ipoteza generală a studiului* se referă la faptul că accesarea concediului paternal este condiționată de stabilitatea profesională, asigurarea financiară și orientarea valorică a taților.

*Caracteristici ale eșantionului.* Respondenții aveau vârsta cuprinsă între 23-43 de ani. Activau în diverse domenii de activitate – IT, cultură, antreprenariat, sănătate, construcții, educație, comerț, servicii. Au fost intervievați tați cu nivel de instruire superior, profesional tehnic, gimnazial, liceal.

**Rezultate principale.** Conform datelor Casei Naționale de Asigurări Sociale, numărul taților care au beneficiat de indemnizația paternală la situația 01.01.2022 constituia 4608 persoane. Dacă raportăm acest număr la totalul născuților-vii, observăm că ponderea taților care beneficiază de concediu paternal este de 15%.

Cuantumul indemnizației paternale constituie 100% din venitul mediu lunar asigurat în ultimele 3 luni premergătoare lunii nașterii copilului (venit din care au fost calculate și plătite contribuții de asigurări sociale). În începutul

anului 2022 valoarea medie a indemnizației de paternitate a constituit 5309,11 lei (Tabelul 1).

**Tabelul 1. Numărul de beneficiari de indemnizație de paternitate și cuantumul mediu al indemnizației de paternitate**

| Anul       | Numărul de beneficiari | Cuantumul mediu al indemnizației |
|------------|------------------------|----------------------------------|
| 01.01.2022 | 4608                   | 5309,11                          |
| 01.01.2021 | 4276                   | 4947,13                          |
| 01.01.2020 | 3946                   | 4509,68                          |
| 01.01.2019 | 2887                   | 4392,61                          |
| 01.01.2018 | 2559                   | 4074,13                          |
| 01.01.2017 | 60                     | 4162,33                          |

Sursa: Casa Națională de Asigurări Sociale.

Absolut toți tații participanți în cadrul studiului au subliniat că aflarea în concediu de paternitate a avut efecte pozitive atât pentru el, cât și pentru familia acestuia. Printre acestea se enumeră:

**Crearea legăturilor emoționale puternice dintre tată și copil.** "Eu compar cu primul copil, cu el nu am stat în concediu. Veneam târziu și obosit după serviciu și nu am reușit să petrec timp cu el. Nici nu înțelegem când crește așa de repede. La cea mică chiar mi-am rezervat timp pentru ea și vreau să vă spun că relația e alta." Ea permanent mă caută, mă așteaptă. Băiatul e mai mult lipit de mama fiindcă doar ea l-a îngrijit de mic". "Copilul se adresează ambilor părinți atunci când are nevoie de ceva, nu numai mamei, cum era înainte".

**Dezvoltarea abilităților de îngrijire a nou-născuților.** "Fetița era foarte mică, soția avea frică să o băiască. Eu tot aveam careva temeri, dar a trebuit să ajut și de atunci doar eu îi fac băița".

**Întărirea încrederii în capacitatea lor de a avea grijă de copii.** "Eu niciodată nu m-am gândit că eu o să fiu în stare să mă descurc singur cu un copil mic în timpul cât soția e la universitate. Deja știu că dacă plânge ceva îl deranjează - trebuie să-l schimb, să îi dau mâncare, să nu-i fie cald etc."

**Schimbarea atitudinii față de îngrijirea copiilor.** "Eu întotdeauna am respectat munca femeii, dar se mai întâmpla ca să zic că nu-i tare greu să stai acasă și să ai grijă de copil. După ce am stat două săptămâni în concediu mi-am schimbat părerea. Femeia după naștere ea numai pe copil îl vede, uită de dânsa. La fiecare geamăt a copilului ea e alături, de aceea e nevoie de cineva care să preia o parte din celelalte munci de casă".

**Oferirea suportului celorlalți membri de familie în caz de naștere complicată, naștere prematură, probleme de sănătate.** "Al treilea copil al nostru s-a născut prematur. Soția împreună cu cel mic a trebuit să stea în spital 3 săptămâni ca să adauge în greutate. Acasă mai era un copil de școală și unul de grădiniță. Bunicii sunt departe și nu avea cine să ne ajute. De aceea datorită

*acestui concediu paternal eu am putut să am grijă de ceilalți doi – să le pregătesc mâncarea, hainele, să verific temele etc.”.*

**Creșterea responsabilității muncii casnice.** *”Eu atunci am înțeles că nu e ușor să ai grijă de un bebeluș și să gospodărești. De asta de atunci eu mai des fac unele treburi care înainte doar soția le făcea – mâncare, călcat, dat cu aspiratorul”.*

Cei mai mulți tați care s-au aflat în concediu de paternitate (4) au recurs la aceasta din **dorința proprie**. *”Copilul nostru a fost tare mult așteptat și dorit, de aceea cum am aflat că există așa posibilitate să stai acasă cu copilul după naștere și încă să fii plătit am zis că o să o utilizez”. Într-un caz **exemplul altor colegi și apropiați** a fost stimulul care i-a influențat să solicite concediu de paternitate. *”La serviciul meu toți tații își iau acest concediu. Ce-i drept responsabil de la resurse umane ne informează și ne propune ca noi să utilizăm acest concediu fiindcă pe ei ca angajatori nu-i afectează acest lucru”.* Pentru un alt tată **necesitatea de a fi alături de soție** a fost motivul care a dus la faptul ca el să beneficieze de acest concediu. *”Copilul s-a născut cu mai multe probleme de sănătate. Nașterea a fost foarte grea, soția era extrem de epuizată. Se impunea să fiu alături de ei”.**

Cauzele neutilizării concediului paternal sunt multiple, astfel în mai multe cazuri tații nu recurg la implementarea concediului paternal din multiple motive. Rezultatele interviurilor ne-au permis să scoatem în evidență următoarele cauze:

**Necunoașterea dreptului de a beneficia de concediu paternal.** *”La mine copilul s-a născut cu doi ani în urmă. Nici eu, nici soția nu știam de acest concediu deși ambii suntem cu studii superioare”.*

**Dubla salarizarea – oficială și ”în plic”.** *”Eu lucrez la firmă de transport și la noi nu tot salariul ni se dă pe card. Dacă aș sta cele 2 săptămâni aș primi doar jumătate din leafa mea, soția acum nu lucrează și nu ne-ar ajunge pentru cheltuieli”.*

**Angajarea neoficială.** *”Eu mă ocup cu reparații, construcții și nu sunt angajat la nimeni de asta nu pot obține concediu paternal. Lucrez atunci când am comandă, chiar după nașterea băiatului eu m-am dus și am făcut la un consătean stabilit în Italia reparație. Pot să stau acasă mai mult numai iarna dacă nu am comenzi și la sărbători”.*

**Perioade specifice de activitate a întreprinderii/companiei.** *”La noi acum totul este la foc continuu. Este perioada cea mai importantă a anului. Aprovizionarea cu materie primă. De aceea eu nu m-am încadrat în primele 56 de zile după naștere”.*

**Dependența de venituri complementare locului de muncă.** *”Salariul meu este oficial, dar lucrând la unul dintre cele mai luxoase restaurante din Chișinău pe lângă acest salariu eu mai adun încă unul sau mai mult din ”bacșiș”. Nici nu m-am interesat de acest concediu dar nici nu ar fi avantajos din punct de vedere financiar pentru familia noastră”.*

**Imposibilitatea de a lua concediu paternal din cauza lipsei forței de muncă.** *"Activez ca și cadru didactic la universitate. Prima dată mi s-a permis fiindcă l-am luat în perioada vacanței de iarnă. Cu al doilea nu mi se permite că nu are cine ține orele în locul meu". "Noi la lucru fiecare facem munca pentru 2-3 angajați. Nici vorbă de așa ceva. Dar ne intră în voie dacă avem nevoie ceva de rezolvat urgent". Cei mai mulți tați conștientizează că din cauza deficitului de angajați la locul de muncă, aflarea lor în concediu de paternitate ar pune pe colegii de serviciu o povară și ar perturba ritmul de lucru. "În general nu există înlocuitori, aceasta înseamnă că colegii lor trebuie să preia din sarcinile mele cât timp mă aflu în concediu".*

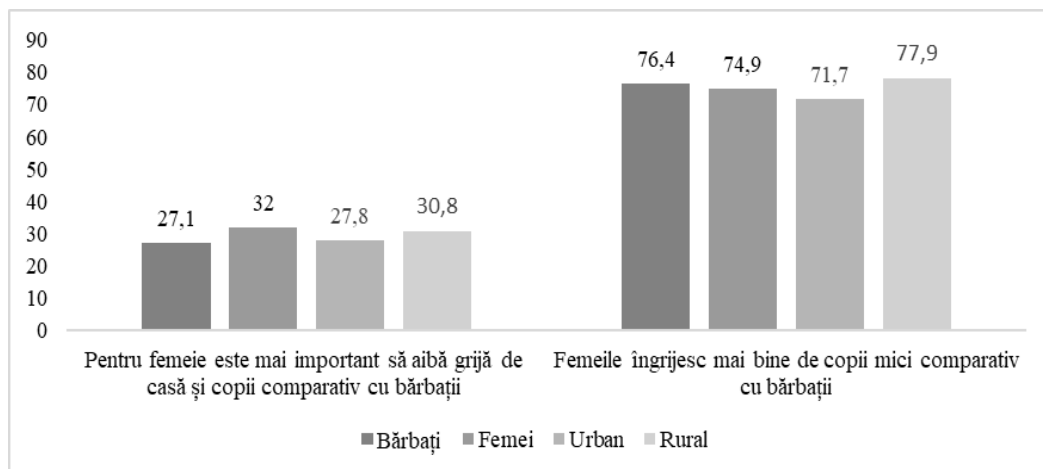
**Imposibilitatea înlocuirii specialiștilor înalt calificați și specializați în anumite domenii.** *"Eu sunt unicul specialist din întreprindere care înțelege cum funcționează întreg sistemul. Nu este alt specialist care să poate preia din sarcinile mele, nici directorul companiei nu mă poate înlocui". Aceasta înseamnă că perioadele de concediu mai scurte creează o povară mai mare și stres decât perioadele mai lungi în care este mai probabil ca organizațiile să caute și găsească o persoană adecvată care să o înlocuiască.*

**Atitudinea angajatorului.** *"La patronul meu suntem angajați numai bărbați. Nimeni nu își ia și nu o să fiu înțeles dacă eu o să cer. La toți de copii se ocupă cel mai mult soția".*

**Situația pandemică.** *"Soția a născut în perioada restricțiilor legate de pandemie când și așa trebuia să stăm mai mult pe acasă de aceea nici nu trebuia să mai cer de la serviciu să mă aflu în acest concediu".*

**Conceptiile despre rolurile tradiționale de gen în exercitarea muncii casnice și a activității de îngrijire a copiilor,** potrivit cărora mama este considerată cea care este responsabilă de îngrijirea copilului.

Implicarea mai sporită a taților în îngrijirea copiilor are efecte benefice asupra dezvoltării cognitive, de comportament a copiilor. Deci, este esențial de implicat tații în îngrijirea copiilor de la momentul nașterii, inclusiv prin oferirea concediului paternal fiindcă are efecte directe asupra bunăstării copilului. Cu toate acestea datele prezentate în *Figura 1* demonstrează că stereotipurile de gen sunt adânc înrădăcinate în conștiința de masă a populației Republicii Moldova și ascunde loialitatea față de tradiția stabilită: pentru un bărbat munca este mai importantă și el este cel care trebuie să câștige bani, să-și asigure familia.



**Figura 1. Opiniile populației cu privire la unele responsabilități familiale ale femeilor și bărbaților**

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

Tații care s-au aflat în concediu de paternitate au utilizat acest timp în diferite modalități:

- Implicarea în sarcinile de îngrijire a copilului nou-născut. *"Am ajutat-o mult pe soție fiindcă era după intervenție chirurgicală și-i era dificil să țină copilul în brațe". "În acele două săptămâni noaptea eu mă trezeam și-l legănam când începea să plângă, îi dădeam voie soției să se odihnească după ce îl alăpta".*
- Preluarea activităților de îngrijire și supravegherea celorlalți membri de familie.
- Preocuparea preponderentă pe durata concediului paternal de soluționarea problemelor gospodărești. *"Sincer să fiu am făcut fațada la casă în timpul concediul paternal".*
- Continuarea îndeplinirii activităților de serviciu. *"Ceea ce fac eu în companie altcineva nimeni nu poate face, așa că eu am continuat să lucrez doar că de acasă".*
- Tați care erau în concediu paternal doar la locul de muncă de bază. *"Eu nu am cerut acest concediu de la celelalte două firme cu care lucrez și la ele am continuat să-mi îndeplinesc obligațiunile".*
- Călătorii, odihnă. *"Copilul era foarte liniștit, așa că am profitat și ne-am odihnit la mare".*

Angajatorul este obligat să încurajeze salariații să beneficieze de concediu paternal. Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu paternal sunt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii. Datele studiului realizat ne-a permis să identificăm mai multe tipuri de



angajatori în ceea ce privește opinia lor cu privire la aflarea angajaților în concediu de paternitate:

- Angajatori cu opinii conservatoare *"Patronul meu este de modă veche. Chiar dacă mi-a permis să-mi iau acest concediu nu m-a înțeles din moment ce soția nu lucrează"*. Acești angajatorii pot considera astfel de angajați ca fiind mai puțin devotați și de încredere, reducând astfel probabilitatea ca aceștia să fie promovați și să beneficieze de creșteri de salariu.
- Angajatori care înțeleg și susțin necesitatea utilizării de către tați a concediului paternal dar care din motive obiective nu acceptă. *"La noi nu este posibil așa să-ți iai două săptămâni concediu. Pe cel de odihnă tot îl luăm pe etape, doar o singură dată pe an și atunci vara"*.
- Angajatori care-i încurajează pe angajați să beneficieze de concediul paternal (îndeosebi în domeniul IT).

Totodată concediul de paternitate nu este compatibil cu culturile organizaționale bazate pe etica masculină, deoarece acestea necesită un angajat extrem de flexibil și disponibil fără nicio responsabilitate familială.

În vederea informării și încurajării bărbaților să beneficieze de concediul paternal, MSMPS, în parteneriat cu sectorul asociativ, au realizat un spot video la acest subiect, fiind difuzat la posturile TV și pe rețelele de socializare. În conformitate cu datele interviurilor niciun respondent nu a fost informat din materiale promoționale din mass-media despre posibilitatea accesării concediului paternal ceea ce accentuează necesitatea realizării în continuare a unor materiale complexe despre importanța acestui concediu și modalitatea de a beneficia de el.

O condiție importantă care-i motivează pe tați să-și ia concediu de paternitate este simplitatea sistemului de a beneficia de acest drept. *"Nu a fost nimic complicat să scriu cerere și ulterior să fie depusă la CNAS. Nu a trebuit mult să umblu pe drumuri"*. În conformitate cu regulamentul actual, cererea pentru stabilirea indemnizației paternale se depune personal de către tatăl sau mama copilului, cu prezentarea documentelor confirmative (buletin de identitate al solicitantului; certificatul de naștere al copilului, înregistrat la subdiviziunea competentă a Agenției Servicii Publice; după caz, extrasul din ordinul de acordare a concediului paternal, în original, eliberat de la toate unitățile în care desfășoară activități), la casa teritorială de asigurări sociale de la locul de domiciliu sau reședință ori la casa teritorială în a cărei rază de deservire se află unitatea de la locul de muncă de bază sau în mod electronic prin intermediul portalului guvernamental unic al serviciilor publice ori al paginii web oficiale a Casei Naționale de Asigurări Sociale. Cererea pentru stabilirea indemnizației paternale și actele necesare se examinează în termen de 30 zile calendaristice de la data înregistrării cererii la casa teritorială, în cazul cererii electronice - de la data înregistrării cererii în sistemul informațional. Dacă termenul de depunere a actelor este depășit, casa

teritorială refuză stabilirea indemnizației. În acest caz, în termen de 10 zile calendaristice de la luarea deciziei de refuz, solicitantului i se comunică motivul refuzului.

**Tabelul 2. Caracteristicile sociale ale taților care și-au luat concediu de paternitate**

|   |   |
|---|---|
| <b>Condițiile de muncă</b>              | Sunt angajați calificați.<br>Poziția socio-profesională este stabilă.   |
| <b>Situația familială</b>               | Se află în concediu de paternitate la primul (4 tați) sau al doilea copil (4 tați).<br>Soția este angajată în câmpul muncii.<br>Sunt dispuși să preia o parte din sarcinile gospodărești. |
| <b>Venituri</b>                         | Veniturile salariale depășesc 10000 de lei.   |
| <b>Caracteristici socio-demografice</b> | Preponderent sunt tineri, vârsta medie a respondenților a fost de 34 de ani la momentul nașterii copilului.<br>Dețin studii superioare.   |
| <b>Componenta gospodăriei</b>           | Acolo unde este familia extinsă în proporție mai redusă se ia concediu de paternitate.  |

În conformitate cu datele din tabelul 2, tind să-și ia concediu paternal tații cu nivel înalt de instruire, relativ tineri și cei care au stabilitate la locul de muncă.

**Concluzii.** Dreptul de concediu paternal este corelat cu situația de muncă a tatălui (tatăl care beneficiază de concediu paternal: veniturile sunt preponderent oficiale și semnificative; tatăl care nu beneficiază de concediu paternal: este dependent de venituri neoficiale; angajat neoficial). Astfel se impune în continuare promovarea angajării și salarizării oficiale integrale fiindcă constrângerile financiare au un impact semnificativ asupra alegerilor oamenilor. Deși beneficiile concediului paternal sunt esențiale (sporirea nivelului de implicare a taților în responsabilitățile casnice, inclusiv de îngrijire a nou-născutului), durata acestui concediu este redusă și nu permite întotdeauna dezvoltarea unor competențe de îngrijire. Legislația și reglementările care promovează utilizarea de către tați a concediului paternal sunt un instrument valoros pentru schimbarea socială dar nu este suficient. Idealurile individuale, normele sociale, conștientizarea beneficiilor implementării concediului paternal sunt esențiale.

În acest context propunem următoarele recomandări: luarea în considerare la acordarea concediului paternal a circumstanțelor specifice, cum ar fi nașterea de gemeni, prematură, dizabilitate sau starea de sănătate a mamei sau a copilului; condiționarea acordării concediului de paternitate de participarea la anumite cursuri de îngrijire a copilului (de exemplu de

puericultură, cazul României); introducerea modalității de utilizare fragmentară (adică pe părți) a concediului paternal; evaluarea posibilității de extindere a perioadei concediului paternal până la 30 de zile calendaristice; angajatorii sunt jucători esențiali în schimbarea comportamentelor și percepțiilor asupra valorii activităților de îngrijire a copiilor, de aceea, se impune conștientizarea angajatorilor asupra beneficiilor implementării concediului paternal; sporirea disponibilității mai multor informații despre importanța implementării politicilor privind concediul paternal.

## REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Belle J. (2016) Paternity and parental leave policies across the European Union. [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1666.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html)
- Bettelli M. F. (2020) The impact of paternity leave mandates on women's employment in the OECD countries. Buenos Aires. <https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18499/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.M.%20Eco.%20Fern%C3%A1ndez%20Bettelli%2C%20Malena.pdf>
- Ciobanu C. (2016) Importanța concediului paternal pentru egalitatea de gen. Chișinău. <https://egalitadedegen.md/mdocs-posts/importanta-concediului-paternal-pentru-egalitatea-de-gen/>
- Farré L., González L. (2019) Does Paternity Leave Reduce Fertility? *Journal of Public Economics* 172(1):52-66. DOI:10.1016/j.jpubeco.2018.12.002
- Nepomnyaschy L., Waldfogel J. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American ECLS-B. *Community, Work and Family*, 10(4), 427-453. <https://doi.org/10.1080/13668800701575077>
- Oceretnîi A. (2021). Analiza comparativă. Politici familiale sensibile la gen: reglementările naționale prin prisma noilor standarde europene. Chișinău. <https://moldova.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/analiza-politici-prietenosae-familiei-0.pdf>
- Olafsson A., Steingrimsdottir H. (2020) How Does Daddy at Home Affect Marital Stability? *Economic Journal*, 130(629), 1471-1500. <https://doi.org/10.1093/ej/ueaa009>
- Rachelle M. (2018) Exploring Teachers' Experiences of Parental Leave Policies in One School Board in Ontario. Electronic Thesis and Dissertation Repository. <https://ir.lib.uwo.ca/etd/5996>
- Rege M., Solli I.F. (2010) The Impact of Paternity Leave on Long-term Father Involvement. *CESifo Working Paper* No. 3130. <https://core.ac.uk/download/pdf/6238666.pdf>
- Secret A. (2020) Daddy Issues: Why Do Swedish Fathers Claim Paternity Leave at Higher Rates than French Fathers? *Student Publications*. 784. [https://cupola.gettysburg.edu/student\\_scholarship/784](https://cupola.gettysburg.edu/student_scholarship/784)