

INCE

Institutul Național de Cercetări Economice



Centrul
Cercetări
Demografice

POLICY BRIEF 1

15 mai 2023



INGA CHISTRUGA-SÎNCHEVICI, doctor în sociologie

CONCEDIUL DE PATERNITATE: AȘTEPTĂRI, EXPERIENȚE ȘI REZULTATE ÎN PRIMII ANI DE LA IMPLEMENTARE

Elaborat în cadrul Proiectului 20.80009.0807.21

“Migrația, schimbări demografice și politici de stabilizare a situației”

CE REPREZINTĂ CONCEDIUL DE PATERNITATE?



Concediul de paternitate este destinat să permită tatălui de a petrece timp cu soția/partenera și noul copil. În Republica Moldova, cadrul legal privind concediul de paternitate a fost aprobat la 15.11.2016. Acest concediu 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. 124¹ Concediul paternal). Această modificare oferă un spațiu de manevră mai larg pentru tații care se confruntă cu anumite constrângeri legate de timp și circumstanțe la locul de muncă, dar, totodată reduce proporția taților care vor implementa concediul de paternitate în primele două luni de zile de la nașterea copilului.

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 a nou-născutului.

În perioada concediului de paternitate, salariatul (tatăl) 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. 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 anul 2022 valoarea medie a indemnizației de paternitate a constituit 5309,11 lei, în comparație cu 2017 când reprezenta 4162,33 lei.

În conformitate cu practica internațională, pentru o pondere mai înaltă de utilizare a concediului de paternitate este recomandat ca indemnizațiile să fie plătite cu o rată mai mare de 50% de înlocuire a salariului, durata să fie de la 14 zile sau mai lungă și acest concediu să nu poată fi transferat mamei copilului.



TENDINȚE ÎN IMPLEMENTAREA CONCEDIULUI DE PATERNITATE

Politica de concediu de paternitate urmărește preponderent mai multe obiective: să ajute tații să atingă echilibrul dintre viața profesională și cea privată; să încurajeze o mai mare egalitate de gen atât în familie, cât și pe piața muncii; să implice mai mult tații în îngrijirea copiilor și în alte sarcini; să favorizeze medii de lucru mai echitabile; să conteste normele de gen care stereotipizează munca femeilor; să sprijine revenirea mamei pe piața muncii. Astfel, concediul de paternitate este o măsură eficientă din partea statului pentru construirea paternității responsabile.

Pe parcursul perioadei calendaristice 2016-2022 proporția taților care își iau concediu de paternitate este în creștere lentă de la 1,1% în 2016, ajungând în 2022 la 16,4%. Lipsa locurilor de muncă stabile și persistența problemei angajării neoficiale în rândul bărbaților din mediul rural contribuie ca ponderea taților de la sate care își iau concediu de paternitate să fie circa de două ori mai mică decât în mediul urban. Astfel, în anul 2022 în mediul urban 21,7% din tați și-au luat concediul de paternitate, pe când în mediul rural - 12,6%.

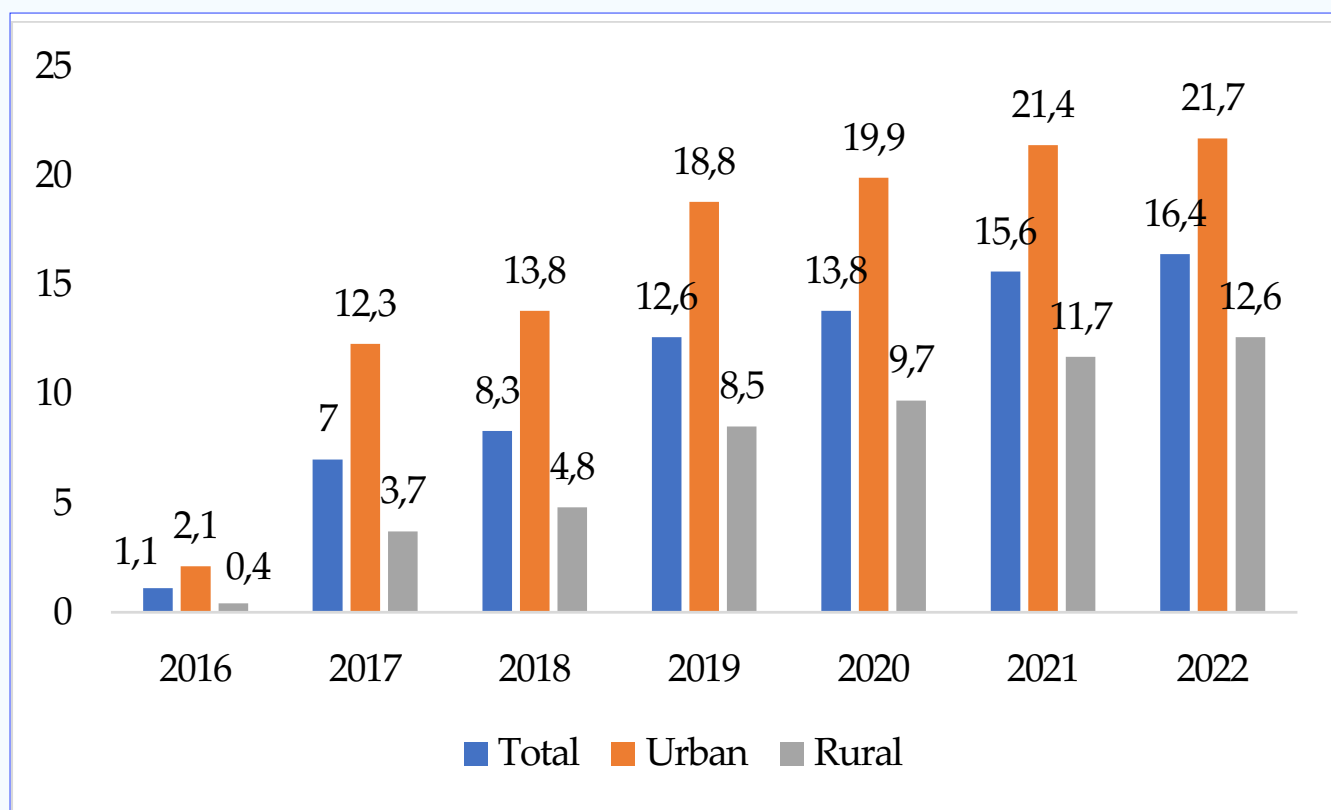


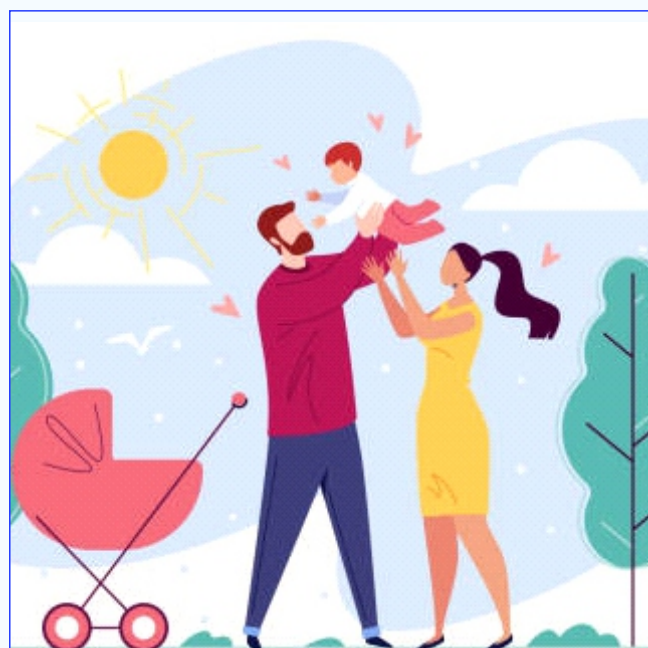
Figura. 1. Ponderea taților care au beneficiat de concediu de paternitate raportat la numărul total al nou născuților (în %)

Sursa: Casa Națională de Asigurări Sociale; Biroul Național de Statistică

IMPORTANȚA CONCEDIULUI DE PATERNITATE

- **Crearea legăturilor emoționale puternice între tată și copil** oferindu-se copiilor șansa de a fi mai apropiați cu tații lor și invers.
- **Dezvoltarea abilităților de îngrijire a nou-născuților de către tați și întărirea încrederii în capacitatea lor de a avea grijă de copii.**
- **Schimbarea atitudinii taților față de îngrijirea copiilor în direcția valorizării acesteia.**
- **Creșterea nivelului de responsabilitate a taților asupra activităților casnice și implicării în îndeplinirea sarcinilor din gospodărie.**
- **Oferirea suportului membrilor familiei (copiilor mai mari) în caz de naștere prematură, probleme de sănătate a copilului/mamei etc.**
- **Concediul de paternitate reprezintă tranziția către o implicare pe termen lung a taților în îngrijirea copiilor și interacțiunea cu ei,** astfel sporind efectele pozitive asupra rezultatelor cognitive și socio-emoționale ale copiilor. Practica arată că unii tați beneficiari de concediu de paternitate, la necesitate, se implică în îngrijirea copiilor în caz de boală și iau concediu medical.
- **Sporirea nivelului de încredere a soțiilor/partenerelor în abilitățile soțului/partenerului de îngrijire a copilului.**
- **Îmbunătățirea relațiilor în familie și a coeziunii familiale.** A avea un copil este un eveniment important de viață, iar părinții pot să-și întărească relația unul cu celălalt, petrecând timp împreună după nașterea lui.

Datele empirice au relevat că, în pofida efectelor benefice ale concediului de paternitate, nu toți tații l-au utilizat în scopul învățării și implicării în sarcinile de îngrijire a copilului nou-născut. Astfel, unii tați, fie au preluat activitățile de îngrijire și supraveghere a celorlalți membri de familie, fie s-au preocupat de îndeplinirea unor sarcini gospodărești externe (îngrijirea casei, grădinii, mașinii etc.). O parte, deși s-au aflat în concediu de paternitate, au continuat îndeplinirea activităților de serviciu și foarte puțini au utilizat această perioadă de timp pentru călătorii și odihnă.



DIFICULTĂȚI ÎN OBTINEREA CONCEDIULUI DE PATERNITATE

Autoritățile din Republica Moldova oferă condiții potrivite taților pentru accesarea concediului de paternitate. Însă, simpla oferire a acestui tip de concediu nu este suficientă în realizarea obiectivelor pentru care este preconizat.

În utilizarea concediului de paternitate, tații se confruntă cu o serie de dificultăți alimentate în diverse situații de multiple bariere:

- **Sociale:** necunoașterea dreptului de a beneficia de concediu de paternitate; lipsa modelelor, exemplilor de tați în comunitate care au beneficiat de concediu de paternitate.
- **Profesionale/ce țin de locul de muncă:** angajarea neoficială, perioade specifice de activitate a întreprinderii, companiei (aspect care denotă lipsa de flexibilitate a taților de a alege momentul în care să își ia concediul de paternitate), imposibilitatea înlocuirii specialiștilor (îndeosebi a celor înalt calificați), lipsa forței de muncă (mulți tați conștientizează că aflarea lor în concediu ar pune pe colegi o povară și ar perturba ritmul de lucru), atitudinea angajatorului.

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 să angajeze o persoană adecvată care să o înlocuiască pe cea plecată.

- **Financiare:** dubla salarizare – oficială și neoficială (în plic) din unele întreprinderi, dependența de venituri complementare locului de muncă, sărăcie, lipsa locurilor de muncă stabile în orașele mici și în mediul rural.
- **Culturale:** susținerea opiniei precum că concediul de paternitate actual este prea scurt pentru a contribui în mod semnificativ la careva schimbări; concepțiile despre rolurile tradiționale de gen în exercitarea muncii casnice și a activității de îngrijire a copiilor, potrivit cărora femeile sunt responsabile de îngrijirea copilului; frica de stigmatizare că nu acționează în conformitate cu normele de gen; contradicție cu norma ideală potrivit căreia lucrătorul trebuie să acorde prioritate muncii. Deși este mai greu de cuantificat, normele socio-culturale joacă un rol important în determinarea acceptării, promovării și implementării concediului de paternitate.



CINE SUNT TAȚII CARE UTILIZEAZĂ CONCEDIUL DE PATERNITATE?

	Au luat concediu de paternitate	Nu au luat concediu de paternitate
Nivelul de educație	Înalt	Mediu și redus
Vârsta	Preponderent sunt tineri, vârsta medie a intervievaților a fost de 34 de ani la momentul nașterii copilului.	
Condițiile de muncă	Angajați calificați. Poziție socio-profesională stabilă. Cei mai mulți activează în sectorul public.	Poziție instabilă la locul de muncă. Preponderent activează în sectorul privat, întreprinderi mici. Uneori angajați neoficiali. Implicați în fluxul migrațional. O mică categorie au reprezentat-o micii antreprenori.
Nivelul venitului	Venituri mari (veniturile salariale sunt în jur de 10000 lei). Veniturile sunt preponderent oficiale.	Venituri reduse. Sunt dependenți de venituri neoficiale.
Asistența la naștere	+	-
Numărul de copii în familie	1 copil	2 și mai mulți
Activitatea profesională a soțiilor, partenerelor (devenite mame)	Angajate în câmpul muncii până la naștere	Diverse situații (angajate și neangajate)
Componența gospodăriei	Soț, soție și copil	Familie extinsă

Tații care nu își iau concediu de paternitate se diferențiază în:

- **Conștienți dar constrânși** - își doresc să se afle în concediu de paternitate, au intenții de a se implica cât mai mult în creșterea și educația copiilor, consideră că pentru ei acest lucru este important dar implementarea propriu-zică este pentru ei o provocare din cauza așteptărilor și presiunilor de la locul de muncă.
- **Tradiționaliști** - sunt convinși că creșterea și îngrijirea copiilor este o responsabilitate strict feminină.
- **Indeciși** - au neclarități privind necesitatea aflării lor în concediu de paternitate și consideră important să li se ofere câteva exemple de tați care să valorifice acest concediu și dovezi asupra beneficiilor aflării în astfel de concediu.

ROLUL ANGAJATORILOR ÎN IMPLEMENTAREA CONCEDIULUI DE PATERNITATE

Angajatorul este obligat să încurajeze salariații să beneficieze de concediu de paternitate. Cazurile în care angajatorul creează situații dezavantajoase angajaților care iau concediu de paternitate sunt considerate cazuri de discriminare și se sancționează.

Realitatea de pe piața muncii din Republica Moldova contribuie ca unii angajatori, deși **înțeleg și susțin necesitatea utilizării de către tați a concediului de paternitate, din motive obiective (lipsa forței de muncă, volumul mare de lucru etc.) nu acceptă** luarea acestuia.

O altă **categorie de angajatori au opinii conservatoare** considerând că angajații care

solicită concediul de paternitate sunt mai puțin devotați și de încredere, reducând astfel probabilitatea ca aceștia să fie promovați și să beneficieze de creșteri de salariu. Astfel pentru ei, concediul de paternitate și utilizarea acestuia poate fi privit ca un semnal că angajatul este orientat mai mult spre familie, decât spre carieră.

Angajatorii care **încurajează angajații să beneficieze de concediul de paternitate** reprezintă instituții/organizații care promovează echilibrul dintre muncă și familie, iar măsurile politicii familiale, inclusiv concediul de paternitate, sunt compatibile cu cultura organizațională.

RECOMANDĂRI DE POLITICI

Suplinirea cadrului legal cu prevederi ce țin de oferirea: modalității de utilizare fragmentară (adică pe părți) a concediului de paternitate; oportunității de participare la diverse cursuri de îngrijire a copilului (de exemplu de puericultură, de acordare a primului ajutor medical, parenting);

Evaluarea posibilității de extindere a perioadei concediului paternal până la 30 de zile calendaristice, îndeosebi în cazul circumstanțelor specifice, cum ar fi nașterea de gemeni, prematură, dizabilitate sau starea de sănătate a mamei sau a copilului;

Sporirea nivelului de conștientizare a angajatorilor despre beneficiile/avantajele implementării concediului paternitate;

Informarea largă a populației despre importanța implementării politicilor privind concediul de paternitate;

Promovarea angajării și salarizării oficiale integrale deoarece constrângerile financiare au un impact semnificativ asupra alegerilor oamenilor, inclusiv intențiilor reproductive.



Policy Brief

”Concediul de paternitate: așteptări, experiențe și rezultate în primii ani de la implementare” a fost realizat în baza studiului calitativ ”Implementarea concediului de paternitate în Republica Moldova” desfășurat de Centrul Cercetări Demografice în perioada august-noiembrie 2022. În cadrul studiului au fost intervievați 24 de tați care au copii cu vârsta de până la 3 ani (dintre care 10 au beneficiat de concediu paternal și 14 nu au luat acest concediu).



Pentru citare: Chistruga-Sînchevici Inga. (2023). Concediul de paternitate: așteptări, experiențe și rezultate în primii ani de la implementare. *Policy Brief 1*. Centrul Cercetări Demografice, Institutul Național de Cercetări Economice.

<https://doi.org/10.36004/nier.ccd.pb.1.2023.15.05>

Copyright © Institutul Național de Cercetări Economice, 2023

Copyright © Centrul de Cercetări Demografice, 2023

Copyright © Inga Chistruga-Sînchevici

www.ccd.ince.md

www.ince.md

