

**FAMILY FRIENDLY POLICIES - NEW TRENDS IN BUSINESS
CULTURE IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA
POLITICI PRIETENOASE FAMILIEI- NOI TENDINDE IN CULTURA
AFACERILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA**

IORDACHE Silvia

ORCID:0000-0003-0239-0009

associate professor, PhD, Academy of Economic Studies of Moldova, Banulescu Bodoni, 59,
Republic of Moldova, Chisinau, www.ase.md, e-mail: iordache.silvia@ase.md

LIVANDOVSKI Roman

ORCID: 0000-0002-9244-990X

associate professor, PhD, Academy of Economic Studies of Moldova, Banulescu Bodoni, 59,
Republic of Moldova, Chisinau, www.ase.md, e-mail: roman.livandovski@ase.md

ABSTRACT. *Family-friendly policy in companies in the Republic of Moldova is extremely important as it can have a significant impact on employee satisfaction and organizational performance. By implementing such policies, companies can create a work environment that provides support and flexibility for employees' family needs. Implementing family-friendly policies in Moldovan companies can be beneficial for both employees and the organization. These policies can improve organizational performance and contribute to a healthier and more family-friendly society. These policies can include benefits such as paid maternity and paternity leave, leave to care for children or elderly family members, flexible working or telecommuting schedules, financial assistance for family-related expenses, and other social benefits. A family-friendly policy can increase employee engagement and loyalty, thereby improving employee retention and reducing the costs of recruiting and training new employees. It can also improve employees' work-life balance, which can lead to higher productivity and job satisfaction.*

KEY WORDS: *family-friendly, organizational performance, work environment, policy in companies, work-life balance, flexible working.*

JEL CLASSIFICATION: *H5, H75, O15, P36, P16.*

INTRODUCERE

Politica prietenoasă față de familii în companiile din Republica Moldova este extrem de importantă, deoarece poate avea un impact semnificativ asupra satisfacției angajaților și a performanței organizaționale. Prin implementarea unor astfel de politici, companiile pot crea un mediu de lucru care să ofere sprijin și flexibilitate pentru nevoile familiei angajaților. Aceste politici pot include beneficii precum concedii de maternitate și de paternitate remunerate, concedii pentru îngrijirea copiilor sau a membrilor vârstnici ai familiei, programe de lucru flexibile sau de lucru la distanță, asistență financiară pentru cheltuielile legate de familie, precum și alte beneficii sociale.

CONȚINUTUL

O politică prietenoasă față de familie poate crește angajamentul și loialitatea angajaților, îmbunătățind astfel retenția acestora și reducând costurile de recrutare și formare a noilor angajați. De asemenea, poate îmbunătăți echilibrul între viața personală și profesională a angajaților, ceea ce poate duce la o productivitate mai mare și la un nivel mai ridicat de satisfacție în munca lor. În plus, politica prietenoasă față de familie poate ajuta la atragerea și reținerea talentelor și poate fi o modalitate eficientă pentru companii de a se diferenția de concurenții lor în piața forței de muncă. Există mai multe tendințe noi în dezvoltarea culturii organizaționale, iar acestea variază în funcție de industrie și de nevoile specifice ale organizațiilor. În general, însă, se pot identifica câteva tendințe majore:

- Creșterea importanței culturii organizaționale - Organizațiile recunosc tot mai mult importanța unei culturi organizaționale sănătoase și își concentrează eforturile pentru a crea un mediu de lucru pozitiv și productiv. În plus, cultura organizațională este folosită tot mai mult ca o modalitate de a atrage și reține talente.

- Inovația și creativitatea - Organizațiile își îndreaptă atenția către inovație și creativitate în dezvoltarea culturii organizaționale, pentru a stimula angajații să-și exprime ideile și să aducă noi perspective și soluții în organizație.

- Egalitatea și diversitatea - O altă tendință importantă este creșterea importanței egalității și diversității în culturile organizaționale. Organizațiile își îndreaptă atenția către crearea unui mediu de lucru inclusiv și echitabil, în care toți angajații se simt respectați și valorizați.

- Flexibilitatea și autonomia - Organizațiile își oferă angajaților tot mai multă flexibilitate și autonomie în munca lor, pentru a le permite să-și organizeze munca în funcție de nevoile lor și pentru a le oferi mai multă libertate în luarea deciziilor.

- Impactul social și mediul înconjurător - Organizațiile își concentrează atenția și eforturile pentru a-și asuma o responsabilitate socială mai mare și pentru a contribui la protejarea mediului înconjurător. Cultura organizațională poate juca un rol important în promovarea valorilor și practicilor durabile și etice.

- Tehnologia și automatizarea - În multe industrii, tehnologia și automatizarea sunt tendințe importante în dezvoltarea culturii organizaționale. Organizațiile se concentrează către dezvoltarea unor culturi organizaționale care să încurajeze adoptarea tehnologiilor și a proceselor automatizate pentru a-și îmbunătăți eficiența și productivitatea.

Conform legii din Republica Moldova, angajatorii sunt obligați să ofere angajaților cu copii sub vârsta de 3 ani următoarele servicii alternative pentru îngrijirea copiilor:

1. Plata unei indemnizații lunare pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 3 ani, în cazul în care copilul nu este încredințat altor persoane sau instituții specializate de îngrijire a copiilor.

2. Acordarea unei zile libere plătite pentru fiecare lună calendaristică pentru a se ocupa de copilul în vârstă de până la 3 ani, în cazul în care nu beneficiază de alte forme de îngrijire.

3. Asigurarea de servicii alternative de îngrijire a copilului, cum ar fi grădinițe și creșe, în cazul în care angajatul nu are posibilitatea de a-și îngriji copilul în alte moduri.

Este important de menționat că aceste servicii alternative sunt oferite de angajator doar în cazul în care acesta are cel puțin 20 de angajați și în cazul în care sunt solicitate de către angajatul cu copil sub vârsta de 3 ani. De asemenea, aceste servicii sunt reglementate de lege și trebuie să fie acordate conform prevederilor legale în vigoare.

În Republica Moldova, există diferențe semnificative între bărbați și femei pe piața muncii, ceea ce afectează negativ femeile, în general. Aceste inegalități sunt cauzate de o serie de factori care se manifestă în diferite etape ale vieții. Pentru a analiza aceste decalaje, se pot lua în considerare prezența femeilor și a mamelor pe piața muncii în comparație cu bărbații și tații, precum și procentul de femei și bărbați care se ocupă de îndatoririle familiale.

În ultimii ani, au fost adoptate anumite măsuri la nivel național pentru a facilita accesul părinților pe piața muncii. Acestea includ Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, prin care formula de oferire a indemnizației pentru creșterea copilului a fost modificată în 2018, astfel încât părinții au acum două opțiuni disponibile. De asemenea, prin modificarea Codului Educației, vârsta de încadrare a copiilor în creșe a fost schimbată la 0-2 ani, iar în grădinițe la 2-6/7 ani, iar Guvernul a decis să elaboreze și să aprobe Programul de extindere a serviciilor de creșă până în 2020.

Chiar dacă au fost adoptate modificări legislative pentru a spori accesul părinților la piața muncii, aceștia se confruntă încă cu probleme în a beneficia de noile amendamente. Deși există opțiuni de alegere a perioadei pentru concediul de îngrijire a copilului, valoarea totală a indemnizației nu este afectată de durata aleasă și acest lucru nu a dus la o creștere semnificativă a numărului de părinți care iau concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani și 2 luni și care ar putea reveni mai rapid pe piața muncii. Există un număr mic de instituții care oferă servicii de educație ante preșcolară care să corespundă cu standardele de sănătate și educație a

copiilor, ceea ce face dificilă alegerea unei perioade mai scurte de concediu. În 2018, doar o mică parte din copiii cu vârsta de până la 2 ani au beneficiat de educație ante preșcolară. Gradul de cuprindere în educație ante preșcolară (1-2 ani) a fost de doar 21,9% din numărul total al copiilor de această vârstă, ceea ce înseamnă că aproximativ 80 de mii de familii nu au putut beneficia de aceste servicii, ceea ce le-a complicat accesul sau revenirea pe piața muncii. Motivele pentru care această rată de acces la serviciile de educație ante preșcolară este mică includ numărul limitat de locuri la creșe sau grădinițe, condițiile de activitate ale acestor instituții, repartizarea în profil teritorial și altele. În municipiul Chișinău, rata de cuprindere a copiilor de până la 3 ani în educația timpurie este sub media pe Republică (8,9%, media pe țară fiind de 11,6%).

Experiența Uniunii Europene a demonstrat că pentru ca femeile să participe pe deplin pe piața forței de muncă, este necesar să existe soluții de îngrijire a copiilor care să satisfacă nevoile părinților în timpul programului de lucru și în timpul vacanțelor școlare. Serviciile de îngrijire accesibile și de înaltă calitate nu numai că ajută la reconcilierea vieții profesionale și de familie, dar și sprijină copiii să se integreze social și să-și dezvolte competențele încă de la o vârstă fragedă. Cu toate acestea, aceste servicii pot fi utilizate doar dacă familiile și le pot permite financiar și au încredere în calitatea lor.

La nivel internațional, există diverse opțiuni reglementate pentru a facilita crearea unui mediu de lucru prietenos părinților. În acest sens, mai multe țări (cum ar fi Japonia, Turcia, Iordania, Ecuador, Chile, India etc.) au adoptat reforme la nivel național pentru a oferi servicii alternative de îngrijire a copiilor de către angajatori, pentru a reduce fluctuația de personal și a încuraja părinții să se întoarcă mai rapid la muncă.

În acest document sunt prezentate mai multe opțiuni care au ca scop facilitarea procesului de oferire a serviciilor alternative de îngrijire a copiilor de către angajatori la nivel național. Acestea sunt axate pe creșterea ratei de angajare a părinților cu copii, fără a afecta negativ procesul de îngrijire a copiilor. După consultarea legislației naționale specifice domeniului și a experienței internaționale, s-au propus patru opțiuni care să echilibreze nevoile angajaților și ale angajatorilor: (i) crearea unui regim special, care implică înființarea unui centru cu program parțial sau un serviciu, (ii) înființarea unei persoane juridice noi, (iii) finanțarea serviciilor de creșe prin tichete sau prin modelul "1+1" și (iv) stabilirea unui parteneriat public-privat în domeniul serviciilor educaționale.

Această analiză a celor patru opțiuni propuse a evidențiat necesitatea unor intervenții legislative, fiscale, educaționale și sanitare care să faciliteze crearea de locuri de muncă prietenoase cu părinții. Printre aceste intervenții se numără: dezvoltarea unui cadru legal pentru deschiderea de servicii private de educație timpurie de calitate, subvenționarea investițiilor în dezvoltarea serviciilor de creșă și serviciilor alternative, revizuirea și ajustarea regulamentelor și legilor specifice pentru instituțiile educaționale private, elaborarea unei legi și a unui mecanism pentru acordarea tichetelor de creșă de către angajatori, simplificarea procedurilor tehnice și sanitare pentru instituțiile de educație timpurie, ajustarea Codului fiscal pentru a permite deducerea cheltuielilor de organizare și funcționare a centrelor de zi administrate de angajatori, și elaborarea politicilor publice pentru finanțarea serviciilor prin aplicarea modelului „1+1”. În plus, documentul include o serie de recomandări specifice reflectate la finalul studiului.

În Moldova, piața muncii se caracterizează prin decalaje de gen pronunțate, care afectează negativ femeile. Aceste inechități sunt cauzate de mai mulți factori și se manifestă în etape diferite ale vieții. Pentru a analiza aceste decalaje, se pot lua în considerare prezența femeilor și a mamelor pe piața muncii, în comparație cu bărbații și tații, precum și ponderea femeilor și a bărbaților care își asumă responsabilitățile familiale. Deși au fost făcute eforturi legislative pentru a facilita accesul părinților pe piața muncii, inclusiv modificarea formulei de oferire a indemnizației pentru creșterea copilului, părinții întâmpină încă dificultăți în a beneficia de noile amenajări. În plus, prezența unui număr mic de instituții care oferă servicii de educație ante-preșcolară face dificilă alegerea unei perioade mai scurte de concediu. În aceste condiții, se consideră esențială extinderea și finanțarea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor, în special pentru cei cu vârsta de până la 2-3 ani.

Deschiderea de către companii a serviciilor alternative de îngrijire a copiilor este necesară din mai multe motive:

În primul rând, în multe familii, ambii părinți sunt angajați și nu pot să-și îndeplinească sarcinile de îngrijire a copiilor în timpul zilei. Prin urmare, companiile care oferă servicii alternative de îngrijire a copiilor, cum ar fi creșele, grădinițele sau after-school-urile, le oferă părinților o soluție pentru a-și îndeplini responsabilitățile de muncă și pentru a-și asigura că copiii lor sunt în siguranță și sunt îngrijiți.

În al doilea rând, serviciile de îngrijire a copiilor pot oferi copiilor oportunități de socializare și dezvoltare a abilităților sociale. În astfel de medii, copiii pot interacționa cu alți copii și pot învăța să lucreze în echipă, să împărtășească și să comunice eficient. De asemenea, pot fi expuși la diferite activități și experiențe care îi pot ajuta să-și dezvolte abilitățile și talentele.

În plus, serviciile de îngrijire a copiilor pot ajuta la dezvoltarea economiei locale. Companiile care oferă astfel de servicii pot crea locuri de muncă și pot contribui la creșterea veniturilor și a impozitelor pentru comunitățile în care își desfășoară activitatea.

În câmpul muncii, procentul femeilor cu vârste între 25 și 49 de ani care au cel puțin un copil preșcolar este foarte mic. O diagramă arată tendința procentului de părinți angajați în câmpul muncii. Se poate concluziona că Strategia pentru Asigurarea Egalității dintre Femei și Bărbați în Moldova și cea privind Ocuparea forței de muncă nu au reușit să îndeplinească obiectivele specifice referitoare la gen. Inadecvata implementare a reformelor pentru echilibrarea vieții private cu cea profesională afectează direct inegalitatea de gen în rândul părinților care lucrează. În 2018, rata de angajare a mamelor cu cel puțin un copil preșcolar este aproape aceeași ca și în 2013.

Potrivit Indexului Egalității de Gen 2020 pentru Moldova, nivelul egalității financiare a femeilor a scăzut cu 1 punct în ceea ce privește accesul la resurse, care include discrepanța salarială dintre femei și bărbați. În 2019, inegalitatea salarială dintre femei și bărbați a fost cea mai mare din ultimii șase ani, cu un decalaj de 14,4%, ceea ce a avut un impact negativ asupra independenței financiare a femeilor. Moldova a fost obligată să își alinieze legislația națională cu cea a UE în domeniul ocupării forței de muncă și a egalității de șanse. Întârzierea în implementarea Directivei a condus la o creștere a decalajului de gen în remunerare. Deși creșterea în termeni procentuali nu pare semnificativă, în termeni monetari inegalitatea veniturilor este semnificativă. În 2019, o femeie angajată a pierdut în medie 14490 MDL din cauza discrepanțelor salariale, ceea ce reprezintă cea mai mare pierdere anuală financiară din ultimii șase ani.

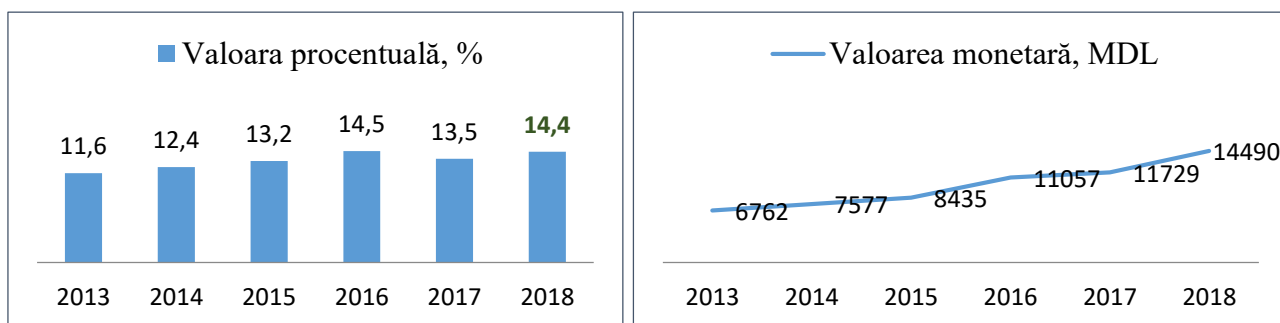


Diagrama 1. Disparitatea salarială între femei și bărbați în valoare procentuală și monetară
Sursa: BNS, 2013-2018

Multe femei tinere sunt excluse de pe piața muncii și nu au acces la oportunități de angajare. Indicatorul NEET (din engl. Not in Education, Employment, or Training, tinerii ce nu sunt ocupați, implicați în educație sau instruire), care măsoară procentul persoanelor care nu sunt pe piața muncii, în educație sau instruire, este utilizat pentru a ilustra această problemă. Datele prezentate în figura de mai jos arată că în Chișinău, unde există cele mai multe oportunități de educație și angajare, aproximativ o treime din femeile cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani nu muncesc, nu studiază și nu urmează nicio formă de instruire. În regiunea de Sud a Moldovei, procentul femeilor care sunt NEET este chiar mai mare, ajungând la circa 35%.

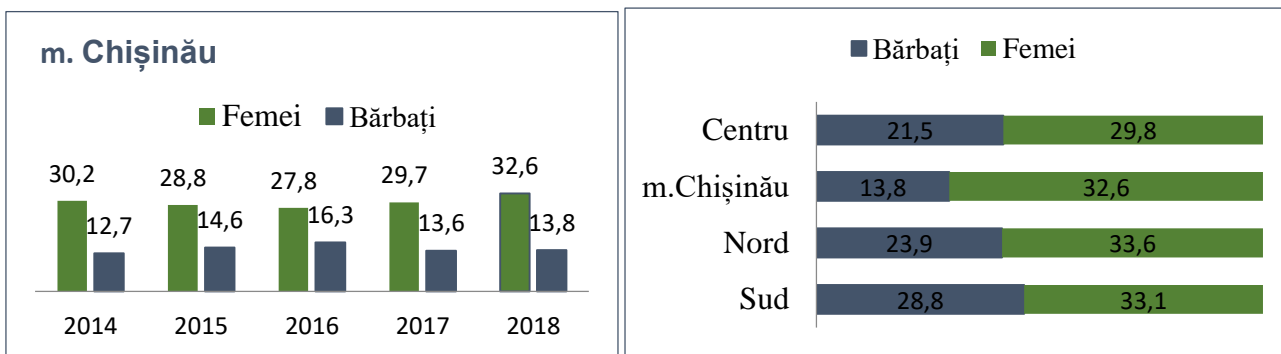
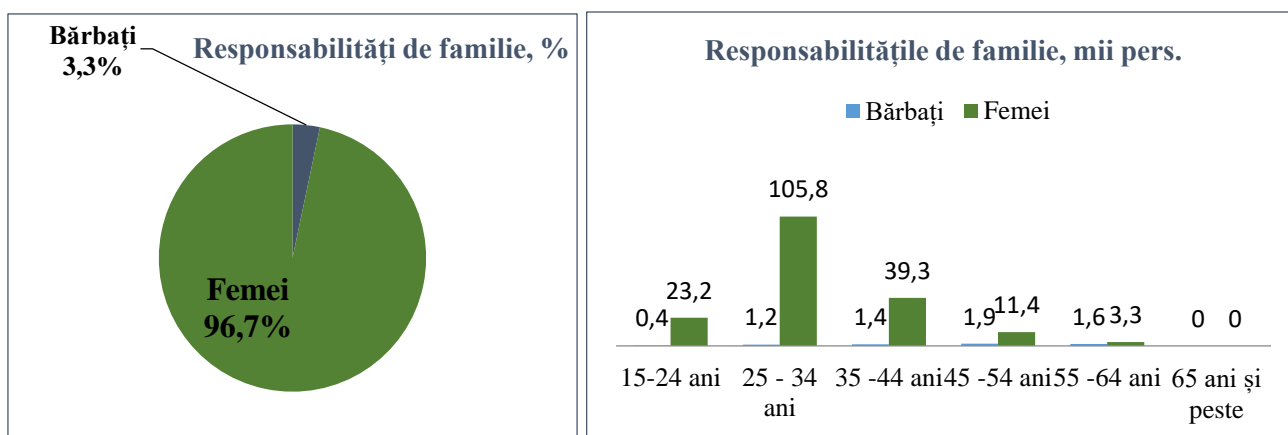


Diagrama 2. Ponderea femeilor și a bărbaților din grupul NEET, regiunile MD

Sursa: BNS, 2013-2018

În plus, o analiză pe categorii de vârstă arată o diferență semnificativă între femeii și bărbații inactivi pe piața muncii, din cauza responsabilităților casnice. Deși atât bărbații, cât și femeile petrec mai mult timp cu activități casnice și îngrijirea copiilor atunci când au copii, distribuția acestor activități nu este egală. Graficul prezentat mai jos arată femeile și bărbații care nu sunt angajați pe piața muncii din cauza activităților precum îngrijirea copiilor și gospodăriei. Observăm o diferență semnificativă între femeii și bărbații, în special pentru grupa de vârstă 25-34 ani, unde femeile sunt mai afectate. Această inegalitate poate fi explicată prin perpetuarea stereotipurilor de gen și prin lipsa de oportunități în domeniul îngrijirii copiilor, care ar putea să permită mamei să se implice mai activ pe piața muncii.



Diagrame 3. Decalajul de gen cu referire la populația inactivă pe motivul responsabilităților de familie, pe criteriul de vârstă

Sursa: BNS, 2018

Conform datelor unui studiu de percepție privind situația drepturilor omului în Republica Moldova, tendințele observate în datele statistice sunt confirmate. Respondenții au menționat că femeile sunt discriminate cel mai des la angajare (32,6% - des și foarte des) și la locul de muncă (29,7%). În plus, mulți dintre cei chestionați au declarat că femeile sunt discriminate și în familie și în viața politică. Cu toate acestea, instituțiile educaționale (17,5%) și cele de asistență sau protecție socială (22,3%) sunt considerate a fi cele mai puțin discriminante față de femeii.

Aceste tendințe sunt adesea determinate de normele sociale care atribuie femeilor rolul principal de îngrijitoare a copiilor și a gospodăriei familiale. În plus, lipsa de servicii de îngrijire a copiilor de calitate, accesibile și financiar abordabile pentru copiii cu vârsta sub 3 ani poate agrava rolul inegal al femeilor în îngrijirea copiilor. COFACE, un ONG european al organizațiilor familiale, sugerează că resursele financiare, formulele de lucru adaptate vieții de familie și serviciile de îngrijire a copiilor de calitate și accesibile financiar pot ajuta femeile să realizeze un echilibru între viața profesională și cea privată. Prin urmare, împreună cu măsurile importante, cum ar fi concediile pentru motive familiale și formulele de lucru adaptate vieții de familie, serviciile care ajută părinții să își echilibreze viața profesională și cea privată au un rol crucial,

împreună cu sistemele de stimulente fiscale și de prestații care să nu descurajeze munca celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei.

În 2018, doar o mică parte din copiii cu vârsta de până la 2 ani au avut acces la educație ante preșcolară. Potrivit datelor BNS, gradul de acoperire în educația ante preșcolară pentru copiii cu vârsta între 1 și 2 ani a fost de doar 21,9% din totalul copiilor de această vârstă în acel an. Dacă luăm în considerare faptul că în Moldova s-au născut aproximativ 104 mii de copii în perioada 2016-2018, putem deduce că aproximativ 80 de mii de familii nu au avut acces la aceste servicii, ceea ce le-a făcut mai dificilă integrarea sau reintegrarea pe piața muncii. Unele dintre motivele pentru această rată redusă de acces la serviciile de educație ante preșcolară includ numărul limitat de locuri la creșe sau grădinițe, condițiile de funcționare ale acestor instituții, precum și distribuția lor teritorială.

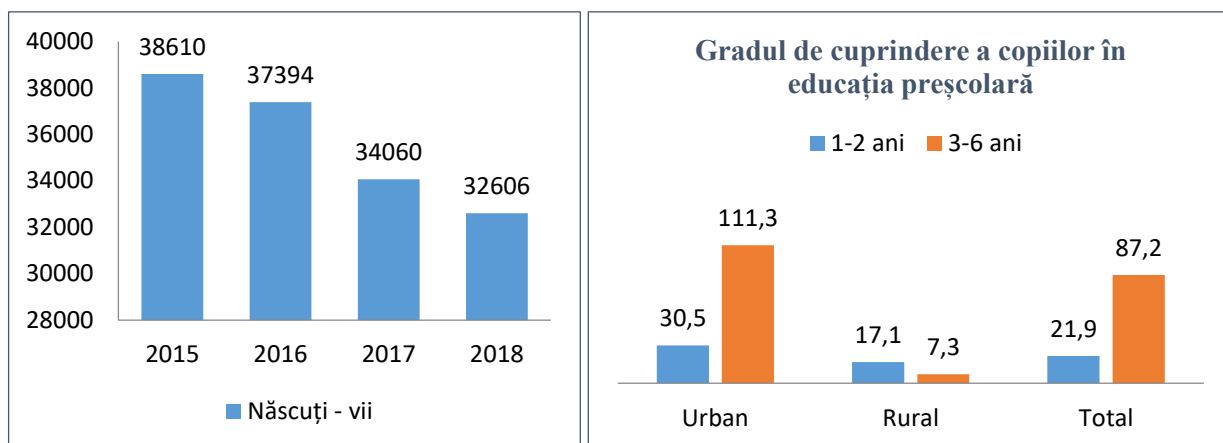


Diagrama 4. Numărul copiilor născuți-vii în Republica Moldova și ponderea copiilor încadrați în educația timpurie

Sursa: BNS, 2018

Uniunea Europeană a constatat că pentru a permite o participare deplină a femeilor pe piața forței de muncă, este necesară dezvoltarea unor soluții pentru îngrijirea copiilor care să satisfacă nevoile părinților pe toată durata programului lor de lucru, inclusiv în timpul vacanțelor școlare. Serviciile de îngrijire a copiilor, care sunt accesibile din punct de vedere financiar și de înaltă calitate, nu numai că ajută la împăcarea vieții profesionale cu cea de familie, dar favorizează și egalitatea de gen și ajută copiii să se dezvolte socio-economic și să-și îmbunătățească competențele încă de la o vârstă fragedă.

Consiliul European de la Barcelona a stabilit două obiective pentru a aborda această problemă: eliminarea obstacolelor care stau în calea participării femeilor pe piața forței de muncă și, în conformitate cu sistemele naționale din acest domeniu, instituirea de structuri de îngrijire pentru cel puțin 90% dintre copiii cu vârste între trei ani și vârsta obligatorie de școlarizare, precum și pentru cel puțin 33% dintre copiii cu vârsta sub trei ani. Deși aceste obiective nu au fost îndeplinite pe deplin de toate statele membre UE, ele au fost reintroduse în Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020) și menționate în Strategia Europa 2020.

În 2019, IFC World Bank Group a creat un ghid intitulat "Abordarea serviciilor de îngrijire a copiilor: Un ghid pentru angajatorii ce susțin serviciile de îngrijire a copiilor", pentru a ajuta angajatorii să ofere soluții de îngrijire a copiilor pentru părinții care lucrează și copiii lor. Acest ghid combină expertiza specialiștilor în dezvoltarea copilăriei timpurii, a profesioniștilor de gen, a inovatorilor de afaceri, a furnizorilor de îngrijiri, a agențiilor internaționale de dezvoltare și a guvernelor. Oferirea de servicii de îngrijire a copiilor la locul de muncă poate aduce beneficii atât pentru angajatori, cât și pentru părinți/tutori, copii și întreaga societate, inclusiv îmbunătățirea menținerii angajaților, a productivității, a satisfacției la locul de muncă și a loialității. De asemenea, poate spori participarea femeilor la forța de muncă, poate ajuta la redistribuirea responsabilităților neplătite și munca gospodărească între femei și bărbați, poate crește veniturile familiilor prin

sprijinirea accesului femeilor la muncă remunerată, poate contribui la dezvoltarea capitalului uman și poate reduce costurile viitoare pentru contribuabili și guverne.

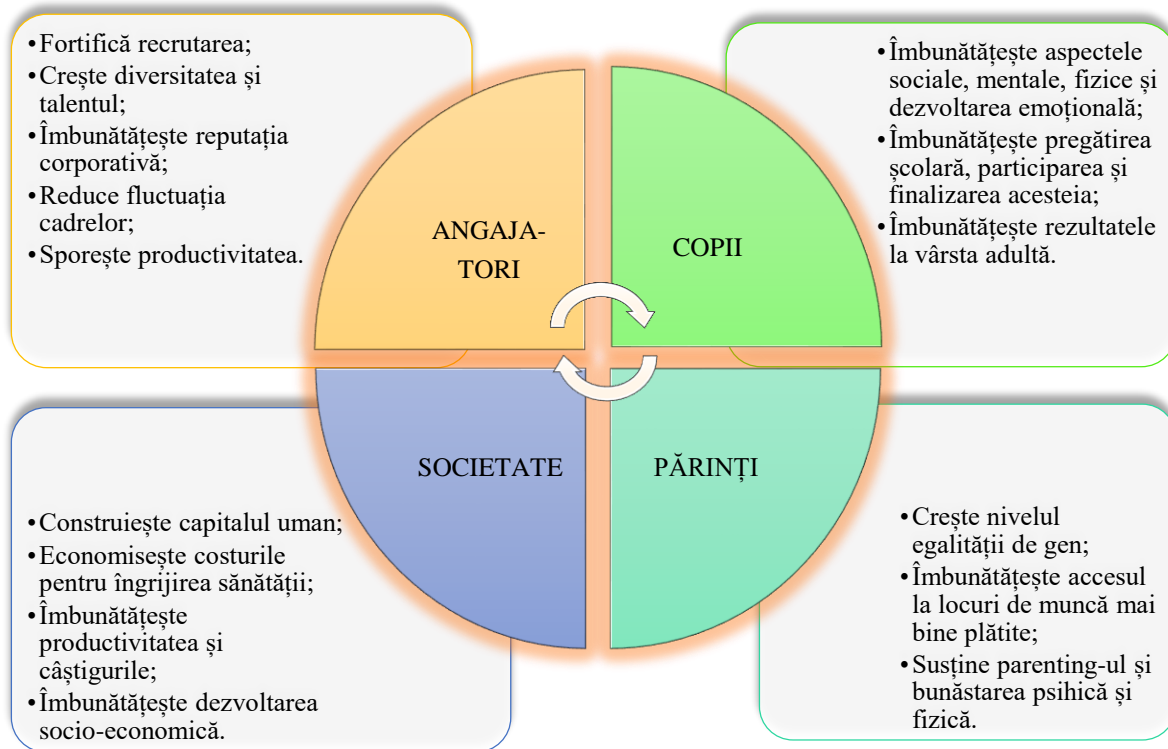


Figura 1. Beneficiile îngrijirii și educației timpurii a copilului pentru persoane fizice, familii, afaceri și societate

Sursa: International Finance Corporation, World Bank Group, noiembrie 2019

În Republica Moldova, Codul Educației reglementează dreptul la îngrijire și educație a copiilor. Educația timpurie este definită ca procesul educațional pentru copiii cu vârsta între 0 și 6 (7) ani în scopul dezvoltării lor fizice, cognitive, emoționale și sociale, fie în instituții educaționale, fie în familie. Codul Educației împarte educația timpurie în două cicluri: educația antepreșcolară pentru copiii cu vârsta de la 0 la 2 ani și educația preșcolară pentru copiii cu vârsta de la 2 la 6 (7) ani. În conformitate cu clasificarea Internațională Standard al Educației (ISCED-2011), educația timpurie este nivelul 0 și include educația antepreșcolară și învățământul preșcolar. În Republica Moldova, educația ante preșcolară se poate desfășura în familie, beneficiind de finanțare de la bugetul public național. Legislația națională permite educația timpurie în creșe, grădinițe, centre comunitare de educație timpurie sau în alte instituții care îndeplinesc standardele educaționale de stat, inclusiv în instituții private. Cu toate acestea, nu există prevederi normative care să oblige statul să creeze instituții de educație ante preșcolară sau să stimuleze fondarea acestora de către sectorul privat. În plus, legislația națională nu reglementează alte forme de organizare, cum ar fi centrele de zi create în cadrul companiilor. În ciuda faptului că companiile ar putea crea centre de zi pentru copiii angajaților în cadrul întreprinderilor, Regulamentele-Tip includ reglementări necesare, dar extrem de rigide, care fac în mod practic imposibilă implementarea acestora.

Cele două principale regulamente care guvernează activitatea instituțiilor de educație timpurie sunt Regulamentul Tip de organizare și funcționare a acestora, aprobat prin Ordinul ME nr. 254 din 11.10.2017, și Regulamentul sanitar pentru aceste instituții, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1211 din 04.11.2016. Din cauza cerințelor stricte prevăzute în aceste acte normative, este dificilă dezvoltarea de servicii de îngrijire a copiilor la locul de muncă de către angajatori. De asemenea, Regulamentele nu permit în mod expres înființarea creșelor și altor instituții de educație timpurie în cadrul entităților private.

Pentru a depăși decalajele de gen pe piața muncii, se cere ca atât autoritățile publice, cât și angajații să ia măsuri adecvate. În ceea ce este instalat, acestea ar trebui să ofere servicii

educaționale antepreșcolare de tip public, care să răspundă nevoilor reale din Chișinău și din întreaga țară. În cazul angajatorilor, aceștia ar trebui să ofere părinților (mai ales mamelor din Moldova) oportunități care să faciliteze întoarcerea sau angajarea celor care au copii sub 6 ani, astfel încât să nu afecteze activitățile companiilor. În acest document se propun opțiuni pentru facilitarea deschiderii serviciilor alternative de îngrijire a copiilor de angajatori, fără a perturba activitatea companiilor. Deși există propuneri anterioare adresate autorităților pentru reformarea politicilor publice în vederea asigurării oportunităților egale de angajare pe piața muncii, acest document se concentrează pe opțiunile de servicii alternative de îngrijire a copiilor până la 6 ani în cadrul companiilor, precum și pe cadrul legal permisiv și recomandări, pentru depășirea barierelor în acest sens.

Pentru a elimina diferențele de gen pe piața muncii, este necesar să se pună în aplicare un set comprehensiv de acțiuni, pentru a se îngriji de acțiunile publice, cât și angajații trebuie să-și asume responsabilitatea. Autoritățile publice trebuie să deschidă și să ofere servicii de educație preșcolară de tip public, care să răspundă nevoilor reale din municipiul Chișinău și din întreaga țară. Angajatorii, la rândul lor, trebuie să ofere oportunități părinților, în special mamelor, din Moldova, pentru a facilita întoarcerea sau încadrarea în câmpul muncii a celor angajați și angajate care au copii mai mici de 6 ani, pentru a nu perturba într-o oarecare măsură activității companiilor (prin fluctuația cadrelor, instruirea și pregătirea personalului nou, ceea ce solicită investiția de noi resurse etc.).

În prezent, companiile nu sunt restricționate de lege să înființeze instituții educaționale, însă legislația privind crearea de servicii private de îngrijire a copiilor nu este clară pentru subiecții private. Deși nu există interdicții legale pentru prestarea acestor servicii, regulamentele și politica publică în domeniu nu încurajează inițiativele angajatorilor în acest sens. Pentru a încuraja companiile să ofere servicii de îngrijire a copiilor, ar trebui revizuite cerințele actuale pentru instituțiile de educație timpurie și simplificate conform standardelor internaționale. Aceste acțiuni ar încuraja înființarea de mai multe instituții private, ar stimula competiția și ar face serviciile de îngrijire a copiilor mai accesibile pentru părinții angajați. Sunt propuse patru opțiuni pentru a facilita încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii a părinților cu copii, care au fost conturate prin consultarea legislației naționale și a experienței internaționale. Aceste opțiuni urmăresc să găsească un echilibru între nevoile angajaților cu copii mici și cei ale angajaților, care doresc să-și mențină personalul calificat.

Există două opțiuni pentru crearea unui regim special care să ajute părinții angajați cu copii mici. Prima opțiune implică înființarea unui centru cu program parțial de activitate, care să ofere îngrijire și educație pentru copiii cu vârsta de până la 3 ani. Acest centru ar avea un program scurt de activitate, ar oferi alimentație și îngrijire și ar avea personal educativ responsabil. A doua opțiune implică crearea unui serviciu pentru părinții cu copii până la 6 ani, care ar avea un program flexibil de activitate, dar care nu ar oferi pauze alimentare sau de somn. Copiii ar fi aduși la locul de muncă al părinților de o persoană angajată specială în acest scop.

Se poate opta pentru un regim special care include două sub-opțiuni: (i) Ființarea unui centru cu program parțial de activitate destinat părinților/tutorilor angajați care au grijă de copii până la 3 ani, care va avea un program parțial de activitate de până la 4-5 ore, cu un program educațional și personal responsabil implicat, precum educatori, asigurând opțiuni pentru alimentare și somn. (ii) Crearea unui serviciu destinat părinților/tutorilor angajați care au copii de până la 6 ani, care va avea un program flexibil de activitate până la 3-4 ore, fără pauze pentru și somn și frecvență aleatorie a copiilor acestui grup alimentar. . Acest serviciu poate fi asigurat fie de o persoană angajată care îi va lua pe copii de la grădiniță și îi va aduce locul de muncă al părinților, fie de alte persoane desemnate.

Una dintre opțiunile de creare a unui sistem special pentru îngrijirea copiilor prevede posibilitatea ca angajații să înființeze entități private pentru prestarea serviciilor de educație timpurie, cum ar fi SRL-uri, ONG-uri sau instituții private. Finanțarea acestor servicii poate fi realizată prin două opțiuni: (i) oferirea tichetelor de creșă, modelul putând fi inspirat din mecanismul tichetelor de masă descrise în Legea nr. 166 din 21.09.2017, publicată la 20.10.2017

în Monitorul Oficial nr. 364-370 și (ii) finanțarea prin aplicarea modelului "1+1", care presupune că atât angajatorul, cât și părintele/tutorele contribuie la cheltuielile pentru îngrijirea copilului, astfel încât o parte din cheltuielile sunt acoperite de angajator (până la 50%), iar restul este acoperit de părinte/tutore.

Planificarea unui parteneriat public-privat în sfera serviciilor educaționale sugerează că angajatorii ar putea colabora cu administrația publică locală sau centrală pentru a utiliza spațiul public în vederea construirii unei creșe sau pentru a beneficia de facilități deja existente în instituțiile de educație. lucru ar conduce la investiții ale companiilor în spațiul public, iar angajații ar avea ocazia de a furniza servicii alternative de îngrijire pentru copiii angajaților lor.

CONCLUZII

Implementarea de politici prietenoase față de familie în companiile din Republica Moldova poate fi benefică atât pentru angajați, cât și pentru organizație. Aceste politici pot îmbunătăți performanța organizațională și pot contribui la o societate mai sănătoasă și mai echilibrată din punct de vedere familial. Dezvoltarea culturii organizaționale este un proces continuu, iar tendințele noi în acest domeniu sunt importante pentru a rămâne relevante și competitive în mediul de afaceri actual.

În concluzie, deschiderea de către companii a serviciilor alternative de îngrijire a copiilor este necesară pentru a ajuta părinții să-și îndeplinească responsabilitățile de muncă și pentru a oferi copiilor oportunități de socializare și dezvoltare a abilităților. Acest lucru poate avea un impact pozitiv asupra dezvoltării economice și sociale a comunităților locale.

Deși există reglementări actuale care permit companiilor să înființeze instituții educaționale, cadrul legislativ pentru servicii private de creșe sau grădinițe nu este clar din cauza lipsei unui algoritm și practici unitare, deși statutul juridic și cerințele sanitare sau educaționale nu interzic prestarea acestor servicii. acest document se concentrează pe opțiunile de servicii alternative de îngrijire a copiilor până la 6 în cadrul companiilor, și pe cadrul legal permisiv și recomandări pentru depășirea barierelor în acest sens. Deși există reglementări actuale care permit companiilor să înființeze instituții educaționale, cadrul legislativ pentru servicii private de creșe sau grădinițe nu este clar din cauza lipsei unui algoritm și practici unitare, deși statutul juridic și cerințele sanitare sau educaționale nu interzic prestarea acestor servicii. acest document se concentrează pe opțiunile de servicii alternative de îngrijire a copiilor până la 6 în cadrul companiilor, și pe cadrul legal permisiv și recomandări pentru depășirea barierelor în acest sens. Deși există reglementări actuale care permit companiilor să înființeze instituții educaționale, cadrul legislativ pentru servicii private de creșe sau grădinițe nu este clar din cauza lipsei unui algoritm și practici unitare, deși statutul juridic și cerințele sanitare sau educaționale nu interzic prestarea acestor servicii.

În Republica Moldova, politica familială se concentrează pe promovarea dezvoltării familiilor, protejarea drepturilor și intereselor, precum și asigurarea unui mediu favorabil pentru dezvoltarea copiilor și a tinerilor. În ultimii ani, s-au înregistrat unele tendințe pozitive în dezvoltarea politicilor prietenoase familiei, cum ar fi:

- Creșterea fondurilor alocate pentru susținerea familiilor prin programul de asistență socială și prin creșterea salariilor, ajutoare pentru copii, tichete de creșă și alte beneficii.
- Promovarea egalității de gen și a non-discriminării în toate politicile publice, inclusiv în politicile familiale.
- Adoptarea unei noi sau revizuite care vizează protecția drepturilor copiilor și a familiilor, precum și legislația socială a accesului acestor servicii și educaționale.
- Îmbunătățirea infrastructurii sociale, inclusiv a creșelor și grădinițelor, pentru a facilita îngrijirea copiilor și a facilita accesul părinților la piața muncii.
- Promovarea unei culturi a parenting-ului pozitiv și a unei atitudini pozitive față de familie și copii prin intermediul campaniilor de informare și educație.

Acestea sunt doar câteva exemple de tendințe în dezvoltarea politicilor prietenoase familiei în Republica Moldova, dar este important de menționat că mai sunt provocări de depășit, precum creșterea ratei de natalitate, protejarea drepturilor copiilor și combaterea violenței domestice.

REFERINȚE

1. Covaș, L. (2019). *Cultura organizațională și dezvoltarea durabilă al întreprinderii*, ed. ASEM, Chișinău.
2. Iordache, S. (2016). *Cultura afacerilor*, ed. ASEM, Chișinău.
3. Pitariu, H., Budean, A.,(2007) *Cultura organizatională. Modele și metode de intervenție*. Ed. ASCR, Cluj-Napoca.
4. UN WOMEN. Centrul Parteneriat pentru dezvoltare. Cum contribuim la crearea locurilor de muncă prietenoase părinților?
5. UNFPA. Ministerul muncii și sociale ale Republicii Moldova. Cum stimulăm implicarea echitabilă a părinților în creșterea și îngrijirea copiilor?