



RECONCILIAREA VIEȚII PERSONALE CU CEA PROFESIONALĂ ÎN TIMPUL PERIOADEI PANDEMICE

Acest document este elaborat în cadrul proiectului “Inițiativa civică pentru promovarea în perioada pandemică a drepturilor persoanelor angajate” ce este implementat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu susținerea financiară oferită de Fundația Soros Moldova. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

INTRODUCERE	3
ABORDAREA ANALITICĂ	5
RECONCILIAREA VIEȚII PERSONALE CU CEA PROFESIONALĂ PE TIMP DE PANDEMIE	7
RECOMANDĂRI DE POLITICI PUBLICE	12
METODOLOGIA SONDAJULUI	15
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	16
DESPRE AO „PĂRINȚI SOLIDARI”	17

Documentul a fost elaborat de:

Alexandra ERMOLENCO
Alina ANDRONACHE
Alexei BUZU
Vasile CANTARJI
Veaceslav BĂTRÎNESCU
Ala REVENCO

INTRODUCERE

COVID-19 a agravat destul de semnificativ oportunitățile de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie. Ca urmare a răspândirii virusului de tip nou COVID-19, la nivel național au fost instituite mai multe măsuri ce au avut drept scop diminuarea riscului răspândirii infectării cu virusul dat. Sistarea sau întreruperea frecventă a activității instituțiilor educaționale a crescut povara *de îngrijire* pentru părinți și în special pentru femei.

Prezenta analiză își propune să identifice care sunt barierele în ceea ce privește asigurarea reconcilierii vieții personale cu cea profesională în perioada pandemică și care sunt tendințele acestora comparativ cu situația de până la criză. Documentul de față este continuarea notei analitice: [Cum sporim nivelul de siguranță la locul de muncă pe timp de pandemie pentru categoriile mai vulnerabile de angajați?](#), setul de cercetări ce au drept scop analiza răspunsului autorităților privind efectele pandemiei asupra mai multor categorii de persoane angajate, întru diminuarea sau împiedicarea încălcării sau lezării drepturilor angajaților din Republica Moldova. Cercetarea de față are drept scop identificarea categoriei de angajați care au fost cel mai afectați de criza pandemică întru a combina viața personală, cu cea profesională, or este cert faptul că perioada de criză a afectat diferit persoanele angajate, în dependență de sectorul în care activează, de condițiile de muncă, de prezența sau lipsa copiilor în familie, de statutul socio-economic, etc. În acest sens, se presupune că autoritățile trebuiau să instituie măsuri de susținere a categoriilor date întru asigurarea angajaților cu oportunitatea de a-și îndeplini responsabilitățile de muncă, fără a afecta securitatea copiilor lor, nefiindu-le oferită îngrijirea necesară. Prin urmare, documentul de față își propune analiza și a eficacității angajamentelor luate de către autorități, luând în considerare necesitățile și barierele cu care s-au confruntat angajații în această perioadă.

Luând în considerare că reconcilierea vieții de familie cu cea profesională era greu de asigurat și până la pandemie, cele mai afectate în acest sens au fost femeile cu copii. Conform datelor disponibile (vezi figura de mai jos), observăm că prezența cel puțin a unui copil în familie, diminuează rata de ocupare a femeilor în medie cu 26,3 puncte procentuale. Aceasta fiind în creștere comparativ cu 2019, când discrepanța a constituit 23,5%. Prin urmare, putem afirma că prezența copiilor în familie influențează negativ rata de ocupare a femeilor cu vârsta de 25-49 de ani în timp ce pentru bărbați, prezența copiilor nu are un efect asupra ocupării. Mai mult, chiar dacă femeile revin pe piața muncii, acestea tind să lucreze mai puțin. Acestea lucrează cu aproximativ 2,8 ore mai puțin pe săptămână comparativ cu bărbații (excepție făcând femeile în poziții de conducere).

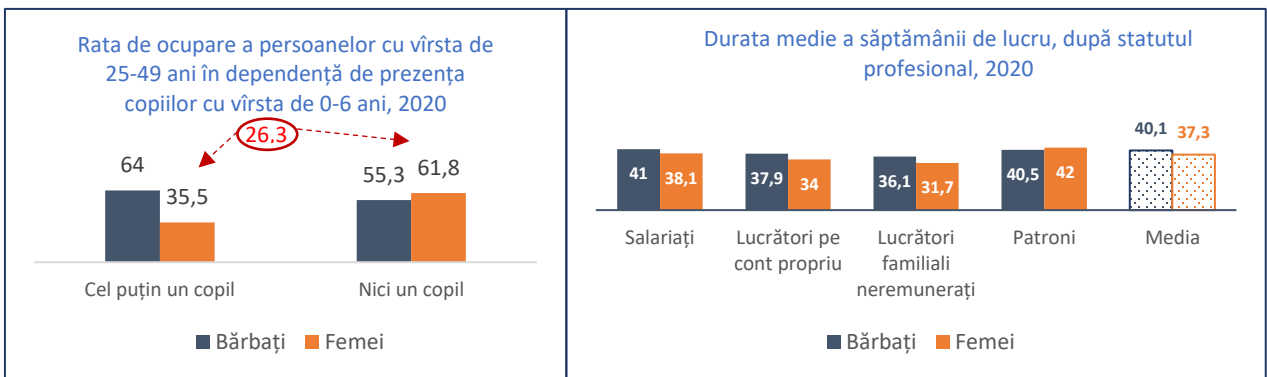


Figura 1. Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta de 25-49 ani, %

Sursa: Biroul Național de Statistică

Figura 2. Durata medie a săptămânii de lucru, ore

Responsabilitățile de îngrijire a copiilor sunt principala cauză de inactivitate a femeilor. Datele cu privire la principalele cauze de inactivitate pe piața muncii, indică că indiferent de statutul civil al femeii, 40,6% dintre femei căsătorite, și respectiv 24,2% necăsătorite cu copii sub 17 ani, sunt inactive pe piața muncii preponderent din cauza că se dedică treburilor casnice, pe când ponderea bărbaților fiind doar 1,2% în cazul celor căsătoriți.

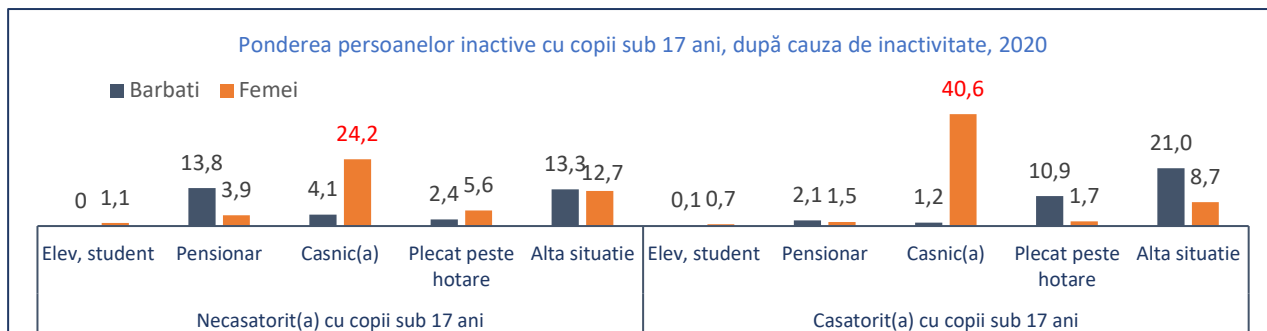


Figura 3. Cauzele inactivității bărbaților și femeilor din Republica Moldova, %, 2020
Sursa: Biroul Național de Statistică

Accesul la serviciile de educație ante preșcolară influențează direct rata de ocupare a femeilor. Una din condițiile de bază întru asigurarea reconcilierii dintre viața personală cu cea profesională, este asigurarea accesului angajaților la diverse servicii de îngrijire și educație pentru copii lor. Prin urmare, unul dintre principalii factori care stau la baza deciziei de a deveni casnic(ă), este rata scăzută de înrolare a copiilor în instituții de educație timpurie. Potrivit datelor BNS, în medie doar 16,26% din numărul total al copiilor de 1-2 ani erau încadrați în instituțiile de educație timpurie în 2020, comparativ cu 22,5% în 2019, ceea ce semnifică că doar a șasea parte din copii de vârsta de până la 2 ani sunt încadrați în instituțiile de educație ante preșcolară. Rata mică de acces la serviciile de educație ante preșcolară este determinată de numărul limitat de locuri la creșe sau creșe - grădinițe, condițiile de activitate ale acestor instituții, repartizarea în profil teritorial etc., ceea ce face dificilă încadrarea sau revenirea părinților, în special a mamelor, în câmpul muncii. Analiza în profil teritorial relevă că în municipiul Chișinău, unde sunt înregistrate cele mai multe persoane salariate din totalul pe republică, ponderea copiilor de până la 3 ani cuprinși în învățământul ante preșcolar este mai mică decât media pe țară cu 1,5%. Concentrarea populației în zona Centru, inclusiv Chișinău, și indisponibilitatea locurilor suficiente de încadrare a copiilor în instituțiile de educație timpurie ar fi unul dintre motivele acestei ponderi mici în acest sens.

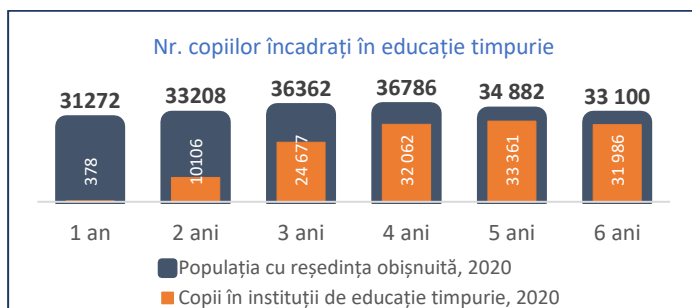


Figura 4. Numărul copiilor încadrați în educația timpurie
Sursa: BNS, 2020

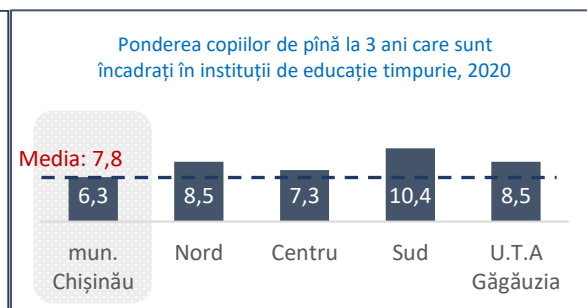


Figura 5. Ponderea copiilor de până la 3 ani cuprinși cu învățământ ante preșcolar

ABORDAREA ANALITICĂ

Pornind de la certitudinea că criza pandemică a afectat diferit persoanele angajate, abordarea analitică pentru prezenta cercetare va fi una specifică, de tip cluster. Aceasta abordare ne va permite identificare categoriei de angajați care au fost cei mai vulnerabili în perioadă pandemică, din perspectiva reconcilierii vieții personale cu cea profesională, cât și profilul acestora.

În cadrul cercetării, forța de muncă a fost clasifică în baza a trei nivele de risc ce țin de precaritatea muncii, care ar permite evidențierea vulnerabilității persoanelor angajate în fața riscurilor economice și sociale ce pot să se manifeste pe seama crizei pandemice COVID-19, care preponderent se referă la: perpetuarea în instituție a culturii de „salarizare în plic”, percepția față de posibilitatea de a păstra/pierde job-ul (cât e de posibil ca în orice moment persoana să poată fi demisă sau diminuată în funcție sau angajatorul să impună alte condiții de muncă fără a modifica nivelul de salarizare etc.), poziționarea în cadrul ierarhiei organizaționale etc. Opțiunile de răspuns pentru întrebările din chestionarul de intervievare specifice acestora, fost convertite în valori de la 0 la 1, după cum este prezentat în tabelul de mai jos. Prin aplicarea mediei aritmetice a fost stabilită valoarea finală a vulnerabilității forței de muncă, care se plasează pe o scală de la 0 la 1, unde: 0-0,5 reprezintă clusterul persoanelor angajate cu risc extrem; 0,51-0,75– risc sporit; 0,76-1 – risc moderat.

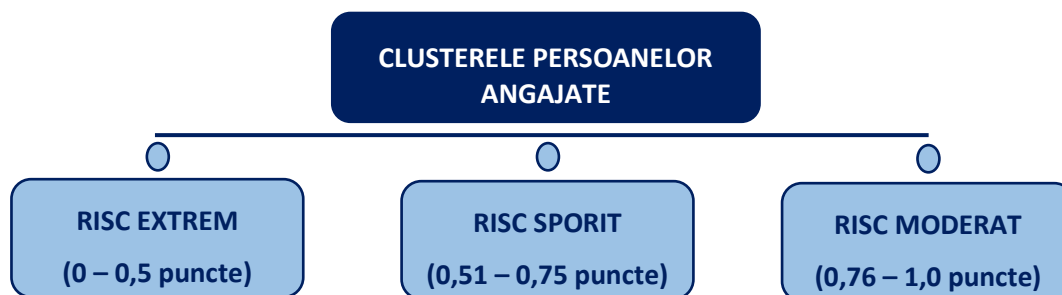


Figura 6. Definirea clusterelor persoanelor angajate în funcție de vulnerabilitatea în fața riscurilor economice și sociale ce pot să se manifeste pe seama crizei pandemice COVID-19

Sursa: Abordarea CPD și calculele CBS-Axa în baza datelor generate de sondajul de opinie din martie 2021

Valori	Itemii - întrebări din chestionar	Calculul efectuat	Valoarea vulnerabilității
Valoarea riscurilor efectelor de criză (VREC) sau precaritatea muncii	Gândindu-vă la situația Dvs. de la locul de muncă (inclusiv și înainte de perioada pandemică), cât de posibil este ca: <ul style="list-style-type: none"> - Să primiți salariul în plic; - Să primiți un salariu mai mic/să vi se micșoreze salariul fără ca angajatorul să dea explicații; - Angajatorul să impună ceva restricții sau condiții noi de muncă fără a crește salariul; - Angajatorul să vă demită/concedieze fără să dea explicații; - Salariul pe care-l primiți la locul de muncă să nu acopere cheltuielile de baza ale familiei Dvs. 	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („foarte posibil”) la 1 („deloc posibil”)	Valoare medie

T1. Metoda de calculare a vulnerabilității persoanelor angajate de a suporta economic sau social în urma pandemiei

Sursa: Abordarea CPD și CBS-Axa

Cel puțin o treime din salariați activează în condiții sociale precare de muncă. În contextul analizei propuse, cu privire la reconcilierea vieții personale cu cea profesională, este indispensabil să evaluăm profilul persoanelor angajate din perspectiva precarității muncii, or majorându-se povara îngrijirii, atât față de copii, cât și a treburilor casnice, a constituit un impediment pentru oricare din angajați, iar pentru cei aflați în condiții de muncă nesigure, nivelul de vulnerabilitate a crescut considerabil pe timp de pandemie. Conform divizării respondenților pe nivelurile de risc, observăm din figura de mai jos, că ponderea celor cu risc sporit și risc extrem constituie aproximativ o treime din nr. respondenților cea mai mare pondere o au cei cu risc moderat de vulnerabilitate: 72,6%. Totodată, evaluând indicatorii din care este constituită această valoare, observăm că cei din categoria cu risc extrem au cea mai mare pondere în toate opțiunile de răspuns, de exemplu 51,8% angajați anticipează că angajatorul poate să impună careva restricții sau condiții noi de muncă, fără a crește salariul, comparativ cu 12,4% din categoria cu risc sporit, ori 1,3% din categoria cu risc moderat. De asemenea, 65,2% din respondenți din categoria celor cu risc extrem, cred că este foarte posibil ca salariul actual să nu le acopere cheltuielile de bază ale familiei lor. Prin urmare, este de evidențiat că precaritatea muncii joacă un rol primordial în nivelul vulnerabilității cu risc sporit față de efectele pandemiei cauzate de COVID-19.

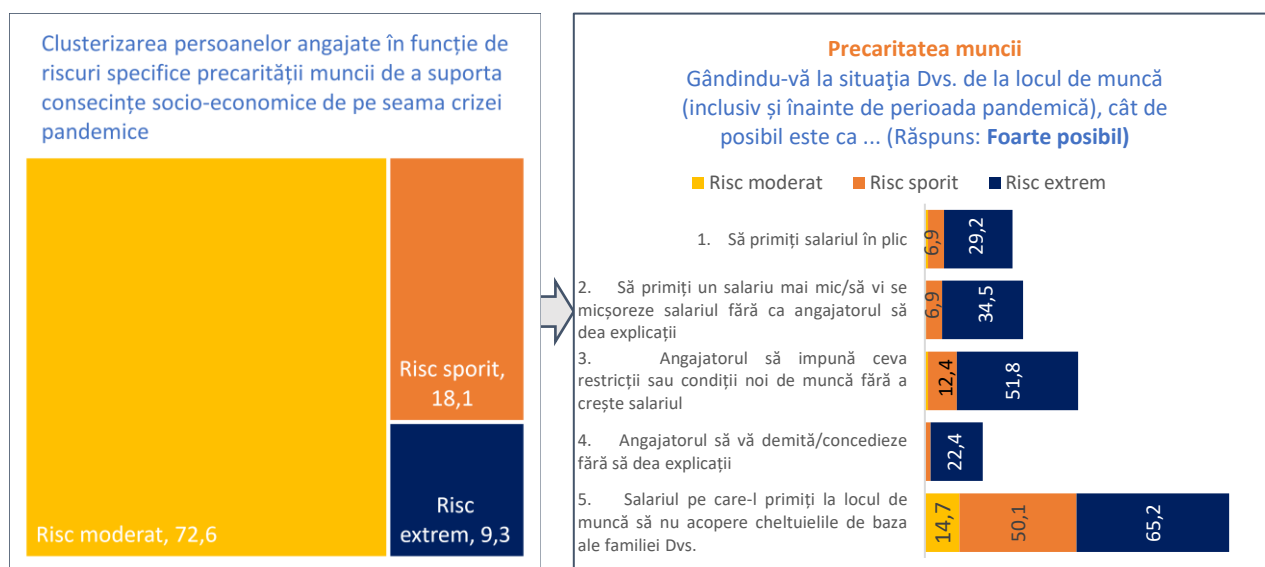


Figura 7. Divizarea clusterelor de angajați în funcție de riscurile specifice mediului de muncă, caracteristicilor personale și a precarității muncii, %.

Sursa: Calculele în baza sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

RECONCILIAREA VIEȚII PERSONALE CU CEA PROFESIONALĂ PE TIMP DE PANDEMIE

Din cauza activității întrerupte a instituțiilor de educație, reconcilierea vieții profesionale și cea de familie a devenit mult mai dificilă. Indubitabil, restricțiile impuse de Comisia pentru Situații Excepționale, privind organizarea învățământului în format on-line, închiderea instituțiilor de educație timpurie, organizarea muncii la distanță, restricționarea circulației înafara locuinței, diminuarea programului de activitate a instituțiilor de educație timpurie, au afectat negativ nemijlocit persoanele angajate întru a-și îndeplini responsabilitățile de serviciu.

Conform datelor Biroului Național de Statistică, mai mult de jumătate dintre femeile angajate au declarat că pandemia le-a afectat relația lor cu piața muncii. Din perspectivă de gen al persoanelor care au fost afectate de pandemie, în toate trimestrele au predominat femeile, cu o pondere medie în 2020 de 59,7% față de 40,3% pentru bărbați. Totodată, în majoritatea situațiilor de schimbare a regimului de muncă, femeile au deținut ponderi net superioare bărbaților, cu excepția cazurilor de întrerupere/sistare a activității în trimestrul I și de transfer la program parțial de lucru în trimestrul III, când ponderea bărbaților a depășit-o pe cea a femeilor.

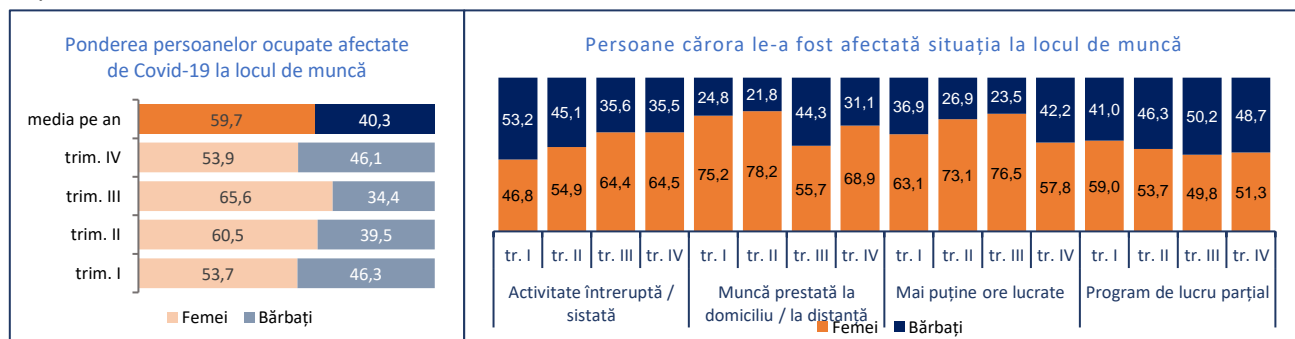


Figura 8. Ponderea persoanelor angajate care au fost afectate de pandemie în relația lor cu piața muncii, și schimbarea regimului de muncă din această cauză, per sexe, % Sursa: Biroul Național de Statistică

În perioada de pandemie, bărbații și femeile a muncit în mod diferit. Datele sondajului confirmă că majoritatea bărbaților au muncit direct la locul de muncă în perioada de pandemie. Mai mult de jumătate de bărbați au afirmat că au lucrat direct de la locul de muncă (52,7%), iar femeile au fost doar 38,6%, prin urmare mai mult din jumătate de bărbați nu au întâmpinat careva bariere în delimitarea responsabilităților casnice de cele de muncă în timpul pandemiei. Dintre respondenții care au afirmat că au stat în concediu, și nu au lucrat deloc, 38,6% au fost femei, comparativ cu 28,7% bărbați. De asemenea, femeile dețin majoritatea dintre angajații care au răspuns că au muncit de acasă sau care nu au muncit deloc, deoarece au pierdut locul de muncă.

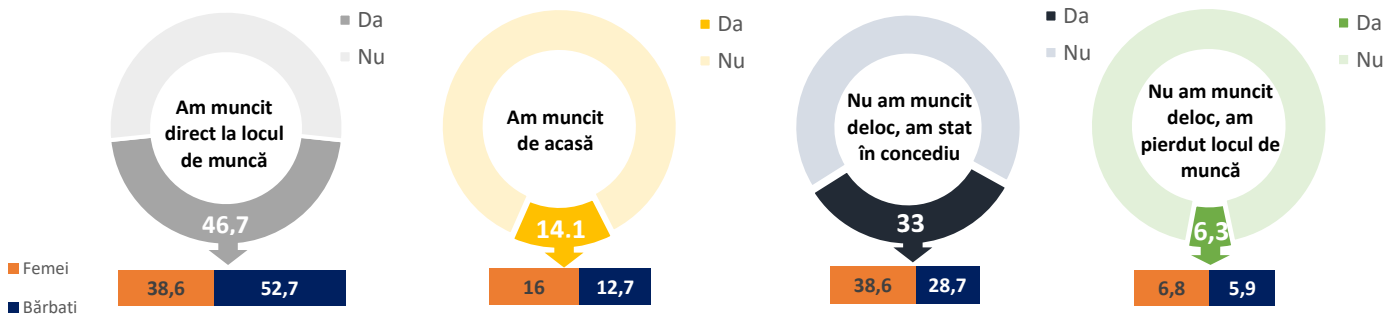


Figura 9. Angajații care au muncit direct la locul de muncă, pe sexe, în perioada pandemiei COVID-19, % Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Din perspectiva clusterelor, constatăm că 17,1% din femeile care sunt angajate în muncă cu risc extrem de precaritate, au pierdut locul de muncă în timp de carantină. Doar o treime din femeile antrenate în muncă precară au avut posibilitatea să activeze direct la locul de muncă în perioada când a fost instituită carantina (martie-mai 2020). Chiar și angajate la un loc de muncă cu risc moderat de vulnerabilitate, doar 39,6% din femeile au lucrat direct de la locul de muncă, comparativ cu 56,4% de bărbați din aceeași categorie. Pe de altă parte, cei mai mulți angajați dintre cei care au afirmat că nu au muncit, din cauza că au pierdut locul de muncă, sunt angajatele care fac parte din clusterul cu risc extrem.

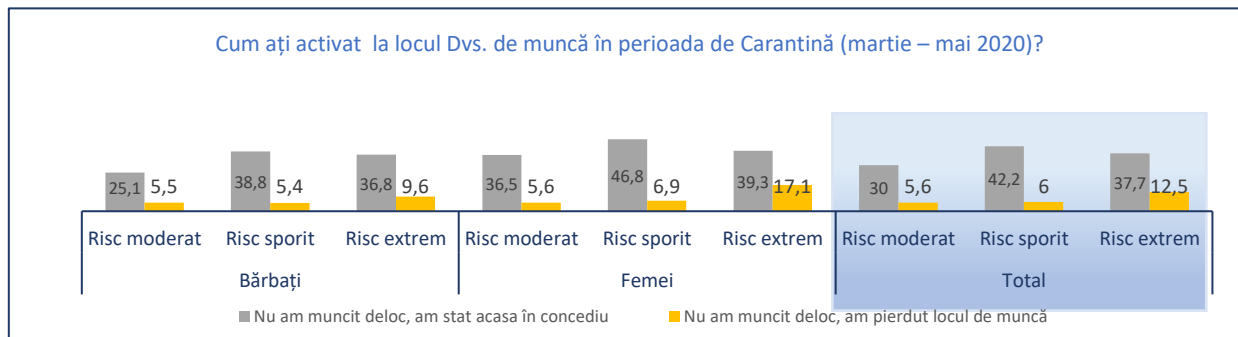


Figura 10. Regimul de muncă în perioada de carantină, pe sexe, pe cluster, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Femeile din categoria celor cu risc extrem și sporit de precaritate a muncii au fost cele mai afectate de responsabilitățile familiale, în perioada de pandemie. Toți angajații și angajatele din clusterul cu risc extrem de precaritate se află în categoria celor afectați negativ atât regimul de muncă, pe toată perioada pandemică, cât și îndeplinirea eficace a responsabilităților de serviciu. Cu toate acestea femeile din acest grup au fost cele mai afectate în ași îndeplini sarcinile de serviciu, din cauză responsabilităților casnice și regimului de studii a copiilor, prin urmare responsabilitățile de îngrijire, fiind poziționate la extremitatea graficului. Astfel, putem afirma că acestor femei, fiindu-le lezate dreptul la o muncă decentă și până la pandemie, nu li sa oferit nici o măsură în reconcilierea vieții de familie cu cea profesională.

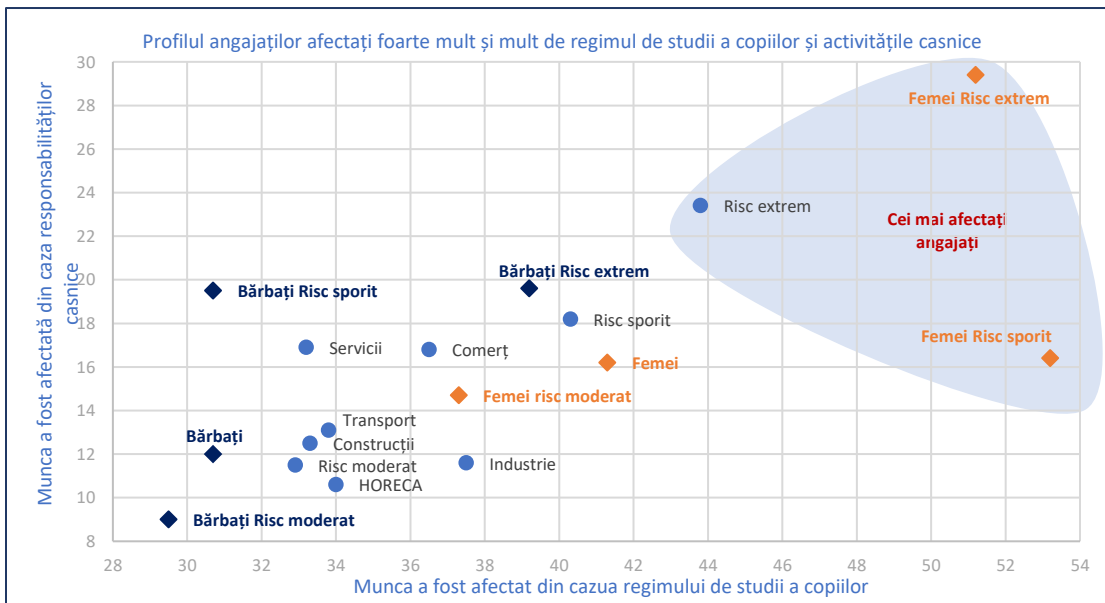


Figura 11. Profilul angajaților afectați foarte mult și mult de regimul de studii a copiilor și activitățile casnice
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Angajații și angajatele care fac parte din clusterul cu risc extrem de vulnerabilitate activează preponderent în industrie și comerț. Conform datelor sondajului, din cele 6 top sectoare economice asupra cărora criza pandemică a avut cele mai nefaste repercusiuni, constatăm că în sectorul industrial și comerț, mai mult din jumătatea angajaților (54,7%) activează la un loc de muncă cu precaritate înaltă. Majoritatea salariatelor cu risc sporit de precaritate nu pot presta munca la distanță și deci în cazul în care au copii iar activitatea instituțiilor de educație este întreruptă, aceste vor întâmpina dificultăți semnificative în a continua să muncească și să aibă grijă de copii.

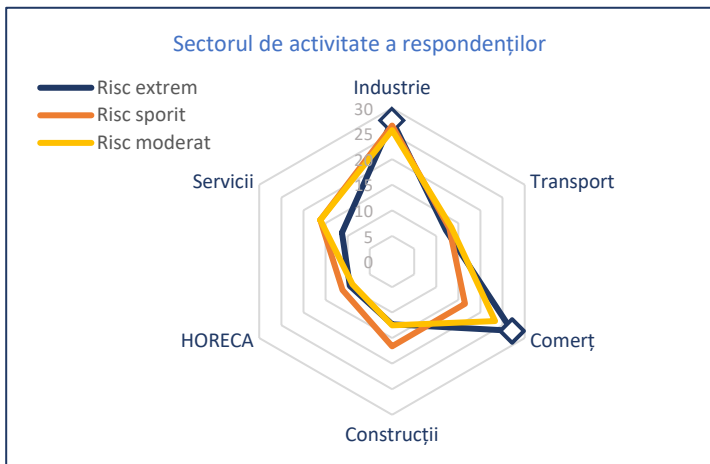


Figura 12. Profilul profesional al respondenților, pe cluster, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Regimul de studii ale copiilor a afectat foarte mult munca angajaților din industrie, comerț și servicii. Preponderent, au fost afectați angajații acestor sectoare care fac parte din grupul celor cu risc extrem și moderat. Din cauza modificării regimului de studii a copiilor, sau chiar a sistării acestora, jumătate din angajații sectorului industriei, comerț și servicii au răspuns că a fost foarte afectat regimul lor de muncă, cât și realizarea responsabilităților de servicii. Deși necesitatea privind îndeplinirea activităților casnice au afectat mai puțin activitatea profesională a angajaților, celor din clusterul cu risc extrem care activează în comerț sau în sectorul serviciilor le-a fost mai dificil să combine responsabilitățile de serviciu cu cele casnice.

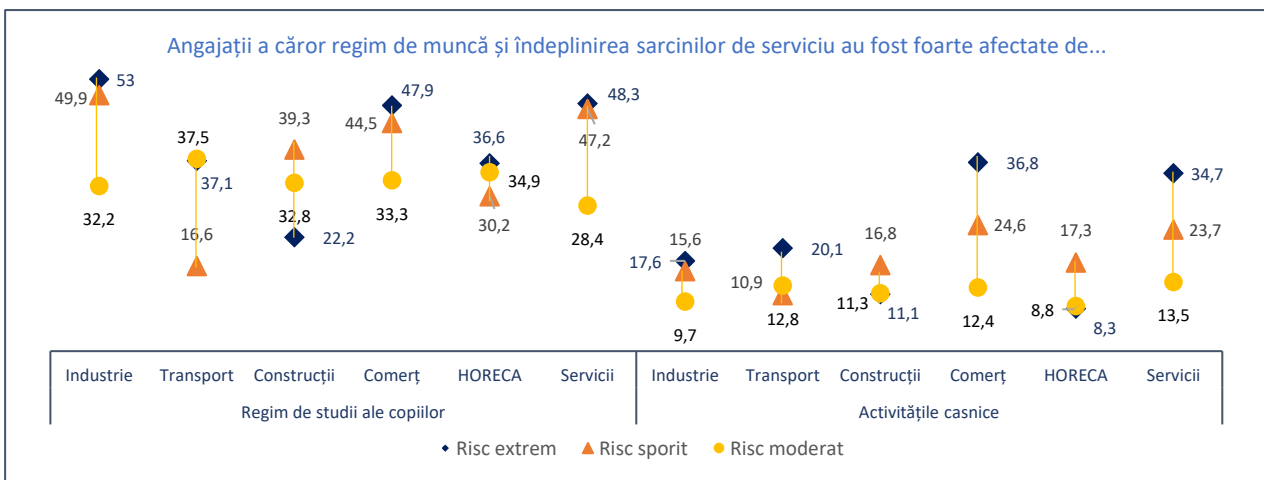


Figura 13. Angajații a căror regim de muncă și îndeplinirea sarcinilor de serviciu au fost foarte mult afectate de activitățile casnice și regimul de studii ale copiilor, pe sector de activitate, pe cluster, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

În perioada de pandemie, angajații au beneficiat de mai puține oportunități de dezvoltare la locul de muncă. Aproximativ cu 10% au fost reduse oportunitățile de promovare în funcție la locul de muncă. Aceeași discrepanță a fost atestată și cu privire la beneficierea de oportunități de sporire a remunerării pentru munca depusă. De asemenea, din cauza restricțiilor impuse la nivel mondial, dar și la nivel de țară, au fost reduse activitățile de schimb de experiență, care în mare parte, se desfășoară în alte țări.

Cel mai mult le-au fost reduse oportunitățile de dezvoltare la locul de muncă a angajaților ce fac parte din clusterul cu risc sporit de precaritate. Deși, din cele trei clusterse, angajații din clusterul cu risc extrem de precaritate, au beneficiat de cele mai puține oportunități și până la pandemie, în perioada acesteia, s-a atestat o ușoară descreștere a oportunităților oferite de către angajatori pentru stimularea muncii angajaților și dezvoltarea acestora la locul de muncă. Cea mai mare discrepanță între ani, se înregistrează la oportunitatea de participare la cursuri de instruire și activități de pregătire profesională relevante activității angajaților, fiind mai puține în anul 2020.

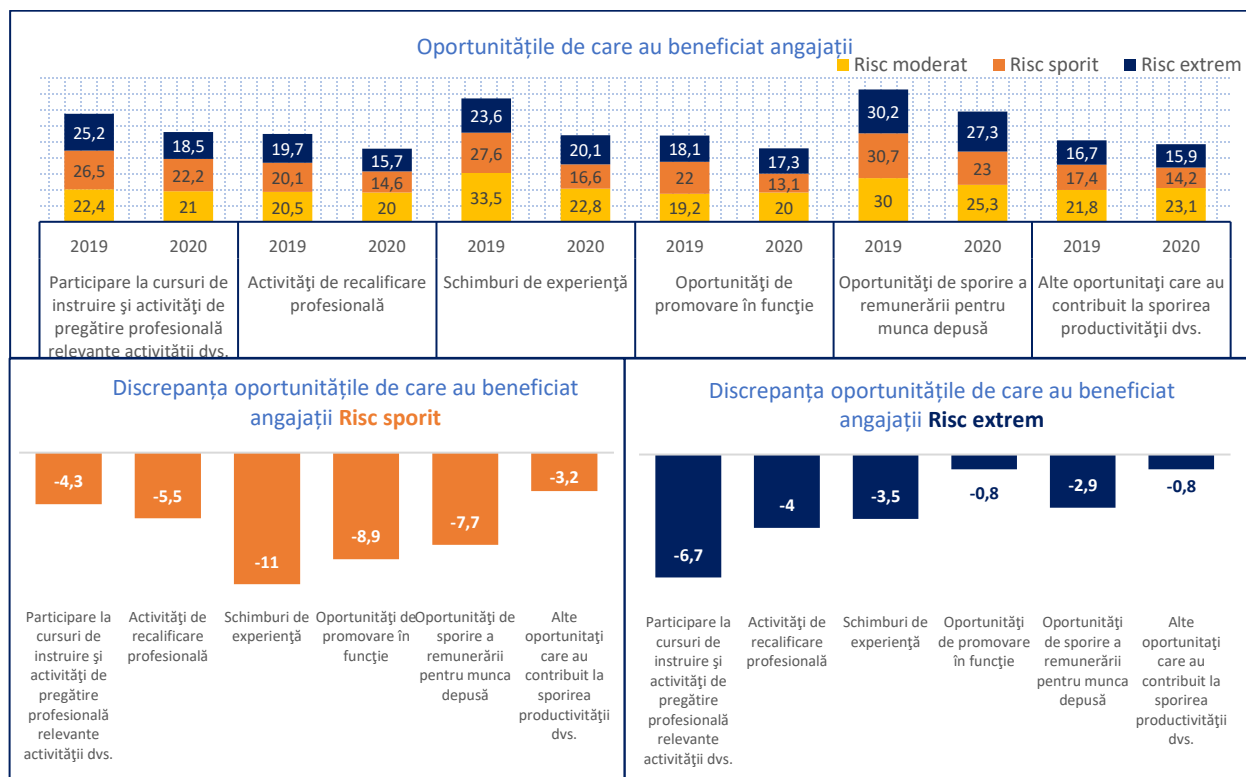


Figura 14. Oportunitățile de care au beneficiat respondenții la locul de muncă, în anul 2020 comparativ cu 2019, pe clusterse, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Cu privire la oportunitățile de dezvoltare și creștere la locul de muncă, putem ferm afirma că femeile cu copii sunt cele mai afectate negativ în acest sens, atât în pandemie, cât și înaintea acesteia. Pe lângă impediamentele în realizarea sarcinilor de muncă, responsabilitățile de îngrijire a copiilor, reduc nivelul de accesare la oportunitățile la locul de muncă. Conform datelor prezentate în figura de mai jos, putem observa că prezența copiilor de 0-3 ani și/sau 0-7 ani, influențează invers proporțional asupra beneficierii de oportunități de către angajați. Atât în anul 2019- înainte de pandemie, cât și în anul 2020- pe parcursul acesteia, cel mai des au beneficiat de oportunitățile de creștere profesională angajații care nu au copii.

Foarte puține salariate cu copii nu participă în activități de schimburi de experiență. O discrepanță majoră se observă la participarea în activități de schimb de experiență: doar 13,5% dintre femeile cu copii până la 3 ani au participat la careva schimburi de experiență, pe când bărbații au fost aproximativ de 3 ori mai mulți. O discrepanță mai mică în defavoarea femeilor, se atestă și între bărbații și femeile cu copii până la 7 ani.

Adițional, atunci când analizăm datele dezagregate, observăm că doar 14,7% dintre mame cu copiii până la 3 ani au participat la activități de recalificare profesională (în anul 2019), respectiv 13,2% de mame cu copiii până la 7 ani, comparativ cu 20% de bărbați cu copii de aceeași vârstă, ori comparativ cu 17,2% cu femeile care nu au copii până la 3 ani.

Femeile cu copii până la vârsta de 3 ani au beneficiat cel mai puțin de oportunități de sporire a remunerării pentru munca depusă. Conform datelor sondajului, observăm că, în 2019, există o discrepanță foarte mare între angajatele care au copii, atât de până la 3 ani (19,2%), cât și până la 7 ani (18,7%), și care au beneficiat de careva oportunități în urma cărora să le fie majorat salariu, comparativ cu bărbații care au copii (30,4% - bărbați cu copii până la 3 ani, și 37,1%- bărbați cu copii până la 7 ani), chiar și comparativ cu angajații care nu au copii de aceste vârste.

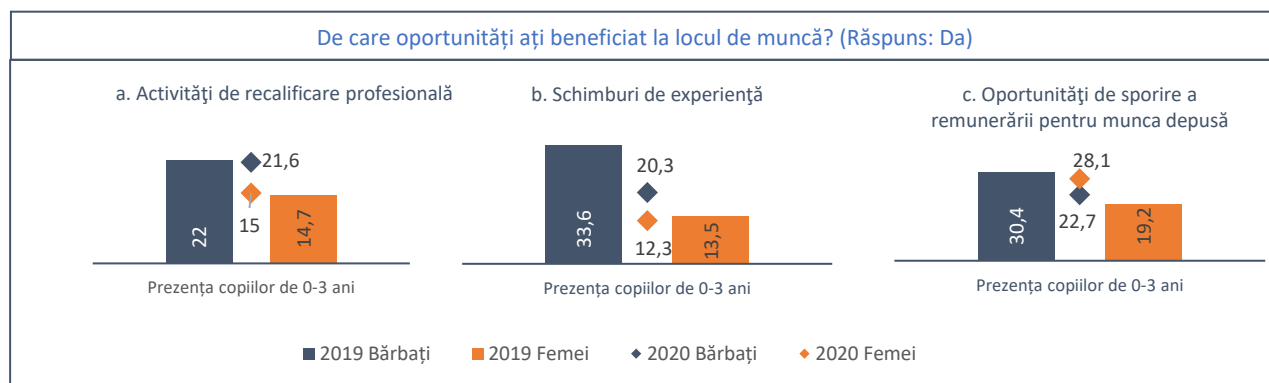


Figura 15. Oportunitățile de care au beneficiat respondenții la locul de muncă, în anul 2020 comparativ cu 2019, pe sexe și prezența copiilor,% Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

În concluzie, putem afirma că responsabilitățile de îngrijire a copiilor, cât și responsabilitățile casnice, constituie o barieră întru îndeplinirea sarcinilor de serviciu, cât și în dezvoltarea profesională, preponderent afectând femeile cu copii angajate în condiții de muncă precară. Prin urmare, autoritățile necesită să abordeze acest grup vulnerabil, întru a asigura reconcilierea vieții personale cu cea profesională, prin reglementarea eficace a funcționalității instituțiilor de învățământ, prin extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor, prin instituirea unor măsuri specifice cu privire la repartizarea echitabilă a responsabilităților de familie între parteneri, astfel încât ambii să aibă posibilitate să combine munca și treburile casnice, și nemijlocit, prin măsuri de suport pentru familiile cu copii de vârstă preșcolară și școlară.

Deși majoritatea instituțiilor de educație s-au redeschis în perioada septembrie-octombrie 2020, o parte dintre părinți continuă să înfrunte provocările de a combina viața profesională cu cea de familie până în prezentă. Barierele persistă din câteva considerente: (i) unele instituții redeschise au fost nevoite să-și sisteze activitatea în scurt timp din cauza izbucnirii unor focare de infecție cu virusul COVID-19, (ii) multe instituții de învățământ au optat pentru activitate mixtă, activității atât online, cât și offline, (iii) regimul de activitate a instituțiilor de educație timpurie este prescurtat, iar o serie de instituții au renunțat la programul prelungit de activitatea. Nu în ultimul rând, o barieră reprezintă frica de o potențială infectare a copiilor, care, drept urmare, creează anumite rezerve în rândul părinților cu privire la frecventarea instituției de educație (grădinița, în mod special).

RECOMANDĂRI DE POLITICI PUBLICE

Pentru perioada stării de urgență, dar și pentru perioadele ulterioare au fost adoptate puține măsuri care să susțină direct salariații, iar cele adoptate reieșind din condițiile de acordare a lor și numărul redus al beneficiarilor, au avut un impact minor asupra salariaților și respectiv asupra familiilor lor. Deși autoritățile susțin că au adoptat un șir de măsuri pentru salariați, care s-au referit la reglementarea muncii la distanță, stabilirea unui regim special de lucru și de remunerare a muncii în unitățile bugetare, declararea unor zile drept zile libere, cu ulterioară recuperare, stabilirea pentru unele categorii de salariați a unei alte durate a timpului de muncă, decât cea normală, atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute de Codul muncii și condițiile de prestare a muncii suplimentare, impactul de facto al acestora asupra bunăstării salariaților a fost limitat.

Pentru a evita reorganizarea procesului de învățământ, care constituie cea mai mare barieră în combinarea vieții de familie cu cea profesională, este imperios ca măsurile de prevenire a infectării cu COVID-19, să se bazeze pe abordare multidimensională. Utilizarea măsurilor de precauție primare cum ar fi: utilizarea corectă a măștilor de protecție, respectarea distanței sociale, spălarea frecventă pe mâini și utilizarea soluțiilor dezinfectante, aerisirea și ventilarea spațiilor închise sunt absolut necesare, dar nu putem afirma că acestea vor garanta o protecție exclusivă împotriva virusului. Adițional acestora este foarte important de monitorizat evoluția potențialelor focare de infecție, prin urmare, înregistrarea și actualizarea continuă a informației privind starea de sănătate și eventualul contact cu alte persoane a fiecărui membru din instituție, este crucială în efortul de prevenire. Nemijlocit, testarea regulată privind prezența virusului COVID-19 este o măsură decisivă în prevenirea răspândirii virusului în cadrul oricărei instituții de învățământ.



Drept urmare a procesului analitic și a constatărilor evidențiate în cadrul acestei analize se propune o abordare holistică ce cuprinde intervenții pe trei dimensiuni: (i) asigurarea funcționării în regim obișnuit a instituțiilor de învățământ, (ii) stimularea vaccinării întregii populații, inclusiv a tinerilor și copiilor și (iii) suport pentru angajații a căror copii nu frecventează instituțiile de învățământ sau au persoane la îngrijire.

<p>1. Asigurarea funcționării în regim obișnuit a instituțiilor de învățământ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oferirea suportului pentru echiparea și buna funcționare a instituțiilor de învățământ în timpul pandemiei. Suportul autorităților urmează a fi concentrat pe 2 dimensiuni: <ul style="list-style-type: none"> <i>(i) Asigurarea instituțiilor de învățământ cu echipamentul necesar pentru prevenirea/diminuarea riscului de infectare cu COVID-19.</i> Instituțiile de învățământ trebuie echipate, pe lângă soluții dezinfectante și echipament de protecție, cu echipamente de purificare a aerului și a lămpilor sau a altor echipamente bactericide, pentru a minimaliza riscul de infectare atât prin contact fizic, dar și prin aerosol. Conform <i>Instrucțiunii privind măsurile de protecție care trebuie aplicate pentru organizarea activității instituțiilor de învățământ publice și private în contextul epidemiologie al COVID – 19</i>, instituțiile urmează a fi asigurate cu materiale de dezinfecție și de protecție, însă nu au fost enumerate și aparatele de purificare a aerului sau de distrugere a bacteriilor din spații închise. Pe lângă aceasta, se recomandă ca distribuția echipamentului să fie efectuată individualizat, reieșind din capacitatea instituțiilor de învățământ, atât din perspectivă fluxului de persoane, dar și a suprafeței și a activităților care se realizează într-un anumit spațiu. <i>(ii) Oferirea suportului și capacitatea angajaților instituțiilor de învățământ timpuriu pentru activitatea sigură în vederea minimalizării riscului de infectare.</i> Autoritățile trebuie să se asigure că toate părțile interesate au capacitatea și disponibilitatea de a identifica, preveni și gestiona riscurile de infectare. O asemenea abordare presupune atât prescrierea unor instrucțiuni specifice, dar și oferirea de instrumente și modalități practice prin care toate părțile vizate vor putea acționa adecvat în multiplele situații de risc care nu pot fi reglementate într-un mod detaliat. Este necesar să fie elaborate instrucțiuni/instrumente practice specifice pentru fiecare activitate/ departament din cadrul instituției de învățământ timpuriu. Considerăm că împuternicirea fiecărui responsabil (educator/ educatoare, manager(ă), bucătar(ă), dereticător (oare), etc.) să recunoască activ riscurile de infectare, va minimaliza riscul de interpretare a oricăror măsuri generale care există la moment la nivel de țară, instituind precondiții clare de muncă. - Diminuarea perioadei carantinei pentru elevii/copiii din clasele/instituțiile în care au fost depistate cazuri de infectare cu virusul COVID-19 prin asigurarea testării gratuite a elevilor/copiilor și personalului din instituțiile menționate Conform "Instrucțiunii privind măsurile de protecție care trebuie aplicate pentru organizarea activității instituțiilor de învățământ publice și private în contextul epidemiologie al COVID – 19"¹, în cazul confirmării diagnosticului COVID-19 la un elev/student - toți elevii/studentii din clasa/grupa academică în care acesta făcea studiile se plasează în autoizolare la domiciliu pentru perioada de 14 zile, calculul zilelor fiind efectuat de la ultima zi a contactului cu elevul/studentul confirmat „COVID-19 - pozitiv”, prin urmare, lecțiile se vor desfășura online. În acest context, pentru a asigura revenirea elevilor/ copiilor în instituțiile de învățământ, se recomandă ca, începând cu a 3-a zi de la autoizolare, să fie desfășurată testarea acestora privind prezența COVID-19. Testarea urmează a fi organizată de către autoritățile publice locale, fiind organizate echipe mobile de testare în acest sens. - Testarea regulată a membrilor instituțiilor de învățământ. Una dintre cele mai eficiente măsuri de prevenire a răspândirii virusului în cadrul instituției, este testarea sistematică a tuturor copiilor/ tinerilor din cadrul instituției, cât și a lucrătorii acestora la prezența virusului COVID-19, mai cu seamă în perioadele de vîrf ale pandemiei. Ministerul Educației și Cercetării este responsabil de a oferi suport în organizarea testării periodice masive. Dat fiind specificul fiecărei instituții, se recomandă ca suportul și măsurile întreprinse să fie efectuate individual pentru și cu fiecare instituție în parte, pentru a asigura maximă eficacitate a eforturilor întreprinse. Prevalarea testelor pot fi efectuate atât de persoane competente, cum ar fi reprezentanții instituțiilor medicale sau a laboratoarelor, sau pot fi efectuate de către personalul medical din cadrul instituției de învățământ, dacă aceste va fi certificat ca fiind capabil de a efectua procedura în cauză. - Întocmirea regulată a fișelor epidemiologice pentru membrii instituțiilor de învățământ. În cazul apariției unui caz de infecție, disponibilitatea informației cu privire la posibila sursă, va preveni apariția unui focar de infecții. Fișele epidemiologice urmează să conțină informație actualizată la cel puțin 2 săptămâni, cu privire la starea de sănătate a persoanei, starea de sănătate a membrilor familiei, apariția unor simptome caracteristice virusului COVID-19, persoanele de contact în caz de urgență, etc. Pentru copii din instituțiile de educație timpurie și pentru școlarii cu vârsta de până la 14 ani, fișele urmează a fi completate de către părinții sau tutorii acestora. Informația actualizată, va permite și întreprinderea unor acțiuni specifice situației de criză, unde sistarea activității instituției va fi o soluție extremă. - Reducerea perioadei vacanței de vară a instituțiilor de învățământ școlar. În primii doi ani de pandemie, perioada de vară înregistrează o scadență a numărului cazurilor de infectări cu COVID-19. Prin urmare, se recomandă ca perioada vacanței de vară să fie redusă până la 2 săptămâni, pentru instituțiile de învățământ școlar, astfel încât să fie recuperate perioadele de învățământ online, care s-a adeverit a fi ineficient pentru majoritatea elevilor, dar și inaccesibil pentru mai multe categorii de tineri². Pe de altă parte, fiind sezonul estival, se recomandă organizarea activităților de învățământ în spațiu liber, asigurând un nivel de siguranță mai înalt, atât pentru profesori, cât și pentru elevi.
<p>2. Stimularea vaccinării întregii populații,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vaccinarea obligatorie în rândul tinerilor cu vârsta începând de 12 ani și oportunitatea de vaccinare a copiilor cu vârsta de la 5 ani. Deși în prezent există posibilitatea de vaccinare a tinerilor care au împlinit vârsta de 12 ani³, beneficiile acesteia nu este promovată pe scară largă. Prin urmare, se încurajează ca vaccinarea tinerilor care au împlinit 12 ani să fie o măsură obligatorie. Pe lângă aceasta, datorită tendințelor pozitive la nivel mondial, se încurajează aprobarea posibilității de vaccinare a copiilor începând cu vârsta de 5 ani, mai cu seamă, în contextul creșterii alarmante a cazurilor de infectare în rândul copiilor de vîrstă preșcolară.

¹ https://gov.md/sites/default/files/hotarirea_cnesp_nr.26_21.08.2020.pdf

² https://www.unicef.org/moldova/media/4236/file/Working%20Paper%20Education%20and%20COVID-19%20in%20the%20Republic%20of%20Moldova_FINAL%20Romanian%20version.pdf%20.pdf

³ <https://msmps.gov.md/comunicare/ministerul-sanatati-raspunde-pozitiv-la-solicitarile-parintilor-care-isi-exprima-intentia-de-a-si-vaccina-copiii-de-12-ani-si-mai-mult-impotriva-covid-19/>

<p>inclusiv a tinerilor și copiilor</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oferirea a două zile libere pentru unul din părinți în ziua vaccinării copilului său. Conform deciziei Guvernului⁴, una dintre setul de măsuri de protecție socială în contextul COVID-19, este oferirea de 2 zile libere pentru angajații care se vaccinează. Se recomandă să fie oferite 2 zile libere și pentru angajații a căror copii se vaccinează, or, până la vârsta de 18 ani, copii se află în îngrijirea părinților lor. Această oportunitate este obligatoriu de adoptat, în contextul în care se propune extinderea vârstei permissive pentru vaccinare (de la 12 ani până la 5 ani).
<p>3. Suport pentru angajații a căror copii nu frecventează instituțiile de învățământ sau persoane la îngrijire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acordarea indemnizației pentru părinții solitari în mărime de 100% a salariului mediu al acestuia, pentru zilele libere în cazul învățământului desfășurat în regim online. În cazul în care este o familie monoparentală, indemnizația pentru zilele libere acordate în care instituția de învățământ pe care o frecventează copilul activează în regim online, trebuie să constituie 100% din salariul mediu al angajatului pentru ultimele 6 luni, or achitarea în mărime de doar 50% a zilei de lucru, și respectând plafonul de 150 MDL/zi, vor avea impact negativ imediat asupra bunăstării familiei. - Oferirea de scutiri privind impozitul pe venit pentru angajații care continuă să lucreze, dar copiii acestora învață în regim online. Deși sunt oferite zile libere pentru unul dintre părinți în cazul în care instituția de învățământ al copiilor își sistează activitatea fizică, nu au fost oferite nici un fel de facilități pentru părinții care nu au posibilitate de ași întrerupe activitatea profesională. În acest context, se propune ca pentru părinții-angajați, căror specificul muncii nu le permite să lipsească de la locul de muncă, însă copiii acestora sunt nevoiți să învețe în regim online, să fie oferite scutiri de la impozitul pe venit reținut din salariu, în mărime de 100%, pentru fiecare din zilele în care copilul se află la domiciliu. Atunci când părinții nu au posibilitatea să stea cu copilul acasă, este evident că aceștia sunt nevoiți să lase copilul în grija bunelor sau cel mai des, să apeleze la serviciile de bonă, prin urmare, crescând semnificativ cheltuielile familiei pentru acea perioadă. Prin urmare, scutirea oferită la impozitul pe venit ar fi o oportunitate de compensare a acestor cheltuieli. Scutirile vor fi aplicate de către angajator la calcularea salariului, în baza ordinului privind sistarea activității fizice a instituțiilor de învățământ. <p>Pe lângă măsurilor necesare de a fi luate pentru ca părinții cu copii să nu își întrerupă activitatea profesională, este necesar de a oferi suport pentru angajații care au în grijă un membru de familie, care are probleme de sănătate cauzate de COVID-19, și anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducerea unui concediu plătit exclusiv pentru persoanele care au în îngrijire un membru de familie care s-a îmbolnăvit cu virusul COVID-19 sau care are nevoie de îngrijiri post covid, inclusiv pentru persoanele care îngrijesc persoane în vârstă sau persoane cu dizabilități din cauza închiderii instituțiilor de îngrijire de zi, conform restricțiilor impuse în situație de criză.

⁴ <https://gov.md/ro/content/masuri-de-protectie-sociala-anti-covid-aprobate-astazi-de-guvern-doua-zile-libere-pentru>

METODOLOGIA SONDAJULUI

Analiza situației persoanelor angajate în cele mai afectate domenii economice pe timp de pandemie a avut la bază datele sondajului național de opinie desfășurat în rândul a 1102 persoane angajate de 18+ ani din R. Moldova. Datele au fost colectate de compania sociologică CBS Research SRL în perioada 22 martie – 06 aprilie 2021. Interveniunile au fost realizate la telefon (CATI). Chestionarul utilizat a fost redactat în limbile română și rusă, oferindu-se respondenților posibilitatea de a alege varianta.

Criterii de stratificare: 13 regiuni geografice, care coincid cu unitățile administrativ teritoriale de până la revenirea la raioane.

Eșantionare: Volumele straturilor urbane și ale totalului pe regiuni (fostele județe), cât și volumele straturilor rurale au fost calculate proporțional cu numărul populației în conformitate cu datele comunicate de Departamentul de Statistică al Republicii Moldova.

Reprezentativitate: eșantionul este reprezentativ pentru populația adultă a Republicii Moldova, cu o eroare maximă de $\pm 3,0\%$.

		Număr	%
Total		1102	100,0%
Genul respondentului:	Masculin	596	57,3%
	Feminin	506	42,7%
Vârsta respondentului:	18-29 ani	238	21,6%
	30-44 ani	473	43,9%
	45-59 ani	282	25,2%
	60 + ani	109	9,3%
Studiile respondentului:	Medii incomplete	53	5,0%
	Medii generale	186	17,4%
	Profesional tehnice	427	38,7%
	Superioare	429	38,9%
Funcția respondentului:	Conducere	215	19,2%
	Specialist calificat	351	33,1%
	Specialist necalificat	231	19,9%
	Angajat/ muncitor	305	27,7%
Domeniu de activitate:	Industria	173	26,0%
	Transport	184	13,2%
	Construcții	118	13,2%
	Comerț	264	22,4%
	HORECA	111	9,4%
	Servicii	252	15,7%
Mărimea întreprinderii:	Micro	332	29,0%
	Mică	288	25,4%
	Medie	200	19,7%
	Mare	170	16,2%
	NȘ/NR	112	9,8%
Nivelul socio-economic:	Nivel scăzut	532	49,1%
	Nivel mediu	377	35,2%
	Nivel înalt	166	15,7%
Mediu de reședință:	Urban	772	69,3%
	Rural	330	30,7%

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acestora, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

Scop. Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

Misiune. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

Viziune. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
str. Armenească 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58

Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57

www.progen.md

e-mail: cpd@progen.md

DESPRE AO „PĂRINȚI SOLIDARI”

AO „Părinți Solidari” este o asociație nonprofit din Republica Moldova, care a fost înregistrată în decembrie 2016, activând anterior, pe parcursul unui an, în calitate de grup de inițiativă.

O atenție deosebită acordăm următoarelor tipuri de activități:

- ✓ creșterea nivelului de implicare a părinților în acțiuni de combatere a situațiilor de corupție și cazurilor de colectare a taxelor ilegale;
- ✓ monitorizarea eficienței utilizării resurselor financiare bugetare alocate instituțiilor de învățământ;
- ✓ monitorizarea transparenței, corectitudinii și eficienței procedurilor de achiziții publice;
- ✓ sporirea interesului comunității în raport cu deciziile și acțiunile autorităților în sfera educațională.

Scopul organizației este solidarizarea părinților copiilor înrolați în instituțiile de învățământ general din RM prin formarea grupelor de activiști civici, care vor contribui la respectarea cadrului legal și implementarea practicilor de bună guvernare atât în grădinițele și școlile frecventate de copiii lor, cât și în localitățile în care locuiesc.

Misiunea organizației - asigurarea accesului la servicii educaționale de calitate pentru copii prin dezvoltarea de servicii și elaborarea de politici la nivel local și central în parteneriat cu autoritățile publice de nivel local și central.

ADRESA NOASTRĂ:

AO „Părinți Solidari”

str. Voluntarilor 10 ap.199

Chișinău, MD-2037, Republica Moldova

Tel.: 079660035, 06923123

email: parintisolidari@gmail.com

FB: <https://www.facebook.com/parintisolidari/>