# PERCEPȚIA MATERNITĂȚII ȘI PATERNITĂȚII ÎN CONTEXTUL SOCIETĂȚII ÎN TRANSFORMARE
## (Studiu de caz)

*Marina ERMURACHI-ZAGAREANU*

*The study purpose represents deep analysis of the maternity and paternity perception as social designs that concern the family and the community in the context of society and transformation. In the study I propose to analyze main parents' problems and their relations with the society.*

Parentalitatea în cadrul societăților contemporane este aspectul de bază la care se pune accent, pentru o dezvoltare armonioasă și inteligentă a generațiilor viitoare. Anume în acest scop, la ora actuală,

majoritatea ţărilor au adoptat norme legislative privind protecţia maternităţii la locurile de muncă. În pofida acestui progres, o mare parte de femei angajate nu beneficiază de o protecţie corespunzătoare a maternităţii.

Organizaţia Internaţională a Muncii, cu referire la aspectul protejării maternităţii, consideră că principala prerogativă a fost şi rămâne protejarea intereselor, sănătăţii mamei şi copilului, ajutarea femeilor să se realizeze nu doar în aspectul fiziologic, dar şi în aspectul social, precum şi prevenirea, tratarea inegalităţilor la locul de muncă, prevenirea discriminării prin promovarea principiului egalităţii de şanse la femei şi bărbaţi. OIM a adoptat trei convenţii în domeniul protecţiei maternităţii: în anii 1919 şi 1952, şi, cea mai recentă, Convenţia nr.183 privind protecţia maternităţii, în 2000. Acestea prevăd măsuri de protecţie pentru femeile gravide şi pentru femeile care au născut de curând, inclusiv prevenirea expunerii la riscuri pentru sănătatea şi securitatea lor în timpul sarcinii şi după, dreptul la concediu de maternitate plătit, oferirea serviciilor de asistenţă medicală mamei şi copilului şi pauzelor plătite de alăptare, protecţia împotriva discriminării şi concedierii în legătură cu maternitatea, precum şi un drept garantat de a reveni la locul său de muncă după concediul de maternitate.

Sub aspect cultural, modul în care sunt percepuţi părinţii aflaţi în concediu de îngrijire a copilului este dominat în cea mai mare măsură de stereotipizarea formată de societatea tradiţională. Prin atribuirea muncii casnice şi a celei de îngrijire populaţiei feminine, cât şi prin nerecunoaşterea acestor munci ca forme specifice de activitate profesională respectabilă, subestimăm nu doar importanţa economică şi socială a acestor munci, dar şi impunem pentru femei un statut social defavorizat, pe când bărbaţilor li se atribuie calităţile liderului care întreţine familia şi execută o muncă mult mai dificilă. Pentru a face posibilă schimbarea acestei stări de lucruri, este necesară revederea conceptelor de muncă, pentru recunoaşterea muncii casnice ca una dificilă şi necesară pentru prosperarea familiei şi progresului cultural şi economic al societăţii în general.

Revenind la ideea paternităţii, putem spune că cercetătorii din întreaga lume au analizat relaţia copilului cu mama sa. Părea mult mai

firesc cercetarea relației dezvoltării copilului cu modul în care mama și copilul să-și construiască interacțiunea. La un moment dat însă s-a constatat necesitatea cercetării influenței relației de atașament pe care o are tatăl cu copilul său. Cercetătorii au ajuns la concluzia că tații care sunt prezenți mai mult timp în familie au copii cu un nivel de dezvoltare mult mai mare, ei devin mai responsabili și mai abili verbal decât semenii lor din familii incomplete sau unde tatăl oferă prioritate serviciului. Concediul de paternitate reprezintă, în cele mai multe cazuri, o perioadă scurtă de concediu acordat tatălui, imediat după apariția pe lume a copilului pentru a ajuta la îngrijirea mamei și copilului. Cercetările efectuate sugerează existența unor legături între concediul părinților, asumarea responsabilităților familiale de către bărbați și dezvoltarea copilului. Părinții care beneficiază de concediu, în special cei care și-au luat două săptămâni sau chiar mai mult, îndată după naștere sunt cu mult mai atașați de prunci.

Standardele OIM privind protecţia maternităţii îndeamnă atât la protecţia muncii femeilor pe toată durata maternităţii, concediului de maternitate şi a perioadei ulterioare revenirii la serviciu, cât şi la măsuri ce nu ar permite ca maternitatea să devină cauză a discriminării la serviciu. Discriminarea mamelor la locul de muncă este un subiect controversat ce creează multă tensiune şi discuţii în rândul părinţilor angajaţi, dar şi în rândul angajatorilor. Convenţia nr.183 denotă faptul existenţei discriminării, de asemenea, la etapa recrutării şi angajării, afectând negativ femeile aflate în căutarea unui loc de muncă. Este foarte dificil a determina amploarea disponibilizărilor şi a discriminării la locul de muncă pe criteriu de maternitate. Există puţine studii în acest domeniu. Cazurile ajunse în instanţă, la autorităţi pentru reglementarea şanselor egale, sindicatelor sau alte surse relevă că discriminarea reprezintă o problemă continuă în toată lumea.

Convenţia nr.183 stipulează diferite măsuri de consolidare a eforturilor de protecţie împotriva discriminării, ce sunt aplicate în multe din ţări. Dreptul garantat de a reveni la serviciu în „aceeaşi funcţie sau într-o funcţie echivalentă remunerată la acelaşi nivel” este o măsură de protecţie esenţială. Din cele 146 de ţări cu date disponibile, 64 oferă femeii garanţii legale de revenire în aceeaşi funcţie sau în una echivalentă după concediul de maternitate. Totuşi,

majoritatea (82 de ţări) nu garantează dreptul de a reveni la serviciu. Convenţia nr.183 în mod specific interzice impunerea femeilor să efectueze testul de sarcină în momentul aplicării pentru un loc de muncă, cu doar câteva excepţii legate de riscul pe care-l comportă pentru sănătate anumite locuri de muncă. Totuşi, interzicerea expres a testelor de sarcină nu pare a fi o practică răspândită în legislaţia muncii. Din cele 141 de ţări cu date disponibile, 47 stipulează explicit sau implicit prevederi ce interzic testele de sarcină.

Concediul maternal sau paternal, asigurat financiar, poate ajunge de la 14 săptămâni în Germania, 60 de săptămâni în Bulgaria şi 75 de săptămâni în Suedia. Durata maximă de concediu maternal este în Ungaria pentru o perioadă de doi ani. Indicele mediu pentru concediul de maternitate în Europa se situează în jurul a opt luni. În Belgia unde nu există termenul de concediu pentru creşterea copilului, ci aşa-numita „pauză în carieră," mamele pot să se afle acasă doar trei luni. În Cehia, în caz de maternitate, asigurările plătesc o indemnizaţie vreme de 28 de săptămâni, dintre care 6 săptămâni înainte de naştere. În cazul în care se nasc mai mulţi copii gemeni, sau în cazul în care mama e celibatară, concediul de maternitate plătit urcă la 37 de săptămâni. În Statele Unite însă majoritatea statelor federaţiei americane nu au concedii de maternitate, după cum nu cunosc nici alocaţiile familiale.

În Republica Moldova, concediul de maternitate e altceva decât concediul pentru îngrijirea copiilor. Aceste două concepte sunt diferite, din punct de vedre juridic, care adesea se confundă. Concediul de maternitate este de patru luni, împărţit în segmente folosite înainte şi după naştere. Pe această perioadă angajatorul are obligaţiunea de achitare a indemnizaţiei de 100% din salariul mamei sau din venitul soţului, în cazul în care femeia nu este sau nu a fost angajată oficial, existând la fel şi un nivel maxim. Concediul de îngrijire a copilului are un termen fix de până la 3 ani pentru părinţii asiguraţi, cu o alocaţie lunară de 30 la sută din salariul mediu obţinut pe durata a 12 luni. Părinţii neasiguraţi primesc lunar timp de 2 ani o indemnizaţie de 540 de lei, ce ar fi echivalentul a 30 de dolari, şi asta în condiţiile în care circa 2/3 dintre copii au părinţi neasiguraţi. În Republica Moldova este oferit unul dintre cele mai lungi concedii de îngrijire a copiilor mici compa-

rativ cu alte state din regiune. Concediul de 3 ani, parțial plătit de stat, este posibil de prelungit din cont propriu cu încă 3 ani păstrând locul de muncă. Însă din alt punct de vedere indemnizațiile lunare sunt mult mai mici decât într-o mare parte a statelor europene. Experții din acest considerent pledează pentru un concediu mai scurt, dar mai bine plătit. Este importantă informarea timpurie a părinților încă din momentul depistării sarcinii despre drepturile pe care le au ca angajați și ca cetățeni.

***Bibliografie:***

1. BAȘTOVOI, S. *Antiparenting. Sensul pierdut al paternității.* București: Cathisma, 2017. 264 p.
2. BOWLBY, J. *Crearea și ruperea legăturilor afective*. București: Trei, 2017. 256 p.
3. ILUȚ, P. *Psihosociologia și antropologia familiei.* Iași: Polirom, 2005. 292 p.
4. KAST, V. *Fiicele tatălui, fiii mamei. Căi de ieșire din complexele materne.* București: Trei, 2014. 240 p.
5. VOICU, C. *Construcția socială a maternității.* Târgoviște: Cetatea de scaun, 2015. 250 p.
6. WINNIKOTT, D. *Copilul familia și lumea exterioară.* București: Trei, 2013. 304 p.

*Recomandat*
*Tatiana MĂRGĂRINT, lector univ.*