

Părinți între carieră și familie

Analiza responsabilităților parentale și accesul la servicii de sprijin

Chișinău, 2025

Prezenta analiză a fost realizată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, în cadrul proiectului „Suport organizațional”, implementat de Asociația Obștească Centrul Național de Studii și Informare pentru Problemele Femeii “Parteneriat pentru Dezvoltare”, cu suportul financiar al IM Swedish Development Partner Lund și SIDA.

CUPRINS

INTRODUCERE	3
CUM GESTIONEAZĂ PĂRINȚII RESPONSABILITĂȚILE FAMILIALE ȘI PROFESIONALE?	4
MĂSURI DE RĂSPUNS ALE GUVERNULUI LA PROVOCĂRILE FAMILIILOR CU COPII	8
PILON I. CONCEDII PENTRU FAMILIILE CU COPII	9
Pilon II. PROGRAM FLEXIBIL DE MUNCĂ	14
Pilon III. SERVICII DE ÎNGRIJIRE	16
RECOMANDĂRI	21
METODOLOGIE	25
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	26
ANEXA 1: CONCEDIILE SOCIALE	27

AUTOARE:

Natalia COVRIG

Alina ANDRONACHE

Alexandra ERMOLENCO

INTRODUCERE

Asigurarea unui echilibru sănătos între viața profesională și viața de familie a devenit o preocupare centrală în societatea contemporană, în special pentru părinții cu copii mici. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală presupune o distribuție armonioasă a timpului și energiei între responsabilitățile profesionale și cele familiale, astfel încât nici cariera, nici viața personală să nu aibă de suferit. Un asemenea echilibru este esențial pentru bunăstarea părinților și a copiilor, contribuind la reducerea stresului, la consolidarea relațiilor familiale și la menținerea implicării profesionale a părinților pe termen lung.

La nivel internațional, practic toate țările lumii recunosc importanța timpului pe care părinții îl petrec îngrijindu-și copiii, mai ales în primii ani de viață ai acestora. În consecință, majoritatea statelor, inclusiv cele din Uniunea Europeană, prevăd prin lege dreptul la concediu maternal, paternal și parental pentru creșterea și îngrijirea copiilor mici. Totodată, recunoscând necesitatea participării egale a femeilor și bărbaților pe piața muncii, multe țări implementează politici care urmăresc să echilibreze responsabilitățile familiale (legate de creșterea copiilor) cu cele profesionale. Astfel de măsuri includ nu doar concediile parentale, ci și servicii de îngrijire a copiilor (de exemplu, creșe și grădinițe), precum și aranjamente flexibile de muncă. Toate aceste instrumente sunt menite să sprijine părinții în reconcilierea vieții de familie cu cariera.

Politicile publice care combină concedii parentale bine remunerate, aranjamente flexibile de muncă și servicii de educație timpurie de calitate reduc conflictul dintre rolul profesional și cel familial. Acestea au fațete multiple și contribuie la atingerea unor obiective interdependente la nivel socio-economic. Printre aceste obiective se numără asigurarea participării egale a femeilor și bărbaților pe piața muncii, combaterea sărăciei (prin prevenirea pierderii veniturilor în perioada dedicată îngrijirii copiilor), dezvoltarea sănătoasă a copiilor (prin asigurarea unei îngrijiri adecvate în primii ani) și promovarea egalității de gen, atât acasă, cât și la locul de muncă. Astfel, părinții pot rămâne activi pe piața muncii fără a sacrifica timpul dedicat îngrijirii. Participarea continuă a mamelor la activitate economică diminuează pierderile de venit pe termen lung, limitează segmentarea de gen a pieței muncii și contribuie la independența economică a femeilor. În același timp, implicarea taților în îngrijirea copiilor normalizează partajarea sarcinilor domestice, schimbând stereotipurile de gen și creând un echilibru mai just în cadrul familiei.

În acest context, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) promovează de peste 15 ani politici publice care susțin familiile cu copii mici. CPD a pledat consecvent pentru extinderea și flexibilizarea concediului parental, pentru asigurarea unor servicii de îngrijire a copiilor accesibile și pentru încurajarea implicării ambilor părinți în responsabilitățile de îngrijire. Astfel de inițiative urmăresc crearea unui mediu favorabil în care ambii părinți să poată combina responsabilitățile profesionale cu rolul de îngrijitor, fără a fi nevoiți să facă compromisuri semnificative nici în plan profesional, nici în plan familial.

Prezenta analiză este elaborată simbolic cu ocazia Zilei Internaționale a Familiei (15 mai) și își propune să identifice barierele care împiedică reconcilierea vieții personale cu cea profesională în rândul părinților cu copii mici. Studiul are la bază un sondaj desfășurat în perioada martie–mai 2025 în rândul părinților cu copii sub 6 ani, completat cu date statistice și repere internaționale relevante. Scopul acestei analize este de a oferi factorilor de decizie informații și recomandări fundamentate pentru îmbunătățirea politicilor menite să faciliteze echilibrul dintre carieră și viața de familie.

CUM GESTIONEAZĂ PĂRINȚII RESPONSABILITĂȚILE FAMILIALE ȘI PROFESIONALE?

Părinții cu copii mici continuă să se confrunte cu provocări majore de a se integra și menține pe piața muncii, totuși tendințe pozitive pot fi observate. La nivel general, datele disponibile indică spre o dinamică pozitivă, rata de ocupare a părinților cu copii de 0-6 ani fiind în ușoară creștere, atât în rândul taților, cât și a mamelor (de la 39,4% în 2019 la 41,1% în 2023 în cazul femeilor). Această evoluție pozitivă, deși binevenită, rămâne insuficientă în raport cu decalajele persistente: prezența copiilor mici nu afectează semnificativ rata de ocupare a bărbaților, în timp ce, în cazul femeilor, impactul este disproporționat. Astfel, rata de ocupare a femeilor cu copii de 0-6 ani este cu aproximativ 30% mai mică decât cea a femeilor fără copii de aceeași vârstă. Această discrepanță în rata de ocupare este determinată, în mare parte, de responsabilitățile familiale, care se prezintă a fi principala cauză a inactivității economice în rândul femeilor (numărul femeilor care raportează inactivitate economică din cauza sarcinilor familiale este cu 95% mai mare decât cel al bărbaților).

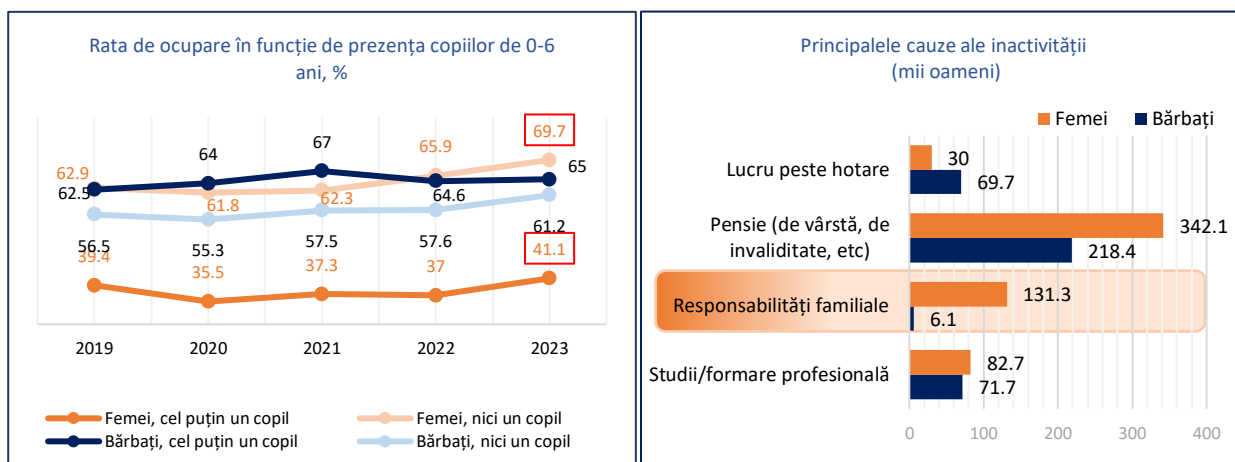


Figura 1. Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta de 25-49 ani după prezența copiilor; principalele cauze ale inactivității
Sursa: Biroul Național de Statistică

Infrastructura încă insuficient dezvoltată a serviciilor de îngrijire timpurie constituie una dintre bariere pentru integrarea profesională a părinților, în special a femeilor cu copii mici. Datele Biroului Național de Statistică indică spre o dinamică pozitivă, în anul 2024 fiind înregistrată o **creștere de peste 8%** a accesului la servicii de educație timpurie față de anul 2021. Această evoluție reflectă impactul reformelor și măsurilor de suport pentru familii cu copii mici, inițiate începând cu anul 2022, însă ele necesită a fi consolidate pentru a răspunde nevoilor familiilor. Potrivit datelor BNS, doar **23,3%** dintre copiii cu vârsta sub 3 ani sunt încadrați în instituții de educație timpurie. În lipsa unor servicii de îngrijire bine dezvoltate, femeile sunt nevoite să se retragă temporar de pe piața muncii, ceea ce contribuie la accentuarea inegalităților de gen. Acest nivel scăzut de acces indică necesitatea continuării eforturilor guvernamentale de suport a părinților pentru echilibrarea responsabilităților familiale cu cele profesionale.

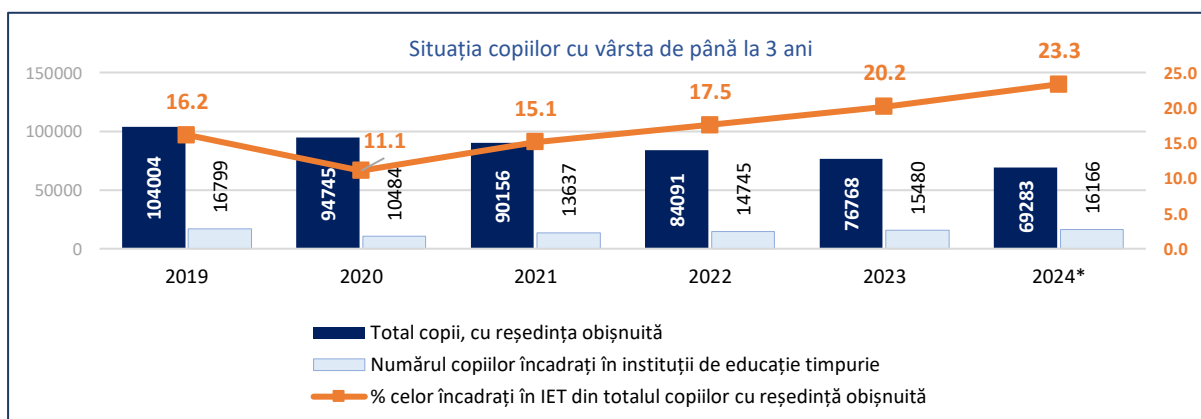


Figura 2. Gradul de încadrare a copiilor cu vârsta de până la 3 ani în instituții de educație timpurie (IET), nr. și %
Sursa: Biroul Național de Statistică, 2024* - date preliminare

Accesul la servicii de îngrijire, deși în creștere vizibilă, este cu atât mai mic, cu cât vârsta copilului scade, fapt ce limitează posibilitățile unor părinți de a fi economic activi. În pofida reformelor legislative din 2018 care au permis, prin modificarea Codului Educației ([Legea nr. 269/2018](#)), încadrarea copiilor în instituțiile de educație timpurie începând cu vârsta de 2 ani, sistemul de îngrijire preșcolară continuă să reflecte o integrare redusă a copiilor cu vârsta sub 3 ani. Actualmente, majoritatea absolută a copiilor cu vârsta de 3 ani (99,4%) sunt incluși în sistemul educațional preșcolar, fapt ce constituie un progres semnificativ față de anii precedenți. Totuși, rata de cuprindere scade considerabil odată cu vârsta. Potrivit datelor BNS, în 2024 doar 63,1% dintre copiii cu vârsta de 2 ani erau integrați în instituții de educație timpurie, rata de încadrare scăzând până la **4,5%** în cazul copiilor cu vârsta de **1 an**. Totodată, conform datelor, nici un copil cu vârsta sub 1 an nu a beneficiat de servicii de educație timpurie. Această realitate scoate în evidență limitele actuale ale infrastructurii și ale accesibilității serviciilor de educație timpurie pentru copiii cu vârsta sub 3 ani, grup care, deși inclus teoretic în sistemul educațional prin cadrul normativ, rămâne practic slab acoperit. Cel mai vulnerabil în acest sens rămâne grupul de vârstă între 0 și 2 ani (care nu au împlinit 2 ani), aceștia fiind în afara reglementărilor legale de încadrare în servicii publice de îngrijire. Pentru a răspunde acestei discrepante, Guvernul a elaborat [Programul Național privind Serviciile de Îngrijire a Copiilor cu vârsta până la 3 ani pentru anii 2023–2026](#), care urmărește diversificarea formelor de îngrijire, inclusiv prin dezvoltarea creșelor publice, a serviciilor de îngrijire la locul de muncă, a creșelor de tip familial și a celor private. Impactul acestor măsuri poate fi deja resimțit, datele indicând o creștere a ponderii copiilor încadrați în educație timpurie la toate vârstele sub 3 ani (cu excepția celor de până la 1 an). Totuși, având în vedere faptul că rata generală de încadrare a copiilor sub 3 ani rămâne încă scăzută, este necesar ca eforturile Guvernului în procesul de extindere a accesului la servicii de îngrijire să fie mai ample și mai rapide pentru a susține părinții cu copii mici în reconcilierea vieții de familie cu cea profesională.

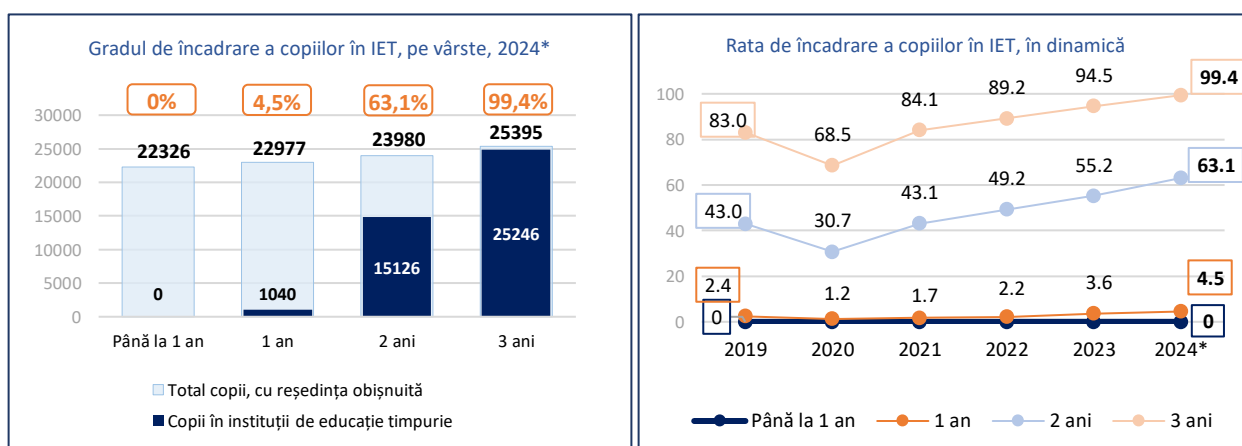


Figura 3. Gradul de încadrare a copiilor cu vârsta de până la 3 ani în IET, în dinamică, pe vârste, nr. și %

Sursa: Biroul Național de Statistică, 2024* - date preliminare

Distribuția inechitabilă a responsabilităților de îngrijire este un alt factor care fac dificilă reconcilierea vieții de familie cu cea profesională, afectând în mod disproporționat femeile. Conform unei cercetări realizate în rândul părinților cu copii de până la 6 ani, 63,2% dintre femei declară că își asumă întotdeauna sau de obicei responsabilitățile legate de îngrijirea copilului, precum hrănirea, igiena, plimbările, activitățile educative sau organizarea timpului liber, în timp ce doar 6,7% dintre bărbați afirmă același lucru. Această discrepanță este pronunțată și în ceea ce privește activitățile zilnice din gospodărie, care sunt desfășurate constant de către femei (60,1%). Această inegalitate în modul cum sunt distribuite responsabilitățile familiale se reflectă și în timpul efectiv petrecut cu copiii: 65,7% dintre femei petrec zilnic între 3 și 4 ore cu copilul, față de doar 38% dintre bărbați. Cea mai mare parte a bărbaților se implică cel mult o oră pe zi în activități cu copiii. Aceste date conturează un model profund dezechilibrat al responsabilităților familiale, care limitează oportunitățile profesionale ale femeilor și accentuează dependența lor economică, dar care afectează, totodată, și implicarea activă a taților în dezvoltarea timpurie a copiilor. În ultimii ani, Guvernul RM a adoptat mai multe măsuri legislative menite să sprijine familiile cu copii, inclusiv extinderea concediului paternal, facilități pentru program flexibil și dezvoltarea serviciilor de îngrijire timpurie, fapt ce a determinat o creștere în rata de ocupare a femeilor cu copii.

Totuși, un număr considerabil de femei rămâne în continuare inactive pe piața muncii, iar principala barieră rămâne exact această împovărare disproporționată cu sarcinile de îngrijire. În lipsa unei împărțiri mai echitabile a responsabilităților familiale, politicile de reconciliere nu pot genera un impact sustenabil asupra participării egale la viața economică.

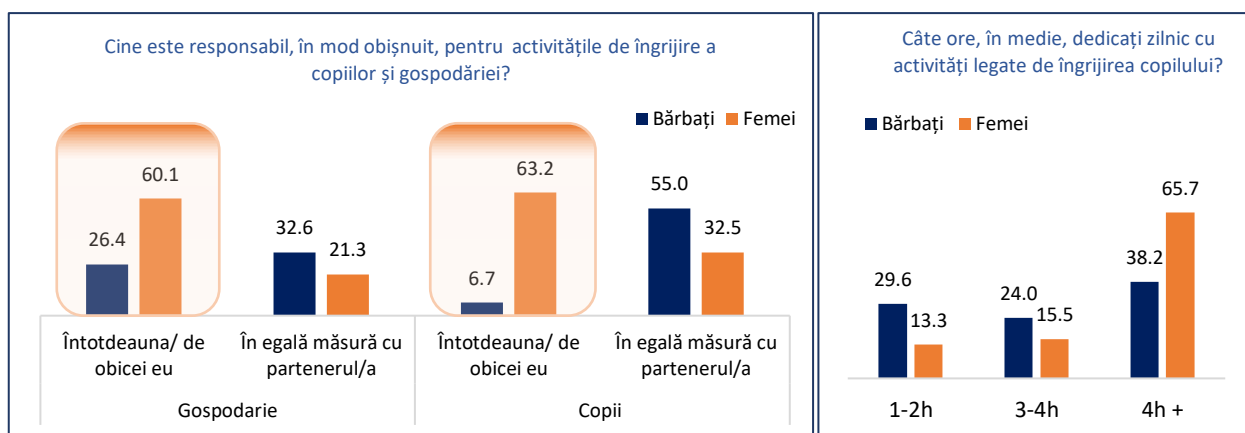


Figura 4. Percepții cu privire la modul de divizare a sarcinilor casnice și de îngrijire a copiilor, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

Divizarea disproporțională a responsabilităților familiale afectează atât echilibrul dintre viața personală și cea profesională, dar și performanța și stabilitatea în muncă, în special în cazul femeilor. Suprasolicitarea generată de sarcinile casnice și de îngrijire reduce capacitatea femeilor de a-și menține o implicare constantă și eficientă în activitatea profesională. Potrivit datelor disponibile, circa 4 din 10 părinți au fost nevoiți să amâne activități de serviciu din cauza obligațiilor domestice, iar aproximativ 30% nu au reușit să îndeplinească la timp sarcinile planificate la locul de muncă din același motiv. Această presiune este resimțită în mod disproporționat de femei – 23,6% dintre ele au raportat dificultăți în activitatea profesională din cauza responsabilităților casnice, comparativ cu doar 15,9% dintre bărbați. Aceste cifre evidențiază o realitate sistemică în care lipsa unei împărțiri echitabile a muncii domestice afectează nu doar calitatea vieții familiale, ci și progresul profesional și economic al femeilor. În absența unui sprijin instituțional care să faciliteze echilibrul între aceste sfere, inclusiv prin promovarea implicării active a taților și normalizarea unui model partajat de îngrijire, inegalitățile de gen în muncă riscă să se adâncească, chiar și în condițiile unor politici formale favorabile reconcilierii.

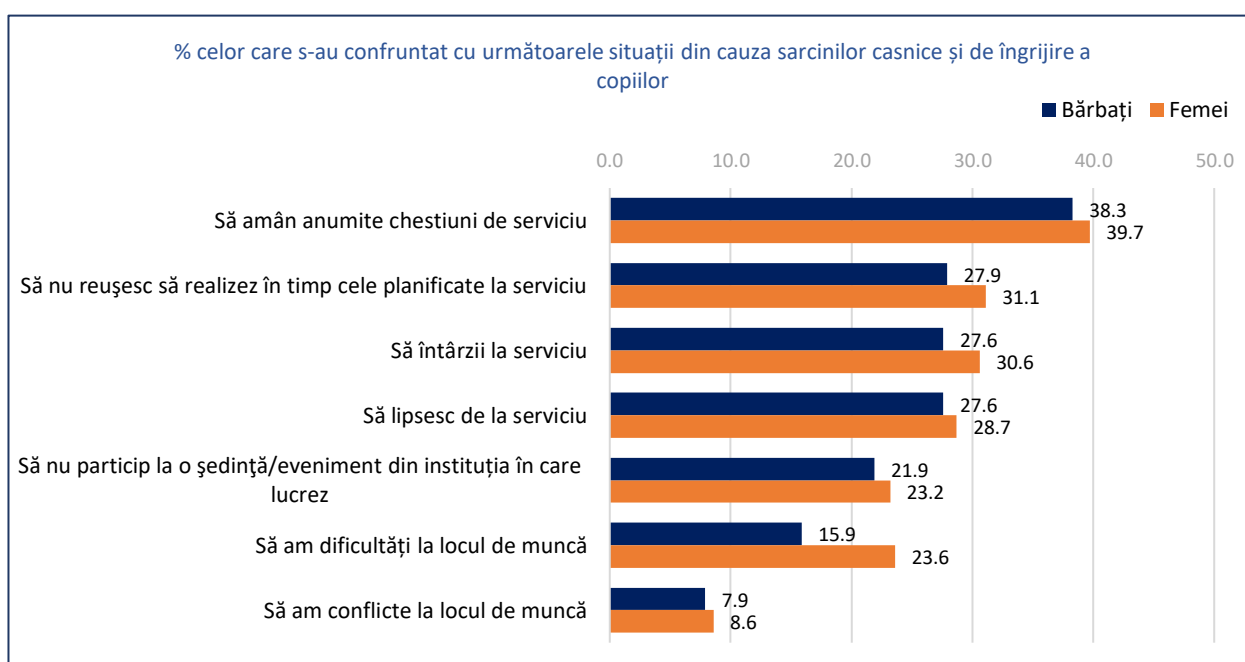


Figura 5. Impactul responsabilităților familiale asupra activității profesionale a părinților, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

Inechitățile în modul cum sunt divizate sarcinile familiale, dar și în prezența pe piața muncii, sunt alimentare, în mare parte, de stereotipuri adânc înrădăcinate în normele sociale. Chiar dacă, la nivel declarativ, majoritatea populației consideră că și tații ar trebui să se implice în creșterea și îngrijirea copiilor, realitatea arată că rolurile tradiționale de gen rămân dominante. Aproximativ o pătrime din populație consideră că mama este principalul părinte responsabil pentru îngrijirea copilului, în timp ce mai puțin de 1% cred că această responsabilitate ar trebui să revină tatălui. Mai îngrijorător este faptul că aceste convingeri sunt împărtășite în mod predominant de femei, ceea ce sugerează o interiorizare profundă a rolurilor tradiționale. De exemplu, 83,8% dintre femei consideră că un copil are de suferit dacă mama revine la muncă în primii ani de viață ai acestuia, comparativ cu 78,7% dintre bărbați. Aceste percepții contribuie la menținerea presiunii asupra femeilor de a rămâne acasă, ceea ce limitează atât oportunitățile lor profesionale, cât și implicarea activă a taților în viața de familie. Combaterea acestor stereotipuri necesită nu doar intervenții legislative, ci și schimbări culturale profunde, susținute prin educație parentală, campanii de conștientizare și promovarea unor modele pozitive de partajare echitabilă a responsabilităților familiale.

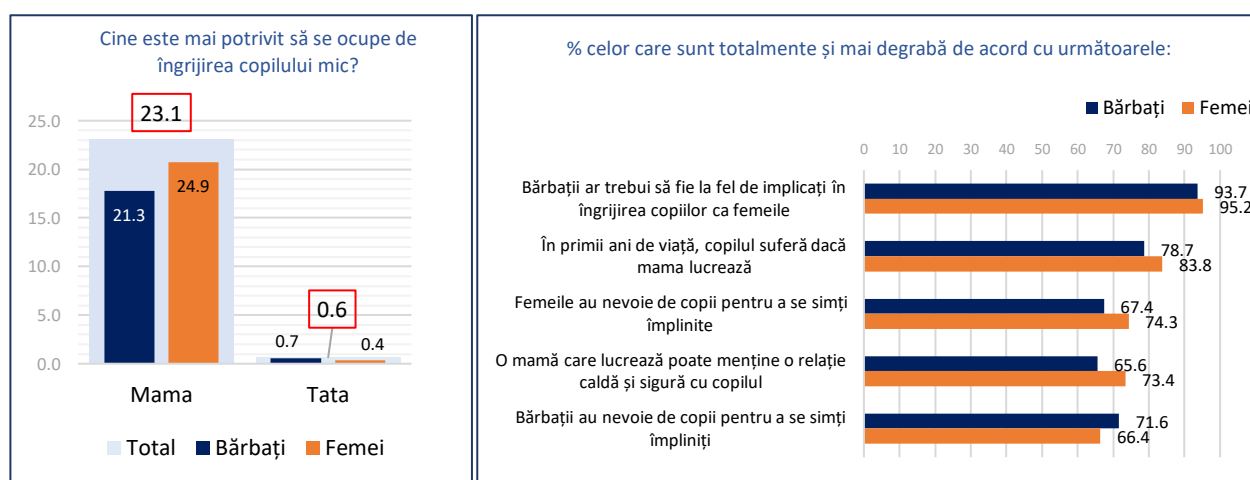


Figura 6. Ponderea persoanelor care împărtășesc stereotipuri cu privire la rolurile de gen, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

Stereotipurile privind rolul femeii în familie și muncă sunt mai răspândite în anumite grupuri ale populației, ceea ce adâncește inegalitățile existente. Peste 80% din populație consideră că un copil are de suferit dacă mama revine la muncă în primii ani de viață, această convingere fiind împărtășită în proporție semnificativ mai mare de persoane cu studii medii (85,3%), neangajați (84,8%) și locuitori din mediul rural (83,8%). Aceste grupuri tind să fie mai expuse la norme tradiționale de gen și mai puțin conectate la modele alternative de partajare a responsabilităților familiale. Faptul că aceste stereotipuri sunt susținute chiar de femei evidențiază internalizarea profundă a acestor roluri sociale, ceea ce face schimbarea cu atât mai dificilă. În aceste condiții, politicile publice și inițiativele de sensibilizare trebuie să fie nu doar general aplicabile, ci și direcționate strategic către categoriile mai vulnerabile informațional și economic, acolo unde rezistența la schimbare este mai ridicată.

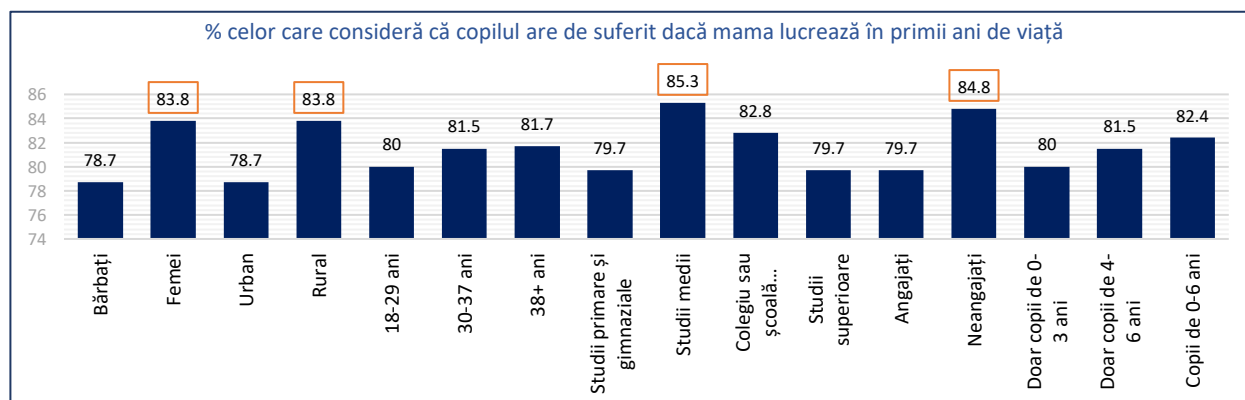
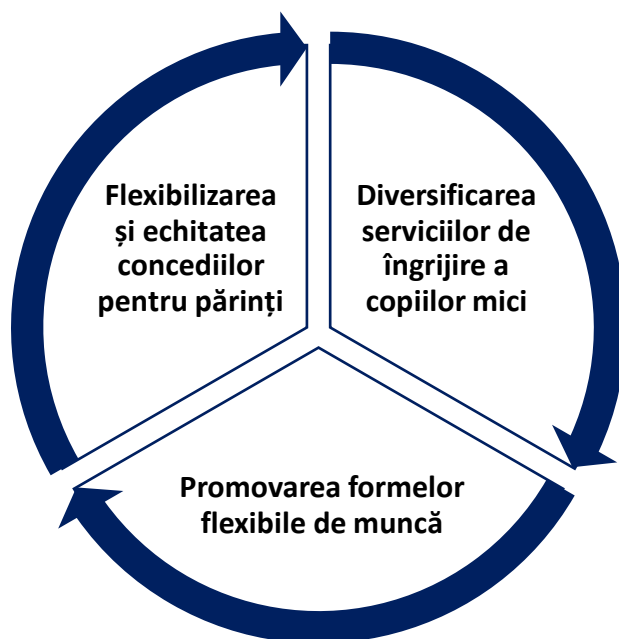


Figura 7. Cartarea grupurilor care împărtășesc stereotipuri cu privire la rolurile de gen, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

MĂSURI DE RĂSPUNS ALE GUVERNULUI LA PROVOCĂRILE FAMILIILOR CU COPII

Susținerea familiilor cu copii reprezintă o prioritate pentru Guvernul Republicii Moldova. Ca rezultat al eforturilor recente de a facilita reconcilierea vieții de familie cu cea profesională și de a spori implicarea ambilor părinți în creșterea copiilor, autoritățile au implementat o serie de măsuri de politici familiale. Aceste intervenții se grupează în jurul a trei piloni esențiali de sprijin: **(i)** flexibilizarea și echitatea concediilor pentru părinți, **(ii)** diversificarea serviciilor de îngrijire a copiilor mici și **(iii)** promovarea formelor flexibile de muncă. În cele ce urmează, fiecare pilon este analizat, evidențiindu-se modificările legislative și programele adoptate, precum și modul în care acestea răspund obiectivelor de politici familiale ale Republicii Moldova.



Acești trei piloni sunt fundamentali pentru crearea unui mediu favorabil familiilor, contribuind direct la reducerea inegalităților de gen, combaterea sărăciei și susținerea dezvoltării armonioase a copiilor. Flexibilizarea și echitatea concediilor pentru părinți asigură nu doar posibilitatea ambilor părinți de a se implica activ în îngrijirea copilului, ci și un cadru mai echitabil în ceea ce privește împărțirea responsabilităților familiale. Prin încurajarea participării taților în concediul paternal și parental, se contribuie la schimbarea normelor sociale tradiționale și se sprijină echilibrul între viața profesională și cea personală.

Diversificarea serviciilor de îngrijire a copiilor mici și promovarea formelor flexibile de muncă sunt, de asemenea, esențiale pentru integrarea părinților pe piața muncii. Accesul la servicii de îngrijire de calitate și la alternative adaptate nevoilor familiilor, cum ar fi instituțiile de educație timpurie sau serviciile alternative de îngrijire permite părinților, în special mamelor, să revină mai ușor în câmpul muncii. În același timp, posibilitatea de a lucra în regim flexibil (part-time, telemuncă, program adaptat) le oferă părinților libertatea de a-și gestiona mai bine timpul, reducând stresul și riscul de epuizare. Prin urmare, acești piloni nu doar sprijină direct familiile, ci contribuie și la consolidarea coeziunii sociale și la dezvoltarea durabilă a societății.

PILON I. CONCEDII PENTRU FAMILIILE CU COPII

În ultimii ani, Republica Moldova a implementat o serie de reforme importante în domeniul concediilor de îngrijire a copiilor, menite să sprijine părinții și să promoveze un echilibru mai bun între viața profesională și cea familială. Aceste schimbări au avut ca scop modernizarea sistemului de protecție socială și adaptarea acestuia la nevoile actuale ale familiilor tinere. Până de curând, legislația prevedea pentru părinți concedii cu durată fixă, iar indemnizația, deși relativ modestă, era condiționată de aflarea în concediu, fapt ce descuraja revenirea timpurie pe piața muncii și perpetua dezechilibrele de gen în responsabilitățile parentale. Prin urmare, în anul 2022, Guvernul R. Moldova inițiază o reformă a concediilor destinate familiilor cu copii, intervențiile căreia au fost expres orientate către susținerea implicării ambilor părinți în îngrijirea copilului, prevenirea deconectării îndelungate a mamelor de la carieră și oferirea unor opțiuni flexibile, astfel încât acestea să răspundă diverselor situații familiale. Drept rezultate, reforma concediilor parentale, vine cu schimbări majore pentru toate categoriile de concedii destinate creșterii copiilor: concediul de îngrijire a copilului, concediul de maternitate și concediul paternal, dar și o serie de concedii sociale pentru părinții care au adoptat copii, după cum urmează:

1. Concediul pentru îngrijirea copilului cu vârsta de până la 3 ani, acordat de regulă până la împlinirea vârstei de 3 ani, a fost flexibilizat astfel încât poate fi utilizat fracționat și alternativ de către ambii părinți. Conform noilor prevederi, acest concediu poate fi luat integral sau în etape, până la împlinirea vârstei de 3 ani ai copilului, cu condiția ca perioadele care sunt luate de mamă, respectiv tată, să nu se suprapună. Astfel, mama și tatăl pot decide împreună cum să împartă timpul disponibil, în funcție de nevoile familiei și de posibilitățile fiecăruia de a reveni pe piața muncii. De asemenea, părinții pot opta între mai multe formule de indemnizație (să fie debursată într-un an, în 2 ani și 2 luni sau 3 ani), adaptate duratei concediului ales, ceea ce oferă o mai mare autonomie financiară și planificare flexibilă.

2. În ceea ce privește **concediul de maternitate**, și acesta a fost adaptat pentru a oferi mai multă flexibilitate. În mod obișnuit, acesta are o durată standard de 126 de zile calendaristice pentru o naștere fără complicații, cu posibilitate de prelungire în cazuri speciale. Începând cu 1 martie 2023, legislația permite mamelor, cu acordul angajatorului, să muncească până la a 36-a săptămână de sarcină, în loc de termenul de 30 de săptămâni stabilit inițial, fără a pierde indemnizația de maternitate. Astfel, femeile pot cumula salariul cu indemnizația pentru perioada rămasă, ceea ce le oferă o autonomie mai mare în gestionarea revenirii în activitate, în funcție de propria sănătate și de nevoile copilului.

3. Concediul paternal a fost, de asemenea, îmbunătățit semnificativ, în vederea consolidării rolului tatălui în primele luni de viață ale copilului. Introducerea acestuia în 2016 a reprezentat un pas important, însă utilizarea era limitată la primele 56 de zile după naștere. Reforma din 2022 a extins această perioadă, permițând tatilor să beneficieze de cele 14 zile de concediu oricând în primul an de viață al copilului. Această măsură răspunde mai bine nevoilor reale ale familiilor și le oferă tatilor mai multă libertate în a alege momentul cel mai potrivit pentru implicare. Adicional, începând cu ianuarie 2024, concediul paternal a fost extins de la 14 zile la 15 zile, cu posibilitatea de a fi luat în fracțiuni, unde fracțiunea nu poate fi mai scurtă de 5 zile.

4. O noutate notabilă este aprobarea unui set de **concedii sociale pentru părinții care adoptă copii**. În urma reformei, au fost aprobate o serie de concedii, după cum urmează:

- (i) *concediul pentru perioada de încredințare* a copilului cu durata de la 60 de zile până la 90 de zile, achitat parțial (în cuantum de 60% din baza de calcul),
- (ii) *concediu plătit pe o perioadă de până la 90 de zile calendaristice*, care începe din ziua încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă,
- (iii) *concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani*, cu durata de cel puțin 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mică de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă;

(iv) concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului, cu durata de până la 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mare de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă.

(v) concediul paternal pentru tații care au adoptat copii, în același condiții ca și concediul paternal pentru tații biologici, însă perioada de 12 luni în care tatăl poate beneficia de aceste concediu, este calculată din data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă.

Mai multe detalii a se vedea în [Anexa nr. 1](#).

Prin aceste reforme, Republica Moldova face pași concreți în direcția unei politici familiale moderne și incluzive, având ca scop încurajarea implicării active a taților, susținerea reintegrării profesionale a mamelor și promovarea unei viziuni echilibrate asupra rolurilor parentale în societate.

Rezultatele flexibilizării concediului de îngrijire a copilului deja sunt vizibile. Datorită faptului că noile prevederi legale au oferit posibilitatea ca părinții să poată beneficia atât de indemnizația pentru creșterea copilului, cât și de alegerea de a ieși la muncă oricând cu posibilitatea de a păstra indemnizația, în anul ianuarie 2025 a fost înregistrat un nr. record de beneficiari de indemnizație pentru creșterea copilului, tocmai 24008 de persoane. Acest fapt explică cât de necesar a fost de a decupla concediul pe termen fix de beneficierea de indemnizație, pentru că nu toți părinții au posibilitatea de a lipsi 3 ani de la locul de muncă, cu atât mai mult că mărimea indemnizației nu este suficientă de a acoperi toate cheltuielile de întreținere lunară. Pe de altă parte, observăm că rata taților care au beneficiat de indemnizația paternală a scăzut, deși această tendință este explicată prin faptul că rata de natalitate scade constant în R. Moldova. Adicional, conform datelor Casei Naționale de Asigurări Sociale, constatăm că sunt deja înregistrați și primii beneficiari de indemnizații pentru părinții care au adoptat copii sau au copii plasați în plasament. Astfel, la 01.04.2025¹ (i) 3 persoane au beneficiat de indemnizație lunară pentru creșterea copilului cu vârsta mai mare de 3 ani adoptat sau luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă, (ii) 4 persoane au beneficiat de indemnizație unică pentru copilul adoptat sau luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă, și (iii) o singură persoană a beneficiat de indemnizație unică pentru perioadă de încredințare a copilului adoptabil.

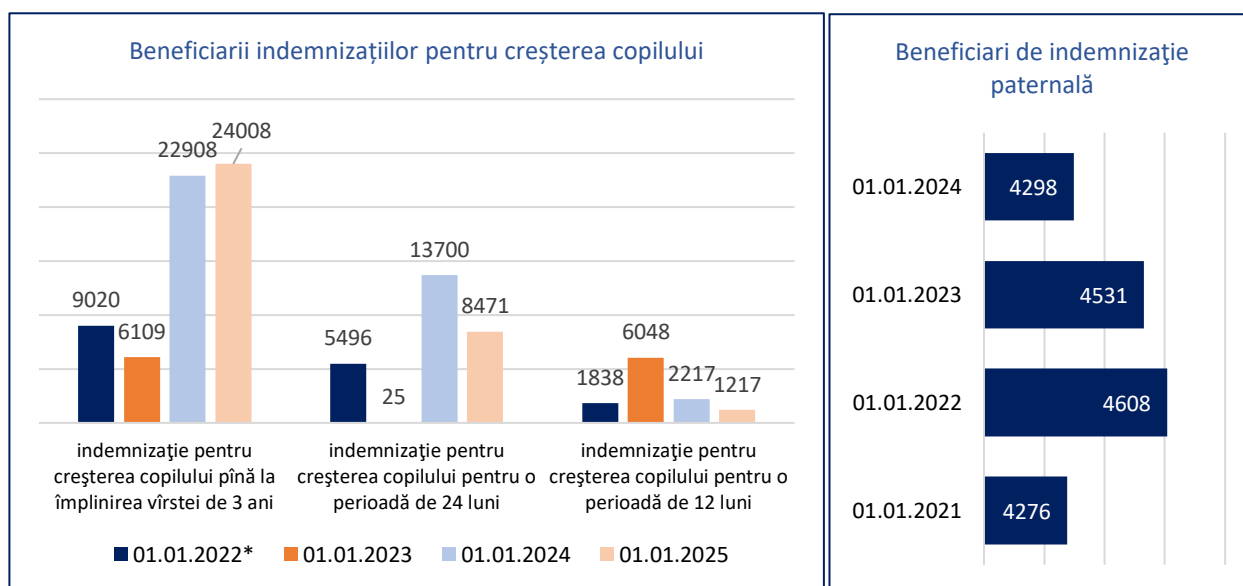


Figura 8. Beneficiarii de indemnizație pentru creșterea copilului și paternală, număr
Sursa: Casa Națională de Asigurări Sociale, 2022-2024

* opțiunile de flexibilizare a indemnizației au intrat în vigoare din 01.09.2022

Deși legislația în vigoare oferă părinților mai multe opțiuni privind flexibilizarea concediului de îngrijire a copilului, cum ar fi întoarcerea parțială la muncă, concediul împărțit între ambii părinți sau reluarea activității profesionale înainte de finalul perioadei maxime, realitatea arată că majoritatea aleg să

¹ <https://cnas.gov.md/lib.php?l=ro&idc=244&t=/Statistica/>

rămână în concediu până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului. Această alegere este motivată, în mare parte, de dorința părinților de a petrece cât mai mult timp cu copilul în primii ani de viață, considerați esențiali pentru dezvoltarea emoțională și cognitivă. În plus, mulți părinți nu dispun de alternative sigure și accesibile pentru îngrijirea copilului, cum ar fi creșe sau persoane calificate de îngrijirea copiilor cu vârsta de până la 3 ani, fapt ce îi determină să prelungească concediul. Pe de altă parte, întoarcerea mai devreme la serviciu poate fi privită ca un risc, fie din cauza incertitudinii privind reintegrarea profesională, fie din cauza presiunii de a menține echilibrul între viața profesională și cea personală. Astfel, deși cadrul legal permite o anumită flexibilitate, decizia de a rămâne acasă până la 3 ani reflectă o combinație de factori personali, economici și sociali.

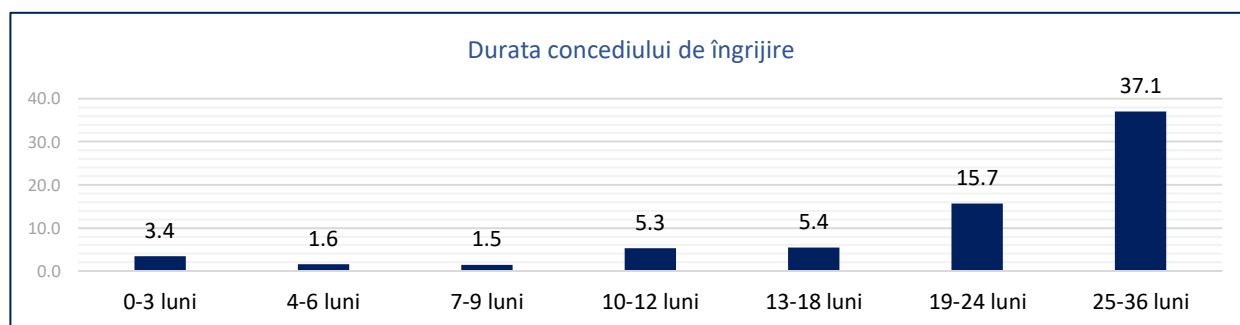


Figura 9. Durata concediului de îngrijire, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

În același timp, informarea populației despre drepturile și opțiunile existente despre concediile parentale nu este suficientă. Conform datelor obținute în cadrul sondajului, doar aproximativ jumătate dintre respondenți au afirmat că cunosc de existența concediului paternal, ceea ce sugerează o necesitate clară de intensificare a eforturilor de informare și comunicare publică. În contrast, concediile mai cunoscute, precum cel de maternitate și concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, sunt recunoscute de circa 80% dintre respondenți. Totuși, este îngrijorător faptul că un procent de 7,4% din populație nu cunoaște deloc despre aceste tipuri de concedii, ceea ce indică existența unor bariere informaționale persistente, în special în rândul anumitor categorii sociale sau în zonele rurale. De asemenea, flexibilizarea procesului de primire a indemnizației pentru creșterea copilului nu este încă pe deplin înțeleasă de către public. Deși majoritatea respondenților (72,6%) cunosc varianta clasică de a primi indemnizația până la împlinirea vârstei de 3 ani de către copil, nivelul de informare scade considerabil când vine vorba de celelalte două opțiuni introduse recent pentru a stimula o revenire mai rapidă a părinților pe piața muncii. Astfel, doar 55,5% cunosc despre posibilitatea de a primi indemnizația până la vârsta de 2 ani și 2 luni a copilului, iar sub jumătate sunt conștienți de opțiunea de a beneficia de indemnizație într-o perioadă și mai comprimată, în primul an după încheierea concediului de maternitate. Lipsa unei înțelegeri clare a acestor opțiuni limitează capacitatea părinților de a lua decizii informate privind distribuția responsabilităților de îngrijire, dar și revenirea la locul de muncă, afectând astfel eficiența măsurilor adoptate de stat.

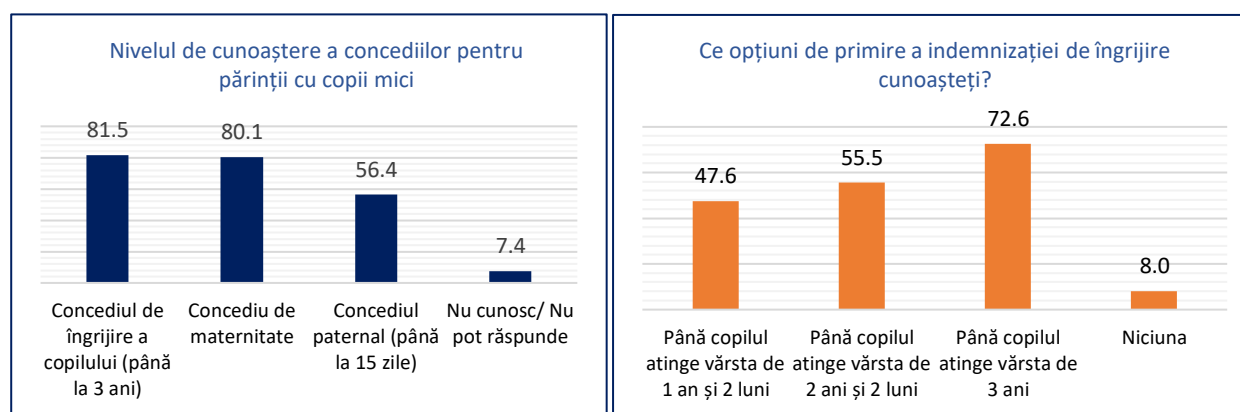


Figura 10. Nivelul de cunoaștere a concediilor sociale pentru părinții cu copii mici și opțiunile de primire a indemnizației de îngrijire a copiilor, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

Cea mai puțin informată categorie socio-demografică identificată în cadrul sondajului este reprezentată de persoanele din mediul rural și cele neangajate, care manifestă un nivel scăzut de cunoaștere a drepturilor legate de concediile parentale și a opțiunilor privind indemnizațiile pentru creșterea copilului. Acest deficit informațional poate fi explicat prin accesul limitat la surse fiabile de informare, lipsa contactului direct cu instituțiile de stat sau absența rețelelor/ grupurilor/ serviciilor de sprijin profesional care, de regulă, facilitează transmiterea acestor informații în mediul urban. În plus, persoanele neangajate, fiind în afara circuitului muncii formale, pot fi mai puțin expuse campaniilor de informare sau comunicărilor instituționale legate de politicile familiale. Această discrepanță evidențiază nevoia unor intervenții mai bine direcționate, inclusiv prin campanii de informare adaptate contextului local și prin implicarea actorilor comunitari, pentru a asigura o informare echitabilă și accesul real la drepturile garantate de stat., cu atât mai mult că aceste facilități pot motiva persoanele să se angajeze, mai cu seamă în munca formală, în contextul în care planifică să își întemeieze o familie.

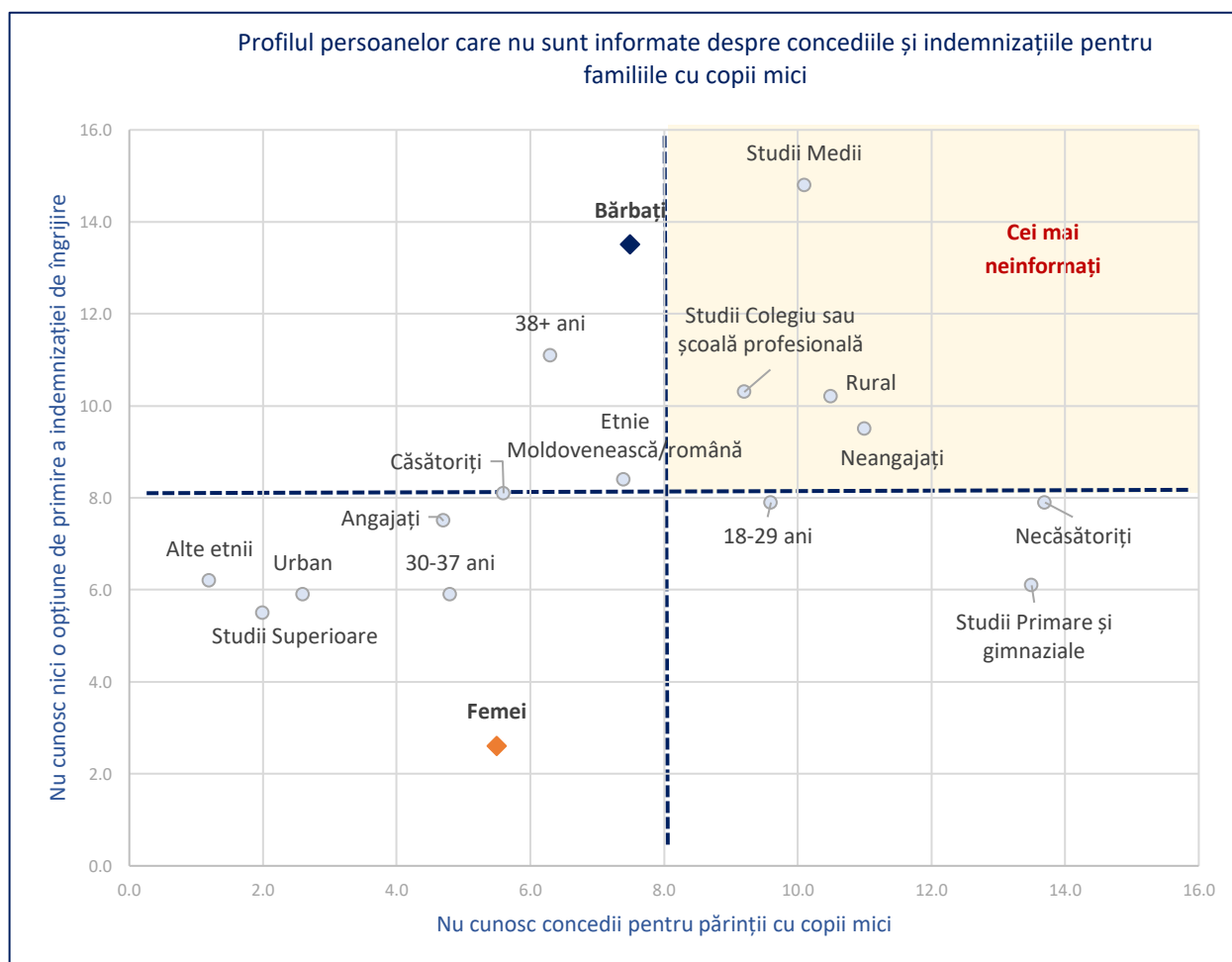


Figura 11. Profilul persoanelor care nu cunosc despre concediile sociale și indemnizațiile pentru părinții cu copii mici, %
Sursa: Sondaj de opinie CPD, 2025

Una dintre principalele cauze pentru care părinții nu accesează concediul de îngrijire a copilului sau concediul paternal este lipsa calității de persoană asigurată în sistemul de asigurări sociale, ceea ce îi face neeligibili pentru aceste drepturi. La acest obstacol se adaugă insuficiența informării privind drepturile legale și opțiunile disponibile, precum și preferința sau nevoia de a apela la sprijinul altor persoane în procesul de îngrijire a copilului. Datele sondajului arată că o treime dintre respondenți nu erau angajați în momentul în care ar fi putut solicita concediul de îngrijire a copilului, iar 15% au indicat aceeași situație în cazul concediului paternal. Mai mult, 15,7% dintre participanți au declarat că nu știau despre existența concediului pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, iar 25% nu erau informați despre concediul paternal. Aceste cifre semnalează un deficit major de informare, care contribuie semnificativ la neaccesarea acestor beneficii. În plus, chiar dacă există multiple provocări legate de îngrijirea copiilor mici, unul din trei respondenți a afirmat că nu a considerat necesar să solicite concediu paternal, deoarece

copilul a fost îngrijit de o altă persoană. Acest aspect reflectă nu doar obiceiuri culturale și percepții legate de rolurile parentale, ci și o posibilă subestimare a importanței implicării directe a tatălui în primele luni de viață ale copilului. În concluzie, lipsa asigurării, nivelul redus de informare și existența unor soluții alternative de îngrijire sunt factori esențiali care limitează accesarea concediilor dedicate părinților.

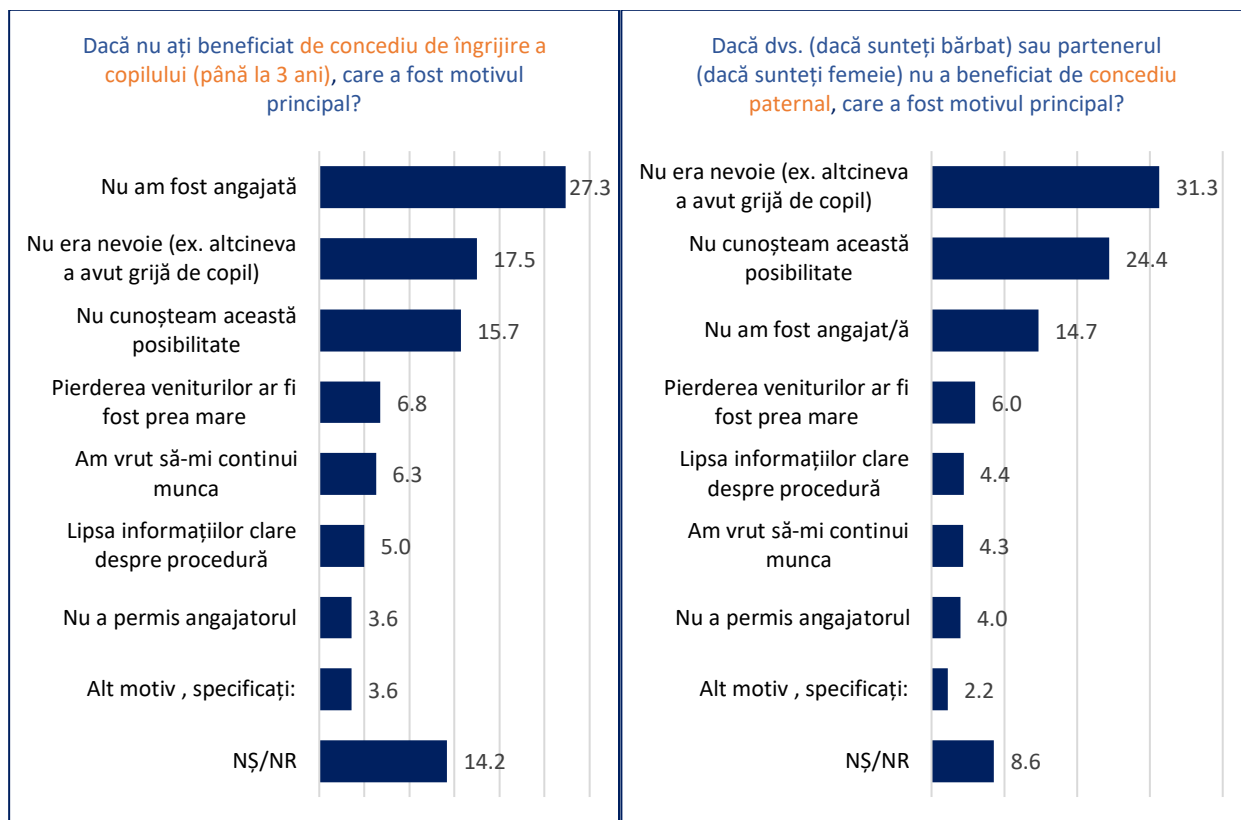


Figura 12. Motivele pentru care respondenții nu au beneficiat de concedii pentru familiile cu copii, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

CONSTATĂRI

Analiza datelor relevă progrese semnificative în ceea ce privește accesarea indemnizațiilor pentru îngrijirea copilului, evidențiind faptul că decuplarea acestora de concediile propriu-zise a fost o măsură binevenită și eficientă. Această modificare a permis părinților, în special celor cu copii mici, să beneficieze de un sprijin financiar important, indiferent dacă se află sau nu în concediu, facilitând astfel atât susținerea bugetului familial, cât și o planificare financiară mai clară și mai stabilă pe termen scurt și mediu. Cu toate acestea, rămân provocări importante legate de nivelul de informare al populației, în special din mediul rural și din rândul celor neangajați, deoarece peste 10% dintre aceștia nu cunosc despre existența concediilor destinate familiilor cu copii și nici opțiunile variate de accesare a indemnizațiilor. Această lipsă de informare reduce semnificativ rata de accesare a beneficiilor disponibile. O problemă notabilă este că majoritatea campaniilor de informare sunt orientate în principal către persoanele angajate, ceea ce limitează impactul acestor eforturi. Extinderea acestor campanii și către grupurile neangajate ar putea avea un dublu efect benefic: creșterea gradului de informare și stimularea formalizării muncii, întrucât cunoașterea beneficiilor sociale poate reprezenta un factor de motivare pentru integrarea în sistemul de muncă formal.

Pilon II. PROGRAM FLEXIBIL DE MUNCĂ

Un pilon complementar al politicilor de suport pentru părinți și persoane care îngrijesc copii mici îl reprezintă flexibilizarea relațiilor de muncă. Prin Legea nr. 195/2022 pentru modificarea Codului muncii, a fost introdus conceptul de *formule flexibile de muncă*, împreună cu o serie de prevederi menite să sprijine reconcilierea vieții de familie cu cea profesională. Conform definiției legale, formulele flexibile de muncă reprezintă programe de muncă ce oferă salariaților posibilitatea de a-și adapta modul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a unui program de lucru flexibil, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate. Aceste formule aduc flexibilitate atât în programarea orelor lucrate (durata și repartizarea zilnică/săptămânală a timpului de muncă, ora de începere și de terminare a activității, pauzele de odihnă), cât și în volumul de muncă și locul desfășurării activității (posibilitatea de a munci remote, în afara sediului angajatorului).

Tipurile principale de aranjamente flexibile reglementate de Codul muncii sunt următoarele:

- **Telemunca** – forma de muncă la distanță, în care salariatul își desfășoară activitatea în principal prin intermediul tehnologiei informației și comunicațiilor, de acasă sau din alt loc, în afara incintei angajatorului. Telemunca permite părinților (și altor categorii) să lucreze de oriunde, reducând timpul pentru navetă și oferind flexibilitate geografică.
- **Programul de muncă flexibil** – un regim de organizare a timpului de muncă ce oferă salariatului libertatea de a adapta orarul zilnic, de exemplu prin alegerea intervalului de început și de sfârșit al zilei de lucru sau împărțirea diferită a orelor de muncă pe parcursul săptămânii. Există de obicei o anumită bandă orară fixă (nucleu) când prezența este obligatorie, restul programului putând fi decalat în funcție de nevoile angajatului și acordul angajatorului.
- **Munca parțială** – prestarea muncii cu un timp de lucru mai redus decât norma întreagă (de exemplu, 4 sau 6 ore pe zi în loc de 8, sau un anumit număr de zile pe săptămână în loc de 5), în baza unui contract cu timp parțial. Această opțiune există de mult în legislație, însă acum este integrată explicit în categoria formulelor flexibile de muncă, fiind promovată ca instrument de reconciliere a obligațiilor familiale cu serviciul (părinții pot petrece mai mult timp cu copiii, având totodată un loc de muncă activ).
- **Săptămâna de lucru comprimată** – un aranjament în care durata normală a timpului de muncă săptămânal (de regulă 40 de ore) este concentrată în mai puține zile lucrătoare. De exemplu, salariatul lucrează 10 ore pe zi timp de 4 zile, beneficiind apoi de o zi liberă suplimentară în fiecare săptămână. Această formulă oferă angajaților segmente mai mari de timp liber (util pentru îngrijirea copiilor sau alte activități), cu condiția respectării prevederilor legale privind durata maximă a timpului de muncă și perioadele minime de repaus.

Noile prevederi stabilesc că *formulele flexibile de muncă se pot institui numai prin acordul ambelor părți (angajat și angajator).* Flexibilizarea programului poate fi convenită fie la momentul angajării, fie pe parcursul derulării contractului de muncă, formalizându-se prin inserarea clauzelor respective în contractul individual sau printr-un act adițional la contract. Cu alte cuvinte, salariatul are dreptul să solicite un aranjament de muncă flexibil atât la încadrarea în funcție, cât și ulterior, pe durata raportului de muncă. Solicitarea trebuie formulată, de regulă, în scris, indicând tipul de flexibilitate dorit și durata estimată (poate fi o modificare temporară sau pe termen nedeterminat). Angajatorul are obligația de a analiza cererea și de a purta un dialog cu salariatul; dacă propunerea de lucru flexibil provine din partea angajatorului, acesta nu o poate impune unilateral fără consimțământul salariatului. Conform art. 100¹ din Codul muncii, angajatul poate cere o ajustare a programului de lucru cel mult o dată la 6 luni, ceea ce înseamnă că solicitările nu pot fi făcute cu o frecvență mai mare, evitându-se schimbările foarte dese ale regimului de muncă. În practică, odată primită o cerere de formule flexibile, se va negocia între părți modalitatea concretă (orar, loc de muncă, durata aranjamentului etc.), iar acordul rezultat se va documenta oficial. Pe întreaga durată de aplicare a formulei flexibile, contractul de muncă al salariatului rămâne în vigoare, cu drepturile și obligațiile de bază neschimbate, doar clauzele privind timpul și locul muncii fiind adaptate.

Angajații pot solicita formalizarea uneia sau mai multor formule flexibile în funcție de nevoile lor personale (de exemplu, îngrijirea unui copil mic, studii, sănătate etc.). O astfel de solicitare se adresează în scris angajatorului, cu indicarea motivării (dacă angajatul dorește) și a tipului de aranjament dorit. La rândul său, angajatorul trebuie să evalueze cererea sub aspectul fezabilității organizaționale și impactului asupra activității. Printre factorii relevanți se numără: *natura postului* (dacă sarcinile pot fi îndeplinite la distanță sau cu un orar atipic; anumite funcții care implică relația directă cu clienții sau operarea unor echipamente la sediu pot necesita prezență fizică la ore fixe), *necesarul de personal* (dacă la anumite ore sau zile este obligatorie prezența pentru a asigura fluxul normal al activității), *performanța și autodisciplina angajatului* (un angajat cu performanțe bune și de încredere poate lucra independent mai ușor în telemuncă sau program flexibil) și *respectarea legislației muncii* (oricât de flexibil ar fi programul propus, acesta trebuie să se încadreze în limitele Codului muncii – de exemplu, să nu depășească maximum de 48 ore pe săptămână în medie, să asigure pauze zilnice și săptămânale). Angajatorul poate decide aprobarea integrală a cererii, aprobarea parțială sau cu modificări (de exemplu, oferirea unui alt interval flexibil decât cel solicitat, dacă acel interval corespunde mai bine necesităților companiei), ori respingerea cererii dacă există motive legitime. În luarea deciziei, se recomandă angajatorului să țină cont de principiul egalității de șanse și de scopul legii – acela de a permite salariaților să-și ajusteze programul în funcție de necesități personale – oferind un răspuns obiectiv și documentat. Dacă o cerere nu poate fi acceptată, este o bună practică ca angajatorul să comunice în scris motivele refuzului (de exemplu, constrângeri tehnologice, dificultăți de acoperire a turelor, costuri suplimentare disproporționate etc.), pentru transparență și pentru a arăta că solicitarea a fost analizată cu seriozitate. De asemenea, angajatorul poate propune o perioadă de probă sau revizuirea după un interval (de pildă, aprobarea telemuncii pentru 3 luni, cu reevaluare ulterioară), astfel încât atât firma, cât și salariatul să poată testa noul aranjament de muncă.

Deși există aceste opțiuni, jumătate dintre părinții cu copii angajați se confruntă cu bariere în reconcilierea vieții de familie cu cea profesională. Aproape 20% dintre respondenți au afirmat că au avut probleme la serviciu din cauza responsabilităților de familie, cum ar fi lipsa de la muncă sau întârzierea. De asemenea, 40% dintre persoanele intervievate au afirmat că activitatea lor profesională nu le permite în totalitate să aibă timp suficient pentru a avea grijă de familie și de treburile casnice. Acest fapt se datorează în mare parte regimului rigid de muncă și sub implementarea opțiunilor de flexibilizare, care ar veni drept suport în reconcilierea vieții de familie și cea profesională.

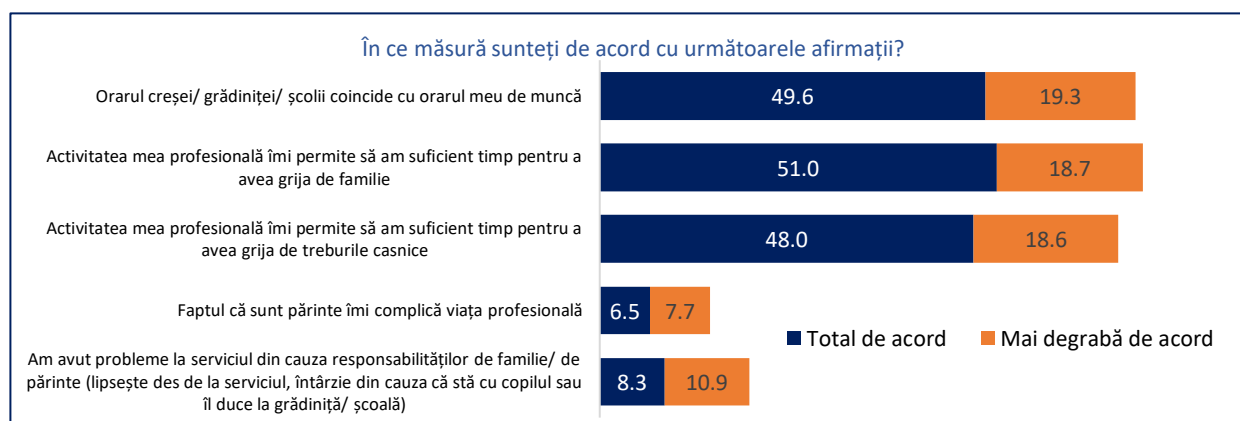


Figura 13. Barierele cu care se confruntă părinții în reconcilierea vieții de familie cu cea profesională, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

CONSTATĂRI

Deși legislația oferă opțiuni de flexibilizare a regimului de muncă, acestea nu sunt utilizate la justa valoare. Acest paradox apare în mare parte din cauza lipsei de informare atât în rândul angajatorilor, cât și al angajaților cu privire la drepturile și posibilitățile reale de aplicare a acestor măsuri la locul de muncă. De asemenea, mulți angajatori nu sunt conștienți de beneficiile acestor forme de organizare a muncii sau le percep ca fiind greu de implementat, în timp ce angajații nu știu cum să solicite aceste opțiuni sau se tem că cererile lor ar putea fi privite negativ. Astfel, deși cadrul legal permite flexibilitate, lipsa de informare și lipsa cadrului secundar de implementare al acestor prevederi, limitează aplicarea efectivă a acestor soluții.

Pilon III. SERVICII DE ÎNGRIJIRE

Dezvoltarea serviciilor timpurii de îngrijire și educație pentru copiii cu vârsta sub 3 ani reprezintă al doilea pilon esențial al politicilor familiale recente. *Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova Europeană 2030”* – document strategic aprobat prin [Legea nr. 315/2022](#) – a stabilit un angajament ferm al statului de a extinde accesul la servicii de calitate pentru copiii de vârstă foarte mică (ante preșcolară). În linie cu acest angajament strategic, Guvernul a elaborat [Programul Național privind Serviciile de Îngrijire a Copiilor cu vârsta până la 3 ani pentru anii 2023–2026](#), care oferă o viziune pe termen mediu în acest domeniu. Viziunea Programului Național este crearea și extinderea de servicii de îngrijire a copiilor de calitate, astfel încât copiii sub 3 ani să beneficieze de îngrijire adecvată, socializare și educație holistică încă de la cele mai fragede vârste. Totodată, investiția în servicii timpurii contribuie la sprijinirea echității de la o vârstă fragedă, asigurând că toți copiii – indiferent de mediul de proveniență – au șansa la dezvoltare armonioasă înainte de a intra în sistemul preșcolar. Acest obiectiv are și o dimensiune pronunțată de politică de gen și ocupare: disponibilitatea creșelor și a altor servicii de îngrijire permite părinților, în special mamelor, să revină mai repede în câmpul muncii știind că cei mici sunt îngrijiți într-un mediu sigur și educative.

Pentru a transforma aceste obiective în realitate, efortul Guvernului s-a concentrat atât pe planificare strategică, cât și pe investiții concrete în infrastructură și servicii. În cadrul Programului Național 2023–2026, au fost prevăzute acțiuni precum: crearea de noi creșe de stat în localitățile cu cerere mare, sprijinirea formării personalului specializat în educația timpurie, standardizarea calității acestor servicii și parteneriate cu sectorul privat sau cu autoritățile locale pentru a diversifica ofertele de îngrijire. Un rol important în extinderea acestor servicii îl are Programul guvernamental „*Satul European*”, lansat pentru a sprijini dezvoltarea localităților rurale și urbane. Pentru prima dată, în 2023, a fost lansat un program național dedicat creșterii numărului de creșe, cu investiții anuale planificate în crearea de noi locuri. Prin intermediul inițiativei guvernamentale „*Satul European*” (inclusiv componenta *Satul European Expres*), au fost susținute comunitățile locale în extinderea serviciilor de creșă: în 2023 s-au alocat 10 milioane lei pentru 20 de grădinițe care au amenajat și renovat spații pentru grupe de creșă, beneficiind aproximativ 350 de copii. Tot datorită acestui program și suportului partenerilor de dezvoltare, au fost extinse și modernizate 7 grupe de creșă în diverse raioane (Chișinău, Glodeni, Râșcani, Sângerei, etc.), iar alte 12 grupe au fost echipate corespunzător pentru funcționare pe timp de iarnă. În 2024, fondurile destinate extinderii creșelor au fost dublate la 20 de milioane lei, autoritățile lansând un nou apel de proiecte pentru grădinițele interesate să deschidă grupe de copii sub 3 ani.

Întru diversificarea serviciilor de îngrijire pentru copii, Parlamentul a adoptat o lege specială ce vizează servicii alternative de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani. Aceste servicii sunt menite să completeze instituțiile de educație ante preșcolară și preșcolară, și nu constituie forme de asistență socială. Astfel, în anul 2022, prin aprobarea [Legii nr. 367/2022](#), au fost reglementate pentru prima dată trei tipuri de servicii alternative de îngrijire a copiilor, a căror activitate este reglementată de H.G. nr. [572/2023](#), după cum urmează: **(i) servicii de îngrijire organizate de angajator la locul de muncă** – organizate de către angajator în beneficiul angajaților prin contract individual de muncă, al persoanelor aflate în raporturi de serviciu în bază de act administrativ ori prin alte tipuri de contracte civile în vederea executării de lucrări sau prestării de servicii, cu suportarea tuturor cheltuielilor aferente din mijloacele proprii ale unității. În cazul în care angajatorul este o instituție de învățământ, de aceste servicii pot beneficia inclusiv copiii elevilor/studentilor încadrați la studii în entitățile respective; **(ii) servicii de îngrijire individualizată** - organizate de către îngrijitor/îngrijitoare la domiciliul/reședința temporară a copilului; **(iii) servicii de îngrijire de tip familial** - organizate la domiciliul/reședința temporară a îngrijitorului/îngrijitoarei pentru un număr limitat de copii.

Eforturile naționale sunt susținute și de partenerii externi, în special de Uniunea Europeană. *Planul de Creștere pentru Moldova al Comisiei Europene*² (în valoare de 1,9 miliarde euro, adoptat în 2025) prevede investiții substanțiale în infrastructura educațională și socială, incluzând angajamentul de a crea circa 5.000 de locuri noi în creșe în următorii ani. Conform autorităților, aceste locuri noi vor fi concentrate în special

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_5124

în zonele urbane și vor facilita întoarcerea mamelor pe piața muncii înainte de expirarea concediului de îngrijire a copilului. Deja pentru anul 2025, autoritățile au anunțat alocarea a peste 40 milioane lei pentru deschiderea de grupe noi destinate copiilor sub 2 ani în 15 grădinițe din țară. Simultan, se lucrează la simplificarea normelor de funcționare a creșelor (de exemplu, cerințe sanitaro-tehnice și proceduri administrative), astfel încât procesul de extindere să devină mai rapid și mai eficient.

Nevoia de extindere a serviciilor de educație timpurie în orașe devine tot mai urgentă, în special pentru copiii sub 3 ani, care sunt încă slab integrați în sistem. Datele prezentate reflectă un contrast important între numărul de instituții de educație timpurie și distribuția reală a copiilor care le frecventează, cu implicații clare privind accesibilitatea și presiunea asupra infrastructurii educaționale. Deși numărul instituțiilor este semnificativ mai mare în rural (1129 unități) decât în urban (350), proporția copiilor înscriși este aproape egală între cele două medii: 51,2% din urban și 48,8% din rural. Această situație relevă o suprapopulare a instituțiilor urbane, unde fiecare unitate trebuie să deservească un număr mai mare de copii decât în rural. Presiunea asupra sistemului urban este amplificată de migrația internă continuă din sate spre orașe, inclusiv din localitățile apropiate ale centrelor urbane. Deoarece copiii pot frecventa creșa sau grădinița din oraș fără a fi neapărat înregistrați cu viză de reședință, cererea depășește adesea capacitatea reală a instituțiilor urbane. Acest fenomen contribuie direct la aglomerarea creșelor și grădinițelor din orașe, în special în zonele suburbane și municipii mari. Deși în mediul rural s-au înregistrat progrese, precum o creștere a ponderii copiilor sub 3 ani încadrați în sistem (de la 24% în 2021 la 25% în 2023), în urban această proporție rămâne mai mică (doar 20% în 2023), indicând o provocare constantă în asigurarea accesului la îngrijire timpurie pentru copiii mici. Totodată, creșterea înregistrată în mediul rural poate fi explicată și prin posibilitățile sporite de investiții oferite autorităților publice locale prin diverse programe naționale și externe, care au permis îmbunătățirea infrastructurii și extinderea serviciilor în comunitățile rurale.

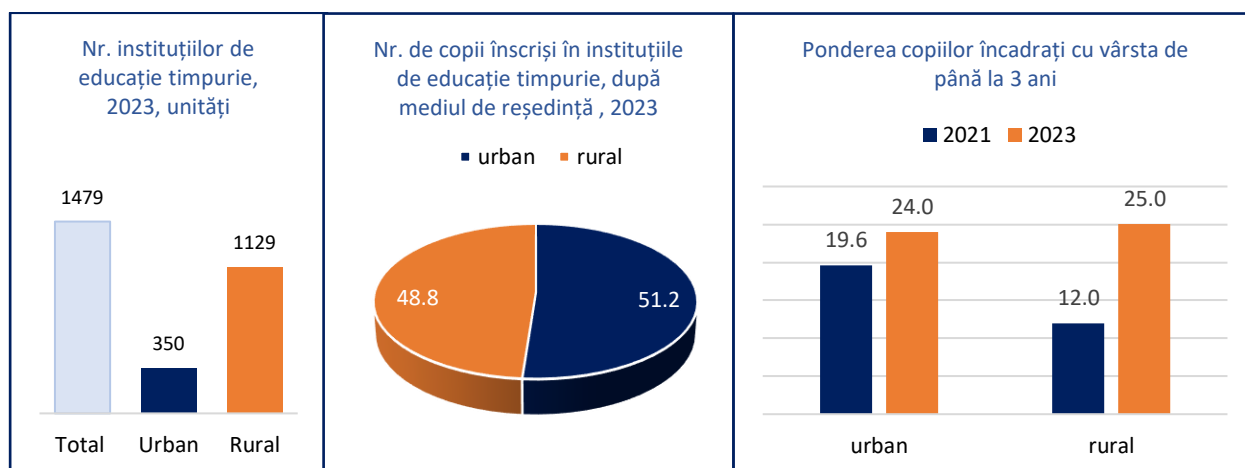


Figura 14. Infrastructura și participarea copiilor în educația timpurie, inclusiv a celor sub 3 ani, pe medii de reședință, 2023
Sursa: Biroul Național de Statistică, 2021-2023

Centrele urbane mari, în special Chișinău și Bălți, sunt cele mai afectate de dezechilibrul dintre cerere și locuri disponibile în instituțiile de educație timpurie. Graficul privind numărul de copii la 100 de locuri în instituțiile de educație timpurie pe raioane și municipii întărește observațiile anterioare despre supraîncărcarea sistemului urban de îngrijire. Municipiile mari, precum Chișinău, Bălți și Ialoveni, se situează în topul clasamentului, indicând un raport foarte ridicat între cerere și capacitate – semn clar de presiune constantă asupra infrastructurii existente. Aceste cifre sugerează că în aceste zone urbane capacitatea instituțiilor nu acoperă cererea reală, ceea ce duce la supraaglomerare, liste de așteptare și acces inegal, în special pentru copiii sub 3 ani. Este relevant de menționat că multe familii din suburbii sau localități apropiate își aduc copiii la grădinițele din municipii, accentuând și mai mult această presiune. Raioanele rurale, pe de altă parte, apar cu o ocupare mai echilibrată sau chiar sub capacitate, ceea ce reflectă fie o natalitate mai scăzută, fie infrastructură dezvoltată recent, susținută de programe de investiții la nivel local. Acest lucru confirmă nevoia urgentă de extindere a capacităților în orașe, prin investiții publice susținute și soluții de descentralizare către suburbii.

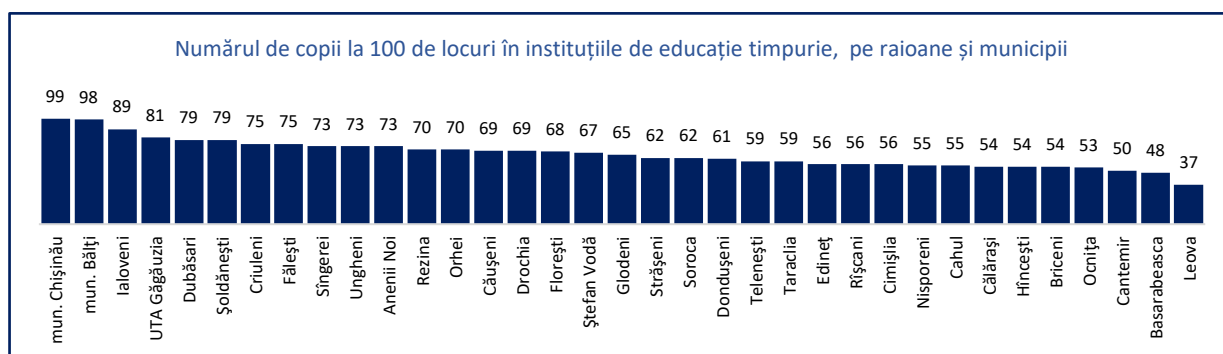


Figura 15. Numărul de copii la 100 de locuri în instituțiile de educație timpurie, pe raioane și municipii, 2023

Sursa: Biroul Național de Statistică, 2023

Structura actuală de sprijin în îngrijirea copiilor se bazează predominant pe familie și în special pe bunici, iar sistemul formal de îngrijire rămâne complementar sau inaccesibil pentru o mare parte a populației. Datele din sondaj arată că structura de sprijin pentru îngrijirea copilului mic este dominată de soluții informale, cu un rol esențial jucat de membrii familiei, în special de bunici. Peste jumătate dintre respondenți (56,9%) declară că bunicii sunt cei care oferă sprijin regulat în îngrijirea celui mai mic copil. Această cifră evidențiază o dependență ridicată de familie, în special în contextul lipsei de alternative accesibile sau disponibile în sistemul formal. Pe locul doi se află creșele și grădinițele publice, menționate de 36,7% dintre părinți, ceea ce indică o oarecare utilizare a sistemului public, dar încă sub nivelul sprijinului familial. Sprijinul oferit de alți membri ai familiei este raportat de 34,3%, confirmând importanța rețelei familiale extinse în îngrijirea copiilor. În contrast puternic, doar 4% dintre părinți beneficiază de servicii private (creșă/grădiniță privată), iar doar 1,9% apelează la bonă sau ajutor plătit. Aceste cifre sunt extrem de reduse și confirmă concluziile din alte secțiuni ale cercetării, potrivit cărora opțiunile plătite sunt inaccesibile pentru majoritatea familiilor. Un alt aspect semnificativ este că 14,9% dintre respondenți afirmă că nu beneficiază de niciun sprijin regulat în îngrijirea copilului. Acest procent ridicat sugerează o posibilă vulnerabilitate socială și un risc crescut de epuizare parentală, în special în lipsa unor servicii de sprijin accesibile. Acest fapt ridică semne de întrebare cu privire la sustenabilitatea sprijinului informal și la nevoia de extindere și îmbunătățire a serviciilor publice de îngrijire.

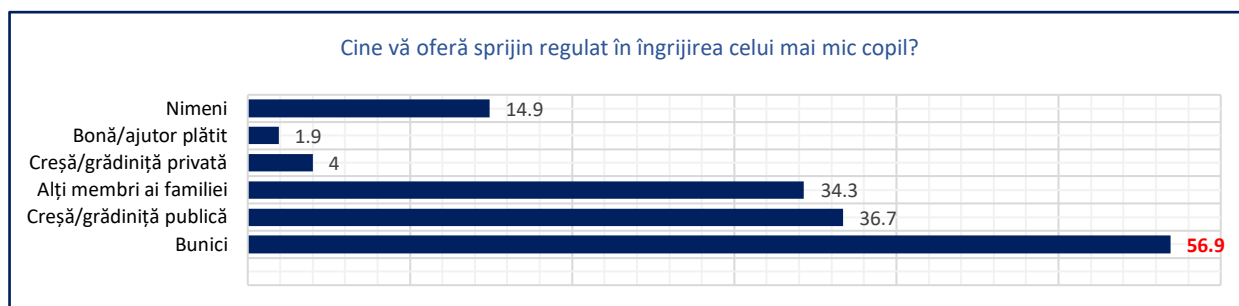


Figura 16. Sursele de sprijin regulat în îngrijirea copilului mic, %

Sursa: Sondaj CPD, 2025

Diferențele dintre urban și rural, dar și vârsta copilului, influențează puternic tipul de sprijin accesat de părinți în îngrijirea celui mai mic copil. Datele din sondaj arată că, deși bunicii rămân în general principala sursă de sprijin în îngrijirea copilului mic, există diferențe relevante în funcție de mediul de rezidență și vârsta copilului. În mediul rural, sprijinul oferit de bunici este semnificativ mai ridicat (63%) decât în urban (50,9%), ceea ce reflectă o dependență mai mare de rețelele familiale tradiționale în lipsa altor forme instituționale de îngrijire. În același timp, folosirea creșelor și grădinițelor publice este mai ridicată în rural (42,6%) comparativ cu urbanul (30,9%). Deși contraintuitiv, acest lucru poate fi explicat fie prin o încredere mai mare în instituțiile locale, fie prin lipsa altor alternative de sprijin, precum bonele sau serviciile private, care sunt aproape absente în rural. Sprijinul din partea altor membri ai familiei urmează același tipar: 41,3% în rural vs. 27,5% în urban. Un aspect îngrijorător este reprezentat de procentul ridicat de părinți din urban care nu beneficiază de niciun sprijin regulat – 18,4% afirmă că îngrijirea copilului revine exclusiv lor, comparativ cu 11,2% în rural. Această diferență evidențiază gradul mai scăzut de sprijin informal în orașe și, totodată, o posibilă lipsă de servicii formale accesibile.

Diferențe semnificative apar și în funcție de vârsta copilului. Familiile cu copii de 4-6 ani beneficiază într-o proporție mai mare de sprijin instituțional – 51,6% accesează grădinița publică, comparativ cu doar 18,2% dintre cei care au doar copii de 0-3 ani. Asta confirmă faptul că serviciile de îngrijire pentru copiii foarte mici sunt insuficient dezvoltate sau inaccesibile, ceea ce împinge părinții să se bazeze aproape exclusiv pe sprijinul familiei. Bunicii reprezintă principala și cea mai constantă sursă de sprijin pentru îngrijirea copilului mic, indiferent de vârsta acestuia sau de componența familiei. În timp ce alte forme de sprijin familial sunt de asemenea prezente, opțiunile formale, precum serviciile private sau ajutorul plătit, rămân marginale și rar accesate de părinți.

Cine vă oferă sprijin regulat în îngrijirea celui mai mic copil?

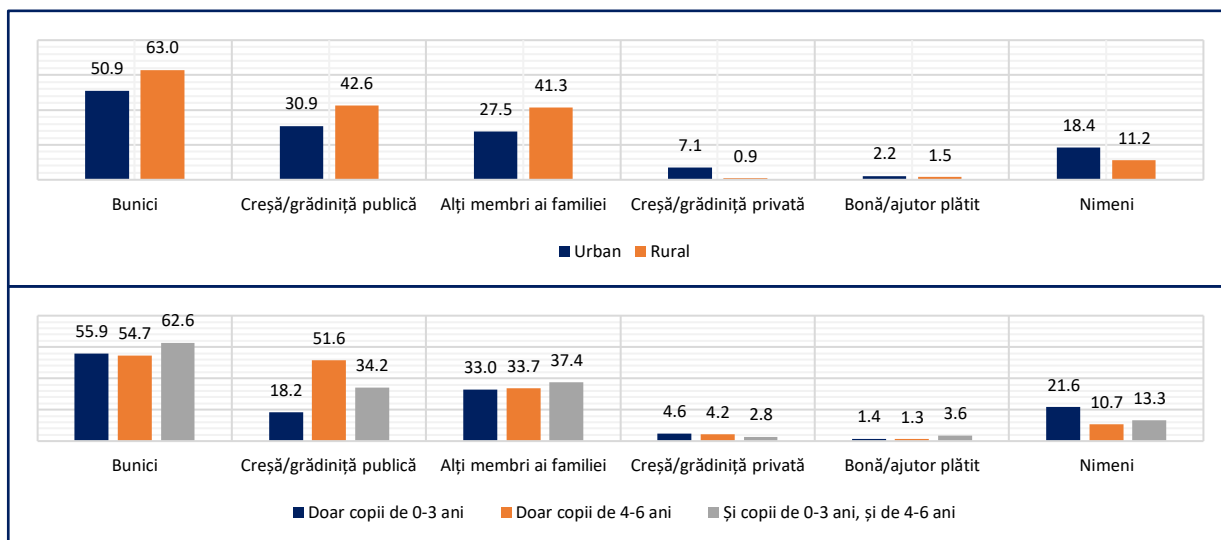


Figura 17. Sursele de sprijin regulat în îngrijirea copilului mic, în funcție de mediu și vârsta copiilor, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

Serviciile plătite de îngrijire pentru copiii sub 3 ani nu reprezintă o soluție reală pentru majoritatea familiilor, fiind inaccesibile din punct de vedere financiar și prea puțin dezvoltate ca ofertă. Datele din grafic reflectă utilizarea extrem de redusă a serviciilor plătite de îngrijire pentru copiii de până la 3 ani. Doar 3,7% dintre respondenți declară că au apelat la astfel de servicii în ultima lună, ceea ce confirmă că această opțiune rămâne marginală în peisajul sprijinului parental din Republica Moldova. În contrast, 96,3% dintre părinți nu au utilizat deloc astfel de servicii, semnalând fie lipsa de acces, fie lipsa de resurse. Costurile raportate de către cei care au apelat la aceste servicii variază semnificativ, dar și ele oferă indicii despre barierele economice. Cei mai mulți dintre respondenții care au plătit au indicat costuri lunare de până la 3500 MDL (29,2%), dar există și părinți care au suportat costuri de 4000–7000 MDL (12,3%) sau chiar peste 8000 MDL (5,6%). Aceste sume, raportate la venitul mediu al familiilor, fac ca accesarea constantă a acestor servicii să fie un lux rezervat unei minorități. Aceste date se corelează cu alte rezultate din cercetare, care arată că sprijinul principal pentru îngrijirea copiilor mici vine din partea familiei – în special a bunicii – iar serviciile comerciale sunt utilizate doar ocazional, de către familiile cu venituri mai mari sau în situații excepționale.

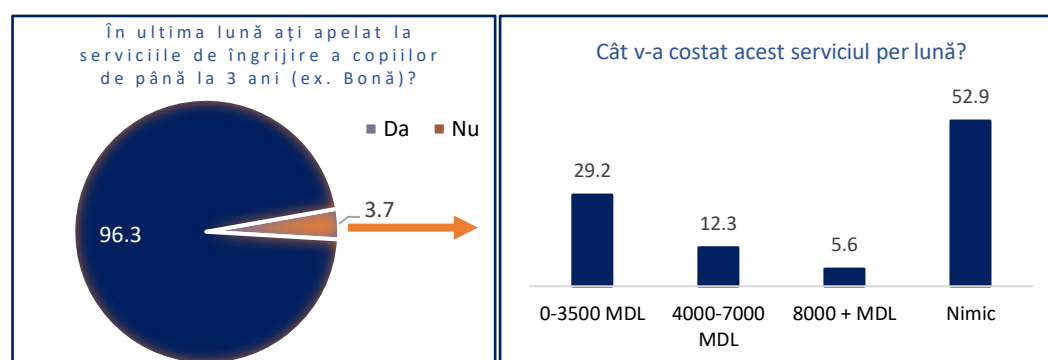


Figura 18. Utilizarea serviciilor de îngrijire plătite pentru copiii de până la 3 ani și costurile suportate de părinți, %
Sursa: Sondaj CPD, 2025

Percepția generală a părinților privind serviciile de îngrijire timpurie este pozitivă, mai ales în ceea ce privește apropierea geografică și disponibilitatea locurilor. Datele analizate reflectă evaluările părinților asupra serviciilor de îngrijire timpurie (creșă, grădiniță) din perspectiva a trei criterii: accesibilitate geografică (distanță), costuri și disponibilitate (existența locurilor). Evaluarea a fost făcută pe o scară de la 1 la 5, unde 1 indică o percepție negativă (distanță mare, costuri mari, lipsă de locuri), iar 5 indică o percepție pozitivă (distanță mică, costuri mici, locuri suficiente). Per ansamblu, părinții oferă un scor ridicat acestor servicii, majoritatea calificându-le ca foarte accesibile și disponibile. Ponderea celor care au acordat nota maximă este de 70,4% pentru distanță, 68,5% pentru costuri și 75% pentru disponibilitate, ceea ce arată o percepție general favorabilă a funcționării sistemului. Cu toate acestea, dimensiunea costurilor iese în evidență printr-o distribuție mai eterogenă a răspunsurilor. Deși peste două treimi dintre părinți consideră costurile ca fiind mici, există o proporție semnificativ mai mare, comparativ cu celelalte criterii, care oferă note intermediare sau joase: 11,5% au acordat nota 3, iar aproape 5% au dat note de 1 sau 2. Acest lucru sugerează că, pentru un segment de populație, costurile pot reprezenta o dificultate, fie din cauza veniturilor mai mici, fie din cauza accesului la servicii private sau neincluse în oferta publică. În schimb, percepțiile privind distanța și disponibilitatea sunt mult mai polarizate pozitiv. Foarte puțini părinți semnalează dificultăți legate de apropierea geografică a instituțiilor (doar 3,6% au dat nota 1), și la fel de puțini au apreciat că nu sunt suficiente locuri (3,3% nota 1). Aceasta indică faptul că infrastructura este, în general, bine distribuită teritorial și capacitățile actuale acoperă, în mare parte, cererea.

Cât de accesibile sunt pentru familia dumneavoastră serviciile de îngrijire timpurie (creșă, grădiniță)?

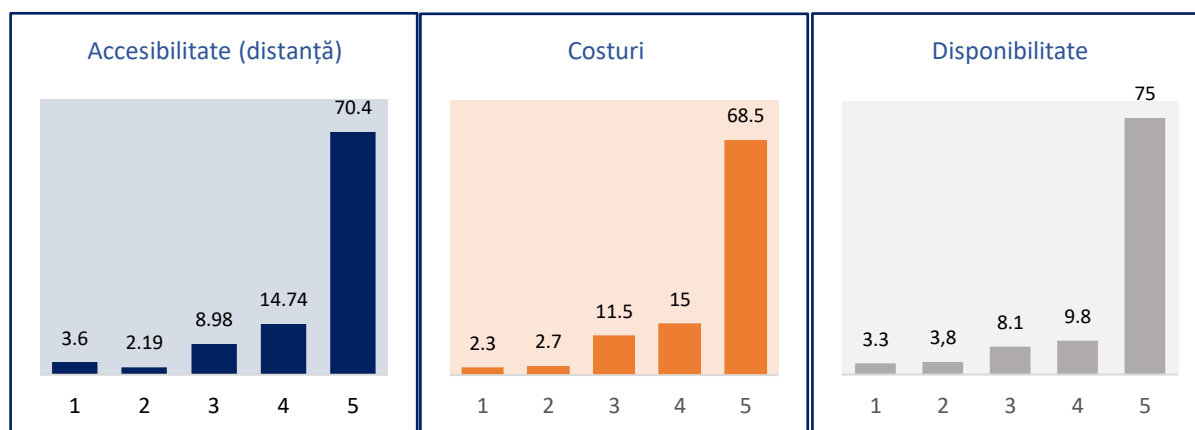


Figura X. Percepția părinților privind distanța, costurile și disponibilitatea serviciilor de îngrijire timpurie, %

* 1 – nu sunt accesibile (ca distanță, preț, disponibilitate de locuri), 5 - sunt accesibile

Sursa: Sondaj de opinie CPD, 2025

CONSTATĂRI

Deși dezvoltarea serviciilor de îngrijire timpurie a devenit o prioritate strategică, accesul echitabil și utilizarea efectivă a acestora rămân limitate. În special pentru copiii sub 3 ani, acoperirea este redusă, iar serviciile existente nu răspund integral nevoilor familiilor. Investițiile recente, sprijinite de inițiative guvernamentale și parteneri internaționali, au fost direcționate în mare parte către mediul rural, unde s-au înregistrat progrese vizibile. Totuși, datele arată că presiunea reală este în mediul urban, unde cererea depășește capacitatea actuală, în special în centrele mari precum Chișinău și Bălți. Migrația internă și posibilitatea frecventării grădinițelor fără viză de reședință contribuie la suprasolicitarea acestor servicii. Serviciile plătite sau private de îngrijire sunt marginale și inaccesibile pentru majoritatea părinților. Doar o proporție infimă utilizează bonă sau servicii comerciale, din cauza costurilor ridicate, ceea ce menține o dependență crescută de sprijinul informal, în special din partea bunicilor. Percepția generală a părinților este pozitivă privind apropierea geografică și existența locurilor, dar mai rezervată în privința costurilor. Deși majoritatea au evaluat aceste dimensiuni cu nota maximă, există o parte semnificativă de respondenți care consideră costurile ca fiind o barieră. Accesul și utilizarea serviciilor diferă în funcție de vârsta copilului. Copiii de 4–6 ani beneficiază într-o măsură mai mare de sprijin instituțional, în timp ce copiii sub 3 ani rămân în mare parte în afara sistemului, ceea ce limitează oportunitățile de dezvoltare timpurie și întârzie revenirea părinților – în special a mamelor – pe piața muncii.

RECOMANDĂRI

Recomandările prezentate în acest capitol sunt construite pe baza analizelor, datelor și concluziilor expuse în raport, având la bază nu doar cei trei piloni fundamentali ai politicilor de sprijin pentru familii – concediile parentale, formele flexibile de muncă și serviciile de îngrijire timpurie – ci și analiza contextului social și instituțional în care se înscriu aceste măsuri.

Raportul relevă că, în ultimii ani, s-au înregistrat schimbări pozitive în susținerea părinților cu copii mici – reforme legislative, investiții în infrastructură, diversificarea opțiunilor de îngrijire și flexibilizarea regimului de muncă. Aceste evoluții merită aplaudate și reprezintă un pas important spre construirea unui cadru favorabil echilibrului dintre viața profesională și cea familială.

Totuși, analiza evidențiază că există în continuare spațiu considerabil pentru îmbunătățire. Persistă inegalități în accesul la servicii, niveluri scăzute de informare, dificultăți în aplicarea măsurilor de flexibilizare și o împărțire dezechilibrată a responsabilităților familiale. Prin urmare, recomandările formulate în continuare vizează consolidarea politicilor existente, eliminarea barierelor identificate și crearea unor condiții mai echitabile și funcționale pentru părinți, contribuind astfel la atingerea obiectivelor naționale în domeniul egalității de șanse, ocupării și dezvoltării copilului.

- **Intensificarea și diversificarea eforturilor de informare a părinților privind drepturile și beneficiile legale destinate familiilor cu copii.** Este necesară elaborarea și implementarea unor campanii de informare direcționate, adaptate diferitelor categorii de populație – în special persoanelor neangajate, celor din mediul rural și grupurilor vulnerabile – privind concediile parentale, opțiunile de primire a indemnizației, serviciile de îngrijire timpurie și aranjamentele flexibile de muncă. Aceste campanii ar trebui desfășurate prin canale multiple (mass-media, platforme online, autorități locale, centre medicale, instituții educaționale) și însoțite de materiale accesibile, clare și prietenoase.
- **Reechilibrarea alocării investițiilor în serviciile de îngrijire timpurie, cu accent pe zonele urbane cu cerere ridicată (Chișinău și Bălți).** Această măsură este necesară întrucât, deși investițiile recente au fost direcționate preponderent către mediul rural, presiunea reală asupra serviciilor este resimțită în principal în mediul urban. Orientând prioritar resursele financiare către extinderea și modernizarea creșelor din orașe (în special în municipiile Chișinău și Bălți), s-ar răspunde mai eficient necesităților actuale ale populației. O astfel de realocare ar reduce decalajele regionale în accesul la îngrijire și ar asigura o utilizare mai eficientă a resurselor, aliniind oferta de servicii cu zonele de cerere maximă.
- **Reducerea barierelor financiare în accesarea serviciilor de îngrijire timpurie a copiilor.** În condițiile actuale, serviciile de îngrijire cu plată sunt inaccesibile pentru majoritatea părinților, costurile ridicate constituind principala barieră – chiar dacă proximitatea geografică a acestor servicii este evaluată pozitiv de către familii. Se recomandă implementarea unor mecanisme de sprijin financiar (subvenții publice, vouchere sau plafonarea tarifelor) care să diminueze povara costurilor suportate de părinți. Prin reducerea costurilor de acces, mai multe familii și-ar permite utilizarea creșelor sau a altor forme de îngrijire timpurie, ceea ce ar spori echitatea accesului la servicii. În același timp, facilitarea accesului financiar ar încuraja revenirea părinților pe piața muncii, permițând inclusiv familiilor cu venituri medii și mici să beneficieze de sprijinul necesar pentru îngrijirea copiilor sub 3 ani.
- **Pachet de măsuri pentru dezvoltarea sustenabilă a serviciilor alternative de îngrijire a copiilor, recomandări structurate pe trei direcții majore: 1. Reducerea poverii financiare și administrative pentru prestatori:** (i) Instituirea unui program de granturi/subvenții care să

acopere costurile inițiale și cheltuielile curente din primul an pentru creșele de tip familial. (ii) Înlocuirea patentei fixe cu un regim procentual de impozitare (24 % din venitul declarat), oferind în același timp acces la prestații sociale și medicale. (iii) Extinderea perioadei în care noii prestatori pot cumpăra polița medicală la tarif redus la 30 de zile după pierderea altui statut de asigurat; **2. Lărgirea și flexibilizarea cadrului legal al serviciilor:** (i) Amendarea Legii 367/2022 pentru a permite îngrijirea individualizată și copiilor de 3-10 ani, menținând aceleași standarde de calitate. (ii) Autorizarea angajatorilor să organizeze servicii în spații externe sau în parteneriat cu creșe familiale din vecinătate, susținute de subvenții dedicate. (iii) Simplificarea notificării ANSA pentru prestatorii care gătesc în regim casnic, printr-un formular unic, declarativ, fără certificate suplimentare; **3. Stimularea formalizării și a cererii prin comunicare și stimuli pentru angajatori:** (i) Lansarea unei campanii naționale de informare (platformă online + sesiuni locale) despre beneficiile legalizării și riscurile zonei gri. (ii) Crearea unui pachet de stimulente fiscale și/sau vouchere pentru angajatorii care deschid servicii la locul de muncă sau contractează creșe partenere. (iii) Includerea părinților cu copii 0-3 ani în lista oficială de grupuri eligibile pentru măsuri active de ocupare (subvenții pentru adaptarea locului de muncă, formare etc.).

- **Introducerea opțiunii de utilizare concomitentă, de către ambii părinți, a concediului de îngrijire a copilului.** Conform prevederilor legislative actuale, de indemnizația pentru creșterea copilului poate beneficia un singur părinte. Întru asigurarea implicării ambilor părinți și distribuirea echitabilă a responsabilităților de îngrijire, se recomandă introducerea posibilității de utilizare concomitentă a concediului de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani de către ambii părinți, persoane asigurate. Lunile în care ambii părinți vor beneficia de concediu vor fi cuantificate dublu în raport cu perioada de îngrijire a copilului. Spre exemplu: dacă ambii părinți decid să beneficieze de concediu de îngrijire a copilului pe tot parcursul acestuia, concediul va dura până la împlinirea vârstei de 1 an și 7 luni a copilului (34 luni/ 2 părinți = 17 luni). În cazul când tatăl beneficiază de concediu integral de îngrijire a copilului, iar mama decide să beneficieze de concediu pentru o perioadă de 6 luni, atunci concediul acestora va dura până la vârsta de 2 ani a copilului (34 luni - (6 luni*2 părinți) = 22 luni). Avantajul acestei opțiuni constă în faptul că oferă posibilitate ambilor părinți să participe, în egală măsură, la îngrijirea copilului, oferind flexibilitate de a alege durata optimă a concediului, reieșind din responsabilitățile și condițiile de muncă. Adicional, această opțiune va fi foarte utilă pentru familiile în care s-au născut mai mulți copii dintr-o singură sarcină, unde îngrijirea copiilor mici este și mai provocatoare.
- **Introducerea suplimentului pentru echitate - 2 luni adiționale de concediu pentru părinții care divizează concediul la cota 70%/30%.** Având în vedere faptul că politicile prietenoase familiilor cu copii vin să faciliteze implicarea ambilor părinți în îngrijirea copiilor, se recomandă introducerea unui supliment pentru acei părinți care vor asigura o echitate în repartizarea concediului de îngrijire a copilului, astfel încât unul dintre părinți să-și asume cel puțin 30% din durata concediului de îngrijire. Suplimentul pentru echitate presupune extinderea concediului de îngrijire cu 60 de zile, fiind oferită și indemnizația de creștere a copilului, în valoarea cuantumului de 30% din mărimea bazei de calcul a indemnizației pentru îngrijire a copilului, în baza venitului mediu realizat de părintele care va beneficia de această perioadă de concediu extins. Pentru utilizarea suplimentului concomitent de către ambii părinți (utilizarea simultană a concediului), prelungirea va fi efectuată cu 30 de zile, adiționale concediului inițial, indemnizația fiind calculată pentru fiecare părinte în parte, în cuantum de 30% din mărimea bazei de calcul a indemnizației pentru îngrijire a copilului, în baza venitului mediu realizat de acesta.
- **Extinderea concediului paternal în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii dintr-o sarcină.** Conform art. 18. alin (5) al [Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale](#), în cazul copiilor gemeni, tripleți sau multipleți, părinții (și alte persoane asigurate vizate în legea sus-menționată) au dreptul să beneficieze de concediu de îngrijire și de indemnizație pentru creșterea copilului, concomitent pentru fiecare copil. Însă, în cazul concediului paternal, tatăl (inclusiv tatăl adoptator) are dreptul

la un singur concediu și o singură indemnizație, chiar dacă se nasc copii gemeni, tripleți sau multipleți (conform art. 13 al [HG nr. 1245/2016 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizației paternale](#)). În acest context, se propune ca concediul paternal și indemnizația paternală să fie extinse proporțional cu numărul copiilor născuți sau adoptați (gemeni, tripleți sau multipleți), reieșind din durata de 15 zile oferite actualmente pentru un singur copil, cu menținerea indemnizației paternale. În același context, se recomandă extinderea concediul paternal și în cazul nașterilor complicate, asemeni concediului de maternitate, ținând cont de faptul că recuperarea post-partum este mai îndelungată și implicarea tatălui este crucială în această perioadă (15 zile prevăzute actualmente nu ar fi suficiente în asemenea situații). Concediul paternal se recomandă a fi extins până la 30 de zile în aceste cazuri, cu păstrarea indemnizației. Această reformă ar stimula implicarea mai activă a taților în responsabilitățile de îngrijire, având în vedere faptul că sarcinile cu mulți copii sau sarcinile soldate cu nașteri complicate sunt mai provocatoare din perspectiva de recuperare post-partum, iar responsabilitățile de îngrijire devin mai dificil de îndeplinit.

- **Asigurarea femeilor cu concediu plătit pentru recuperare în caz de moarte intrauterină a fătului sau al avortului spontan.** Conform art. 16 alin. (3) al [Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale](#) *”În cazul în care copilul se naște mort sau moare în perioada concediului postnatal, indemnizația de maternitate se acordă pentru perioada stabilită, potrivit alin.(2)”*. În același timp, dacă sarcina a fost întreruptă sau s-a oprit din evoluție, și dacă există careva complicații drept urmare al acestui eveniment care împiedică îndeplinirea responsabilităților de muncă, femeia poate beneficia de concediu medical pentru incapacitate de muncă. Prin urmare, legislația actuală nu prevede un concediu asigurat pentru a oferi femeilor care se confruntă cu astfel de situații o perioadă de recuperare, or pierderea unei sarcini sau moartea intrauterină a fătului are un impact psihologic devastator asupra femeii, iar revenirea imediată la muncă este dificilă. În mai multe țări, în astfel de cazuri sunt prevăzute concedii, cum ar fi: în [Australia](#) se oferă 5 zile achitate integral, iar în mai multe state ale [SUA](#) se oferă până la 3 zile achitate integral. Astfel, conform bunelor practici internaționale, se recomandă a fi oferit un concediu asigurat cu durata minimă de 5 zile pentru femeile care au suferit un avort spontan sau a cărui făt a murit intrauterin.
- **Deducerea suplimentară din impozit pentru părinții salariați care au copii încadrați în creșă, grădiniță sau școală.** Această inițiativă are potențialul de a aduce beneficii semnificative atât pentru părinți, cât și pentru economia în ansamblu. Părinții angajați se confruntă adesea cu dificultăți financiare în încercarea de a echilibra nevoile familiei cu responsabilitățile profesionale, în special în contextul în care cheltuielile pentru educația timpurie și îngrijirea copiilor sunt substanțiale. Mai mult, această deducere fiscală poate servi ca un stimulent pentru creșterea participării părinților, în special a mamelor, la forța de muncă, compensând parțial costurile legate de îngrijirea copiilor și încurajând astfel mai mulți părinți să rămână activi profesional. Astfel de precedente există în practica diferitor țări. Spre exemplu, în România recent a fost aprobată o nouă [reglementare](#) care introduce o deducere personală suplimentară în valoare de 100 RON pe lună (aproximativ 400 MDL) pentru fiecare copil înscris la o formă de învățământ, fie că este vorba despre creșă, grădiniță sau școală.
- **Includerea părinților din familii monoparentale cu copii de vârstă până la 10 ani în categoria de muncitori scutiți de munca de noapte.** Art. 103 alin. (1) al [Codului Muncii](#) al Republicii Moldova definește munca de noapte drept munca prestată între orele 22:00 - 6:00. Totodată, art. 103 alin. (5¹) și alin. (6) stabilește categoriile de salariați care nu pot fi atrași în munca de noapte de către angajator, în lipsa acordului angajatului. Astfel, în această categorie intră: femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează (pot să presteze munca de noapte doar din propria inițiativă, în baza unei cereri scrise), persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 126 și 127 alin. (2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav (pot presta

muncă de noapte numai cu acordul lor scris). Deși lista cuprinde anumite categorii de părinți care au în îngrijire copii, aceasta nu ia în calcul familiile monoparentale, unde un părinte este singurul și unicul îngrijitor al copilului. Astfel, în condițiile în care părintele este atras în muncă de noapte, este pusă sub risc siguranța și securitatea copilului. Mai mult decât atât, reieșind din acest risc, părinții solitari sunt determinați să se retragă de pe piața muncii (în virtutea intereselor copilului), astfel sporind vulnerabilitatea lor financiară. Având în vedere aceste circumstanțe, dar și ținând cont de accesul limitat la servicii de îngrijire a copiilor pe timp de noapte, este crucial ca familiile monoparentale să beneficieze de aceleași drepturi, precum categoriile de salariați prevăzuți la art. 103 alin. (6).

- **Prevederea unui cadru regulatoriu secundar care ar oferi repere angajatorilor și angajaților de a flexibiliza locul de muncă.** Dacă precedentele intervenții aveau un specific imperativ, atunci respectiva măsură vine mai mult să faciliteze procesul de implementare în practică a prevederilor mai sus enunțate. În acest context, aici ne referim la aprobarea de către autorități a unui regulament-cadru/a unui ghid/instrumente pentru angajatori, care să ofere mult mai multe detalii atunci când decid să inițieze procesul de flexibilizare a muncii. Astfel, legislația urmează să prevadă expres elaborarea materialelor de suport pentru angajatori, în care vor fi detaliate procesele cu referire la solicitarea de a crea un loc de muncă flexibil, condițiile minime de beneficiere de aranjamente flexibile, modele de solicitări/decizii, termenii de oferire a răspunsului, scheme de flexibilizare a muncii în dependență de domeniul de activitate al angajatorului etc. Unele modele internaționale pot fi consultate aici și aici. Totodată sunt necesare prevederi care încurajează angajatorii să-și dezvolte politicile interne privind flexibilizarea locului de muncă. În contextul evidențierii mai multor beneficii la etapa de integrare în regimul de muncă a unor angajamente mai flexibile, cadrul legal urmează să prevadă clauze ce vin să încurajeze angajatorii să vină cu procedurile interne specifice muncii ce o prestează, întru alinierea cât mai eficientă la interesele și necesitățile personalului angajat. În acest sens, procedurile acestora vor fi elaborate la latitudinea acestora, însă condiția de bază ar fi alinierea la prevederile minime stipulate de Codul Muncii în privința programului flexibil de muncă.
- **Suport pentru facilitarea accesului la activități educaționale în perioadele de întrerupere temporară a funcționării instituțiilor de învățământ.** În Republica Moldova, copiii sunt deosebit de vulnerabili în perioada vacanțelor de vară, care se întind pe durata a trei luni, timp în care instituțiile de învățământ sunt închise. Totodată, grădinițele sunt închise pentru două săptămâni sau chiar pentru o lună (pentru reparații și amenajare). Copiii care au finalizat grădinița și așteaptă să înceapă clasa întâi petrec, de asemenea, trei luni acasă. Întrucât părinții adesea nu au posibilitatea de a beneficia de un concediu atât de extins la locul de muncă, copii sunt lăsați periodic fără supraveghere adecvată, crescând riscul de accidente și expunere la influențe negative. Pentru a reduce riscurile și a asigura un mediu sigur pentru copii în timpul când instituțiile educaționale își sistează activitatea, este necesar a fi dezvoltate și implementate măsuri de suport pentru părinți. Acestea presupun acordarea de vouchere pentru acoperirea cheltuielilor pentru activitățile extra curriculare pe timp de vară și vacanță, precum și achitarea unei indemnizații pentru părinții solitari în mărime de 100% din salariul mediu al acestuia pentru zilele libere în care este sistată activitatea creșelor, grădinițelor și școlilor (în special clasele primare). În cazul unei familii monoparentale, indemnizația pentru zilele libere în care instituția de învățământ pe care o frecventează copilul nu activează trebuie să constituie 100% din salariul mediu al angajatului pentru ultimele 6 luni. Măsuri similare au fost adoptate în țări precum Finlanda, Luxemburg, Germania și Suedia.

METODOLOGIE

În perioada aprilie-mai 2025, a fost desfășurat un sondaj la nivel național, în rândul părinților cu copii până la 6 ani, cu suportul Date Inteligente SRL (iData). Drept rezultat, au fost intervievate 801 persoane din Republica Moldova. Intervievarea a avut loc într-o manieră mixtă, utilizând atât metodologia chestionării față în față (CAPI) la domiciliu, dar și telefonice (CATI), în funcție de accesul la familii și preferința respondenților.

Metodă de eșantionare: stratificată, probabilistică, cu selecție la nivel de gospodărie.

Stratificare: Regiuni (Nord, Centru, Sud, Chișinău), mediu (urban/rural), categorie de vârstă, sexul respondenților, compoziția gospodăriei (familii cu copii <6 ani).

Eșantion:

Categorie		Valori Absolute N	Valori Ponderate NP	% Ponderat
Total		810	810.1	100.0
Sex	Bărbați	267	405.0	50.0
	Femei	543	405.1	50.0
Mediu	Urban	391	402.0	49.6
	Rural	419	408.1	50.4
Vârstă	18-29 ani	233	210.8	26.0
	30-37 ani	349	347.5	42.9
	38+ ani	228	251.8	31.1
Nivel de Studii	Primare și gimnaziale	134	122.3	15.1
	Medii	98	97.0	12.0
	Colegiu sau școală profesională	203	205.4	25.4
	Superioare	372	382.4	47.2
Ocupație	Angajați	554	579.0	71.5
	Neangajați	256	231.1	28.5
Starea civilă	Căsătoriți	719	729.9	90.1
	Necăsătoriți	87	76.5	9.4
Venituri	Sub 2000 lei	110	88.2	10.9
	2001-5000 lei	113	98.2	12.1
	5001-8000 lei	149	140.5	17.3
	8001-12000 lei	109	113.7	14.0
	Peste 12000 lei	167	217.1	26.8
Etnie	Moldovenească/română	688	688.3	85.0
	Alte etnii	122	121.9	15.0
Regiune	Nord	232	232.4	28.7
	Centru	166	165.5	20.4
	Chișinău	232	247.9	30.6
	Sud	138	123.8	15.3
	Găgăuzia	41	39.1	4.8
Prezența Copiilor	Doar copii de 0-3 ani	265	264.0	32.6
	Doar copii de 4-6 ani	350	359.0	44.3
	Și copii de 0-3 ani, și de 4-6 ani	195	187.1	23.1

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 plener în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”
str. Tighina 23/1, Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89
www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md

ANEXA 1: CONCEDIILE SOCIALE

TIPUL DE CONCEDIU	DESCRIEREA	CONDIȚII	VALOAREA INDEMNIZAȚIEI
Concediul pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință (Art. 123¹ Codul Muncii)	Concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul este acordat angajaților care trebuie să ofere îngrijire unei persoane bolnave, care locuiește împreună cu ei. Acest tip de concediu este destinat angajaților care au responsabilități de îngrijire a unei persoane apropiate aflate în aceeași gospodărie.	Concediul se acordă pe o perioadă de până la 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic și este neplătit. Angajatul trebuie să depună o cerere scrisă către angajator, la care se anexează următoarele documente: O copie a actului de identitate al persoanei care necesită îngrijire; O declarație pe propria răspundere a angajatului, din care să reiasă că persoana care necesită îngrijire locuiește în aceeași locuință; Un certificat medical eliberat de o instituție medico-sanitară, care atestă necesitatea îngrijirii.	Concediul este neplătit. Salariatul nu primește indemnizație în această perioadă, dar are dreptul la o absență justificată de la locul de muncă pentru îngrijirea persoanei în cauză. De asemenea, perioada de concediu nu afectează drepturile sociale sau de muncă ale angajatului. Garanții: Salariații care solicită acest tip de concediu beneficiază de protecția locului de muncă, iar pe durata concediului, contractul de muncă nu poate fi modificat sau suspendat din motive disciplinare legate de absența de la serviciu.
Concediul de maternitate	Concediul de maternitate este un drept garantat pentru femeile salariate sau ucenice și soțiile aflate la întreținerea salariaților, acordat pentru protejarea sănătății și siguranței atât a mamei, cât și a copilului. Concediul de maternitate este împărțit în concediu prenatal și postnatal. Conform modificărilor intrate în vigoare la 1 martie 2023, concediul de maternitate în Republica Moldova a devenit mai flexibil și mai atractiv, cu o durată totală ce variază între 126 și 182 de zile, în funcție de tipul sarcinii și complicațiile asociate.	Concediul prenatal: Durata acestuia este de 70 de zile calendaristice, însă pentru sarcinile cu 3 și mai mulți feți, perioada prenatală crește la 112 zile. Concediul postnatal: Este acordat pentru o perioadă de 56 de zile, iar în cazurile de nașteri complicate sau nașteri multiple, concediul postnatal poate ajunge la 70 de zile. Durata totală a concediului de maternitate poate fi de 126 de zile (normal), 140 de zile (în caz de nașteri complicate) sau 182 de zile (în cazul sarcinilor multiple). Pentru a beneficia de indemnizația de maternitate, nu este necesară depunerea unei cereri. Indemnizația este stabilită automat de Casa Națională de Asigurări Sociale pe baza certificatului de concediu și informațiilor din Registrul de stat al evidenței individuale în sistemul public de asigurări sociale.	Indemnizația de maternitate reprezintă 100% din venitul mediu lunar asigurat din ultimele 12 luni înainte de concediu. Dacă ambii soți sunt angajați, indemnizația se calculează în funcție de venitul mai mare al unuia dintre soți, conform modificărilor din 1 martie 2023. Pentru soțiile aflate la întreținerea soțului asigurat, indemnizația de maternitate este calculată în funcție de venitul mediu al soțului. De asemenea, femeile șomere sau studente care nu au realizat stagiul de cotizare primesc 35% din salariul prognozat stabilit anual de Guvern. Garanții: Pe durata concediului de maternitate, salariața are dreptul să își păstreze locul de muncă și nu poate fi concediată. Locul de muncă este menținut, iar perioada de concediu se include în vechimea în muncă și în stagiul de cotizare. Femeile însărcinate care aleg să activeze în perioada concediului de maternitate pot beneficia concomitent de salariu și indemnizație de maternitate acordată lunar, conform noilor prevederi ale cadrului normativ, aprobate 2023.
Concediul pentru îngrijirea copilului	Concediul pentru îngrijirea copilului este un drept social	Condiții:	Opțiuni de acordare a indemnizației: Modificările aduse de Legea Nr. 289 din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate

	oferit părinților, bunicilor sau altor persoane care au responsabilitatea îngrijirii copilului, după expirarea concediului de maternitate. Concediul are o durată de până la 3 ani și este parțial plătit din bugetul asigurărilor sociale de stat. Acest tip de concediu permite părintelui să rămână acasă pentru a se ocupa de îngrijirea copilului în primii ani de viață, fără a-și pierde locul de muncă.	Concediul pentru îngrijirea copilului poate fi solicitat după expirarea concediului de maternitate, de către unul dintre părinți, un bunic, o rudă sau un tutore care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului. Concediul poate fi împărțit între ambii părinți, utilizat în fracțiuni, astfel încât ambii să poată beneficia de acest drept, cu condiția să nu se suprapună perioadele în care cei doi părinți sunt în concediu. Persoana aflată în concediu pentru îngrijirea copilului își păstrează dreptul la vechimea în muncă, iar perioada de concediu se include în stagiul de cotizare. Durata concediului: Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi acordat pentru o durată de până la 3 ani. În timpul acestui concediu, părintele sau persoana responsabilă primește o indemnizație lunară. Conform modificărilor legislative recente, persoana aflată în concediu pentru îngrijirea copilului poate întrerupe concediul înainte ca copilul să împlinească vârsta de 3 ani, cu notificarea angajatorului cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte.	temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale (modificate la 1 ianuarie 2023) permit alegerea între trei opțiuni pentru acordarea indemnizației pentru creșterea copilului: Concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu plata unei indemnizații lunare pentru întreaga perioadă. Concediu pentru îngrijirea copilului timp de 24 de luni, iar după expirarea celor 24 de luni, până la vârsta de 3 ani, fără indemnizație. Concediu pentru îngrijirea copilului timp de 12 luni, iar după expirarea celor 12 luni, fără indemnizație până la împlinirea vârstei de 3 ani. Valoarea indemnizației: Indemnizația pentru creșterea copilului se calculează în funcție de venitul mediu lunar asigurat din ultimele 12 luni anterioare nașterii copilului. Acest venit trebuie să fi fost supus contribuțiilor sociale pentru a fi considerat în calculul indemnizației. Persoanele pot alege durata concediului, iar indemnizația va fi ajustată în funcție de această alegere. Garanții: Părintele sau persoana care beneficiază de concediul pentru îngrijirea copilului își păstrează locul de muncă și drepturile asociate acestuia. Concediul se include în stagiul de cotizare și în vechimea în muncă. De asemenea, angajatorul nu poate concedia persoana aflată în concediu pentru îngrijirea copilului.
Concediul paternal (Art. 124¹ Codul Muncii și Art. 18 din Legea 289/2004)	Concediul paternal reprezintă dreptul legal al tatălui de a participa la îngrijirea copilului nou-născut. Acest concediu este destinat pentru ca tatăl să se implice activ în primele săptămâni de viață ale copilului și să sprijine familia în această perioadă crucială. Concediul paternal a fost extins la 15 zile calendaristice începând cu 1 ianuarie 2024 și poate fi divizat în maximum 3 fracțiuni a câte 5 zile.	Condiții: Concediul paternal poate fi acordat oricând în primele 12 luni de la nașterea copilului. Se poate solicita integral sau în fracțiuni, printr-o cerere scrisă adresată angajatorului. Angajatorul este obligat să aprobe concediul, iar orice acțiune de dezavantajare a salariatului care solicită concediu paternal este considerată discriminare și se sancționează conform legislației în vigoare.	Tatăl are dreptul la o indemnizație paternală egală cu 100% din venitul mediu lunar asigurat obținut în ultimele 3 luni premergătoare lunii nașterii copilului. Venitul din care se calculează indemnizația trebuie să fie supus contribuțiilor sociale. Pentru a beneficia de indemnizație, tatăl trebuie să îndeplinească următoarele condiții: Să aibă acordat concediul paternal la toate unitățile unde activează. Să depună cererea pentru stabilirea indemnizației în termen de 12 luni de la nașterea copilului. Să aibă un stagiul de cotizare de până la 3 ani sau cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni anterioare nașterii copilului.
Concediul pentru salariații care au adoptat copii (Art. 127)	Concediul pentru salariații care au adoptat copii este reglementat pentru a sprijini	Salariatului care intenționează să adopte un copil i se acordă, la cerere, un concediu parțial plătit, cu o durată cuprinsă între 60 și 90 de zile calendaristice, pe perioada de încredințare a copilului adoptabil în familia adoptatorului. Scopul acestui concediu	

Codul Muncii și Art. 18¹ din Legea 289/2004)	părinții adoptatori în procesul de adaptare a copilului la noua familie. Potrivit legislației în vigoare, acest concediu include mai multe opțiuni, oferind angajaților posibilitatea de a beneficia de timp liber și de indemnizații care să asigure sprijinul necesar în primele etape ale adopției.	este adaptarea copilului la noul mediu familial și constatarea compatibilității acestuia cu adoptatorul. Concediul poate fi utilizat de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția ca perioadele de concediu să nu se suprapună. Acest concediu este inclus în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială și în stagiul de cotizare. Angajatul are dreptul la o indemnizație unică pentru perioada de încredințare a copilului adoptabil, conform dispoziției autorității tutelare teritoriale, dar nu mai puțin de 60 de zile și nu mai mult de 90 de zile. Baza de calcul și indemnizații: Baza de calcul a indemnizației o constituie venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare emiterii dispoziției de încredințare a copilului adoptabil în familia adoptatorului. Cuantumul indemnizației unice pentru perioada de încredințare a copilului adoptabil este de 60% din baza de calcul. În cazul în care adopția este finalizată sau copilul este luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă, salariatul are dreptul la unul dintre următoarele tipuri de concedii: Concediu plătit pentru îngrijirea copilului: Se acordă pe o durată de până la 90 de zile calendaristice, începând din ziua încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. Acest concediu poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, fără a se suprapune. Indemnizație: Cuantumul indemnizației unice pentru copilul adoptat sau luat în plasament constituie 100% din baza de calcul, care se constituie din venitul mediu lunar asigurat obținut în ultimele 12 luni calendaristice anterioare adopției. Concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani: Se acordă cu o durată de cel puțin 6 luni, dacă copilul avea vârsta mai mică de 3 ani la momentul adopției sau al plasamentului. Indemnizație lunară pentru creșterea copilului: Salariatul poate opta pentru una dintre următoarele opțiuni: Indemnizație lunară pentru perioada de până la 3 ani, dar nu mai puțin de 6 luni. Indemnizație lunară pentru o perioadă de 24 de luni, după care indemnizația nu se mai acordă până la vârsta de 3 ani. Indemnizație lunară pentru o perioadă de 12 luni, după care indemnizația nu se mai acordă până la vârsta de 3 ani. Concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului cu vârsta mai mare de 3 ani: Se acordă pe o durată de până la 6 luni, dacă copilul avea vârsta mai mare de 3 ani la momentul adopției sau plasamentului. Indemnizație lunară pentru îngrijirea copilului: Cuantumul indemnizației pentru îngrijirea unui copil mai mare de 3 ani constituie 60% din baza de calcul. Prevederi suplimentare: Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în plasament nu poate beneficia de mai multe concedii concomitent. Concediile sunt acordate pentru a sprijini părinții în gestionarea timpului și a resurselor necesare pentru îngrijirea copilului adoptat sau plasat. Modificări legislative recente: Conform Legii nr. 241 din 31 iulie 2023, au fost introduse mai multe prevederi noi referitoare la salariații care au adoptat copii sau i-au luat în plasament, acestea au intrat în vigoare la 1 ianuarie 2024. Modificările respective au fost incluse atât în Codul Muncii, cât și în Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale.	
Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului între 3 și 4 ani (Art. 126 Codul Muncii)	Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului între 3 și 4 ani este acordat părinților sau persoanelor care au grijă de copii mici și le oferă posibilitatea	Concediul suplimentar neplătit se acordă, la cerere, pentru o perioadă de până la un an, pentru îngrijirea copilului cu vârsta între 3 și 4 ani. Cererea trebuie să fie depusă în scris de către unul dintre părinți, bunici	Vechimea în muncă: Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă și vechimea specială doar dacă contractul de muncă nu a fost suspendat conform Art. 78 alin. (1) lit. a) din Codul Muncii.

	de a petrece mai mult timp alături de aceștia după expirarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Acest concediu este o măsură suplimentară de sprijin oferită angajaților care doresc să își continue îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 4 ani.	sau o rudă care se ocupă de îngrijirea copilului, precum și tutorele legal al copilului. Pe perioada acestui concediu, locul de muncă sau funcția ocupată anterior de angajat este menținut, iar în cazul în care postul ocupat nu mai este disponibil, se va oferi un alt loc de muncă echivalent. În timpul concediului suplimentar neplătit, persoana care beneficiază de concediu poate alege să lucreze cu program redus (timp parțial) sau să desfășoare activitatea de la domiciliu, în baza unei cereri scrise și cu acordul angajatorului.	Concediul de odihnă anual: Timpul petrecut în acest concediu nu se include în vechimea care dă dreptul la următorul concediu de odihnă plătit. Stagiul de cotizare: Perioada acestui concediu nu este inclusă în stagiul de cotizare pentru alte beneficii sociale, conform legislației în vigoare. Angajatul care a solicitat concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului poate reveni la muncă înainte de împlinirea vârstei de 4 ani a copilului, anunțând angajatorul printr-o cerere scrisă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data la care dorește să revină. Acest termen poate fi redus prin acordul părților.
Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav (Art. 5 din Legea 289/2004)	Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav este un drept acordat angajaților pentru a le permite să se ocupe de îngrijirea copilului atunci când acesta este bolnav. Conform legislației, părinții sau tutorii care au în îngrijire copii beneficiază de acest concediu, în baza unui certificat medical, pentru a se ocupa de tratamentul și îngrijirea copilului.	Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă în baza unui certificat medical eliberat de o instituție medico-sanitară autorizată, care confirmă necesitatea îngrijirii copilului de către părinte sau tutore. Acest concediu este destinat îngrijirii copilului bolnav cu vârsta de până la 10 ani. Durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav variază în funcție de starea de sănătate a copilului și de recomandările medicale. În mod obișnuit, concediul este acordat pe o perioadă limitată, în funcție de gravitatea afecțiunii copilului și durata necesară pentru recuperare, așa cum este prevăzut în certificatul medical.	Pe perioada acestui concediu, părintele sau tutorele beneficiază de o indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, care este acordată din bugetul asigurărilor sociale de stat. Conform prevederilor Legii nr. 289/2004, cuantumul indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav constituie 100% din venitul mediu lunar asigurat al angajatului pentru primele 14 zile de concediu. În funcție de stagiul de cotizare, valoarea acestei indemnizații poate varia. Vechimea în muncă: Perioada în care un părinte se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav este inclusă în vechimea în muncă și nu afectează drepturile sale legale de a primi alte beneficii, cum ar fi concediul de odihnă sau alte tipuri de concedii. Protecția locului de muncă: Angajatorul nu poate concedia un angajat care se află în concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav, iar acest drept este protejat prin legislația muncii.