

## CONCEDIUL PARENTAL ÎN ROMÂNIA: o cercetare sociologică calitativă

GEORGIANA ALEXANDRA SÎRBESCU, master Managementul Resurselor Umane, promoția 2019

**ABSTRACT** Cu ajutorul acestui studiu am urmărit să aflu care sunt motivele principale pentru care bărbații din România aleg să acceseze concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului. În vederea realizării acestui lucru am ales să folosesc o cercetare calitativă, cu interviu ca metodă de cercetare și un ghid de întrebări semistructurat, tocmai pentru a avea libertatea de a adăuga sau evita anumite întrebări în funcție de fiecare discuție în parte. Pentru aceasta am recrutat 11 subiecți care au stat în concediul parental.

Răspunsurile primite din partea acestora au fost similare de la un caz la altul. Răspunsul la întrebarea de cercetare este același, și anume motivele sunt unele financiare și care țin de avansarea soțiilor în mediul profesional. Subiecții au luat această decizie, de a accesa concediul parental, împreună cu soțiile, fără a se lăsa influențați de alți colegi sau cunoștințe. Iar faptul că aceștia nu s-au lăsat conduși de rolurile de gen impuse de societate și nici de alte persoane, poate indica faptul că atunci când vine vorba despre alegeri importante în viața de familie, indivizii tind să își asume alegerile făcute, făcând abstarctie de stereotipuri și roluri de gen care i-ar conduce către alte alegeri.

*Cuvinte cheie: concediu parental, cercetare calitativă, roluri de gen.*

### INTRODUCERE

Lucrarea de față urmărește să exploreze situația concediului de creștere și îngrijire a copilului în România, în cazul bărbaților. În România există două tipuri de beneficii la care au dreptul bărbații pentru îngrijirea copiilor nou-născuți. Pe de-o parte este concediul paternal, care se întinde pe o perioadă de cinci zile, luat în primele opt săptămâni de viață ale copilului; la aceste cinci zile, se mai pot adăuga încă cinci, dacă tatăl dovedește parcurgerea cursului de puericultură (Monitorul Oficial, 2000). Acest curs prezintă noțiuni elementare (legate de alimentația copilului, igiena acestuia, programul de odihnă) teoretice și practice, cu privire la îngrijirea nou-născutului și pot fi susținute de către medicul de familie al părinților sau de către

specialiști în pediatrie (de exemplu: moașe, asistentele de la secția de neonatologie a maternității unde s-a născut copilul) (Colesnic, 2018).

În Europa, durata concediului paternal variază de la o țară la alta (Figura 1), însă concediul parental- cel de creștere și îngrijire a copilului este general valabil, de cel puțin 18 săptămâni (s.n., s.a., nibusinessinfo)

	<b>Concediu de paternitate (primele zile de la nașterea copilului)</b>	<b>Salariu (% din salariul inițial)</b>
Germania	Nu beneficiază	-
Italia	2 zile	100%
România	7 zile	variază
Austria	Nu beneficiază	-
Polonia	14 zile	100%
Portugalia	35 zile	100%

**Figura 1: Concediul de paternitate în Europa.** Sursa: [www.nibusinessinfo.co.uk](http://www.nibusinessinfo.co.uk); [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu).

Durata minimă a concediului paternal se regăsește în Italia, unde tații beneficiază doar de două zile de concediu. În Spania concediul paternal este de patru săptămâni, în Germania tații pot sta acasă până la 14 luni, însă cu un salariu scăzut la 67% din salariul inițial. În schimb Norvegia oferă cel mai mare concediu, de 46 de săptămâni- plătit cu salariul integral, sau 56 săptămâni- plătit cu 80% din salariul inițial (Beswik, 2017).

Pe lângă cele cinci, respectiv zece zile de concediu paternal, în România, potrivit ordonanței de urgență nr. 11/2010 ambii părinți au dreptul să opteze și pentru concediul de creștere și îngrijire a copilului(CIC), transferabil între cei doi, ce se poate întinde pe o durată de timp de la două luni, până la doi sau trei ani, după caz.

În cadrul acestei lucrări am ales să abordez tema din perspectiva concediului parental, ce are o durată mai mare (de la două luni până la doi/trei ani). Acest aspect mi se pare mai interesant de urmărit în rândul bărbaților deoarece pornesc de la premisa că numărul celor care optează pentru concediul paternal- de cinci/zece zile libere este unul mai mare decât al celor care aleg să stea mai mult de două luni alături de copilul nou-născut. De asemenea, cred că bărbații care aleg să opteze pentru concediul parental sunt mai expuși presiunii sociale. Mai mult decât atât, în societate și în diversele medii din care fac parte bărbații, decizia lor de a rămâne acasă pentru creșterea copilului poate fi un factor stigmatizat și, în același timp, în societatea românească există roluri tradiționale de gen pe care oamenii au tendința de a le respecta în totalitate (de exemplu, concepția potrivit căreia mama este cea care trebuie să se îngrijească de creșterea și educația copilului, iar tatăl este aducătorul principal de venituri).

Cu toate acestea, am ales să cercetez și să discut doar cu bărbații care au ales să profite de concediul parental. Astfel, **întrebarea de cercetare este următoarea: "Care este motivul pentru care bărbații aleg să beneficieze de concediul de creștere și îngrijire a copilului?"**; iar ca obiectiv principal am stabilit să creez tipologii ale acestora în funcție de motivele alese de ei pentru a opta pentru concediul parental.

În continuare, lucrarea este împărțită în trei capitole, și anume cadru teoretic, metodologie și analiza și interpretarea datelor.

**Primul capitol, cadru teoretic**, este împărțit pe trei planuri, și anume: planul macro, unde am adus în discuție legislația despre concediul parental și tematica socială. Planul mezo-

unde am abordat latura politicilor organizaționale, am urmărit în articole de specialitate diverse măsuri pentru adoptarea concediului parental. În cel de-al treilea plan, planul micro, mi-am îndreptat atenția către alegerile personale ale fiecărui individ. În cadrul celor trei planuri am ales să aduc laolaltă câteva studii sociologice și psihosociologice tocmai pentru a observa și alte perspective și pentru a verifica dacă rezultatele acestei lucrări vor coincide cu anumite rezultate din studii sau din contră, nu se vor asemăna.

**În cel de-al doilea capitol, metodologia**, am descris metoda de cercetare folosită cât și avantajele și dezavantajele utilizării acesteia. De asemenea, tot aici am explicat cum am găsit lotul de intervievați, cum s-au desfășurat interviurile în ce loc și în ce perioadă, dar și ce limite, sau bariere, am întâmpinat pe parcurs.

**În ultimul capitol, analiza și interpretarea datelor**, am analizat informațiile obținute în cadrul interviurilor și am interpretat aceste informații în lumina cadrului teoretic și a studiilor amintite în primul capitol.

## 1. CADRU TEORETIC

### 1.1. Considerații generale

Facem parte dintr-o societate în care familia, ca instituție, funcționează după roluri de gen foarte bine stabilite. Societatea românească a evoluat sub umbrela unui regim politic comunist o perioadă de mai bine de 40 de ani, perioadă ce a încurajat mai degrabă rolurile de gen, femeile erau încurajate să se ocupe atât de treburile casnice, de îngrijirea copiilor, cât și activitatea pe câmpul muncii. Astfel, femeile îndeplineau trei roluri importante în societate, în timp ce bărbații erau încurajați doar pe partea de carieră, iar referitor la familie, ei să fie „stâlpul” sau „capul” familiei. Astfel că și acum, la trecerea a aproximativ 30 de ani de la încheierea acestei perioade, în societatea românească încă mai persistă stereotipuri, prejudecăți rasiale, de vârstă, etnice, de clasă socială, etc.

Referitor la aspectele legate de familie și îngrijirea copilului, există ideea conform căreia mama este persoana potrivită pentru a se ocupa de creșterea copilului, din următoarele puncte de vedere: **considerente socio-economice**- din perspectivă economică este promovată ideea cum că bărbatul are venituri mai mari decât femeia, astfel fiind indicat ca bărbatul să își continue activitatea profesională pentru a nu avea pierderi financiare în familie; din perspectiva socială, societatea acceptă mai degrabă ca femeia să fie cea care are grijă de copii, în caz contrar, poate interveni stigmatizarea bărbatului atât în mediul profesional cât și în rețelele sociale din care face parte. **Din punct de vedere biologic**- este susținut faptul că mamele au o legătură biologică cu propriul copil, de la alăptare până la îngrijire- capacități pe care tații nu le au dezvoltate. **Din punct de vedere medical**- se susține ideea conform căreia femeile au un instinct matern, ele știu să îngrijească copiii mai bine decât bărbații, le cunosc nevoile, programul de somn, de hrană, igiena, etc.

Am ales să umăresc acest subiect prin prisma a trei teme de interes comune mai multor articole de specialitate. Așadar, am structurat acest capitol pe trei planuri: **plan macro**- tematică socială, legislația în vigoare despre concediul parental, etc; **plan mezo**- am abordat tema politicilor organizaționale- măsuri adoptate pentru favorizarea concediului parental; și **planul micro**- legat de alegerile personale ale fiecăruia, ce acceptă (sau nu) societatea, atitudinea și raportarea valorică a participanților la studiu față de stereotipuri și prejudecăți.

Referitor la concediul parental și găsirea unui echilibru echitabil între viața profesională și cea de familie, cât și între cele două genuri, a fost scrisă o serie de articole ce abordează toate

aceste teme. Dintre acestea, pentru studiul meu mi s-au părut relevante cele care se concentrează pe: **impactul atitudinii** manageriale și a culturii organizaționale asupra utilizării dreptului de concediu parental (Pettigrew și Duncan, 2017); implicarea taților în creșterea copiilor (Nepomnyaschy și Waldfogel, s.a.); politici ale concediului parental netransferabil (de la mamă către tată și invers) în Europa- această prevedere ajutând la promovarea mai multor practici egale între femei și bărbați privind îngrijirea copilului cât și ocuparea forței de muncă (Kvande și Brandth, 2017); - impactul unor noi politici despre concediul parental asupra îngrijirii copilului și a forței de muncă (de exemplu, în Germania) (Kluve și Tamm, 2012); - sau factori decizionali asupra concediului parental, mai exact, motivele pentru care bărbații din Spania optează pentru acest drept (Romero-Balsas, Muntanyola-Saura și Rogero-García, 2013).

## 1.2. Analiza în plan macro- tematică socială, legislația despre concediul de creștere și îngrijire a copilului

Printre primele țări care au adoptat politici ve fac referire la concediul parental sunt cele nordice. Un exemplu relevant este articolul despre slăbirea curentului feminist, „Tendințe în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului în țările nordice: a fost oprit marșul de urmărire a egalității de gen?” (Trends in parental leave in the Nordic countries: has the forward march of gender equality halted?) scris de G.B. Eydal et al în anul 2011. Articolul oferă o privire de ansamblu a dezvoltării concediului parental în țări nordice precum Danemarca, Finlanda, Islanda, Norvegia și Suedia, în ultima decadă și explică diferitele abordări luate de fiecare țară în acest sens.

Studiul arată că **aceste țări dezvoltă politici oarecum diferite, acest lucru fiind observabil mai degrabă în decalajul dintre ele, decât într-o posibilă similaritate**. Concediul parental a fost introdus ca o scurtă perioadă după nașterea copilului, în care tatăl poate alege să rămână acasă împreună cu copilul. Toate țările nordice au adoptat această politică în anii 1970-1980, însă Islanda a implementat-o la finalul anului 1998 (G.B. Eydal et al. apud Haas și Rostgaard, 2011; Valdimarsdóttir, 2006, p170). Chiar dacă la început perioada concediului maternal putea fi împărțită între cei doi părinți, cu timpul s-a ajuns la adoptarea unui concediu parental plătit, strict pentru tați. Astfel că, în Danemarca concediul este de 52 săptămâni, cu posibilitatea de prelungire; Finlanda, doi ani; Islanda, 2 ani; Norvegia, 3 ani, Suedia: 80% din zilele de concediu se acordă obligatoriu în primii patru ani de viață ai copilului și restul până la împlinirea vârstei de 12 ani (Eydal et al., 2006).

Odată implementată o legislație de trecere între un regim totalitar către unul egalitar, legislație ce oferă și taților posibilitatea de a rămâne acasă în primii ani de viață ai copilului, de-a lungul timpului, partidele politice de dreapta, cât și cele de stânga au convenit să prelungească perioada concediului parental, asigurându-se că fiecare părinte poate avea grijă de copilul lor cel puțin un an de la nașterea acestuia. Cu toate acestea, există diferențe destul de mari între partidele politice similare din diferite țări în ceea ce vizează concediul taților. Existând această discrepanță a viziunilor politice de stânga și dreapta referitor la drepturile taților, teoria politică este relevantă în ceea ce vizează politicile de promovare a egalității de gen, presupunând că în special partidele de stânga vor sprijini împărțirea egală a muncii plătite între bărbați și femei. Partidele cu orientare politică de dreapta, conform paradigmei neoliberale, se opun diviziunii concediului parental între ambii părinți, susținând că împărțirea concediului trebuie lăsată la dispoziția părinților, nu reglementată de stat. Însă lupta pentru egalitatea de gen este una continuă în țările nordice, iar pe măsură ce femeile câștigă din ce în ce mai mult teren pe piața

forței de muncă, necesitatea unei divizări mai echilibrate în îngrijirea copiilor în cadrul familiilor devine din ce în ce mai evidentă.

### **1.3 Plan mezo- politici organizaționale- măsuri adoptate pentru favorizarea concediului parental**

Politicile organizaționale au un rol foarte important atât din punct de vedere legislativ (prin impunerea unor reguli general valabile pentru toți cetățenii, prin stabilirea ordinii și a metodelor de bune practici în societate), cât și pe plan social (aici se reflectă partea legislativă și astfel se poate observa amprenta pe care o au politicile organizaționale în viața socială; de exemplu, dacă încurajează rolurile de gen în familie, sau dacă susțin trecerea de la un regim tradițional la unul egalitar).

Un articol ce surprinde efectul politicilor organizaționale referitoare la concediul parental asupra familiei este „Concediu parental individualizat și netransferabil pentru părinții europeni: perspectivele migranților (Individualized, non-transferable parental leave for European fathers: migrant perspectives”) (Kvande și Brandth, 2017). **Acest articol se concentrează pe situația Norvegiei referitor la concediul parental netransferabil între cei doi părinți.** Studiul este realizat cu respondenți tați, imigranți în Norvegia, proveniți din diferite țări ale Europei. Deși legislația din țările lor de proveniență este diferită de cea din Norvegia (din prisma faptului că respondenții sunt imigranți), respondenții pare că s-au adaptat și conformat legislației norvegiene. Acest lucru reiese din faptul că ei au acceptat și și-au însușit ideea de concediu parental netransferabil de la un părinte la altul, privind-o ca pe o oportunitate importantă atât pentru angajații bărbați cât și pentru femei. Politicile norvegiene de concediu pentru creșterea copilului încurajează egalitatea de gen promovând câștigurile salariale și accentul pe cariera femeilor, iar în ceea ce îi privește pe bărbați, se pune accent pe îngrijirea lor și participarea la activitățile casnice. Din acest motiv, cota de concediu a tatălui este concepută ca un drept individual, netransferabil; deoarece cota este pierdută dacă nu este utilizată, tații au drept consecință reducerea perioadei de concediu.

Un alt exemplu de articol ce surprinde impactul unor noi politici vizând concediul parental asupra îngrijirii copilului și a forței de muncă îl reprezintă „Condițiile concediului parental, atragerea mamei în cadrul forței de muncă și implicarea taților în îngrijirea copilului: dovezi dintr-un experiment natural” (Parental leave regulations, mothers’ labor force attachment and fathers’ childcare involvement: evidence from a natural experiment) (Kluve și Tamm, 2012). Aici, autorii se concentrează pe modelul Germaniei, care în 2007 a introdus o reglementare generoasă referitor la concediul parental, făcând **să pară mai atractivă creșterea copilului și mai compatibilă cu cariera, în special pentru mame.** În acest caz, autorii au făcut un experiment comparând părinții cu copii născuți puțin după și înainte implementării acestei politici. Au găsit o scădere semnificativă în probabilitatea de angajare a mamei în timpul celor 12 luni de la naștere și o creștere a probabilității de angajare a mamei după expirarea concediului (cele care nu se întorceau la locul de muncă în timpul concediului, își relatau activitatea după expirarea concediului). Iar punerea în aplicare a două luni de concediu dedicat taților nu se reflectă în schimbări semnificative în timpul dedicat tatălui pentru îngrijirea copiilor.

#### 1.4. Plan micro: alegeri personale

Pe lângă legislația și politicile adoptate pentru găsirea unui echilibru între viața profesională și cea personală, importante sunt alegerile fiecărui individ în parte. Pentru acest studiu, consider că este foarte important de urmărit care sunt alegerile părinților în ceea ce privește concediul parental, motivul pentru care ei optează pentru a beneficia, sau nu, de acest concediu, dar și care sunt urmările și influențele acestei decizii atât pe plan personal, cât și al carierei.

Articolul lui Rehel, „Atunci când și tatăl rămâne acasă: Concediu paternal, gen și creșterea copilului” (When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting) vine în completarea celorlalte articole ce discută despre efecte ale concediului parental. Aici, **concediul este privit ca o alternativă de dezvoltare a abilităților de parenting ale tatălui și ca o soluție de dezvoltare a divizării muncii echitabile între cele două sexe.** Este un studiu calitativ, Rehel a realizat 85 de interviuri cu mame și tați din trei orașe- Montreal, Chicago și Toronto. Ceea ce a realizat autorul este faptul că oportunitatea pe care o au bărbații de a beneficia de concediu parental, le oferă acestora posibilitatea de a reflecta la acest lucru și de a își dezvolta abilitățile de părinți (Rehel, 2013).

Un aspect important în politicile concediului parental îl constituie motivul în sine și luarea deciziei de a profita de acest drept. Articolul autorului Beglaubter, Balansarea planurilor: negocierea utilizării concediului parental („Balancing the Scales: Negotiating Father’s Parental Leave Use”) observă procesele de luare a deciziilor în cazul părinților tineri prin studierea cuplurilor care au împărțit concediul parental. Studiul este realizat în 2014 de către Beglaubter, pe un număr de 33 de cupluri canadiene. Articolul arată că alocarea concediului parental nu este doar o luptă între dorințele „lui” și ultimul „ei” cuvânt. Ba mai mult, referitor la politicile publice, **există ideea de îngrijire și protecție a femeii, cât și prioritizarea legăturii dintre mamă și copil.**

Astfel că în procesul de adoptare a concediului parental există doi factori decizionali: în primul rând, condițiile de muncă, iar în al doilea rând sunt chiar propriile alegeri, alegeri care nu există izolat, ele se întrepătrund în funcție de modelele sociale promovate în grupul sau comunitatea de apartenență. Desigur, aceste decizii sunt influențate de ideologiile existente în societate. De exemplu, bărbatul este aducătorul principal de venituri în societate, iar femeia este cea responsabilă cu sarcinile domestice și îngrijirea familiei. Însă, în acest articol se observă tendința de prezentare a tranziției de la un regim tradițional la unul egalitar. Tendința taților de a lua mai puțin concediu parental este atribuită factorilor economici. Factorii de muncă afectează perioada de concediu parental: bărbații se simt confortabil să își ia concediu parental când și alți colegi și-au luat, sau dacă lucrează într-o organizație mai mare și în sector public, decât în organizații mici și sector privat (Beglaubter, 2017). Studii cantitative dezvoltă ideea potrivit căreia bărbații care au convingeri egalitare sunt mai dispuși să opteze pentru concediu parental, chiar și pe perioade de timp mai mari (Beglaubter, J., apud Duvander 2014; Seward et al. 2006, p479).

Laura Grunberg și Ștefania Matei (2019) au realizat, de asemenea, **un studiu ce vizează conflictul care se formează între conceptele de muncă și familie în viața fiecărei femei.** Acestea observă existența rolurilor tradiționale de gen în societate și încurajarea lor prin politicile publice. Astfel, ele susțin faptul că politicile organizaționale ar trebui să încurajeze ipoteze prin care femeile să fie conștiente de sine. Privind metodologia utilizată, studiul este unul fenomenologic, din două aspecte: în termeni ontologici și epistemologici și referitor la analiza datelor și metoda de cercetare. Autoarele menționează faptul că la baza unui studiu

fenomenologic stau două căi. Pe de-o parte există abordarea fenomenologică- unde focusul cade pe esența unui fenomen în sine; și abordarea fenomenografică- unde analiza se concentrează pe variațiile din concepțiile oamenilor asupra unui fenomen dat (Larsson, Holmström, 2007). Astfel, rezultatele unui studiu fenomenografic reprezintă generalizarea cercetătorului despre diferite căi în care oamenii experimentează un fenomen. Prin metode de cercetare ludice, acestea au explorat fenomenul interacțiunii dintre muncă și familie analizând descrierile verbale și imagistice ale femeilor despre experiențele lor de viață. Mai exact, ele au cercetat **vocabularul dezvoltat pentru a construi imaginarul social al legăturilor dintre muncă-familie ale asistentelor medicale- percepute ca membre ale unei culturi ocupaționale distincte**. Cercetarea a implicat producerea unei situații în care femeile să folosească limbajul dezvoltat pentru a descrie situații concrete atât de la muncă cât și din familie. Această cercetare a făcut parte dintru-un studiu mai mare, unde au avut loc 15 workshopuri la care au participat în total 593 de asistente medicale din toată România. Iar metoda de cercetare este una participativă și ludică- participantelor li s-a solicitat să deseneze un animal care simbolizează cariera, și altul care întru-chipează familia. Astfel s-a evidențiat modul în care femeile înțeleg relația dintre familie și locul de muncă.

## 2. METODOLOGIE

### 2.1. Design metodologic: avantaje și dezavantaje ale interviului

Consider că tema aleasă în cadrul acestei lucrări reprezintă un subiect sensibil, ce presupune o atenție sporită și aprofundare a subiectului. Într-adevăr, concediul parental în România este des accesat în rândul mamelor. Când vine vorba de concediul parental (în rândul taților), situația devine problematică. Pe de o parte, sunt stereotipurile, rolurile de gen, stigmatizarea, existente în societate. Toate acestea au construit, de-a lungul timpului, în societate ideea conform căreia bărbatul este aducătorul principal de venituri în familie, iar femeia este cea care se ocupă de gospodărie și de creșterea și îngrijirea copiilor. Astfel, subiectul concediului de creștere a copilului luat de către bărbați este un subiect delicat ce trebuie privit din mai multe perspective. Motivele pentru care bărbații aleg să opteze, sau nu, pentru concediul parental sunt din cele mai diverse. Iar în cadrul unei discuții, este nevoie de întrebări suplimentare față de cele prestabilite, întrucât cazurile respondenților sunt cât mai diferite și se simte nevoia de a modifica structura inițială a discuției, în funcție de fiecare caz în parte.

Ținând cont de toate aceste lucruri, am considerat că **cea mai potrivită și eficientă metodă de cercetare pentru această lucrare este interviul**. Acesta este definit de Septimiu Chelcea ca fiind „o tehnică de obținere, prin întrebări și răspunsuri, a informațiilor verbale de la indivizi și grupuri umane în vederea verificării ipotezelor sau pentru descrierea științifică a fenomenelor socioumane” (Chelcea, 2001, p. 267). Prin această definiție, Chelcea surprinde caracteristicile esențiale ale interviului, caracteristici ce sunt utile de aplicat și pentru această temă. Cu ajutorul unui ghid de interviu semisstructurat, cu întrebări prestabilite, am reușit să obțin informații utile de la candidații selectați privind concediul de creștere și îngrijire a copilului(CIC) în România, luat de către bărbați și să formez categorii în funcție de motivația celor care au optat pentru acest tip de concediu, astfel reușind să răspund întrebării de cercetare de la care am pornit.

De asemenea, **interviul, ca metodă de cercetare, prezintă o serie de avantaje** ce au contribuit la identificarea unor răspunsuri pentru întrebarea de cercetare și la atingerea

obiectivelor. Printre acestea se numără: oportunitatea de a obține răspunsuri în profunzime la fiecare întrebare; posibilitatea de a primi mai multe răspunsuri (mai ales de la persoanele care comunică mai ușor verbal decât în scris- de asemenea, intervievatii percep favorabil beneficiul de a economisi timp față de redactarea răspunsurilor în scris); observarea comportamentelor nonverbale (ceea ce aduce un plus în receptarea informațiilor); posibilitatea de a controla succesiunea întrebărilor (ajută la obținerea unor răspunsuri cât mai exacte și concise); posibilitatea de a obține răspunsuri spontane (care, uneori pot fi mai semnificative decât cele oferite sub control); primirea răspunsului pentru toate întrebările; și primirea unor răspunsuri personale, fără intervenția altor persoane (Bailey, *apud* Chelcea, 2001, p. 271). Așadar, pentru fiecare întrebare în parte pot obține un răspuns detaliat, cu mai multe informații legate de subiectul abordat; ba mai mult, persoanele extroverte pot oferi informații suplimentare sau spontane, la care inițial eu nu m-am gândit, dar care pot fi de folos în analiza și interpretarea datelor. Un alt aspect important și util în cadrul interviurilor cred că este comunicarea non-verbală pe care interviuatorul o poate urmări pe tot parcursul discuției. Aceasta poate confirma sau infirma ceea ce declară interviuatul. Poziția corpului, a membrelor, sau chiar privirea sunt elemente ce influențează interpretarea răspunsurilor primite. De exemplu, membrele încrucișate sau negarea din cap atunci când spune ceva afirmativ, sau evitarea de a privi direct în ochi, sunt semne de negare ale interviuatului; fără ca el să își dea seama, corpul său neagă ceea ce el declară, instalându-se astfel o stare de incongruență sau disonanță cognitivă și afectivă. De asemenea, comunicarea nonverbală poate să ofere și indicii pozitive legate de informațiile transmise de către respondenți. Însă, privind lucrarea de față nu pun accent pe comunicarea nonverbală întrucât am convingerea că răspunsurile primite sunt la nivelul așteptărilor. Mai mult, tema sau întrebările din cadrul discuției nu încalcă bariera intimității. De asemenea, în cadrul interviului, discuția se desfășoară față în față, iar răspunsurile respondenților nu sunt influențate de alte persoane; ei sunt liberi să își povestească experiențele din proprie perspectivă.

În același timp, **interviul, ca metodă de cercetare, prezintă și o serie de dezavantaje.** Printre acestea se pot număra: costul ridicat referitor la numărul orelor de interviuare și a următoarelor etape de transcriere și redactare a lucrării-analiza și interpretarea datelor; timpul necesar pentru identificarea persoanelor, timp de gândire pentru a participa la studiu sau nu, programarea întâlnirilor; primirea unor răspunsuri spontane, fără posibilitatea consultării unor anumite documente, articole, definiții etc; respondenților li se cere să răspundă indiferent de dispoziția lor psihică, fapt ce poate modifica răspunsurile (Bailey, *apud* Chelcea, p271, 2001). Toate acestea se aplică și în cazul de față.

Ținând cont de faptul că tema abordează un subiect personal, despre care mulți indivizi evită să discute în profunzime, sau ies din zona de confort abordând acea temă, timpul de găsire a respondenților poate fi unul destul de mare, din această perspectivă. Cum concediul parental luat de către bărbați poate fi privit încă cu îndoială, din prisma stereotipurilor existente în societate, din acest motiv intervievații sunt mai greu de găsit și pot accepta mai greu să participe la o discuție pe această temă. De asemenea, timpul până aceștia se decid să participe la studiu poate fi unul mare, lucru ce îngreunează următorii pași în cadrul cercetării. Deoarece interviurile se desfășoară individual, cu fiecare persoană în parte, iar fiecare interviu este programat în funcție de disponibilitatea interviuatului, și acestea reprezintă un impediment în bunul mers al lucrurilor. În același timp, discuția poate fi perturbată de diverși factori, în funcție de locul în care se ține interviul. Inițial, mi-am propus ca interviurile să se deruleze într-un spațiu cât mai informal, astfel încât respondenții să se simtă confortabil și să fie familiarizați cu locul respectiv într-o oarecare măsură. Cu toate acestea, ei pot fi deranjați fie de zgomotul de pe fundal- de exemplu muzica dintr-o cafenea, chelnerul care sevește comanda, întâlnirea cu persoane



cunoscute- fapt ce poate întrerupe discuția, zgomotul dintr-un parc, sau chiar prezența copilului, în cazul în care tatăl încă se află în concediu parental și alege să participe la discuție împreună cu copilul, neavând cine să îl supravegheze în perioada interviului. Aceste elemente perturbatoare ce întrerup discuția, pot face ca interviuatul să își piardă ideea, sau să repete o anumită parte a discuției, lucru ce duce la o pierdere de timp inutilă. Pe de altă parte însă, acestea pot fi și momente de realizare, de spontaneitate și dezinvoltură, deoarece subiecții ies din zona de confort și reduc riscul de a da răspunsuri stereotipe, gen clișeu.

## 2.2. Eșantionare

Referitor la cercetarea de față, am ales ca respondenți bărbați care au optat pentru concediul parental. Printre criteriile de includere în lot s-a regăsit ideea ca bărbatul respectiv să fi stat cel puțin trei luni acasă cu copilul. Am luat o perioadă de trei luni ca punct de reper întrucât consider că acesta este un interval de timp optim pentru ca tatăl să se familiarizeze cu ritualurile de îngrijire a copilului și să își poată forma o părere despre acest beneficiu astfel încât să poată oferi răspunsuri cât mai valide. Un alt criteriu a fost acela ca interviuații să nu fi depășit trei ani de când au stat în concediu; acest lucru l-am considerat important pentru ca informațiile să fie cât mai recente în mintea lor.

Identificarea acestora a reprezentat o provocare pentru mine, întrucât nu am avut în jurul meu cunoștințe care să corespundă acestui profil. Inițial am apelat la un site de socializare foarte comun în România, unde există diverse grupuri dedicate tinerilor părinți, mamelor, grupuri care abordează subiecte din viața de părinte, probleme ale copiilor- iar aceste grupuri sunt utile pentru părinți în măsura în care aceștia își pot expune problemele și își pot oferi sfaturi între ei. Astfel că am intrat și eu în aceste grupuri și am postat un anunț în care am prezentat, pe scurt, tema mea de cercetare, scopul acesteia și faptul că pentru obținerea unor rezultate valide am nevoie să aflu câteva experiențe ale bărbaților care au optat pentru concediul parental. Din păcate persoanele din aceste grupuri nu au fost receptive, nu am primit niciun răspuns pozitiv din partea acestora. Așa că am fost nevoită să apelez la o eșantionare sub forma bulgărelui de zăpadă. Am întrebat cunoștințele și colegii de la locul de muncă dacă au cunoștință de astfel de persoane; astfel mi-au fost recomandați inițial 4 respondenți, iar aceștia la rândul lor mi-au recomandat câte o cunoștință care a stat în concediul parental. Astfel am reușit să găsesc 11 candidați dispuși să participe la o discuție de aproximativ jumătate de oră, desfășurată față în față și înregistrată. Dintre cei 11 candidați, m-am lovit de un impediment în ceea ce îl privește pe unul dintre aceștia. Deși a fost de acord să discute pe tema concediului de creștere a copilului, el a refuzat ca discuția să fie înregistrată din motive de confidențialitate și scepticism referitor la distribuirea materialului, chiar dacă l-am informat de faptul că informațiile rămân anonime. În cazul acestuia discuția a avut loc telefonic, iar în timpul discuției eu am notat răspunsurile acestuia sau informațiile relevante. Din cei 11 candidați intervievați trei dintre ei s-au reîntors la locul de muncă de trei, respectiv un an, iar opt dintre aceștia sunt încă în concediul parental.

Pentru a ajunge la realizarea interviului propriu-zis, mai întâi am discutat cu fiecare candidat, i-am explicat faptul că studiul de față reprezintă tema de cercetare pentru disertație, că identitatea lor va rămâne anonimă; iar înregistrarea interviului nu este decât o metodă de asigurare a acurateții datelor. Dacă discuția nu ar fi înregistrată, multe informații ar fi pierdute sau uitate, iar înregistrarea este și o formă de dovadă clară a faptului că discuția chiar a avut loc. De asemenea, le-am stat la dispoziție și cu răspunsul pentru diverse întrebări suplimentare pe care le-au avut înainte de a accepta să participe la studiu. Ținând cont de faptul că această metodă de cercetare nu este în aria lor de interes, întrebările cele mai comune s-au rezumat la

ideea de confidențialitate și anonimitate a răspunsurilor oferite. Cei mai mulți dintre ei au confundat inițial interviul științific cu cel jurnalistic, astfel că aveau dezvoltată ideea conform căreia răspunsurile lor vor fi făcute publice, de aici și reticența. Întrebările cele mai comune venite din partea lor au fost de genul: „Pentru ce folosești acest interviu, la ce îți trebuie?”, „Ce vei face cu interviul, îl publici undeva?”, „Cine va asculta sau citi răspunsurile mele?”. Interviurile au fost programate în funcție de disponibilitatea fiecăruia, însă la o oră stabilită de comun acord. Ca locație, am încercat întotdeauna să găsim o locație cât mai convenabilă pentru respondenți. Toate interviurile s-au desfășurat în cursul săptămânii, în a doua parte a zilei, după finalizarea programului de lucru. În ceea ce îi privește pe cei trei care s-au întors la locul de muncă, interviurile s-au desfășurat la locul fiecăruia de muncă, după finalizarea programului de lucru. În cazul celor opt care încă sunt în concediul parental, interviurile au avut loc în diverse parcuri din București (fie în apropierea casei lor, fie într-un loc accesibil lor), cu excepția celui telefonic.

### 2.3. Prezentarea instrumentului

Ca măsură de prevenire pentru limitele impuse de scepticismul intervievaților, am conceput un ghid de interviu cu întrebări cât mai generale, care să nu vizeze aspecte legate de locul de muncă, de identitatea lor, sau care să îi scoată din zona de confort. Ghidul de interviu este format din 26 de întrebări. Acestea pornesc de la teme generale și se îndreaptă către aspecte personale.

Elucidarea conexiunii teoretic-empiric prin modelul conceptual și designul cercetării

Concepte-cheie vizate	Sub-concepte / dimensiuni tematice	Itemii din interviu
Aspecte legislative	- Opinia față de legislația din România ce vizează concediul parental	Ex: Întrebările 1-3 (Anexa 1)
Aspecte socio-economice	- Roluri de gen - Locul de muncă	Ex: Întrebările 5, 7, 9, 11 (Anexa 1)
Alegeri personale	- Motivație - Prejudecăți - Stereotipuri comportamentale, de gen	Ex: Întrebările 3, 6, 8, 14-18 (Anexa 1)

Ghidul de interviu este împărțit pe trei planuri. Inițial sunt întrebări generale legate de **partea legislativă**. Respondenților li se cere părerea vizavi de legislația referitoare la concediul parental, sunt rugați să menționeze și câteva aspecte pe care le-ar modifica în acest sens, în cazul în care ei simt că ar schimba ceva. Apoi urmează o parte de validare a **aspectelor socio-economice**. Aici sunt întrebări legate de locul de muncă, de familie, cunoștințe, motivele pentru

care au ales să opteze pentru concediul de creștere și îngrijire a copilului(CIC). Iar în cea de-a treia parte am bifat aspecte legate de **alegeri personale**, motivație, relația cu familia, cu copilul etc.

Prin întrebările construite am încercat să aflu care este motivația acestora de a rămâne acasă pentru creșterea copilului, care este viziunea lor asupra acestei idei, care a fost gradul de implicare în îngrijirea copilului.

#### 2.4. Limite asumate și precauții etice

Printre limitele interviului se poate aminti faptul că intervievații, știind că fac parte dintr-un studiu, într-un cadru bine organizat al unei discuții formale cu o intervievatoare necunoscută au tendința de a oferi răspunsuri diferite față de ceea ce ar fi oferit dacă nu se simțeau „studiați”. Chiar dacă ei nu oferă răspunsuri greșite sau false, au tendința de a da răspunsuri exagerate, sau de a modifica realitatea tocmai pentru a face o impresie bună, ceea ce necesită reflexivitate și spirit critic din partea cercetătoarei în interpretarea datelor empirice furnizate. Pe lângă aceasta se poate număra și reticența intervievaților în a fi sinceri referitor la aspectele politice, economice, sociale. O altă limită a fost reprezentată de faptul că toți respondenții au fost persoane necunoscute, iar o mare parte a discuției a constat într-un moment de cunoaștere, de prezentare a temei, a pașilor de realizare a studiului.

Astfel că, referitor la identificarea intervievaților, susținerea interviurilor și culegerea de date au existat o serie de limite. Acestea au avut ca efecte încetinirea procesului de redactare, întârzierea redactării formei finale a lucrării. Fiind un subiect ce pătrunde în viața privată, de familie, a unei persoane, acesta atrage după sine mai multe piedici. Cea mai mare barieră pe care am întâmpinat-o a fost faptul că respondenții au fost foarte sceptici la ideea de înregistrare a discuției, lucru pentru care mulți dintre ei au renunțat să participe la studiu. Nu au avut încredere în confidențialitatea promisă, cei mai mulți dintre ei nu au vrut să ofere o șansă discuției pentru că au plecat de la premisa că datele personale vor fi făcute publice, sau se temeau că informațiile oferite de ei vor ajunge în mediul lor profesional, iar acest lucru le poate influența parcursul acolo.

### 3. ANALIZA ȘI INTERPRETAREA DATELOR

În continuare, în cadrul acestui capitol, mi-am propus să vorbesc despre rezultatele obținute în urma cercetării efectuate. În cadrul acestei cercetări am discutat cu 11 persoane, dintre care zece au fost interviuri față-în-față și înregistrate, ce au o durată medie de 30 de minute, iar o singură discuție a fost telefonică, neinregistrată din motive de reținere și scepticism din partea candidatului, însă și aceasta a avut o durată de aproximativ 20 de minute, timp în care am notat răspunsurile și ideile principale ale intervievatului. Am analizat și interpretat răspunsurile primite din partea intervievaților în concordanță cu planurile abordate în capitolul „Cadru teoretic”. Planurile după care am ghidat discuția sunt: **plan macro-** partea legislativă cu privire la concediul parental; **plan mezo-** informații socio-economice și **plan micro-** aspecte ce țin de alegerile personale, motivație, relația cu familia, cu copilul etc.

### 3.1 Plan macro- opinia intervievaților cu privire la partea legislativă a concediului parental

Discuția cu fiecare candidat în parte am început-o cu două întrebări ce vizează **opinia lor față de perioada alocată concediului de creștere a copilului** și de asemenea, în măsura în care sunt nemulțumiți de un anumit aspect, sunt întrebați ce modificări sau îmbunătățiri ar aduce. Singurele nemulțumiri pe care intervievații le-au semnalat aici fac referire la concediul paternal (cel la care au dreptul tații în primele zile de viață le copilului). Din cei 11 candidați, cinci au făcut referire la durata concediului paternal. Răspunsurile lor au fost de genul:

*„Cel de 5 sau 10 zile, prelungirea, de la nașterea copilului, mi se pare puțin. Aș acorda minim o lună” (L, 37 ani, legal advisor). „Comparativ cu alte țări, în România, concediul paternal luat în primele zile ale copilului mi se pare cam mic, nici nu apuci să te obișnuiești cu copilul că trebuie să te și întorci la muncă, dar cel de doi ani, e ok” (F, 34 ani, ofiter conformitate). „Pentru mine e foarte ok, n-aș schimba nimic. Dar de exemplu, tații care nu pot sta în concediu cât am stat eu, aleg perioada aceea de câteva zile, aia mi se pare mică. Făcând o comparație cu cât am stat eu acasă, câteva zile mi se par insuficiente” (A, 30 ani, recruiter).*

Într-adevăr, conform unor comparații făcute de către site-urile [www.nibusinessinfo.co.uk](http://www.nibusinessinfo.co.uk) și [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu) (Figura 1), România se află pe un clasament inferior privind concediul paternal. În același timp însă, față de țări precum Germania sau Italia (care nu beneficiază de aceste zile, sau beneficiază doar de două zile), România ocupă o poziție mai bună.

Revenind la concediul parental, răspunsurile majoritare au fost unele pozitive, respondenții arătându-se mulțumiți de timpul alocat pentru concediul parental.

*„Din punctul meu de vedere, concediul de creștere a copilului acordat tatalui este un act de normalitate, inclusiv din punct de vedere al perioadei de pana la doi ani” (R, 44 ani, recruiter). „Sincer, cred că durata concediului este una favorabilă, atât pentru părinți cât și pentru copii. Plus că se întinde până la vârsta de doi ani a copilului, ceea ce e numai bine că atunci e destul de mare copilul astfel încât să poată merge la grădiniță și tatăl, sau mama, să se întoarcă la serviciu” (E, 47 ani, pompier). „Doi ani de zile este o perioadă în care poți să te pui pe picioare și copilul devine destul de autonom” (D, 36 ani, ziarist).*

Doi dintre cei 11 intervievați au făcut legătura și cu perioada de alăptare a copilului. Ambii susțin ideea că în prima perioadă de viață a copilului este bine ca mama să fie cea care rămâne acasă, tocmai din acest punct de vedere.

*„La mine a fost simplu, am stat acasă în cel de-al doilea an, copilul era deja mărișor, mă puteam înțelege cu el. Plus că nu mai era nevoie să fie alăptat. Noi așa am hotărât, să rămână ea în primul an acasă, ca să îl și poată alăpta, apoi am stat eu în următorul an” (G, 37 ani, sergent ). „Doi ani de stat acasă înseamnă mai puțin alăptarea, nu știu dacă e bine, aș tinde să spun că nu. Un an și un an (împărțită perioada între cei doi părinți) devine mai interesant” (M, 30 ani, trainer).*

În ceea ce privește **beneficiile pe care aceștia le resimt când vine vorba de concediul de creștere a copilului în cazul bărbaților**, ele sunt corelate cu motivele pentru care politicile referitoare la concediul parental au fost adoptate de-a lungul timpului. Trecerea de la un regim politic tradiționalist la un regim egalitar, unde femeia este încurajată să fie activă pe piața muncii, să își construiască o carieră, iar bărbatul este încurajat să participe la viața de familie, la creșterea și îngrijirea copiilor, a fost făcută treptat, de-a lungul timpului. Intervievații, întrebați de beneficiile acestui concediu, au oferit răspunsuri similare concluziilor articolelor pe

care le-am folosit la acest capitol- oportunitatea soțiilor de a se dezvolta pe plan profesional, susținerea acestora de a nu își pierde locul de muncă, posibilitatea lor de a fi alături de copil, de a îi observa evoluția și parcursul creșterii. Toate acestea vin în concordanță cu articole citate în capitolul „Cadru teoretic” precum: „Tendențe în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului în țările nordice: a fost oprit marșul de urmărire a egalității de gen?” (Trends in parental leave in the Nordic countries: has the forward march of gender equality halted?) scris de G.B. Eydal et al în anul 2011- oferă o privire de ansamblu a dezvoltării concediului parental în țări nordice și prezintă diferitele abordări ale fiecărei țări în parte.

### 3.2 Plan mezo- informații socio-economice

Din perspectivă socială am abordat subiectul prin prisma **rolurilor de gen** existente în societate, dacă aceștia le observă sau le resimt în vreun fel. Întrebați cum au luat hotărârea de a rămâne acasă cu copilul, cum a privit și soția această situație, toți respondenții au răspuns în unanimitate faptul că a fost o decizie luată de comun acord pentru bunăstarea familiei. Fiecare dintre aceștia a adoptat această soluție pentru beneficiile aduse în propria familie, precum suportul soției pentru dezvoltarea carierei cât și partea financiară.

„A fost o hotărâre luată de comun acord cu soția, hotărâre legată de necesitatea prezenței ei la job în acel moment. Hotărârea nu a fost dictată de aspectele materiale, având venituri relativ apropiate la acel moment. Și binențeles, de dorința mea de a-mi dovedi că pot” (R, 44 ani, recruiter). „Am luat această decizie din punct de vedere financiar. Ne-am dat seama că apariția și creșterea unui copil necesită cheltuieli mari, iar cum soția are beneficii mai multe la locul de muncă decât mine, am zis să nu pierdem niște bani în plus, așa că am rămas eu acasă” (E, 47 ani, pompier).

Personal, consider că această perioadă de doi ani vine în ajutorul familiilor și încurajează atât bărbații să petreacă timp în îngrijirea copiilor cât și femeile să își dezvolte cariera. Răspunsurile respondenților referitoare la acest aspect sunt în concordanță cu ceea ce Rehel a studiat prin articolul său, „Atunci când și tatăl rămâne acasă: Concediu paternal, gen și creșterea copilului” (When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting)- aici concediul este privit ca o modalitate de dezvoltare a abilităților de parenting ale tatălui și ca o modalitate de dezvoltare a divizării muncii echitabile între cele două sexe.

„Echidistant (ref. perioada alocată concediului). Nu face discriminări între sexe: atât mama cât și tatăl pot sta acasă cu bebelușul până la doi ani” (R, 44 ani, recruiter).

De asemenea, răspunsurile celor intervievați, sau perspectiva pe care au abordat-o referitoare la concediul parental, se regăsesc și în articolul „Condițiile concediului parental, atragerea mamei în cadrul forței de muncă și implicarea taților în îngrijirea copilului: dovezi dintr-un experiment natural” (Parental leave regulations, mothers’ labor force attachment and fathers’ childcare involvement: evidence from a natural experiment) (Kluve și Tamm, 2012). Aici, autorii arată cum dezvoltarea unui program generos privind perioada alocată pentru concediul parental, în cazul Germaniei, poate motiva părinții să beneficieze în totalitate de acesta.

De asemenea, am urmărit să aflăm părerile lor privind rolurile de gen, bazându-mă pe ideea conform căreia femeia este cea care se ocupă de îngrijirea copilului iar bărbatul este aducătorul principal de venituri. În acest caz toți respondenții au susținut faptul că nu au ținut cont de acest aspect, ba din contră, l-au ignorat în totalitate. Ținând cont de faptul că decizia de a

rămâne acasă cu copilul este una foarte importantă pentru întreaga familie, atât din considerente financiare, de carieră, cât și pe plan personal, intervievații, împreună cu soțiile, au luat în calcul, în luarea deciziei, aspectele pe care le-au considerat cele mai benefice pentru familia lor, cele mai pragmatice și utile pentru ei, fără să țină cont de rolurile de gen. Chiar dacă ulterior, doi dintre aceștia au declarat faptul că această experiență a fost o provocare pentru ei, determinată mai ales din reacțiile celor din jur.

„Sincer, a fost o provocare pentru mine. Cunoscuții mei cu bebeluși se plâneau mereu că e foarte greu...și eu am vrut să văd cât de greu poate fi cu propriul copil” (F, 34 ani, ofiter conformitate). „Mamele, în general, tind să fie prea protective, mai ales în perioada respectivă. Soția mea a fost și mai protectivă decât mamele în general. Am fost într-un gen de teleconferință de lungă durată, inițiată în fiecare dimineață de ea. Mai sunam și eu cateodată, când prindeam linia liberă” (R, 44 ani, recruiter). „Cum soția nu putea rămâne acasă în concediu, am luat decizia de a rămâne eu decât să lăsăm copilul cu o bonă, mai ales că nici bunicii nu ne puteau ajuta” (D, 36 ani, ziarist).

În continuare, am îndreptat discuția către **partea economică- beneficiile și dezavantajele aduse de concediul parental, influența acestuia asupra locului de muncă**. Întrebați dacă la locul de muncă au avut alți colegi care au accesat concediul parental înaintea lor, o parte dintre respondenți au menționat faptul că nu au avut, o altă parte au declarat că deși cunosc colegi care au optat înaintea lor pentru concediu parental, aceștia nu au fost un exemplu pentru ei, nu le-au influențat decizia în niciun fel. De asemenea, referitor la locul de muncă și reacțiile venite din partea colegilor și ale superiorilor, răspunsurile sunt similare. Intervievații au fost susținuți de către colegi și mai ales, de către superiori, fiecare întorcându-se pe același rol după expirarea concediului parental. Patru dintre aceștia au menționat faptul că la aflarea veștii, colegi au fost puțin sceptici sau au făcut glume pe această temă, dar ulterior le-au înțeles alegerea făcută și chiar i-au încurajat în acest sens.

„Șeful a fost la început sceptic...dar la o vizită făcută colegilor cu cel mic a înțeles că niciun proiect nu era mai important decât starea mea de bine alături de familie” (L, 37 ani, legal advisor). „La început colegii s-au amuzat, credeau că glumesc, nu se așteptau să iau această decizie; dar după aceea, când au văzut că este o decizie definitivă, chiar m-au încurajat și mi-au urat „succes” cu copilul” (F, 34 ani, ofiter conformitate). „Din punct de vedere al activității desfășurate a fost o provocare să fie găsit un înlocuitor pe perioadă determinată, până am revenit la birou” (R, 44 ani, recruiter).

Ținând cont de faptul că fiecare dintre aceștia a petrecut o perioadă de cel puțin trei luni acasă, am considerat că este foarte important de luat în calcul **reîntoarcerea lor la locul de muncă**, dar și de întrebat dacă acest concediu a reprezentat o barieră în dezvoltarea lor profesională. Niciunul dintre cei 11 intervievați nu a menționat faptul că această perioadă poate fi un impediment în carieră. Cei opt care s-au întors la locul de muncă au menționat faptul că au revenit pe același post, doar perioada de acomodare a fost ceva mai dificilă în unele cazuri, ținând cont că în timpul concediului nu au mai fost la curent cu schimbările sau noutățile apărute între timp.

„Nu e o barieră, e un inconvenient, mi-a fost mai greu după ce m-am întors, o perioadă nu am ținut pasul cu ce s-a mai întâmplat dar nu e ceva peste care să nu poți trece” (M, 30 ani, trainer). „În domeniul în care lucrez chiar și reîntoarcerea din concediul obișnuit de odihnă de două săptămâni este o provocare. Readaptarea după CIC a fost cu adevărat provocatoare. A durat în jur de trei luni să pot reintra în rolul meu la capacitatea obișnuită” (R, 44 ani, recruiter). „În cazul meu nu am simțit o barieră în reîntoarcerea la locul de muncă pentru că am și un loc de

muncă în care nu se schimbă lucrurile radical, în mare parte sunt aceleași, poate cu mici modificări; dar am observat la alți colegi o adaptare mai grea după concediul de creștere și îngrijire a copilului, a durat ceva timp până s-au obișnuit cu programul, în general” (G, 37 ani, sergent ).

Iar în cazul celor care încă sunt în concediu, speranța că reîntoarcerea va fi una de succes este mult mai mare, sunt încrezători în ceea ce va urma pe plan profesional.

„Cred sau cel puțin sper că totul va fi ca înainte, poate chiar mai bine pentru mine, ținând cont că voi fi stat 2 ani în pauză...in liniște, mai exact” (L, 37 ani, legal advisor). „Nu cred ca îmi va fi foarte greu pentru că colegii sunt aceeași, eu păstrez legătura cu ei, vorbim foarte des, ei mă mai țin la curent cu noutățile de la muncă” (A, 30 ani, recruiter). „O să am nevoie de o perioadă de adaptare pentru că te obișnuiești cu o anumită rutină, cu un anumit program, ai și alte griji pe cap; depine de fiecare cum gestionează situația asta, dar în principiu îmi revin în activitate, nu e o provocare așa mare” (D, 36 ani, ziarist).

Din ceea ce am observat în rândul celor intervievați, la capitolele economic și social, situațiile acestora se aseamănă foarte mult. Au ales să rămână acasă din motive financiare, sau pentru a-și susține soțiile în viața profesională. Iar legat de decizia luată, au agreat împreună cu soția, considerând că aceasta este cea mai bună soluție pentru familia lor la momentul respectiv, fără să țină seama de factorii externi sociali (roluri de gen, părerile celor din jur, etc).

### **3.3 Plan micro- aspecte ce țin de alegerile personale, motivație, stereotipuri, prejudecăți.**

Atât în cadrul lucrării cât și al discuției cu cei intervievați am ținut să abordez și latura alegerilor personale, ce i-a motivat pe aceștia în alegerea făcută, dar și cum au combătut stereotipurile de care s-au lovit, sau nu, de-a lungul timpului. În acest sens am construit întrebări legate de părerile apropiaților vizavi de decizia lor, cum au combătut scepticismul celor din jur, cum a fost pentru ei această experiență, avantaje și dezavantaje.

Inițial, pe partea de motivație am încercat să aflăm de la respondenți ce beneficii consideră ei că aduce un concediu parental, ce le place la această experiență sau chiar ce îi scoate din zona de confort. Privind beneficiile, toți respondenții au răspuns că cel mai mare beneficiu este faptul că, fiind aproape de copil, îi pot urmări evoluția, toate etapele pe care le parcurge într-un timp foarte scurt.

„Principalul beneficiu pe care îl văd este formarea unui mediu familial armonios, în care tatăl își aduce contribuția într-o măsură mai mare la crearea primelor experiențe din viața copilului. Se poate consolida și sentimentul de încredere între soți” (R, 44 ani, recruiter). „În primul rând, beneficii din punct de vedere financiar, dar cele sufletești sunt foarte multe...de la a sta tot timpul cu copilul, să știi că ești acolo tot timpul, vezi cum începe să crească, să facă din ce în ce mai multe lucruri pe zi ce trece” (A, 30 ani, recruiter). „Sincer, pe lângă bucuriile pe care mi le aduce copilul, care sunt uriașe, concediul ăsta m-a ajutat să îmi mai rezolv o parte din treburile personale, pe care nu aveam timp să le pun la punct când lucram și poate mici joburi, de moment, care îmi mai aduceau un venit în plus. Dar asta, după ce a împlinit copilul un an, ca să poată sta la bunici” (G, 37 ani, sergent ).

Din câte am observat, fiecare interviuat în parte a însumat o serie de beneficii pe care le-a resimțit în urma concediului parental. Niciunul dintre cei 11 participanți la studiu nu a

arătat împotrivire sau negare asupra concediului parental, ba din contră, toți au lăsat impresia de mulțumire și împlinire atât sufletească, cât și financiară.

Pentru a testa partea de implicare, dar și propriile sentimente, dincolo de partea financiară, am încercat să aflu de la aceștia cum a fost experiența lor, ce sentimente exprimă față de aceasta, cu ce s-au regăsit cel mai mult, sau din contră, ce i-a scos din zona de confort. În acest caz, intervievații s-au axat pe partea de evoluție a copilului, au menționat faptul că cel mai mult le-a plăcut să observe fiecare moment, mai ales că în prima perioadă de viață copiii evoluează foarte repede. Satisfacția lor a venit atunci când copilul a început să mănânce mese diversificate, să facă primii pași, sau să rostească primele cuvinte.

„Cele mai frumoase clipe le-am avut trăind momentele de fericire ale copilului când ne jucam împreună în parc, de exemplu” (E, 47 ani, pompier). „Copilul, mai ales la vârste fragede, are în mod natural o legătură specială cu mama lui, iar prin faptul că am rămas eu în concediul parental m-a ajutat să completez aceste legături” (R, 44 ani, recruiter). „La modul ideal, copilul ar avea de câștigat cel mai mult dacă ar putea interacționa cu ambii părinți în primii ani de viață. Și acest lucru l-am putut vedea în momentele în care reușeam să fim toți trei” (F, 34 ani, ofiter conformitate). „Pe lângă bucuria că am stat tot timpul cu el acasă și i-am văzut toată evoluția, tot parcursul, cea mai mare satisfacție a fost când primul lui cuvânt a fost <tata>” (G, 37 ani, sergent).

Legat de lucrurile care i-au scos din zona de confort, acestea s-au rezumat la perioada de adaptare cu copilul, respectarea unui anumit program cât și procesul de îngrijire a copilului.

„Cel mai greu e să opresc bunicii să tot îmi dea sfaturi, dar copilul e bine, e impresionant cum reacționează la vocea mea” (E, 47 ani, pompier). „Cea mai grea a fost perioada cu somnul, când era mai mic dormea foarte puțin, plângea mult, mi-a fost foarte greu atunci” (B, 35 ani, supervisor contact center). „Cel mai greu mi s-a parut, în primă fază, să gestionez teama de a rămâne singur cu el și de a nu mă descurca bine. După ce am trecut prin experiențe și am văzut că nu este atât de tragic, mi-a mai venit inima la loc” (A, 30 ani, recruiter).

Un articol ce vine în completarea ideii de motivație și luarea deciziei de a rămâne acasă este cel al autorului Beglaubter, Balansarea planurilor: negocierea utilizării concediului parental („Balancing the Scales: Negotiating Father’s Parental Leave Use”). Aici el observă procesele de luare a deciziilor în cazul părinților tineri prin studierea cuplurilor care au împărțit concediul parental. Consider că răspunsurile primite din partea intervievaților în cazul propriului studiu, partea de luare a deciziilor, corespunde cu concluziile la care a ajuns și Beglaubter în cadrul cercetării sale. Acesta susține faptul că în procesul de accesare a concediului parental, există doi factori decizionali, și anume: condițiile de muncă, iar pe de altă parte sunt chiar propriile alegeri, alegeri care sunt influențate de ideologiile existente în societate (de exemplu, ideea conform căreia bărbatul este încurajat să fie aducătorul principal de venituri în familie, iar femeia este cea care se ocupă de gospodărie și îngrijirea copilului). Legat de acest aspect, în cazul participanților pe care i-am interviuat, am observat o diferență față de concluziile lui Beglaubter. Chiar dacă și în societatea românească există roluri de gen. Ca asemănare cu studiul acestuia, intervievații au ținut cont, într-adevăr, de cadrul profesional- cât de permisiv este, au cântărit care sunt beneficiile și dezavantajele accesării acestei opțiuni la ambele locuri de muncă, al lor și al soțiilor. Acesta a fost aspectul cel mai important de care au ținut cont, iar ideologiile existente în societate nu i-au influențat în vreun fel, întrucât în luarea deciziei de a rămâne acasă cu copilul au primat alte aspecte mai importante pentru ei (de exemplu partea financiară, aspecte ce țin de locul de muncă al soției- riscul de a-l pierde, sau



posibilitatea de promovare și implicit de creștere a salariului, cât și nevoia copilului de a crește cu unul dintre părinți în primele etape ale vieții).

Este adevărat faptul că în societatea românească predomină **rolurile de gen, cât și stereotipurile**. Astfel, am discutat cu intervievații referitor la reacțiile celor din jur vizavi de decizia lor de a sta acasă cu copilul, cum au simțit relația cu aceștia în urma concediului, dacă s-a modificat ceva în comportamentul lor, sau dacă au simțit sprijin sau suport din partea cunoștințelor, sau din contră, au simțit o oarecare răcire, îndepărtare.

Toți intervievații au afirmat faptul că atunci când au accesat concediul parental nu au cerut sfatul cunoștințelor, nu au ținut cont de părerile celor din jur. În schimb, în timpul perioadei de concediu parental au primit o serie de glume din partea colegilor, a prietenilor sau a cunoștințelor, la aflarea veștii. Însă, după ce și-au justificat alegerea făcută și au explicat că aceasta era cea mai bună soluție pentru familia lor, au primit înțelegere, chiar dacă unele cunoștințe, în special părinții sau prietenii, au rămas sceptici privind abilitățile taților de a își îngriji copiii.

Referitor la aceste aspecte am primit răspunsuri de genul:

„După inevitabilele glume de după aflarea veștii, reacțiile au fost de la rezervate la încurajări pline de compătimire” (B, 35 ani, supervisor contact center). „Ne-au susținut, părinții știau oricum că alegem să rămân eu acasă din considerente financiare, iar dacă nouă ne este bine, ei ne susțin” (V, 32 ani, team leader contact center). „Pe parcurs, cred că a predominat curiozitatea legată de capacitatea mea de a gestiona situația..<Săracul de el...>” (E, 47 ani, pompier).

Un aspect foarte important în perioada de a sta acasă cu copilul este chiar procesul de îngrijire a copilului. Există o pregătire în acest sens pentru tați, aceasta constând în **cursul de puericultură**. Fiecare bărbat care alege să rămână acasă în concediul parental este oblicat să parcurgă acest curs de o zi, unde îi sunt prezentate informații legate de îngrijirea copilului. În acest sens am ales o serie de întrebări pentru intervievați, pentru a surprinde importanța pe care au acordat-o acestui curs, dacă îl consideră util și dacă au învățat sau aplicat în viața reală cunoștințe dobândite acolo. Privind acest aspect, răspunsurile sunt diversificate, în funcție de experiența trăită de fiecare în parte. Dintre cei 11 intervievați, patru dintre aceștia au susținut faptul că nu consideră a fi util cursul întrucât informațiile dezbătute s-au axat mai mult pe partea dinaintea nașterii, pe etapele de evoluție, momentele în care ei își dezvoltă simțurile, iar foarte puțin s-a discutat despre îngrijirea copilului. În schimb, ceilalți șapte intervievați s-au arătat mulțumiți de cursul de puericultură, menționând faptul că, pe lângă informațiile teoretice, au reușit să învețe și lucruri practice, de exemplu care este poziția coectă a bebelușului la baie sau cum să igienizeze și să amenajeze camera copilului. Cel mai populare răspunsuri în acest sens au fost:

„Cursul a fost util, îți aduce în vedere lucrurile normale care se întâmplă odată cu mărirea familiei: schimbatul scutecelor, purtatul bebelușului în brațe, plânsul, somnul lui (atunci când e cazul), comunicarea cu cel mic” (R, 44 ani, recruiter). „Spre exemplu, chiar nu știam cum trebuie ținut bebelușul la băiță...cursul chiar m-a ajutat” (V, 32 ani, team leader contact center). „Da, mi-au fost utile, mai ales cele legate de băița bebelușului, regulile de igienă față de copil...” (E, 47 ani, pompier). „Alte informații de care ne-am folosit în situațiile reale au fost cele legate de regulile de urmat în camera bebelușului: cine intră și în ce condiții, reguli de igienă, temperatură, îmbrăcăminte, mobilier” (C, 36 ani, trainer).

Din câte am observat, în bună parte, tații au fost mulțumiți de cursul de puericultură, ba mai mult decât atât, au și aplicat în viața reală informațiile sau sfaturile primite în cadrul cursului.

Ținând cont de faptul că perioada concediului parental vine cu o serie de responsabilități, lucruri asumate și adaptare la nou, am considerat important de aflat dacă pe viitor aceștia ar accesa din nou concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, în cazul viitorilor copii. Legat de acest aspect, răspunsurile au fost din nou unanime. Odată trecuți prin experiența îngrijirii primului copil, toți cei 11 intervievați s-au arătat interesați și deschiși la o nouă provocare.

„Da, aș mai opta dacă aș avea ocazia pentru că e foarte important ca ei să crească în prima parte a vieții lor măcar cu unul dintre părinți și să nu fie lăsat cu o bonă încă de la început. Pe lângă asta, concediul parental mă ajută și să mai rezolv lucruri personale sau să am activități temporare din care să câștig bani în plus” (G, 37 ani, sergent). „Da, și chiar aș sfătui mulți tătici să se gândească la acest lucru ..eu pot să spun că până acum experiența merită enorm trăită” (L, 37 ani, legal advisor).

În cele din urmă am observat faptul că experiențele celor 11 intervievați au fost similare, cu foarte mici diferențe. Diferențele s-au regăsit doar în anumite puncte de vedere, precum experiențele cu familia, cursul de puericultură sau motivul pentru care au accesat concediul parental. În urma discuțiilor purtate cu toți cei 11, am dedus faptul că motivele pentru care ei au ales să rămână acasă pentru creșterea copilului se aseamănă între ele. Astfel, cu ajutorul răspunsurilor primite din partea lor am reușit să răspund la întrebarea de cercetare de la care am pornit studiul, și anume: Care sunt motivele pentru care bărbații aleg să acceseze concediul de creștere și îngrijire a copilului? Din răspunsurile primite, în cazul celor pe care i-am interviuat, motivele se împart pe două categorii mari. Pe de-o parte, au ales concediul parental din motive financiare. Mai exact, soția câștigă un salariu mai mare decât ei, iar acest lucru îi ajută foarte mult cu gestionarea corectă a bugetului familiei. Pe de altă parte, au existat situațiile în care soția era în plină ascensiune la locul de muncă, în perioada respectivă fiind promovată, lucru ce a implicat și creșterea salariului, aspecte care nu îi permiteau să opteze ea pentru concediul de creștere și îngrijire a copilului(CIC). Iar unul dintre intervievați a ales să acceseze el concediul parental după primul an de viață a copilului, întrucât soția risca să își piardă locul de muncă dacă nu se întorcea după primul an de concediu.

## CONCLUZII

Am ales să abordez tema concediului de creștere și îngrijire a copilului în România deoarece știm, din cunoașterea comună și din parcursul istoric al țării că suntem o societate în care sunt impregnate roluri de gen, stereotipuri comportamentale, de gen, rasă etc. Am considerat interesant de studiat acest aspect din perspectiva rolurilor de gen și a stigmatizării deoarece se cunoaște faptul că în România, numărul bărbaților care accesează concediul de creștere și îngrijire a copilului este mai mic decât numărul femeilor care accesează acest tip de concediu.

Prin această cercetare am urmărit să aflăm care sunt motivele pentru care subiecții pe care i-am interviuat au ales să opteze pentru concediul parental. Au fost recrutați 11 subiecți, după următoarele criterii: să fi stat cel puțin trei luni în concediu parental, iar pentru cei cărora perioada concediului a expirat, criteriul a fost să nu fi depășit trei ani de când au fost în concediu. Ținând cont că este o temă ce vizează aspecte personale, ce țin de motivația subiecților, de alegerile pe care le-au făcut atât pe plan personal cât și pe plan profesional, am ales să realizez o cercetare calitativă, unde am folosit interviul, ca metodă de cercetare. Am

realizat un ghid de interviu semistrukturat pe care l-am putut adapta în funcție de fiecare discuție în parte. Am considerat această metodă ca fiind potrivită pentru tema studiată deoarece permite obținerea unor răspunsuri valide, sincere și de asemenea, permite adaptarea discursului în funcție de fiecare persoană în parte. În funcție de cum au decurs discuțiile, am avut posibilitatea fie de a adăuga întrebări suplimentare, fie de a omite unele deja existente. Deși la prima vedere pare a fi o metodă de cercetare la îndemână și ușor de pus în practică, faptul că realizarea interviurilor presupune implicit și înregistrarea acestora, este cea mai mare barieră pe care am întâmpinat-o în etapa de recrutare a subiecților. Ținând cont că metodele de cercetare sociologică nu se află în aria lor de interes, m-am confruntat cu scepticism și chiar refuz din partea unor posibili subiecți. Astfel, metoda de eșantionare la care am apelat este cea a bulgărelui de zăpadă; treptat, prin recomandări, am reușit să am acces la 11 persoane.

După parcurgerea celor 11 discuții am observat faptul că intervievații formează un grup omogen, în măsura în care motivele pentru care ei au ales să acceseze concediul parental sunt similare. Motivul principal al acestora este partea financiară, mai exact faptul că soțiile au venituri mai mari decât ei și nu își permiteau din punctul acesta de vedere să piardă o sumă considerabilă de bani lunar. Pe de altă parte, în unele cazuri soțiile au fost avansate la locul de muncă și au avut și o creștere salarială, motive pentru care nu puteau renunța la locul de muncă. Iar un caz izolat, în care soția risca să își piardă locul de muncă dacă nu revenea la locul de muncă după primul an de concediu de creștere și îngrijire a copilului(CIC).

Ca limite întâlnite pe lângă scepticismul și refuzul unor posibili subiecți din cauza condiției de înregistrare a interviului, am regăsit și timpul scurt alocat pentru transcrierea și analiza datelor (acesta fiind un efect al faptului că am recrutat foarte greu subiecții), momentele de întâlnire cu cei intervievați- întotdeauna am depins de programul lor, am stabilit întâlnirile de comun acord, însă conform disponibilității lor.

În urma finalizării acestei cercetări consider că nu am ajuns la saturația subiectului deoarece răspunsurile intervievaților sunt asemănătoare, ei fac parte din clasa socială de mijloc, ținând seamă de statutul socio-economic pe care îl au, deci abordările lor în raport cu factori socio-economici, legislativi, etc tind să fie similare. Pe viitor aș continua această cercetare aplicată în rândul unui număr mai mare (de ex: 20-30) de bărbați care au accesat concediul parental pentru a vedea cât mai multe perspective. De asemenea, aș încerca să fac o delimitare a acestora în funcție de clasa socială din care ei provin. Mi se pare interesant de aflat dacă există diferențe majore de opinii privind accesarea concediului parental în funcție de clasa socială din care provin subiecții.

Iar o altă clasificare aș face-o în funcție de mediul de lucru în care lucrează- de stat sau privat. Din punctul acesta de vedere aș urmări care dintre ei sunt mai dispuși să acceseze concediul parental, din ce motive, și de asemenea, care sunt beneficiile sau dezavantajele cu care se confruntă în funcție de mediul în care lucrează.

## BIBLIOGRAFIE:

- Beglaubter, J. (2017) *Balancing the Scales: Negotiating Father's Parental Leave Use*. University of Toronto.
- Colesnic M. (2018). Concediul paternal în România: condiții pentru acordarea acestuia și beneficiile incluse. [Online] Disponibil pe <<https://www.calculatorvenituri.ro/concediul-paternal-in-romania-conditii-pentru-acordarea-acestuia-si-beneficiile-incluse>> [Accesat la data de 16.03.2019].
- Chelcea, S., 2001, *Metodologia cercetării sociologice: Metode cantitative și calitative*, București, Editura Economică

- Eydal, G.B. et al. (2015) Trends in parental leave in the Nordic countries: has the forward march of gender equality halted? *Community, Work & Family*, Vol. 18, Nr2, 167-181.
- Escobedo, A., & Wall, K. (2015). Leave policies in Southern Europe: Continuities and changes. *Community, Work and Family*, 18(2), 218-235.
- Grunberg, L., & Matei, Ș. (2019). Why the paradigm of work-family conflict is no longer sustainable: Towards more empowering social imaginaries to understand women's identities
- Larsson, J., & Holmström, I. (2007). Phenomenographic or Phenomenological Analysis: Does It Matter? Examples from a Study on Anaesthesiologists' Work. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 2(1), 55-64.
- Kvande E., Brandth B. (2017). Individualized, non-transferable parental leave for European fathers: migrant perspectives. *Community, Work and Family*, Vol.20, Nr.1, 19-34.
- Kluve, J., Tamm M. (2012). Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment, 984-1005.
- Monitorul Oficial, 2000, Legea concediului paternal nr.210/1999. [Online] Disponibil pe <<https://lege5.ro/Gratuit/giytqjnt/legea-concediului-paternal-nr-210-1999>> [Accesat la data de 16.03.2019].
- Nepomnyaschy L., Waldfogel J. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children. *Community, Work and Family*, Vol.10, Nr.4, 428-453.
- O'Brien M. (2009) Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. [Online] Disponibil pe <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0002716209334349>> [Accesat la data de 16.03.2019].
- s.n. (2016) At a glance Infographic December 2016. Maternity and paternity leave in the EU. [Online] Disponibil pe [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS\\_ATA\(2016\)593543\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA(2016)593543_EN.pdf) [Accesat la data de 02.02.2019]
- s.n., s.a., EU employment law. [Online] Disponibil pe <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/eu-laws-maternity-rights-and-parental-leave> [Accesat la data de 02.02.2019]
- Pettigrew R. N., Duncan K. A. (2017). Poking a sleeping bear: the challenge of organizational recruitment for controversial topics. *Community, Work & Family*, Vol.20 Nr.1, 35-49.
- Rehel E.M. (2013) When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting, [Online] Disponibil pe <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243213503900?journalCode=gasa>> [Accesat la data de 16.03.2019].
- Romero-Balsas, Muntanyola-Saura, Rogero-García. (2013). Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work. *Gender, Work and Organization*. Vol.20, Nr.6, 672-691.
- Tanaka S., Waldfogel J. s.a. Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. *Community, Work & Family*, 410-426.