ACCESUL FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII

Editor.ro

ACCESUL FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII

STUDIU

realizat pe marginea problemelor identificate în cadrul cercetării calitative
"Probleme legate de accesul femeilor pe piața muncii"
februarie – aprilie 2003

THE GALLUP ORGANIZATION ROMANIA
pentru CPE

Autoare
Valentina MARINESCU
Valentina PRICOPIE

REZUMAT

Valentina Marinescu

Prezentul volum îşi propune să ofere o imagine „sensibilă la gen" asupra relaţiei dintre femei şi piaţa muncii în România anului 2003. Marea majoritate a politicilor de gen care vizează piaţa forţei de muncă au plecat dinspre puterea politică existentă la un moment dat în România. Abordarea propusă în prezentul volum este diferită, considerându-se necesar ca propunerea unor astfel de soluţii să ţină cont de grupul–ţintă căruia i se adresează astfel de măsuri - femeile din România. Mai exact, pentru iniţiatoarele acestor studii şi recomandări, problema-cheie a fost: Care sunt tipurile de politici publice sensibile la gen care pot să maximizeze accesul femeilor la piaţa forţei de muncă din România şi care să promoveze „discriminarea lor pozitivă" în raport cu munca ? Subsumate ei au apărut o serie de probleme specifice:

1. Cum definesc femeile obstacolele şi oportunităţile accesului lor la piaţa forţei de muncă salariată din România? În acest caz interesul a fost faţă de opiniile, aprecierile şi părerile unui grup-ţintă din populaţia feminină în raport cu aplicarea în plan real a „principiului egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi" pe piaţa forţei de muncă.
2. Unde pot fi identificate „punctele slabe" din aplicarea legislaţiei egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi pe piaţa forţei de muncă în România? De această dată s-a realizat o comparaţie între prevederile legale referitoare la problematica egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi pe piaţa forţei de muncă şi aspectele critice semnalate de femeile cărora li se adresează aceste legi şi acte juridice.
3. Care sunt posibilităţile concrete de acţiune în favoarea dezvoltării accesului femeilor la piaţa forţei de muncă din România? Răspunsul la această întrebare a luat forma unor recomandări concrete de acţiune pe care le propunem spre analiză instituţiilor şi organizaţiilor statului implicate în domeniul egalităţii de şanse şi tratament între genuri pe piaţa forţei de muncă.

În prima parte a prezentului volum este prezentată in extenso motivaţia alegerii unui anumit demers de abordare a realităţii. Pentru a oferi un răspuns la aceste întrebări, am dezvoltat o abordare prin care am coroborat situaţia macro-socială de gen cu cea prezentă la nivel mezo-social – cel al unui „grup-ţintă" al femeilor din România. În acest sens, prezentul set de recomandări („policy-paper") s-a axat pe analiza conjugată a mai multor domenii:

A. *Domeniul legislativ* – în acest caz a fost analizată legislaţia în vigoare în anul 2003 în România referitoare la „principiul egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi" pe piaţa forţei de muncă (a se vedea Anexele de la sfârşitul prezentului volum).

B. *Domeniul realităţii sociale de gen din România* –având în vedere dimensiunea practică a setului de recomandări propuse în final, acesta a constituit punctul de maxim interes pentru iniţiatoarele prezentului volum. A fost dezvoltat un proiect de cercetare prin care s-a încercat o „diagnoză" cât mai corectă a situaţiei de gen în raport cu problematica egalităţii de şanse şi tra-

tament pe piața forței de muncă. Pentru aceasta s-a utilizat combinarea datelor sociale existente la trei niveluri:

1. Un prim nivel l-au reprezentat seriile de date statistice oficiale referitoare la perioada 1990-2002 – acestea indicând o serie de elemente „negative" în caracterizarea generală a stării reale a accesului şi participării femeilor la piața forței de muncă pentru intervalul de timp considerat.
2. Cel de-al doilea nivel al proiectului de cercetare l-au reprezentat opiniile, aşteptările şi părerile populației referitoare la o serie de aspecte sensibile la gen.
3. În fine, cel de-al treilea nivel de analiză a fost cel mezo-social. Deşi s-a utilizat preponderent focus-group-ul ca metodă de colectare şi interpretare a datelor empirice, un astfel de tip de abordare face posibilă axarea pe analiza şi explicarea fenomenelor sociale la nivel „comunitar", fiind: "...focalizată asupra unor situații punctuale, ce se dovedeşte mult mai profitabilă din punct de vedere calitativ chiar în cazul unor probleme mai generale ale societății în ansamblu".

În cea de-a doua parte a volumului de față este prezentat Raportul de cercetare „Accesul femeilor pe piața muncii" realizat de The Gallup Organization Romania pentru Centrul Parteneriat pentru Egalitate în luna Aprilie 2003. Obiectivele urmărite în cadrul cercetării au vizat:

1. Evaluarea nivelului de cunoaştere în rândul populației studiate a drepturilor pe care le au femeile pe piața muncii;
2. Identificarea problemelor existente legate de accesul femeilor pe piața muncii;
3. Evaluarea nivelului de cunoaştere a oportunităților economice pentru femei;
4. Identificarea elementelor cheie ale modalităților de intervenție la nivelul comunității locale;
5. Identificarea gradului de implicare şi risc asumat la nivel individual;
6. Identificarea dificultăților reale, prezente şi viitoare, aşa cum sunt ele percepute de către populația studiată;
7. Identificarea modalităților concrete de intervenție la nivel colectiv (local) şi personal;
8. Identificarea domeniilor viitoare în care s-ar putea realiza implicarea femeilor în sectorul privat din economia locală;
9. Determinarea necesarului de tipuri de servicii sociale legate de problematica accesului femeilor pe piața muncii.

Raportul de cercetare vizează discuțiile care au avut loc în timpul sesiunilor de focus-grupuri în 8 localități din România: Alexandria, Râmnicu Vâlcea, Reşița, Satu Mare, Târgu Mureş, Roman, Bârlad, Năvodari şi prezintă, în 7 capitole, analiza problematicii legată de condițiile de acces ale femeilor pe piața muncii (cunoaşterea drepturilor, exercitarea lor, confruntarea cu practici de angajare discriminatorii, etc.). Se identifică strategii individuale şi colective care pot contribui la facilitarea accesului femeilor pe piața muncii, precum şi servicii, măsuri şi oportunități care, în viziunea populației studiate, ar ajuta femeile să-şi găsească mai uşor un loc de muncă.

În cea de-a treia parte a prezentului volum sunt incluse o serie de recomandări („policy papers") subsumate temei de inters: „Femeile şi piaţa muncii". Recomandările formulate au fost structurate în jurul unor „nuclee" de interes dintr-o perspectivă sensibilă la gen:

A. Piaţa forţei de muncă oficială – accesul femeilor la munca salarizată;

B. Şomajul – în sensul de perioadă de încetare a activităţii salariate;

C. Familia – influenţa exercitată de „socializare conform modelului patriarhal" asupra înţelegerii rolului femeii ca mamă, soţie şi om care munceşte în afara gospodăriei proprii (în sectorul public al muncii salariate);

D. Comunitatea – identificarea mecanismelor în favoarea maximizării „discriminării pozitive a femeilor", a pârghiilor în favoarea creşterii şanselor „asocierilor" economice ale femeilor la nivel local:

Sintetic, recomandările formulate au vizat următoarele aspecte:

1. La nivel legislativ:

A. Corectarea dispoziţiilor legale în vigoare în domeniul muncii, prin introducerea unui set de dispoziţii speciale de muncă pentru femei. Acestea ar trebui să accentueze elementele şi măsurile „de discriminare pozitivă" ale femeilor pe piaţa forţei de muncă, îndeosebi prin stimularea angajatorilor de a încadra forţă de muncă feminină proporţională cu bărbaţii, în funcţie de nivelul de instrucţie/educaţie al ambelor genuri;

B. Adoptarea unor dispoziţii legale în favoarea stimulării iniţiativei particulare a femeilor şi a asocierii lor economice pentru înfiinţarea de „întreprinderi mici" (organizate şi conduse de femei) în domeniul economic – îndeosebi în sfera producţiei;

C. Completarea cadrului legislativ existent şi introducerea unor noi reglementări în dreptul muncii care să asigure favorizarea re-inserţiei profesionale a femeilor care sunt şomere;

D. Adoptarea unui set de măsuri legislative prin care angajatorii (mai ales din domeniul particular dar şi din sectorul de stat) să fie stimulaţi să organizeze cursuri de recalificare (cu sprijinul financiar al statului) şi să promoveze „politici de discriminare pozitivă" de încadrare a femeilor în întreprinderile existente la nivel local.

2. La nivel instituţional:

A. Re-gândirea şi re-distribuirea suportului instituţional pentru femeile angajate şi salarizate – prin organizarea unei reţele de instituţii pentru susţinerea copiilor aflaţi deseori în îngrijirea femeilor angajate pe piaţa muncii (creşe, grădiniţe, şcoli cu regim de internat sau/şi cu orar prelungit);

B. Organizarea de către consiliile şi primăriile locale de cursuri (subvenţionate de stat şi de către primăriile şi consiliile locale) pentru calificarea/re-calificarea femeilor vizate de politicile de restructurare din anumite sectoare sau regiuni geografice. Iniţiativa organizării acestor cursuri va aparţine unui consiliu format din reprezentanţii ONG-urilor locale pentru femei şi instituţiilor administraţiei locale, fondurile necesare desfăşurării lor venind atât din partea posibililor angajatori cât şi din partea bugetului central şi local;

C. Organizarea unor Birouri Judeţene ale Direcţiei Pentru Egalitatea Şanselor din cadrul Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei în scopul „monitorizării" aplicării „principiului egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi" la nivel local şi regional.

3. La nivelul mass media şi al societăţii civile:

A. Derularea unei campanii de promovare a „exemplelor pozitive” de reuşită în muncă a femeilor prin intermediul mass media locale – îndeosebi presa locală şi regională;

B. Realizarea unei campanii de informare şi sensibilizare a opiniei publice cu privire la „principiul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi” prin intermediul unor rubrici şi emisiuni speciale în presa scrisă şi la posturile de radio şi de televiziune locale, regionale şi naţionale.

ABSTRACT

Valentina Marinescu

The present volume intend to offer a „gender-sensitive" image on the relationship between women and the labour market in 2003 Romania. The vast majority of gender policies which aims at labour market have started from the political power in force at one moment in Romania. The approach proposed by this volume is a different one, because one has considered that the initiative to propose such solutions has to take into account the target-group which those measures aimed - the Romanian women. More precisely, for the initiators of those studies and recommendations, the key-problem was: What are the types of gender-sensitive public policies that are able both to maximize women's access to the Romanian labour market and to promote „positive discrimination" at the work place? A series of specific problems was subordinated to the above-mentioned ones:

4. How do women define the obstacles and opportunities of their access at the waged labour market in Romania? In this case the interest layed in the opinions, assessments and beliefs of a target-group from the Romanian feminine population regarding the real enactment of the principle of equality of chances and treatment between men and women on the labour market;
5. Where can be identified the „weak points" in the application of the legislation on the equality of chances and treatment between men and women on the labour market in Romania? A comparison was made between the legal provisions regarding the issue of equality of chances and treatment between women and men and the critical aspects raised by the women to whom the legislation aimed.
6. What are the real possibilities of action in favour of the development of women's access to the labour market in Romania? The answer at this question took the shape of some real recommendations of action that were proposed for analysis to the state's institutions and organizations involved in the field of equality of chances and treatment between genders on the labour market.

In the first part of the volume the reasons for choosing a certain approach to the social issues are presented by large. It was considered that, in order to offer an answer at those questions one has to develop an approach which related the macro-social situation with the one presented at middle-social level –the situation of a „target-group" of Romanian women. In this respect, the present set of recommendations (policy-papers) was centered around a joint analysis of three domains:

A. *The legislation domain* – in this case it was analysed the Romanian legislation in force in 2003 regarding the principle of equality of chances and treatment between men and women on the labour market (see the Annexes at the end of the present volume).

B. *The domain of the Romanian gendered social reality* - taking into account the practical dimension of the set of recommendations that was proposed at the end, this was the point of maximum interest for the initiators of the present volume. A research project was developed that

tried a „diagnosis" as accurate as possible on the gendered situation of the equality of chances and treatment of the labour market. For this purpose it was used a combination of social data that existed at three levels:

1. A first level was represented by the official statistical data series regarding the period 1990-2002. These pointed to a series of „negative" elements in the general characterization of the real state of affairs regarding women's access and participation at the labour market for the period of time considered.
2. The second level of the research project was made of the population's opinions, expectations and beliefs regarding a series of issues that are gender-sensitive.
3. The third level of analysis was a middle-social one. Despite the fact that it used mainly the focus-group as the method to collect and interpret the empirical data, this kind of approach made possible an analysis and an explanation centered on the social phenomena at the „community" level which is „focused on the punctual situation, this proving to be more profitable from a qualitative point of view even in the case of a more general social problem".

In the second part of the volume is presented the Research Report: „The Access of Women at the Labour Market", made by The Gallup Organization Romania for the Partnership for Equality Center, in April 2003. The objectives of this research were:

1. The assessment of the studied population's level of knowledge regarding the rights women have on the labour market;
2. The identification of the problems regarding the women's access to the labour market;
3. The assessment of the level of knowledge of women's economic opportunities;
4. The identification of the key-elements of the ways of intervention at the local community level;
5. The identification of the degree of involvement and risk assumed at the individual level;
6. The identification of real (present and future) difficulties, as they are perceived by the population considered;
7. The identification of concrete ways of intervention at the collective (local) level and at the personal one;
8. The identification of the future domains in which women's involvement in the private sector of the economy can be made;
9. The identification of those necessary types of social services related to women's access at the labour market which can be made.

The Research Report was made on the debates which took place during the focus-group sessions in eight locations in Romania: Alexandria, Râmnicu Vâlcea, Reşiţa, Satu Mare, Târgu Mureş, Roman, Bârlad, Năvodari and presents in seven chapters the analysis of the problems related to the conditions of the women's access at the labour market (knowledge of rights, their enactment, facing the discriminatory employment practices etc). Individual and collective strategies which can contribute to facilitate the women's access at the labour market are identified, as well as services, measures and opportunities which, in the view of the population studied, can help women to find more easily a work-place.

In the third part of the volume there are enclosed a series of policy-papers subordinated to the main theme: „Women and the Labour Market". The recommendations were structured around some „cores" of interest from a gender-sensitive point of view:

E. The official labour market - women's access at the waged work;

F. The unemployment - in the sense of ceasing the waged work;

G. The family - the influence "the socialization according to the patriarchal pattern" exercised on the understanding of women's role as mothers, wives and working persons outside theirs households (in the public sector of the waged work);

H. The community - the identification of mechanisms in the favor of maximizing the women's „positive discrimination", of the key-factors in favor of increasing the chances of women's economic association at the local level.

Synthetically, the recommendations stated the following aspects:

1. At the legislative level:

A. The correction of the legal provisions in force in the domain of labour, through the introduction of a set of special stipulations regarding women's work. Those have to stress the elements and measures of women's "positive discrimination" on the labour market, especially through the incentives for the employers to hire an equal ratio of feminine and masculine labour-force on the basis of the same education level.

B. The approval of some legal stipulations in favor of stimulating women's economic private initiative and association in order to set up "small enterprises" (organized and managed by women), especially in the production sphere;

C. The completion of the existing legal framework and the introduction of new provisions in the labour domain in order to provide the promotion of unemployed women's professional training;

D. The approval of a set of legislative measures through which the employers (both from the private and the state sector) are stimulated to organize sessions of training (with the financial help of the state) and to activate " positive discrimination policies" to employ women in the local enterprises.

2. At the institutional level:

A. The re-drawing and re-distribution of the institutional support for the employed and waged women - through the organization of a network of institutions to sustain their children (creches, kindergardens, boarding schools);

B. The organization through the local councils and mayoralities of training sessions in order to professional qualify the women who are under the incidence of effects of economic restructuring policies. The initiative to organize those sessions will belong to a council made from the representatives of the women's local NGO's and the representatives of the local public administration. The funds for those actions will came both from the would-be employers and the local budget;

C. The settlement of county Offices of the Equality of Chances Direction from the Ministery of Labour, Social Solidarity and Family. They will monitor the implementation of the principle of equality of chances and treatment between men and women at local and regional levels.

3. At the level of mass media and civil society:

A. Development of a campaign centered around the theme of promoting the "positive examples" of working women. The main means used in this campaign will be the local media, especially the local and regional newspapers and magazines;

B. Carrying out of an informative campaign aiming also at sensitizing the public opinion regarding the principle of equality of chances between men and women. Newspapers' articles and radio and TV programes in the local and regional media will be used as channels of communication during that campaign.

RÉSUMÉ

Valentina Pricopie

Nous proposons par ce volume une « image sensible au genre » sur la relation entre les femmes et le marché du travail en Roumanie de l'an 2003. La majorité des politiques de genre qui visent le marché du travail ont pour point de départ le pouvoir politique existant à un moment donné en Roumanie.

L'approche proposée par ce volume est, pourtant, différente, car on a considéré nécessaire que la démarche qui propose de telles solutions tienne compte du groupe cible auquel s'adresse ces mesures – les femmes roumaines. Notamment, pour les initiatrices de ces études et recommandations, le problème-clef a été: quels sont les types de politiques publiques sensibles au genre qui peuvent maximiser l'accès des femmes au marché roumain du travail et promouvoir « la discrimination positive » des femmes par rapport au travail ? Ensuite, on a identifié une série de problèmes subsumés, spécifiques à cette question :

1. Comment est-ce que les femmes définissent-elles les obstacles et les opportunités de leur accès au marché rémunéré du travail, en Roumanie ? Dans ce cas, notre intérêt a été celui d'identifier les opinions, les appréciations et les avis d'un groupe cible de la population féminine par rapport à l'application en plan réel, sur le marché du travail, « du principe de l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes ».
2. Où est-ce qu'on peut identifier « les points faibles » de l'application de la législation de l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché roumain du travail ? Cette fois-ci, on a réalisé une comparaison entre les prévoyances légales concernant la problématique de l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et les aspects critiques signalés par les femmes auxquelles s'adressent ces lois et ces actes juridiques.
3. Quelles sont les possibilités concrètes d'action pour le développement de l'accès des femmes au marché roumain du travail ? La réponse à cette question est présentée dans ce volume comme une série de recommandations concrètes d'action que nous proposons comme instruments d'analyse pour les institutions et les organisations de l'état qui sont impliquées dans ce domaine de l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

La première partie de ce livre présente in extenso la motivation du choix d'une certaine démarche concrète de notre approche. Notamment, on a considéré qu'il est nécessaire de développer un type d'approche par lequel on a corroboré la situation macro-sociale de genre et la situation méso-sociale – présente au niveau d'un groupe cible des femmes de la Roumanie, afin d'offrir une réponse satisfaisante à toutes ces questions. Dans ce sens, cette série de recommandations (« policy-paper ») a pour axe principal une analyse conjuguée de plusieurs domaines:

A. Le domaine législatif – dans ce cas, on a analysé la législation en vigueur en 2003 en Roumanie concernant « le principe de l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes » sur le marché du travail (Annexes).

B. Le domaine de la réalité sociale de genre en Roumanie – a présenté le plus grand intérêt pour les initiatrices de ce volume, notamment en ce qui concerne la dimension pratique de la série de recommandations proposées vers la fin. On y a développé un projet de recherche par lequel on a essayé une « diagnose », qui se veut correcte, de la situation de genre par rapport à la problématique de l'égalité de chances et de traitement sur le marché du travail. Dans ce cas, on a utilisé la combinaison des données sociales existantes à trois niveaux :

1. Un premier niveau est celui des données officielles de nature statistique concernant la période 1990-2002 – données qui indiquent une série d'éléments « négatifs » pour la caractérisation générale de l'état réel de l'accès et de la participation des femmes au marché du travail pendant ladite période.
2. Le deuxième niveau du projet de recherche concerne les opinions, les attentes et les avis de la population quant à une série d'aspects sensibles au genre :
3. Finalement, le troisième niveau d'analyse a été le niveau méso-social. Même si on a utilisé le focus-group comme méthode de collection et d'interprétation des données empiriques, un tel type d'approche fait possible un certain centrage sur l'analyse et l'explication des phénomènes sociaux à un niveau « communautaire », étant : « focalisée sur des situations ponctuelles, analyse qui devient beaucoup plus profitable du point de vue qualitatif, même dans le cas de certains problèmes plus généraux de l'ensemble de la société ».

La deuxième partie de ce volume présente le Rapport de recherche « L'Accès des femmes au marché du travail », réalisé par The Gallup Organisation Roumanie pour le Centre Partenariat pour l'Egalité en avril 2003. Les objectifs de cette recherche sont :

1. L'évaluation du niveau de la connaissance des droits des femmes sur le marché du travail parmi la population étudiée ;
2. L'identification des problèmes existants concernant l'accès des femmes au marché du travail ;
3. L'évaluation du niveau de la connaissance des opportunités économiques pour les femmes ;
4. L'identification des éléments-clefs des modalités d'intervention au niveau de la communauté locale ;
5. L'identification du degré d'implication et de risque assumé au niveau individuel ;
6. L'identification des difficultés réelles, présentes et futures, dans la manière dont elles sont perçues par la population étudiée ;
7. L'identification des modalités concrètes d'intervention au niveau collectif (local) et personnel ;
8. L'identification des futurs domaines dans lesquels on pourrait réaliser l'implication des femmes dans le secteur privé de l'économie locale ;
9. La détermination du nécessaire de types de services sociaux liés à la problématique de l'accès de femmes au marché du travail.

Par l'analyse des conversations qui ont eu lieu pendant les sessions de focus-group dans huit localités roumaines : Alexandria, Râmnicu Vâlcea, Reşiţa, Satu Mare, Târgu Mureş, Roman, Bârlad, Năvodari, le Rapport présente en sept chapitres l'analyse de la problématique liée aux conditions de l'accès des femmes au marché du travail (la connaissance des droits, leur exercice, la confrontation avec les pratiques discriminatoires des employeurs, etc.), en identifiant des stratégies individuelles et collectives qui peuvent contribuer à l'accès plus facile des femmes au marché du travail, des services, des mesures et des opportunités qui, dans ce cas, pourraient aider les femmes à trouver plus facilement un emploi.

La troisième partie de ce volume consiste dans une série de « policy-papers » subsumés au thème d'intérêt : « Les femmes et le marché du travail ». Les recommandations formulées ont été structurées en fonction de certains « centres » d'intérêt, dans une perspective sensible au genre :

A. Le marché officiel du travail – l'accès des femmes au travail rémunéré ;
B. Le chômage – comme période de stoppage du travail rémunéré ;
C. La famille – l'influence exercée par « la socialisation conforme au modèle patriarcal » sur la compréhension du rôle de la femme comme mère, épouse et femme qui travaille aussi au dehors de sa propre maison (dans le secteur public du travail rémunéré) ;
D. La communauté – l'identification des mécanismes qui agissent pour la maximisation de « la discrimination positive des femmes », des contacts possibles pour le développement des chances « des associations » économiques des femmes au niveau local.

Bref, les recommandations formulées visent les aspects suivants :

1. Au niveau législatif :

A. La correction des dispositions légales en vigueur dans le domaine du travail par l'introduction d'une série de dispositions spéciales dans ce domaine pour les femmes. Ces dispositions devraient mettre l'accent sur les éléments et les mesures « de discrimination positive » des femmes sur le marché du travail, notamment par la stimulation des employeurs d'encadrer la force de travail proportionnelle hommes-femmes en fonction de leur niveau professionnel et / ou d'éducation ;

B. L'adoption de certaines dispositions légales qui encouragent la stimulation de l'initiative particulière des femmes et de l'association économique, afin de créer des « petites entreprises » (organisées et dirigées par des femmes) dans le domaine économique, notamment dans la sphère de la production ;

C. Le complètement du cadre législatif existant et l'introduction de certaines réglementations nouvelles dans le domaine du droit du travail qui peuvent assurer des effets positifs sur la réinsertion professionnelle des femmes-chômeurs ;

D. L'adoption d'une série de mesures législatives par lesquelles les employeurs (notamment du domaine privé, mais aussi du domaine public) soient stimulés à organiser des stages de requalification (disposant de l'appui financier de l'état) et à promouvoir des « politiques de discrimination positive » pour l'encadrement de ces femmes dans les entreprises qui existent au niveau local.

2. Au niveau institutionnel :

A. La reconfiguration et la redistribution du support institutionnel pour les femmes employées et rémunérées, par l'organisation d'un réseau d'institutions qui puissent assurer la garde des enfants qui représentent souvent la responsabilité de leurs mères, qui sont en même temps, des femmes employée sur le marché du travail (des crèches, des garderies qui assurent la garde des enfants sur toute la journée) ;

B. L'organisation au niveau des conseilles locaux et des mairies locales, de cours (financés par l'Etat ou par lesdites organisations) pour la qualification et / ou la requalification des femmes visées par les politiques de restructuration au niveau de certains secteurs ou régions géographiques. L'initiative de l'organisation de ces cours doit appartenir à un conseil qui comprit les représentants des ONG locales pour les femmes et des institutions administratives locales, le support financier nécessaire étant assuré par des possibles employeurs et aussi par le budget central ;

C. La création et l'organisation de certains Bureaux Départementales de la Direction pour l'Egalité des Chances qui fait partie du Ministère du Travail et de la Solidarité Sociale, afin de « vérifier » l'application du « principe de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes », au niveau local et régional.

3. Au niveau des médias et de la société civile :

A. Le déroulement d'une campagne de promotion des « exemples positives » des femmes qui ont réussi dans le domaine du travail, par l'intermédiaire des médias locales et notamment par la presse locale et régionale ;

B. La réalisation d'une campagne d'information par l'action de rendre sensible l'opinion publique en ce qui concerne le « principe de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes », par l'intermédiaire des rubriques et des émissions spéciales et spécialisées dans la presse écrite et aux chaînes locales, régionales et nationales de radio et de télévision.

1. SITUAȚIA FEMEILOR PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ DIN ROMÂNIA

Valentina Marinescu

1. I. Introducere - Repere statistice privind situația femeilor pe piața forței de muncă din România

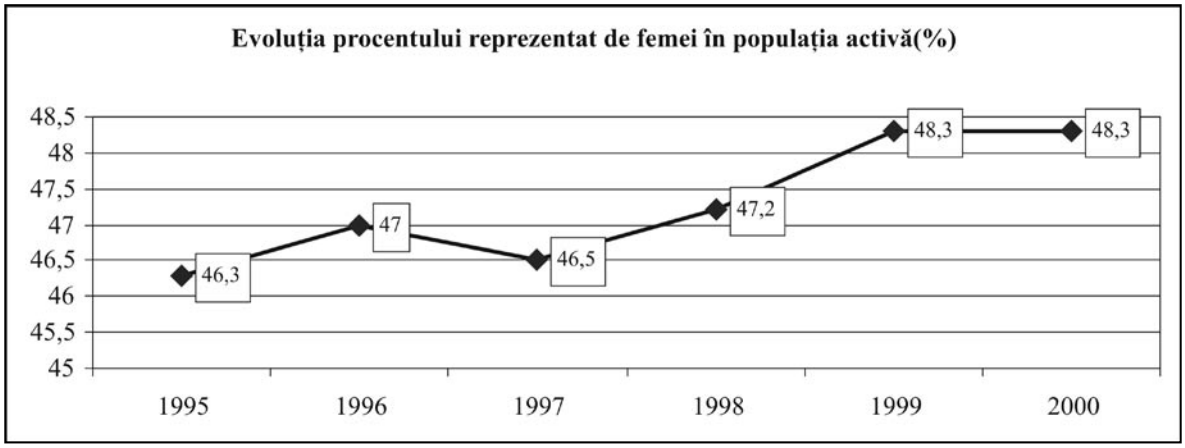
Datele ultimului Barometru de Opinie Publică[1] realizat în luna mai 2003 indică faptul că peste 80% dintre subiecții intervievați sunt de părere că în România pentru a reuşi în viață este „foarte important" şi „important" ca o persoană să muncească mult. „Centralitatea" muncii în definirea socio-economică a unei persoane reapare prin răspunsurile date la întrebarea: „Care este cel mai important lucru pentru ca o persoană să reuşească în viață?": 25,6% dintre subiecții cuprinşi în eşantionul reprezentativ la nivel național indicând că este necesar ca o astfel de persoană „să muncească mult" (opțiunea „să fie deşteaptă" plasându-se pe locul doi - cu 24,9% din răspunsuri). Cu toate acestea, 85,2% din totalul aceluiaşi eşantion indica, în mai 2003, că în România oamenii „mai degrabă nu" şi „nu" sunt răsplătiți pe măsura muncii depuse. „Lectura" primară a datelor statistice indică astfel ambivalența imaginii „muncii" în România actuală: (a) la nivel ideal/abstract ea este considerată drept cel mai important lucru necesar pentru reuşita în viață; şi, simultan, (b) în plan real este minimalizată ca expresie a unei contra-valori pe piață. Separarea este (parțial) explicabilă prin valorile constante ale unor „teme" de îngrijorare ce alcătuiesc „agenda publicului"[2], dominată şi în 2003 de problemele „sărăciei" (61%), „prețurilor ridicate" plus „veniturile mici" (27,3% şi, respectiv, 29,9%), „lipsei locurilor de muncă" (42,2%) şi „corupției" (30%). Aceste procente care indică un grad ridicat de „dificultate în rezolvarea problemelor curente" pentru românii obişnuiți conduc la aprecierea conform căreia „plata" (sau contra-valoarea) activității depuse este considerată de aceştia drept minimă pe piața muncii actuale.

Dintr-o perspectivă *sensibilă la gen* datele aceluiaşi Barometru de Opinie Publică nu indică diferențe semnificative – existând o apropiere între ponderea răspunsurilor femeilor şi cea a bărbaților la întrebările sus-menționate. Acest fapt poate fi explicat la nivel „agregat" prin avantajul oferit în plan statistic femeilor pe piața forței de muncă: în România pentru perioada 1995-2000 evoluția participării femeilor în cadrul populației active a fost pozitivă – de la 46,3% la 48,3% (A se vedea în acest sens Figura 1. I. 1.).

[1] „Barometrul de Opinie Publică" realizat la cererea Fundației pentru o Societate Deschisă de The Gallup Organization, Mai 2003, http://www.osf.ro

[2] „Barometrul de Opinie Publică" realizat la cererea Fundației pentru o Societate Deschisă de The Gallup Organization, Mai 2003, http://www.osf.ro

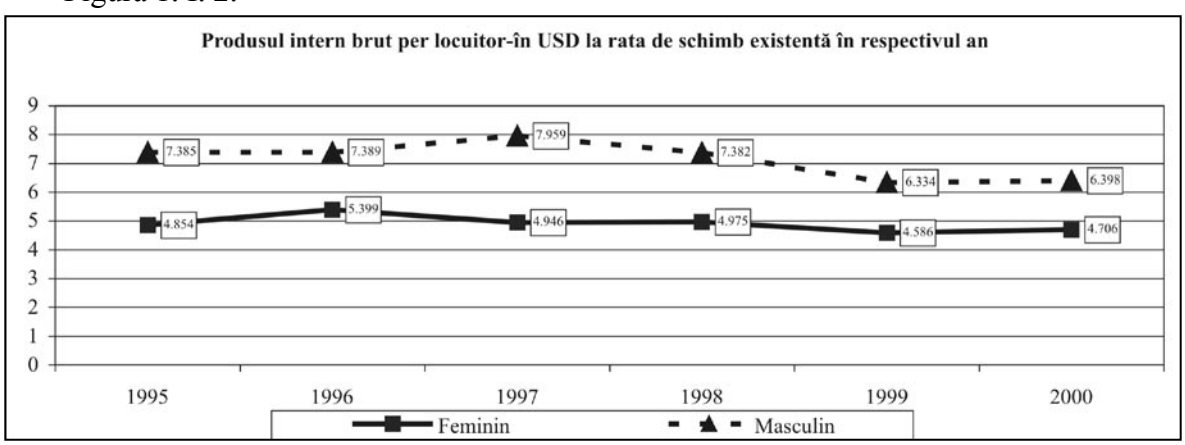
Figura 1. I. 1.



(Sursa: U.N.D.P, A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania-National Human Development Report Romania 2001-2002, Bucureşti, U.N.D.P., 2003, p. 97)

În aceeaşi direcție de „maximizare" a implicării femeilor în activitățile productive publice, datele statistice indicau în anul 2000 un procent mai redus al femeilor şomere (10,1% față de 10,8% - bărbați[3]) şi o proporție apropiată între genuri (47,7% - femei vs. 49% - bărbați[4]) ca persoane angajate în forța de muncă activă. Această imagine pozitivă de „gen" este însă contrabalansată de statisticile care, la nivelul aceluiaşi an 2000, indicau nivele sensibil defavorizante pentru femei în ceea ce priveşte evoluția repartiției produsului intern brut în funcție de gen (A se vedea în acest sens Figura 1. I. 2.).

Figura 1. I. 2.



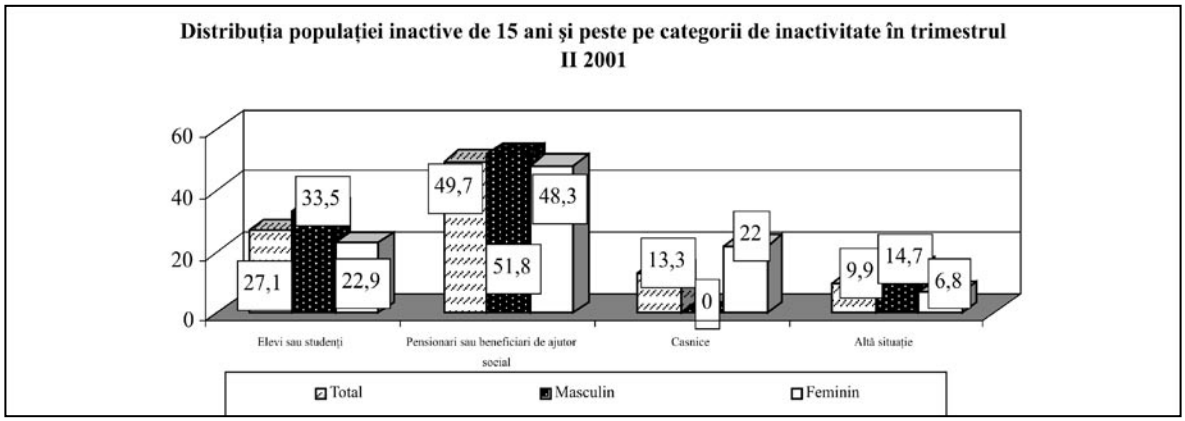
(Sursa: U.N.D.P., A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania-National Human Development Report Romania 2001-2002, Bucureşti, U.N.D.P., 2003, p. 97)

[3] U.N.D.P., A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania-National Human Development Report Romania 2001-2002, București, U.N.D.P., 2003, p. 105.

[4] U.N.D.P., A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania-National Human Development Report Romania 2001-2002, București, U.N.D.P., 2003, p. 109.

Elementele „negative” ale participării femeilor la piața forței de muncă din România sunt completate de o mai mare pondere a lor în populația descurajată (3,9% - față de 3% totalul populației[5]) şi de procentele ridicate pe care acestea le dețineau în 2001 în totalul populației inactive (A se vedea în acest sens Figura 1. I. 3.).

Figura 1. I. 3.



(Sursa: C.N.S., Ancheta asupra forței de muncă din gospodării-AMIGO,Bucureşti, C.N.S., 2001, p. 33)

Aceste date oferă o „imagine mozaicată” a situației femeilor pe piața forței de muncă din România:

1. Pe de o parte *diferența de gen* nu este deosebit de relevantă din perspectiva gradului de ocupare al forței de muncă şi al şomajului;

Pe de alta, „grupele de risc” ridicat – mai ales persoanele descurajate şi cele inactive – sunt preponderent de sex feminin.

Marea majoritate a politicilor de gen care vizează piața forței de muncă au plecat dinspre puterea politică existentă la un moment dat în România. Abordarea propusă în prezentul volum este însă diferită, pentru că s-a considerat necesar ca demersul de a propune astfel de soluții trebuie să țină cont de grupul –țintă căruia i se adresează astfel de măsuri-femeile din România. Mai exact, pentru inițiatorii acestor studii şi recomandări, problema-cheie a fost: ***Care sunt tipurile de politici publice sensibile la gen care pot să maximizeze accesul femeilor la piața forței de muncă din România şi care să promoveze „discriminarea lor pozitivă” în raport cu munca ?*** Subsumate ei au apărut o serie de probleme specifice:

7. *Cum definesc femeile obstacolele şi oportunitățile accesului lor la piața forței de muncă salariată din România?* În acest caz interesul a fost față de opiniile, aprecierile şi părerile unui grup-țintă din populația feminină în raport cu aplicarea în plan real a „principiului egalității de şanse şi tratament între femei şi bărbați” pe piața forței de muncă;

[5] U.N.D.P., A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania-National Human Development Report Romania 2001-2002, București, U.N.D.P., 2003, p. 105.

8. *Unde pot fi identificate „punctele slabe" din aplicarea legislației egalității de șanse și tratament între femei și bărbați pe piața forței de muncă în România?* De această dată s-a realizat o comparație între prevederile legale referitoare la problematica egalității de șanse și tratament între femei și bărbați pe piața forței de muncă și aspectele critice semnalate de femeile cărora li se adresează aceste legi și acte juridice.
9. *Care sunt posibilitățile concrete de acțiune în favoarea dezvoltării accesului femeilor la piața forței de muncă din România?* Răspunsul la această întrebare a luat forma unor recomandări concrete de acțiune pe care le propunem spre analiză instituțiilor și organizațiilor statului implicate în domeniul egalității de șanse și tratament între genuri pe piața forței de muncă.

1. II. Justificarea proiectului de cercetare

Pentru a oferi un răspuns la aceste întrebări am dezvoltat o abordare prin care am coroborat situația macro-socială de gen cu cea prezentă la nivel mezo-social – cel al unui „grup-țintă" al femeilor din România. În acest sens, prezentul set de recomandări („policy-paper") s-a axat pe analiza conjugată a mai multor domenii:

A. Domeniul legislativ – în acest caz a fost analizată legislația în vigoare în anul 2003 în România referitoare la „principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați" pe piața forței de muncă (A se vedea în acest sens Anexele de la sfârșitul prezentului volum).

B. Domeniul realității sociale de gen din România – având în vedere dimensiunea practică a setului de recomandări propuse în final acesta a constituit punctul de maxim interes pentru inițiatoarele prezentului volum. De această dată a fost dezvoltat un proiect de cercetare prin care am încercat o „diagnoză" cât mai corectă a situației de gen în raport cu problematica egalității de șanse și tratament pe piața forței de muncă. Pentru aceasta am utilizat combinarea datelor sociale existente la trei niveluri:

1. Un prim nivel l-au reprezentat seriile de date statistice oficiale referitoare la perioada 1990-2002 – acestea indicând o serie de elemente „negative" în caracterizarea generală a stării reale a accesului și participării femeilor la piața forței de muncă[6] pentru intervalul de timp considerat:

A. Creșterea participării femeilor la activități fie cu timp parțial de lucru slab remunerate în economia „subterană", fie în muncile „casnice neplătite";

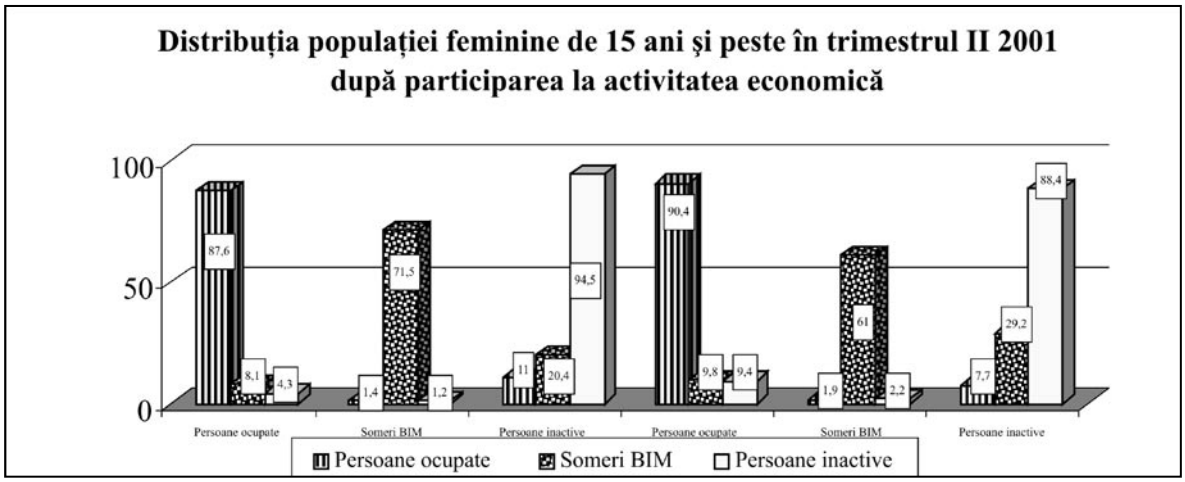
B. Discriminarea femeilor pe piața muncii salariate - manifestă în special prin reducerea oportunităților femeilor de a participa la sistemul economic plătit și de a negocia atât salariile cât și aplicarea unui set de măsuri compensatorii cu angajatorii lor (statul sau agenții particulari în domeniul economic);

C. Existența unor diferențieri importante între femeile care aparțin unor grupe de vârstă diferite sau sunt variat localizate geografic în țară. Maxima „dezavantajare" pe piața muncii apare în cazul femeilor tinere (15-24 ani) și mature (30-40 de ani) din mediul urban – acestea

[6] A se vedea în acest sens datele prezentate în lucrările: U.N.D.P., A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania-National Human Development Report Romania 2001-2002, București, U.N.D.P., 2003 și C.N.S., Ancheta asupra forței de muncă din gospodării-AMIGO, București, C.N.S., 2001.

fiind cele mai afectate de şomaj şi constituind, în acelaşi timp, proporţia cea mai semnificativă din punct de vedere statistic a populaţiei descurajate în plan economic (A se vedea în acest sens Figura 1. I. 4.);

Figura I.1.4.

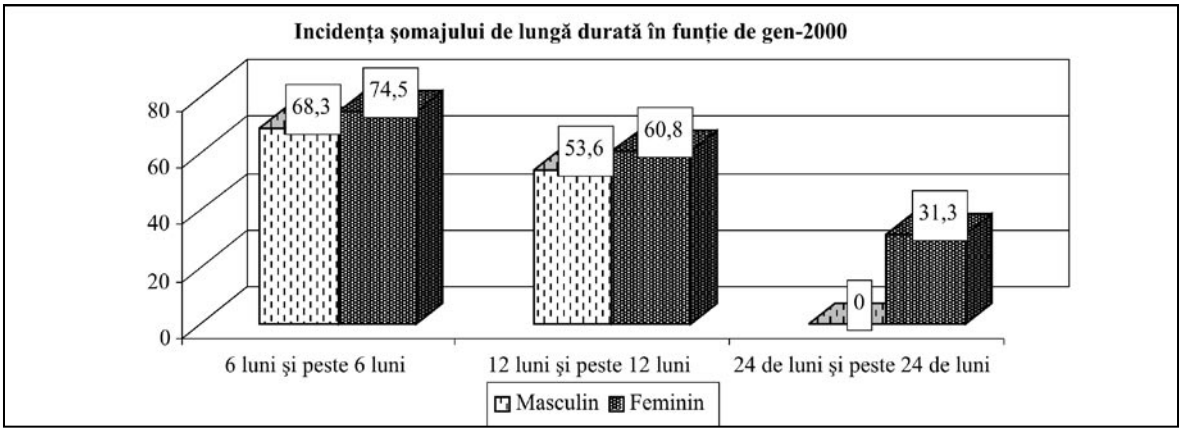


(Sursa: C.N.S., Ancheta asupra forţei de muncă din gospodării-AMIGO, Bucureşti, C.N.S., 2001, p. 21)

D. Utilizarea de către femei a „muncii cu timp parţial" în special ca o alternativă la starea de şomaj şi nu ca un „mijloc" pentru creşterea bunăstării şi poziţiei sociale a femeii şi a familiei sale.

E. „Explozia" şi feminizarea şomajului de lungă durată (A se vedea în acest sens Figura 1. I. 5.) – corelată cu dificultăţile privind re-inserţia profesională a femeilor pe piaţa muncii;

Figura 1. I. 5.



(Sursa: U.N.D.P., A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania-National Human Development Report Romania 2001-2002, Bucureşti, U.N.D.P., 2003, p. 105)

2. Cel de-al doilea nivel al proiectului de cercetare l-au reprezentat opiniile, aşteptările şi părerile populaţiei referitoare la o serie de aspecte sensibile la gen. Datele „Barometrului de Gen" (realizat în anul 2000[7]) îi îndreptăţesc astfel pe cercetătorii fenomenelor sociale legate de diviziunea de gen să afirme:

„..România ar putea să experimenteze un proces de **diseminare a discriminării de gen** invers decât cel tradiţional. Tradiţional, discriminarea de gen a fost întemeiată în relaţiile de familie şi apoi extinsă în relaţiile sociale. *Tranziţia actuală pare a consacra discriminarea între bărbaţi şi femei, în favoarea bărbaţilor în societate, urmând ca apoi să o extindă în relaţiile de familie.*"[8]

Dincolo de afirmaţii extrem de generale acelaşi set de date arată că, alături de persistenţa unui model de gândire tradiţionalist privind rolul femeii în societate, se poate vorbi de „mozaicarea" şi „fragmentarea" genului feminin în România actuală. Analiza tipurilor de răspunsuri oferite de femei la întrebările care vizau nivelul de aspiraţii, opiniile şi aprecierile asupra situaţiei reale sau prospective (A se vedea în acest sens Tabelul 1.I.1.) indică „coagularea" femeilor în „clustere" specifice determinate de statusul lor ocupaţional – mai exact, de poziţionarea lor excentrică sau concentrică în raport cu piaţa forţei de muncă:

Tabel 1. I. 1.

Caracteristicile distinctive ale femeilor în general	**Caracteristicile distinctive ale femeilor şomere**	**Caracteristicile distinctive ale femeilor inactive**	**Caracteristicile distinctive ale femeilor descurajate**
- Declară că sunt „destul de mulţumită" de viaţa de familie 44,3% şi „foarte mulţumită" de aceasta –29,8%;	- 18,4% au până la 10 ani vechime în „Cartea de muncă" şi 11% dintre ele au lucrat până la 10 ani în fabrică;	- 67,7% declară că nu au lucrat niciodată, iar dintre cele care au lucrat numai 9,1% au căutat un loc de muncă nou şi 5,1% au rămas acasă (au devenit „casnice");	- 42% au o vechime de 10-30 ani în „Cartea de muncă" şi 27,6% au o vechime de până la 10 ani în muncă;
- Consideră că într-o căsătorie cel mai important lucru este „Iubirea" - 25,3% - şi „Încrederea reciprocă între soţ şi soţie" - 19,8%;	- 53% se auto-definesc drept „sărace";	- 48% declară că nu au o „Carte de muncă", iar dintre cele care au o astfel de „Carte de muncă" 18,3% au între 10 şi 43 ani vechime, restul (31,5%) au până la 10 ani vechime în muncă;	- 24,2% au lucrat până în 10 ani în fabrică şi 31% au lucrat peste 10 ani;
- 52% cred că muncile casnice „Trebuie să fie plătite ca oricare altă muncă";	- Dacă ar avea mai mulţi bani 26,8% dintre ele declară că şi-ar cumpăra o maşină de spălat automată şi, abia în al doilea rând, un aspirator sau un autoturism;	- 10,8% au până la 10 ani vechime în muncă în industrie şi 9,8% au o vechime de 10 - 43 de ani în industrie;	- 48,3% nu sunt mulţumite de câtă şcoală au făcut, iar dintre acestea 31% consideră că „Familia nu a avut posibilităţi" pentru ca ele să-şi continue studiile;

[7] „Barometrul de Gen" a fost realizat la cererea Fundaţiei pentru o Societate Deschisă de The Gallup Organization în 2000, http://www.osf.ro

[8] V. Pasti, C. Ilinca, O realitate a tranziţiei-Discriminarea de gen, Institutul de Studii ale Dezvoltării, Bucureşti, 2001, p. 70.

Caracteristicile distinctive ale femeilor în general	Caracteristicile distinctive ale femeilor şomere	Caracteristicile distinctive ale femeilor inactive	Caracteristicile distinctive ale femeilor descurajate
- 52,9% cred că participarea femeilor la viața politică „ar influența lucrurile în bine” şi 58,3% cred acest lucru legat de participarea femeilor în afaceri;	- 36% au ca principală sursă de venit a gospodăriei salariul de la stat şi 26% pensia de la stat;	- 55,5% sunt de părere că „Muncile domestice ar trebui plătite ca orice alt tip de muncă” dar 13% dintre ele declară că nu s-au gândit niciodată la acest lucru;	- 65% se declară nemulțumite de viață în general, iar 62% sunt nemulțumite de situația materială a familiei lor;
- 56,1 % cred că femeile din România: „Sunt preocupate să împace serviciul cu familia” şi 57,2 % cred că: „Bărbații sunt mai preocupați de serviciu”;	- Sunt adeptele a ceea ce se poate numi „Implicarea minimală” în acțiunile de voluntariat – declară doar că ajută în mod constant copii şi femeile;	- 55,5% se declară „casnice”, numai 13,4% se declară „şomere” şi 2% declară că „lucrează ocazional”;	- 48,3% se declară „Destul de mulțumite” de viața de familie;
- Într-un procent semnificativ declară că ar alege femei numai în comitetul de şcoală;	- Consideră că femeile ar trebui să lucreze în industria textilă – 84% - şi învățământ - 28,9%; - sănătate - 31,6% - şi alimentație - 36,8%;	- 59,7% declară că sunt mulțumite cu „Câtă şcoală au făcut” – din acestea, 37,8% sunt nemulțumite de nivelul lor de instrucție;	- 48,% se auto-definesc drept sărace;
- În opina sa „Cel mai important lucru” în educația băieților este: „Disciplina şi ascultarea” iar la fete acesta ar fi: „Hărnicia şi ascultarea”;	- Consideră că cele mai importante lucruri în educația băieților sunt „Ordinea şi libertatea de a alege”, iar în cazul fetelor acestea ar fi „Hărnicia şi ascultarea”;	- Majoritatea (62,2%) declară că nu ştiu de ce nu au făcut mai multă şcoală, iar 24,8% invocă în acest sens lipsa posibilităților materiale pentru a-şi continua educația;	- 55% au salariul de la stat drept principală sursă de venit în gospodăria lor;
- În opinia lor femeile ar trebui să lucreze în industria textilă şi apoi în învățământ, sănătate şi în comerț;	- 50% se declară nemulțumite de „Câtă şcoală au făcut”, iar, dintre acestea, 23% consideră că familia nu a avut posibilități materiale pentru a le „ajuta să învețe mai mult”;	- 50,8% se auto-caracterizează drept „Sărace” şi 29,1% apreciază că ocupă o poziție socială „medie” (poziția 5 pe o scală de la 1 la 10 puncte);	- 72,4% consideră că „Muncile casnice trebuie plătite ca orice altă muncă”;
- 27,6% cred că: „În familie e de preferat ca bărbații să conducă”, şi 34,4% cred același lucru legat de societate în sens larg;	- 63,2% sunt de acord cu afirmația: „Femeia este datoare să-şi urmeze bărbatul” şi 47,4% cred că: „Femeia este stăpâna casei”;	- 57,5% susțin că în cuplul lor problemele apar „rareori”, iar dintre cele care recunosc existența acestora 47% invocă drept cauză lipsurile materiale/financiare din familie;	- Afirmă că dacă ele ar avea mai mulți bani şi-ar cumpăra o casă şi o maşină de spălat automată;

Caracteristicile distinctive ale femeilor în general	Caracteristicile distinctive ale femeilor şomere	Caracteristicile distinctive ale femeilor inactive	Caracteristicile distinctive ale femeilor descurajate
- 20,3% participă la acțiuni organizate de ajutorare a femeilor şi copiilor, 52,7% dintre ele ajută constant femeile şi copiii iar 40,1% citesc şi vizionează filme despre viața şi activitatea unor femei;	- 60,5% cred că: „Bărbatul este capul familiei”;	- 71,3% declară că nu sunt mulțumite de felul în care trăiesc, 69,3% sunt nemulțumite de situația materială a familiei, însă 76% sunt mulțumite de viața de familie pe care o au;	- 62,1% consideră că „Participarea femeilor în afaceri ar influența lucrurile în bine” şi 55% afirmă acelaşi lucru legat de implicarea femeilor în politică;
- Numai 5,2% participă la dezbateri publice legate de problemele femeilor;	- 50% cred că „Femeile au învățat că a conduce nu este treaba lor”;	- 29,9% sunt de acord cu afirmația: „Egalitatea în drepturi dintre bărbați şi femei se referă la «drepturi egale»”, şi 18,5% o echivalează pe aceasta cu „înțelegere/ajutor reciproc”;	- 58,6% cred că în România: „Femeile sunt interesate să împace viața de familie cu serviciul”;
- 51,8% se auto-plasează sub nivelul mediu pe o scală „Bogat-sărac”;	- 71% sunt de acord cu afirmația: „Femeile sunt prea ocupate cu treburile casei pentru a avea timp să se implice în economie şi politică”;	- 56% cred că: „Participarea femeilor la viața politică ar influența lucrurile în bine” şi 61% cred acelaşi lucru despre participarea femeilor în afaceri;	- 58% consideră că: „În România bărbații sunt mai interesați de serviciu”;
- 74,8% cred că, în general: „Femeia trebuie să-şi urmeze bărbatul”;	- 68,4% consideră că: „Femeilor nu le este frică să aibă responsabilități”;	- 40,6% sunt de acord cu afirmația: „Femeile în România sunt mai interesate de familie decât de serviciu”, deşi 51,6% sunt de părere că: „Femeile în România sunt preocupate să împace serviciul cu familia”;	- Declară că ar alege o femeie în consiliul de administrație al şcolii şi în consiliul județean;
- 53,5% cred că: „Bărbații nu pot creşte copii la fel de bine ca femeile”;	- Ar alege femei în comitetele de părinți, ca director de şcoală, membru în comitetul de bloc şi membru în consiliul județean;	- 55,5% sunt de acord cu afirmația: „În România bărbații sunt preocupați mai mult de serviciu”;	- 82% sunt de acord cu afirmația: „Femeia ar trebui să-şi urmeze bărbatul”;
- 64,7% cred că: „Femeia este stăpâna casei”;	- 60,5% cred că: „În România femeile sunt mai interesate să împace viața de familie şi serviciul” în timp ce 57,9% cred că „Bărbații sunt mai preocupați de serviciu”;	- Ar alege femei numai în comitetele de conducere ale şcolii;	- 86,2% cred că: „Bărbatul este capul familiei”;

Caracteristicile distinctive ale femeilor în general	Caracteristicile distinctive ale femeilor şomere	Caracteristicile distinctive ale femeilor inactive	Caracteristicile distinctive ale femeilor descurajate
- 81,1% consideră că: „Bărbatul este capul familiei”;	- 68,4% sunt de părere că „Participarea femeilor în afaceri ar influența lucrurile în bine” şi 60,5% cred acelaşi lucru despre participarea femeilor la viața politică;	- 78,7% cred că: „Femeia trebuie să-şi urmeze bărbatul” şi 66,5% cred că „Femeia este stăpâna casei”, însă 82,3% cred că „Bărbatul este capul familiei”;	- 37,9% nu sunt de acord cu afirmația: „Bărbații sunt mai capabili să conducă decât femeile”;
- 49,9% sunt de acord cu faptul că: „Bărbații sunt mai capabili să conducă decât femeile”;	- 84,2% sunt nemulțumite de felul în care trăiesc şi 71,1% sunt nemulțumite de situația materială a familiei lor.	- 53,9% sunt de părere că „Bărbații sunt mai capabili să conducă decât femeile”;	- 58,6% sunt de părere că nu există măsuri politice care să încurajeze participare femeilor în plan social şi politic;
- 48,7% sunt de acord că: „Femeile sunt învățate că a fi la conducere nu este treaba lor”;		- 52,8% sunt de acord cu afirmația: „În România, femeile sunt învățate că a fi la conducere nu este treaba lor”;	- 72,4% cred că: „Femeilor nu le este frică de responsabilități”;
- 40,4% cred că: „În România nu există măsuri politice prin care femeile să fie încurajate să participe la funcții de conducere în societate şi în economie”;		- 73,6% cred că :„Femeile sunt prea ocupate cu treburile în gospodărie pentru a avea timp de funcțiile de conducere”;	- Sunt de părere că femeile ar trebui să lucreze mai ales în industria textilă (69%) şi apoi în sănătate şi comerț;
- 47% cred că: „Femeile sunt mai puțin unite decât bărbații”;		- Consideră că cel mai important lucru în educația băieților este: „Disciplina, hărnicia, ascultarea”, iar în cazul fetelor acesta ar fi: „Hărnicia şi ascultarea”;	- Din punctul de vedere al implicării în acțiunile de voluntariat ajută femeile şi copii în mod constant şi lecturează cărți care tratează viața unor femei;
- 57,6% cred că: „Bărbații sunt interesați ca femeile să nu intre în competiție cu ei pentru funcții de conducere”;		- Sunt de părere că femeile ar trebui să lucreze mai ales în industria textilă, în învățământ, sănătate, comerț/alimentație;	- Consideră că cele mai importante lucruri în educația băieților sunt: „Hărnicia şi disciplina”, iar în cazul fetelor acestea ar fi: „Hărnicia, ascultarea şi disciplina”.
- 45,3% sunt de părere că: „Femeile [în România] nu au încredere în forțele lor”;		- Au o unică formă de implicare în acțiunile de voluntariat: ajută femeile şi copii în mod constant dar nu participă la discuții publice pe teme legate de viața femeilor şi nici nu citesc cărți pe această temă.	

Caracteristicile distinctive ale femeilor în general
- 68,7% sunt de acord cu afirmația „Femeile sunt prea ocupate cu treburile gospodăreşti şi nu mai au timp pentru posturi de conducere”;
- 42,4% sunt de părere că în România femeile nu sunt în posturi de conducere „pentru că familia nu le lasă”;
- 55,4% sunt de părere că: „Femeilor nu le este frică de responsabilități”;
- 45,4% sunt de părere că: „Politica şi afacerile sunt corupte şi de aceea femeile nu vor să se implice în ele”.

(„Barometrul de Gen”-2000)

3. În fine, cel de-al treilea nivel de analiză a fost cel mezo-social. Deşi a utilizat preponderent focus-group-ul ca metodă de colectare şi interpretare a datelor empirice, ***un astfel de tip de abordare face posibilă axarea pe analiza şi explicarea fenomenelor sociale la nivel „comunitar”,*** fiind:

“...focalizată asupra unor situații punctuale, ce se dovedeşte mult mai profitabilă din punct de vedere calitativ chiar în cazul unor probleme mai generale ale societății în ansamblu”[9].

O astfel de abordare are atât limitări cât şi merite specifice, lucru de care inițiatorii au fost conştienți de la început:

„Cristina Văileanu: Am considerat că, în cadrul programului „Gen şi Dezvoltare”, avem nevoie de o cercetare pentru a vedea exact care sunt nevoile femeilor cărora ne adresăm prin programele noastre. Am preferat să realizăm o cercetare calitativă („Focus-group”) pentru a vedea şi ce reiese din discuțiile care se poartă în grupul respectiv. Săptămâna aceasta va fi primul focus-group. Sunt foarte curioasă cum o să iasă, fiindcă am lucrat mult la ghidul de moderare. Vreau şi sper să reiasă idei şi soluții specifice de la participante, pentru că acesta este lucrul care ne ajută cel mai mult în desfăşurarea programului. Eu cred că pentru scopurile noastre este mai profitabilă şi mai eficientă o cercetare calitativă.

Dumitru Sandu: Nu încape îndoială. Pentru chestiuni de acțiune, la nivel local, da. Pentru acest fel de acțiune la nivel național, nu.” (**Masă Rotundă- Revista *Sociologie Românească,* Februarie 2003**)

Pentru a evita „reducționismul metodologic” şi imposibilitatea generalizării rezultatelor, analiza finală a datelor şi formularea recomandărilor de acțiune („policy-papers”) a utilizat „triangularea sociologică” (mai exact, combinarea variatelor metode şi tehnici de analiză a seturi de date diferite pentru studiul aceleiaşi probleme de cercetare). În acest fel setul de soluții practice va căpăta un nivel de generalitate mai ridicat, recomandările putând fi aplicate variatelor sub-grupuri din populația feminină din România în sensul intenționat de inițiatoarele studiilor care alcătuiesc prezentul volum.

[9] S. Lăzăroiu, Rețele de capital social și antreprenori în Comișani, în ***Sociologie Românească, Nr.2/1999, p. 31.

BIBLIOGRAFIE

Barometrul de Opinie Publică, Fundația pentru o Societate Deschisă, The Gallup Organization, Mai 2003, http://www.osf.ro;

Barometrul de Gen, Fundația pentru o Societate Deschisă, 2000, http://www.osf.ro;

C.N.S. *Ancheta asupra forței de muncă din gospodării (AMIGO),* Bucureşti, C.N.S., 2001;

S. Lăzăroiu, *Rețele de capital social şi antreprenori în Comişani,* în***Sociologie Românească,* Nr.2/1999;

Pascal D. *Femeile în Economie,* Nepublicat, Bucureşti, 1998;

V. Pasti, C. Ilinca, *O realitate a tranziției-Discriminarea de gen,* Institutul de Studii ale Dezvoltării, Bucureşti, 2001;

U.N.D.P, *A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania - National Human Development Report Romania 2001-2002,* Bucureşti, U.N.D.P, 2003.

2. ACCESUL FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII
RAPORT DE CERCETARE[10]

2. I. Introducere

În România, ca pretutindeni în Estul Europei şi în fosta Uniune Sovietică, egalitatea de gen, şanse egale pentru bărbaţi şi femei, a reprezentat una dintre realizările de marcă ale regimului comunist. Înainte de 1989, femeilor li se asigura acces egal cu al bărbaţilor la şcolarizare, servicii de îngrijire medicală, locuri de muncă şi, într-o anumită măsură poziţii de conducere. În acest context, femeile şi bărbaţii se bucurau deopotrivă de un nivel ridicat de alfabetizare, iar rata de participare a femeilor din România pe piaţa forţei de muncă a devenit în timp mai ridicată decât cea a femeilor din ţările vest europene. În pofida participării lor ridicate pe piaţa muncii, femeile din România de dinainte de 1989 nu erau străine de presiunea *dublei responsabilităţi*[11], la locul de muncă şi în cadrul gospodăriei.

După 1989, modificarea politicilor sociale, limitarea resurselor (bani, locuri de muncă etc.) şi impunerea principiilor pieţei, a făcut ca moştenirea comunistă privind asigurarea egalităţii de şanse dintre femei şi bărbaţi să fie profund afectată. Închiderea fostelor întreprinderi de stat a fost însă unul dintre fenomenele majore care au afectat condiţiile egalităţii de gen promovate în timpul perioadei comuniste. Înainte de 1989, serviciile destinate familiei sau îngrijirii copiilor şi acordarea de beneficii sociale destinate familiilor cu copii contribuiau în mod esenţial la asigurarea bunăstării familiilor din România. Reducerea sau chiar dispariţia acestor condiţii, conjugată cu creşterea şomajului a creat o multitudine de probleme mai ales femeilor cu copii. După ce au fost concediate, multe dintre ele au avut posibilitatea de a petrece mai mult timp cu copiii lor. Întoarcerea lor pe piaţa muncii a fost însă serios limitată, atât de reducerea facilităţilor legate de îngrijirea copilului (ex.: creşe, cămine cu program prelungit etc.) cât şi de norma încă valabilă în România, conform căreia femeile poartă principala responsabilitate în privinţa asigurării bunăstării copiilor.

Încercând să evalueze calitatea accesului femeilor pe actuala piaţă a muncii, să identifice problemele cu care se confruntă ele şi soluţiile pe care aceste femei le întrevăd problemelor lor, studiul de faţă s-a îndreptat spre o categorie de femei al căror acces pe piaţa muncii este de aşteptat să fi fost puternic afectat de schimbările socio-economice ale tranziţiei. Eşantionul cercetării a fost constituit dintr-un număr de 78 de femei cu vârsta cuprinsă între 25 şi 35 de ani, cu un nivel de şcolarizare care nu depăşeşte liceul, ocupate şi neocupate, căsătorite şi necăsătorite, cu copii şi fără copii. Femeile au fost recrutate din 8 oraşe ale ţării în care

[10] Raport de Cercetare realizat de „THE GALLUP ORGANIZATION ROMANIA" pentru Centrul Parteneriat pentru Egalitate - Aprilie 2003

[11] "The double burden" (eng.) - termen consacrat în literatura feministă internaţională care face referire la faptul că intrarea femeilor pe piaţa muncii nu le-a degrevat pe acestea de obligaţiile pe care ele le au tradiţional, în raport cu sfera privată. Pentru cele mai multe femei, munca plătită continuă să coexiste cu munca neremunerată efectuată în gospodărie.

restructurarea economică a generat o creştere a sărăciei, pe fondul unor rate înalte de şomaj şi al scăderii venitului gospodăriilor.

Folosind ca metodă de cercetare **focus grup**-ul, cercetarea de faţă a cunoscut următoarea distribuţie a eşantionului pe cele 8 locaţii incluse în studiu: Alexandria (10 participante), Râmnicu Vâlcea (10 participante), Reşiţa (10 participante), Satu Mare (10 participante), Târgu Mureş (10 participante), Roman (9 participante), Bârlad (9 participante), Năvodari (10 participante).

Obiectivele urmărite în cadrul cercetării au vizat:

1. Evaluarea nivelului de cunoaştere în rândul populaţiei studiate a drepturilor pe care le au femeile pe piaţa muncii;
2. Identificarea problemelor existente legate de accesul femeilor pe piaţa muncii;
3. Evaluarea nivelului de cunoaştere a oportunităţilor economice pentru femei;
4. Identificarea elementelor cheie ale modalităţilor de intervenţie la nivelul comunităţii locale;
5. Identificarea gradului de implicare şi risc asumat la nivel individual;
6. Identificarea dificultăţilor reale, prezente şi viitoare, aşa cum sunt ele percepute de către populaţia studiată;
7. Identificarea modalităţilor concrete de intervenţie la nivel colectiv (local) şi personal;
8. Identificarea domeniilor viitoare în care s-ar putea realiza implicarea femeilor în sectorul privat din economia locală;
9. Determinarea necesarului de tipuri de servicii sociale legate de problematica accesului femeilor pe piaţa muncii.

Analiza discuţiilor care au avut loc în timpul sesiunilor de focus din cele 8 locaţii anterior menţionate, este prezentată în raportul de faţă în **7 capitole,** în care se face analiza problematicii legată de condiţiile de acces ale femeilor pe piaţa muncii (cunoaşterea drepturilor, exercitarea lor, confruntarea cu practici de angajare discriminatorii etc.), se identifică strategii individuale şi colective care pot contribui la facilitarea accesului femeilor pe piaţa muncii, se identifică servicii, măsuri şi oportunităţi care, în viziunea populaţiei studiate, ar ajuta femeile să-şi găsească mai uşor un loc de muncă.

2. II. Evaluarea nivelului de cunoaştere a drepturilor pe care le au femeile pe piaţa muncii

Cadrul legislativ la care ne-am raportat pentru stabilirea drepturilor pe care le au femeile pe piaţa muncii include:

• *Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi;*

• *Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003. Codul Muncii;*

• *Legea nr. 19 din 27 martie 2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale.*

Multe dintre participantele la focus grup-uri admit faptul că nu-şi cunosc drepturile. Cu toate acestea, ele îşi asumă un anumit grad de responsabilitate individuală: la angajare contractele de muncă nu se citesc cu atenţie, nu există preocupare pentru informare decât

în momentele critice. Se constată existența unei aşteptări latente de promovare a drepturilor femeilor pe piața muncii de către o terță persoană sau instituție.

Drepturile prevăzute de lege suferă de o aplicare deficitară; situația este agravată de lipsa unui organism în care «se poate avea încredere» care să supravegheze respectarea acestor drepturi. Încălcarea drepturilor este generată şi de situația specifică a oraşelor în care s-a efectuat cercetarea. Acolo unde oferta de forță de muncă este excesivă comparativ cu cererea, angajații îşi pot revendica cu greu drepturile, de frica concedierii sau a altor sancțiuni. De aceea, rareori o persoană căreia i-a fost încălcat un drept va iniția o acțiune prin care să solicite angajatorului remedierea prejudiciului rezultat din încălcarea dreptului.

2. II. 1. Concediul de maternitate şi cel pentru creşterea copilului

Legea privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale stipulează dreptul la concediul de sarcină şi lăuzie pentru o perioadă de 126 zile calendaristice, perioadă în care se primeşte indemnizația de maternitate. Tot prin această lege se stabileşte dreptul la concediu şi indemnizație pentru creşterea copilului până ce acesta atinge vârsta de doi ani. Este important de precizat că ambele indemnizații sunt suportate integral din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Codul Muncii precizează (art. 60) că nu se poate dispune concedierea pe durata în care femeia salariată este gravidă, pe durata concediului de maternitate sau pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

Legat tot de aspecte de maternitate se impune referirea la *Legea privind egalitatea de şanse între bărbați şi femei* care defineşte termenul de discriminare directă (art. 4) incluzând aici diferența de tratament a unei persoane în defavoarea acesteia datorită gravidității, naşterii, maternității. În mod particular, la art. 9, se specifică faptul că maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare pentru selecția candidatelor şi se interzice solicitarea prezentării unui test de graviditate în vederea angajării[12].

Cele mai multe participante, indiferent de starea civilă şi de faptul că au sau nu copii, cunosc ca drepturi legale **dreptul la concediu de maternitate** şi pe cel la **îngrijirea copilului.** Se ştie că acesta din urmă, este acordat până când copilul împlineşte vârsta de doi ani. Şi de asemenea, se cunoaşte faptul că pe perioada concediilor mai sus amintite, angajatorul nu poate desface contractul de muncă al angajatei.

În grupurile în care majoritatea participantelor aveau copii în îngrijire (ex.: Bârlad, Satu Mare, Reşița, Năvodari), discuțiile despre dreptul la concediul de maternitate şi la cel de îngrijire a copilului au avut o mai mare amploare decât în celelalte. În timp ce unele participante sunt preocupate de acordarea deficitară a acestor drepturi, de practici de discriminare directă la angajare datorită gravidității şi maternității, altele evocă rațiunile economice pentru care o femeie îşi poate dori să se întoarcă mai devreme din concediul de îngrijire a copilului. Multe dintre respondente au semnalat şi faptul că drepturile aduse în discuție se acordă, dar pentru o perioadă mult mai scurtă decât cea cuvenită.

[12] Această solicitare se interzice şi prin noul Cod al Muncii, intrat în vigoare în 2003.

Discriminarea directă la angajare pe baza maternității şi a potențialei graviditățiafectează atât femeile cu copii, cât şi pe cele fără copii. Femeile căsătorite au amintit practici de angajare în care se solicită prezentarea unui test de graviditate sau în care, indiferent dacă ai sau nu copii, angajatorul încearcă să se asigure că viitoarea angajată nu intenționează să aibă un copil. Această asigurare se realizează prin solicitarea unor declarații scrise sau chiar prin includerea unor clauze contractuale. O altă încălcare a legii este exemplificată prin situația desfacerii contractului de muncă pe perioada gravidității.

Atunci când îşi caută un loc de muncă sau în momentul angajării, femeile necăsătorite nu sunt nici ele scutite de întrebări legate de planurile lor cu privire la viața de familie.

Faptul că pe perioada concediului de îngrijire a copilului salariatul nu beneficiază de indexări salariale sau alte drepturi băneşti constituie, pentru femeile asemenea celor incluse în eşantionul nostru, un argument suficient de puternic pentru a decide întoarcerea la locul de muncă mai devreme. Un alt argument al întoarcerii benevole din concediul de îngrijire a copilului ar fi legat de modul în care persoana în cauză va stăpâni meseria la scurgerea perioadei de 2 ani, când probabil va fi nevoită să susțină şi un nou examen de atestare.

Aspectele expuse mai sus sugerează câteva concluzii importante:

- cele mai multe participante cunosc faptul că dreptul la concediul de maternitate şi la cel de îngrijire a copilului sunt drepturi prevăzute de lege;
- acordarea acestor drepturi este deficitară în ciuda faptului că indemnizațiile de maternitate şi de creştere a copilului sunt suportate de la bugetul asigurărilor de stat;
- s-au amintit frecvente cazuri de discriminare directă datorită graviditățiişi maternității, precum şi existența solicitărilor fie pentru a prezenta teste de graviditate în vederea angajării, fie de a semna declarații scrise prin care angajata asigură angajatorul că nu (mai) doreşte copii.

2. II. 2. Siguranța locului de muncă după concediul de maternitate şi cel de îngrijire a copilului

Un număr relativ redus de participante cunosc faptul că legislația prevede siguranța locului de muncă după expirarea concediului de maternitate sau a celui de îngrijire a copilului. Teama pierderii locului de muncă exprimată de unele respondente are două coordonate:

- pe de o parte, **temeri contextuale** care justifică decizia personală de întoarcere din concediu anterior expirării acestuia;
- pe de altă parte, **temeri legate de practica angajatorilor** şi care conduc la discutarea siguranței locului de muncă în raport cu sectorul în care o persoană lucrează (stat sau privat) şi în raport cu domeniul de lucru.

Temerile contextuale sunt reflectate de următoarele tipuri de afirmații: i) în contextul schimbărilor sociale şi economice actuale, este de preferat ca o persoană să nu stea în afara câmpului muncii un timp îndelungat; ii) o femeie plecată în concediu de maternitate sau de îngrijire a copilului nu poate avea siguranța că îşi va recăpăta vechea poziție la locul de muncă, întrucât persoana care o înlocuieşte poate fi mai eficientă sau pur şi simplu mai plăcută de angajator. Problema siguranței locului de muncă la întoarcerea din concediu poate fi discutată

şi în contextul general al pieței muncii: lucrând în sectorul privat, nu există siguranța că firma la care lucrezi şi de la care ai intrat în concediu de îngrijire a copilului va mai exista peste 2 ani.

Practicile angajatorilor creează de asemenea un sentiment de insecuritate în ceea ce priveşte asigurarea locului de muncă după întoarcerea din concediul de maternitate sau de îngrijire a copilului. Aceste practici se pot manifesta după o perioadă mai lungă sau mai scurtă de la întoarcerea la locul de muncă şi constau în:

- imputarea unor greşeli sau chiar a incompetenței - vestita literă .I. din contractul de muncă - ceea ce echivalează cu posibilitatea angajatorului de a desface contractul de muncă;
- viața la locul de muncă devine brusc una insuportabilă astfel încât persoana îşi doreşte singură să plece.

Posibilitatea ca angajatorul să desfacă contractul de muncă al persoanei din cauza plecării în concediu de îngrijire a copilului a fost pusă la îndoială în cadrul grupului de la Alexandria de către una dintre respondente - femeie fără copii, angajată în sectorul de stat.

Opinia dominantă în rândul celor care au experiența sectorului privat[13] este că nesiguranța locului de muncă la întoarcerea din concediu este crescută în sectorul privat comparativ cu cel de stat. De asemenea, participantele care vorbesc cel mai frecvent de nesiguranța locului de muncă şi de faptul că *„patronii au legile lor”* sunt cele care au experiența sectorului privat în domeniul comerțului. Industria este un alt domeniu nesigur din acest punct de vedere, indiferent dacă este vorba de sector de stat sau privat. În rândul celor care au experiența învățământului de stat, predomină părerea că aici, drepturile sunt respectate şi că locul de muncă este asigurat atât pe perioada concediului cât şi după întoarcerea din concediu.

2. II. 3. Posibilitatea ca tatăl să intre în concediu de îngrijire a copilului până ce acesta împlineşte vârsta de 2 ani

Deşi nu îl menționează explicit ca pe un drept legal[14], majoritatea populației investigate cunoaşte posibilitatea de a opta ca tatăl să fie beneficiarul concediului şi indemnizației pentru creşterea copilului.

Discuția pe această temă se face pe de o parte prin exprimarea unor poziții pro sau contra acestei opțiuni, iar pe de altă parte prin referirea la obstacole ce țin de mentalitatea societății în care trăim şi care au ca rezultat o incidență relativ scăzută a acestei practici.

Exprimarea acordului ca tatăl să intre în concediu de îngrijire a copilului se face prin invocarea preponderentă a unor **argumente de tip economic:**

- un salariu mai mic al tatălui comparativ cu cel al mamei este un bun motiv financiar ca tatăl să fie cel ce intră în concediu. Justificarea respondentelor este aceea că obținerea a 85% dintr-un salariu mai mic este de preferat reducerii salariului mai mare la doar 85%. În plus, femeia nu va risca să-şi piardă locul de muncă - risc cu care s-ar confrunta în cazul în care ar alege să stea doi ani în concediu de maternitate;
- posibilitatea suplimentării veniturilor prin efectuarea unor activități colaterale poate de asemenea justifica opțiunea intrării tatălui în concediu. Se amintesc situații în care, stând

[13] Ne referim aici atât la persoanele care lucrează cât și la cele care au lucrat în sectorul privat.

[14] Prevăzut prin Legea nr. 19 din 17 martie 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

acasă cu copilul, tatăl a efectuat şi muncă la domiciliu plătită, crescându-şi astfel venitul anterior de câteva ori, dar şi situații în care copilul a fost lăsat în grija bunicilor, tatăl plecând să lucreze „la negru";

- intrarea în concediu a tatălui este ideală atunci când există riscul ca acesta să piardă locul de muncă; în felul acesta, el îşi asigură un venit sigur pe următorii 2 ani.

Acordul este exprimat şi prin alt tip de motivații şi anume:

- **argumente legate de diviziunea rolurilor în gospodărie,** poziția fiind aceea a implicării tatălui în creşterea copilului. Interesant este că argumentul este adus exclusiv de femei fără copii, dar care sunt angajate. Justificarea unei asemenea poziții se regăseşte în comentarii de genul: *"de ce numai femeile să stea cu copiii?"; "de ce să nu învețe şi soțul să schimbe un scutec, pentru că eu mă duc la lucru noaptea şi plânge copilul şi trebuie făcut ceva"*.
- **argumente ce țin de necesitatea dezvoltării personale;** este vorba de faptul că un tată aflat în concediu de îngrijire a copilului poate urma între timp un curs de specializare în alt domeniu pentru ca ulterior să-şi schimbe domeniul de activitate.

Respondentele care sunt de acord cu opțiunea ca tatăl să intre în concediu de maternitate sunt şi cele care atrag atenția că *mentalitatea oamenilor* este un obstacol major care descurajează adoptarea unei asemenea practici. Din această perspectivă, un bărbat poate refuza opțiunea concediului de îngrijire a copilului din teama de a se confrunta cu ironia colegilor de serviciu, a vecinilor (*„ți s-a terminat maternitatea"*). Percepția respondentelor este aceea că aflați într-un oraş mare sau într-o țară occidentală, soții ar accepta mai degrabă să plece în concediu de îngrijire a copilului, nefiind supuşi sancțiunilor sociale:

M.A., Satu Mare: *"Societatea noastră trebuie să crească la un nivel mai occidental"*;

U.M., Alexandria: *"Astea sunt mentalitățile noastre, dar să ştiți că în oraşele mari nu se ține cont de lucrurile astea, pentru că suntem egale în drepturi"*.

Ca o observație, trebuie specificat că cele care lucrează tind să fie de acord cu ideea tatălui aflat în concediu de îngrijire a copilului.

Persoanele care îşi **exprimă dezacordul** cu opțiunea pe care o discutăm, invocă de asemenea **argumente legate de diviziunea rolurilor în gospodărie,** dar care de această dată susțin distribuția tradițională a rolurilor: femeia este singura care trebuie să se îngrijească de copii şi gospodărie şi singura care se pricepe la aceste activități.

B.M., Râmnicu Vâlcea: *"Eu consider că nu e normal aşa ceva. Să punem problema stricteții la serviciu, că nu poți să pleci deloc, se întâmplă ceva cu copilul, ce ştie bărbatul să îi facă ? Consider că fiecare trebuie să facă ce ştie."*

Unele participante sunt chiar mai categorice, vorbind de periclitarea educației sau a sănătății copilului crescut de un tată. Cele care îşi exprimă dezacordul şi folosesc argumentele discutate anterior sunt preponderent femei necăsătorite şi fără copii, indiferent de faptul că sunt sau nu în câmpul muncii.

Concluzionând, putem spune că opțiunea ca tatăl să beneficieze de concediu de îngrijire a copilului până ce acesta va împlini vârsta de 2 ani este justificată în principal prin argumente de tip economic. Deşi majoritatea respondentelor acuză dificultățile create de programul prelungit de lucru, dreptul tatălui la concediu nu este discutat din perspectiva degrevării femeilor de o parte a dublei lor responsabilități - aceea de mame şi salariate. Cele care resping ideea ca tatăl să intre în concediu o fac în baza internalizării rolului tradițional al femeii în gospodărie.

2. II. 4. Nediscriminare pe criteriul de sex . hărțuirea sexuală

Hărțuirea sexuală este definită în *Legea privind egalitatea de şanse între bărbați şi femei* şi este considerată discriminare pe criteriu de sex. Angajatorul are obligația să prevadă sancțiuni disciplinare în regulamentul de ordine interioară pentru astfel de cazuri. De asemenea are obligația să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă şi trebuie să aplice imediat după sesizare sancțiunile disciplinare.

Conform declarațiilor unui număr mare de respondente, angajatorii practică în mod frecvent hărțuirea sexuală. Dincolo de faptul că în general persoanele nu depun plângeri atunci când le este încălcat un drept, greutatea adunării probelor (ex.: martori) care l-ar putea incrimina pe angajator transformă hărțuirea sexuală într-o problemă acută.

Totodată, se observă faptul că respondentele evită în mod constant folosirea termenului de *hărțuire sexuală*. Atunci când se invocă astfel de comportamente se discută în termeni de *"probleme de şantaj", "avansuri", "favoruri sexuale", "insulte"* sau se menționează acel "altceva" pe care angajatorul îl poate cere unei femei la angajare.

Opinia dominantă în legătură cu acest subiect este aceea că femeile tinere şi necăsătorite reprezintă categoria cea mai expusă riscului de hărțuire sexuală.

O persoană poate avea experiența hărțuirii sexuale atât în procesul de căutare a unui loc de muncă cât şi după angajare. În primul caz, angajatorul poate solicita favoruri sexuale în schimbul acordării unui post. În cel de-al doilea caz, menținerea slujbei poate fi condiționată de acordarea unor favoruri sexuale angajatorului. Incidența acestui tip de discriminare este mai mare în cazul anumitor tipuri de locuri de muncă, cum ar fi cele de barman sau vânzător.

În final, indiferent de modul în care o femeie răspunde unei situații de hărțuire sexuală, percepția generală este aceea că femeia va fi dezavantajată:

- refuzând acordarea de favoruri sexuale în schimbul obținerii unui post, ea va fi nevoită să-şi continue căutarea unui loc de muncă
- acceptând acordarea de favoruri sexuale angajatorului, ele se expun riscului de a *"li se da cu piciorul"* înainte de a obține angajarea sau riscului ca odată angajate, să fie date afară în scurt timp *"pentru că vine o nouă angajată, vine una mai tânără, mai frumoasă, mai modestă"* (***S.G., Satu Mare***).

În concluzie, în caz de hărțuire sexuală o femeie nu poate face nimic. Argumentul principal este acela al lipsei de probe, al lipsei martorilor. În astfel de situații nu există de obicei martori, iar în lipsa lor nimeni nu va susține cauza femeii în confruntarea cu angajatorul: *"cuvântul ei împotriva cuvântului patronului nu valorează nimic."* Descurajarea este cu atât mai mare în

cazurile în care apare problema lipsei banilor necesari derulării unui proces sau în cazurile în care angajatorii amenință că persoane plătite vor depune mărturie în defavoarea femeii. Singura şansă pentru ca unei femei hărţuite sexual să i se facă dreptate este aceea ca ea să aibă relații:

B.I., Alexandria: *„trebuie să cunoşti pe cineva, ca să mergi la Poliție şi să te susțină, trebuie să fie cineva în spatele tău care are putere mai mare”.*

Un alt argument pentru faptul că femeia nu apelează la justiție în caz de hărţuire sexuală ține de educație şi de lipsa unei persoane sau instituții care să o sprijine şi să o scoată din starea de dezorientare în care se află. Această stare este cu atât mai accentuată în cazul în care ea s-a confruntat în mod repetat cu astfel de comportamente:

Ma., Târgu Mureş: *“Dar mi-a fost ruşine! Unde să mă duc, la cine să mă duc? Cum să spun «Uitați ce mi-a spus Domnul patron....» Unde să mă duc?”.*

2. II. 5. Egalitate de şanse pentru femeile căsătorite cu copii

Codul Muncii stipulează faptul că este interzisă discriminarea față de un salariat pe criterii de sex şi responsabilitate familială (art. 5). Legea 202/2002 prevede faptul că maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare. În cadrul acestui sub-punct este analizat tratamentul pe piața muncii al femeilor căsătorite cu copii. Raportarea se face în principal la femeile necăsătorite.

Practicile frecvente de defavorizare la angajare a celor căsătorite cu copii pornesc de la anunțuri ce cuprind specificația *„fără obligații familiale”,* ajungând până la cererea de a da o declarație scrisă cum că nu se doresc copii pe lângă cei avuți deja. Motivația acestor practici este corelată cu disponibilitatea salariatelor de a sta peste program, de a fi în permanență la dispoziția angajatorului. O femeie căsătorită cu copii ar putea avea mai multe obligații familiale: trebuie să plece la o oră fixă pentru a-şi lua copilul de la şcoală, are nevoie de zile libere pentru îngrijirea copilului bolnav etc. Din această perspectivă, îndeplinirea obligațiilor familiale poate afecta adeseori calitatea muncii salariate a femeii cu copii.

Unele respondente sunt de părere că refuzul de a angaja o femeie cu copii este justificat. O astfel de opinie (susținută chiar de o femeie cu copii) face referire la faptul că femeile cu copii nu-şi termină treaba la timp şi nici nu rămân peste program pentru a-şi îndeplini toate sarcinile.

Marea majoritate a persoanelor din eşantionul nostru îşi exprimă însă indignarea față de astfel de situații, argumentând că unei femei căsătorite, cu copii, nu i se oferă şansa de a demonstra că este capabilă să facă față cu succes dublei responsabilități pe care o are: în familie şi pe câmpul muncii.

L.P., Reşița: *Deci dacă eu consider că pot să fac față, măcar să te pună la încercare.*

Opinia conform căreia femeile cu copii pot face față responsabilității de mame şi salariate este susținută de următoarele argumente:

- există situații în care îngrijirea copilului revine bunicilor aflați în altă localitate;
- femeile cu copii vor sta şi ele peste program pentru că “nu au ce face”;
- atenția atunci când eşti la locul de muncă va fi îndreptată exclusiv către îndatoririle la locul de muncă şi nu către soț sau copilul de acasă.

Majoritatea femeilor care se folosesc de aceste argumente sunt persoane aflate momentan în afara câmpului muncii şi cu copii.

Cea mai frecventă reacție în situația refuzului angajării din cauza copiilor este plecarea în căutarea unui alt loc de muncă. Nu se fac sesizări, nu se depun plângeri. Justificarea lipsei acestor demersuri legale se face invocând:

- disperarea momentului;

B.D., Reşița: *"Nu m-am gândit niciodată să recurg la legi, eram prea disperată cred să îmi caut un loc de muncă, şi nu am acționat niciodată în felul acesta. Deşi cred că se poate".*

- comoditatea şi lipsa de curaj;
- convingerea că orice solicitare de remediere a prejudiciului datorat discriminării este o *"luptă cu morile de vânt"*. Necesitatea de a aduce multe probe în susținerea acuzațiilor îndreptate împotriva angajatorului şi lipsa banilor sunt motive suficiente care le împiedică să reclame abuzul şi să înceapă un proces.
- lipsa de informație. Nu există certitudinea că ar exista posibilitatea legală de a face acest lucru şi nu sunt cunoscute instituțiile la care o femeie s-ar putea adresa în caz de discriminare.

Nivelul de cunoaştere a acestui drept ca fiind unul legal este redus. Mai degrabă, raportarea se face în termeni de moralitate - imoralitate. S-ar putea ca din punctul de vedere al angajatorului să fie normală o astfel de discriminare, dar din punctul de vedere al celor în cauză situația este una imorală. Mai mult, femeile căsătorite şi cu copii ar trebui susținute pentru că este foarte greu în ziua de azi să creşti un copil.

2. II. 6. Egalitatea de şanse pe piața muncii între femei şi bărbați

Legea 202/2002 stipulează la art. 6 faptul că prin egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale, precum şi la promovare la orice nivel ierarhic şi profesional. De asemenea, se precizează (art. 8) că este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat. Sunt exceptate de la aplicarea acestei prevederi locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.

Nivelul de cunoaştere a acestui drept ca un drept prevăzut de lege este redus. Doar două persoane au susținut cu ceva mai multă tărie că ar exista o lege ce prevede egalitatea de şanse pe piața muncii între femei şi bărbați. Eventuale practici de discriminare în această privință sunt considerate chiar legale atâta timp cât *"nu le sancționează nimeni"* (***C.A., Năvodari***).

a) Interzicerea dezavantajării persoanelor de un anumit sex în cazul anunțurilor pentru posturile vacante

Analiza acestui aspect pornește de la răspunsurile la întrebarea: "Uneori, în anunțul pentru locul de muncă angajatorul poate da de înțeles că ar prefera să angajeze pentru un anumit post un bărbat /o femeie. Ce părere aveți?"

Poziționarea față de practica anunțurilor ce specifică preferința pentru un anumit sex se face în funcție de convingerea că există sau nu slujbe specifice femeilor şi slujbe specifice bărbaților:

- astfel de anunțuri defavorizează femeile comparativ cu bărbații; argumentul este acela că şi o femeie poate face față așa-ziselor slujbe pentru bărbați. Frecvent, această egalitate de şanse este încălcată în cadrul firmelor mari de distribuție, ele nefiind de acord cu angajarea femeilor pe post de şoferi. O altă concepție existentă în societate şi care este respinsă ar fi aceea că bărbații ar fi mai echilibrați, mai calmi ceea ce i-ar face de preferat femeilor;
- astfel de anunțuri nu defavorizează femeile; argumentul este de tip normativ în sensul că ar exista slujbe specifice bărbaților cărora femeile nu le-ar putea face față, cum ar fi de exemplu slujbele în care se cere efort fizic mare.

b) Alte practici ce atentează la dreptul egalității şanselor între femei şi bărbați în câmpul muncii includ:

- practici discriminatorii legate de angajare; în situații în care la concurs se prezenta o femeie şi mai mulți bărbați, femeia era cea refuzată pe motiv că nu ar fi disponibilă să stea peste program. Există şi un alt tip de explicație şi anume existența unei societăți „patriarhale" în care bărbații angajează doar bărbați deoarece s-ar înțelege mai bine: "discută altfel între ei";
- practici discriminatorii legate de perfecționare; cei trimişi la cursuri de instruire sunt doar bărbații;
- practici discriminatorii legate de promovare; femeile nu sunt promovate în funcții de conducere.

Succesul în a rezolva ceva pe cale legislativă în caz de lezare a principiului egalității de şanse între femei şi bărbați este extrem de mic. Argumentul este cel al abilității angajatorului de a se apăra de o astfel de acuzație; niciodată nu ți se va spune în mod direct că nu ai fost angajată pe simplul motiv că eşti femeie.

U.M., Alexandria: *"[...] se găseşte un motiv pe care să îl invoce şi pe care îl consideră destul de plauzibil. Iar o femeie cu studii medii, nu că este înapoiată, dar nu are de-a face cu toate legile"*.

2. II. 7. Nediscriminare bazată pe criteriul vârstă

Codul Muncii interzice orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criteriul de vârstă (art. 5).

Deşi majoritatea participanților la discuții au menționat vârsta tânără ca una din cele mai frecvente calități cerute de angajatori, nimeni nu a perceput această situație ca fiind o încălcare a unui drept prevăzut de lege.

Cele care au menționat această formă de defavorizare a unei persoane în momentul accederii pe piața muncii sunt preponderent cele cu vârsta de 30 ani şi peste, adică cele care se află la limita refuzului angajării pe criteriul vârstă.

Trebuie menționată una dintre consecințele destul de grave, în opinia noastră, ale acestui „filtru" de 30 de ani. În timp ce persoanele mai tinere, de 20 de ani, au încă posibilitatea să refuze un loc de muncă ce nu este decent, cele de 30 de ani şi peste încep să nu mai aibă această oportunitate. Din teama că nu vei mai fi angajat în altă parte, ajungi să faci compromisuri, ajungi să accepți să lucrezi într-o cârciumă „ordinară" unde sunt doar oameni beți, unde nu îți place şi unde şeful îți face avansuri.

M.A., Târgu Mureş: *cei care au trecut de 30 sau se apropie de 35 de ani sunt ca nişte sclavi legați; nu pot să aibă alegere.*

S-a conturat opinia conform căreia posibile măsuri de stimulare a angajării femeilor cu vârsta de peste 30 ani s-ar putea dovedi foarte utile.

Observație:

Pe lângă drepturile discutate anterior şi care au ca populație țintă preponderent femeile, există drepturi generale ale oricărui angajat prevăzute fie în *Codul Muncii,* fie în *Legea privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale:*

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la securitate şi sănătate în muncă ;
- dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.

Nu am insistat asupra lor deoarece ele nu făceau obiectul acestui capitol; se poate însă concluziona că o mare parte a femeilor tinere investigate cunosc ca drepturi legale drepturile generale ale oricărui angajat: concediu de odihnă, indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, repaus zilnic şi săptămânal, salarizare pentru munca depusă. Există o opinie clar conturată conform căreia, astfel de drepturi de cele mai multe ori nu sunt respectate în fapt.

2. III. Identificarea percepției cu privire la factorii care limitează accesul femeilor pe piața muncii

În cadrul acestui obiectiv, vor fi tratate acele dificultăți percepute de subiecți că ar exista în momentul încercării de a accede pe piața muncii care nu sunt corelate în mod obligatoriu cu prevederi legale şi care nu au fost tratate ca încălcări ale unui drept legal în cadrul primului obiectiv.

Factorii principali ce influențează accesul pe piața muncii şi care au fost identificați ca urmare a cercetării de teren sunt:

- pregătirea, studiile;
- experiența;
- lucrul în gestiune/vânzare;
- integrarea într-un colectiv nou;
- lucrul într-un colectiv preponderent de femei;

• programul de lucru;
• aspectul fizic;
• accesul la un loc de muncă pe criteriul relațiilor.

Ei trebuie priviți însă cu rezerva că astfel de dificultăți sunt probabil întâlnite şi de către un bărbat atunci când vrea să intre pe piața muncii.

2. III. 1. Pregătirea, studiile

În majoritatea grupurilor a fost adus în discuție acest impediment al pregătirii şi studiilor avute de o persoană. Unul din motivele insuccesului de a-ți găsi un loc de muncă este acela al lipsei studiilor superioare. Absența unei diplome nu poate fi compensată printr-un plus de experiență şi pricepere. Problema este cu atât mai acută în situația femeilor cu copii care nu mai au timpul necesar urmării unor cursuri fie ele ale unei instituții de învățământ superior, fie cursuri de specializare într-un anumit domeniu. Accentul se pune şi pe lipsa unei specializări multiple extrem de necesară în condițiile actuale. Cândva, îndrumat de părinți, ai urmat o anumită specializare în speranța unui trai decent; în condițiile în care „rămâi pe drumuri" eşti brusc confruntat cu situația în care realizezi că nu ştii să faci altceva. Piața locurilor de muncă a evoluat continuu şi este încă în schimbare; o specializare urmată în urmă cu 10 ani, astăzi nu îți mai este de folos.

2. III. 2. Experiența

O altă dificultate frecvent întâlnită de persoanele investigate este aceea a experienței cerute la angajare. Accentul se pune pe contradicția cerințelor angajatorilor: femeie tânără şi cu experiență. Atâta timp cât eşti proaspăt absolvent, nu eşti angajat din cauza lipsei de experiență; problema se acutizează deoarece rareori ți se acordă şansa acumulării acesteia fie şi pe un salariu egal cu cel minim pe economie. Dacă pentru un post ca cel de învățătoare ar fi justificată o astfel de cerință, nu aceeaşi părere pare să existe în privința unui post de vânzător.

Legat de acest impediment, ar trebui amintite două aspecte colaterale:
• experiența într-un domeniu se dovedeşte prin cartea de muncă; cum neîncheierea acestora este o practică foarte frecventă în cazul populației studiate apare imposibilitatea probării experienței;
• neangajarea datorită lipsei de experiență aruncă femeia într-un cerc vicios; prin lipsa practicii, puțina îndemânare avută se pierde. Poate fi situația unei asistente medicale, dar şi a unei contabile care trebuie să facă față permanent schimbărilor intervenite în domeniu.

2. III. 3. Lucrul în gestiune/vânzare

O mare parte din participantele la discuții lucrează în astfel de posturi sau au cunoştințe, rude în această situație. Dificultățile majore întâmpinate la lucrul în gestiune/vânzare sunt: *practica "scoaterii în minus" a angajatului şi cerința de a gira cu un bun personal* (locuință, maşină etc.)

Practica „scoaterii în minus" a angajatului este frecvent întâlnită şi se extinde şi la posturi de ospătar sau barman. Ea înseamnă acuzarea de furt sau lipsă în gestiune; uneori, angajatorii chiar „intervin" în contabilitatea firmei pentru a-şi susține acuzația. Practica este utilizată de către patroni:

• în momentul în care angajatul doreşte să vadă cartea de muncă pentru a se asigura că angajatorul virează statului contribuțiile datorate de angajat;
• pentru a beneficia de reduceri de impozite; se explică faptul că pe perioada de o lună cât durează perioada legală de probă, angajatorul beneficiază de astfel de facilități fiscale; la expirarea acestei luni, persoana este dată afară fiind acuzată că a furat pentru ca altcineva să-i ia locul.

E.M., Reşița: *"[...] ştiu patroni la care s-au perindat în 6 luni, 7 fete;acelaşi punct de vânzare şi toate au fost date afară cu minusuri foarte mari".*

• pentru a nu plăti salariul celui care a muncit pentru el; eşti scos în minus şi ca urmare, plata nu ți se cuvine.
• Lipsa de protest sub o formă sau alta în astfel de situații este justificată prin:
  - lipsa probelor; fără carte de muncă nu poți să demonstrezi legal că ai fost angajată şi nici nu poți susține faptul că nu eşti tu cea răspunzătoare;
  - lipsa banilor pentru a susține un proces.

Cerința de a gira cu un bun personal *(locuință, automobil etc.)*

În schimbul încheierii cărții de muncă pentru un post în gestiune angajatorul cere garantarea cu un bun personal de tipul locuință, maşină şi, eventual, chiar să aduci giranți. El se asigură astfel, că ai o anumită responsabilitate în privința bunurilor de la locul de muncă şi în cazul unei lipse, poate să-şi recupereze pierderile. Problemele legate de acest aspect ar fi:

• încrederea în cel cu care mai lucrezi în gestiunea firmei;
• de cele mai multe ori, nu eşti singura persoană care deține cheile magazinului; inclusiv patronul sau o rudă a acestuia poate crea prejudicii;
• eşti la cheremul patronului care oricând se satură de tine, te poate "scoate în minus".

Această cerință deseori creează obstacole persoanelor ce încearcă obținerea unui astfel de loc de muncă; riscul pierderii poate bunului cel mai de preț, locuința proprietate personală, duce la căutarea unui alt loc de muncă.

2. III. 4. Integrarea într-un colectiv nou

În majoritatea grupurilor de discuție, s-a conturat opinia conform căreia, dincolo de faptul că integrarea într-un colectiv nou ține de firea şi sociabilitatea fiecăruia, există dificultăți de integrare. Dificultățile de integrare într-un colectiv nou sunt legate de:

• rivalitatea la locul de muncă; „secretele de serviciu" nu se împărtăşesc din cauza posibilei periclitări a siguranței locului de muncă. Trebuie să fii la fel ca ceilalți dacă vrei să fii privit cu ochi buni; nu vei fi bine văzut dacă încerci să fii mai corect decât ceilalți, dacă încerci să lucrezi mai mult şi mai bine;
• conflicte intergeneraționale; cele tinere sunt privite cu suspiciune de către cei vârstnici pe principiul "ce ştie să facă o puştoaică de 20 de ani!". De această problemă se confruntă în special cele care lucrează în învățământ; problemele nu vin neapărat din partea colegilor, ci din partea părinților care sunt neîncrezători în capacitățile unei educatoare sau învățătoare tinere şi cu puțină experiență.

K, Târgu Mureş: *"Chiar la prima şedință cu părinții m-am simțit ca un şoricel mic".*

A1, Târgu Mureş: *"Chiar dacă ți-e frică şi tremuri nu ai voie să arăți, că atunci eşti un nimic în fața lor".*

- probleme de comunicare din pricina limbii materne în situația integrării maghiarilor în colectivele preponderent de români; există o anumită timiditate în condițiile în care nu stăpâneşti limba română foarte bine;
- integrarea într-un colectiv nou necesită o perioadă mai mare de acomodare în condițiile schimbării localității în care ai trăit; în această situație chiar totul este ceva nou - oraşul, oamenii, locuința.

2. III. 5. Lucrul într-un colectiv preponderent de femei

Unul din aspectele asupra căruia s-a insistat în câteva grupuri a fost acela al dificultății de a lucra într-un colectiv de femei comparativ cu unul de bărbați sau mixt; situația este şi mai dificilă în cazul în care şef este tot o femeie. Argumentarea unei astfel de opinii se face utilizând expresii de tipul "femeile sunt cele mai rele", în rândul lor există "dezbinări", "bisericuțe" şi "bârfă", ceea ce nu se găseşte în colectivele de bărbați; ele "îşi pun bețe în roate una alteia".

E1, Târgu Mureş:*"De foarte multe ori unde am lucrat, cu femei am lucrat. E ceva groaznic (...) şi chestiile astea apar din cauza lipsurilor, din lipsa banilor. Eu te sap pe tine ca să pleci tu, salariul ăla poate îmi vine mie, eu sunt în locul tău".*

2. III. 6. Programul de lucru

În rândul celor mai acute probleme ale femeilor pe piața muncii se numără şi programul de lucru. Argumentarea faptului că programul de lucru este o dificultate se realizează fie prin raportarea la situația specifică a femeilor cu copii, caz în care se discută probleme de acces la un loc de muncă, fie prin raportarea la alte tipuri de dificultăți privind programul de lucru.

Accesul pe piața muncii al femeilor cu copii este diminuat de inexistența unui program adecvat acestora; posibilitățile de a lucra cu jumătate de normă, de a lucra doar în schimbul de zi şi nu în trei, sunt extrem de rare în cazul unei populații cu studii medii şi în oraşe precum cele cuprinse în eşantion. Programul pe care şi-l pot permite este în funcție de programul instituțiilor de învățământ pentru copii.

Una din frecventele dificultăți privind programul de lucru este solicitarea frecventă din partea angajatorilor de a se rămâne peste programul convenit. Cele opt ore de lucru devin zece ore, aceasta întâmplându-se de cele mai multe ori în ultimul moment; în felul acesta nu poți avea o planificare a vieții personale în afara locului de muncă. Aceste depăşiri de program se regăsesc cel mai adesea în sectorul privat. Cei ce lucrează în comerț şi alimentație publică se plâng de faptul că solicitările de a sta peste program depind de orele aleatoare în care „vine marfa" fără o modificare a programului de a doua zi. Încheierea cărților de muncă în cazul celor ce lucrează în sectorul privat ar putea reduce frecvența acestor depăşiri de program prin apelul la programul stipulat în contractul de muncă. O nemulțumire exprimată de data aceasta de cele necăsătorite ar fi aceea că lor li se cere cel mai des să rămână 2-3 ore în plus pe principiul lipsei obligațiilor familiale.

2. III. 7. Aspectul fizic

O altă dificultate menționată extrem de frecvent este aceea a aspectului fizic. Nu ne referim aici la practicile de hărțuire sexuală pe care le-am discutat în cadrul capitolului 1, ci la

exprimarea nemulțumirilor legate de ponderea ocupată de calitatea "aspect fizic" în momentul angajării. Aspectul fizic plăcut pare să fie una din condițiile esențiale la angajare; aceasta, cu atât mai mult cu cât este vorba de ocuparea unui post de barman, ospătar sau vânzător. Un eventual handicap fizic descalifică automat persoana respectivă din competiția pentru un loc de muncă.

2. III. 8. Accesul la un loc de muncă pe criteriul relațiilor

Opinia susținută cu tărie de majoritatea populației investigate este că posturile scoase la concurs sunt în fapt ocupate deja; aceste anunțuri se fac doar din obligația legală de a organiza competiții. Rolul esențial este jucat de relații, cunoştințe şi de banii pe care eşti dispus să-i plăteşti pentru respectivul loc de muncă. Nu insistăm mai mult asupra acestui aspect deoarece am făcut-o în cadrul capitolului 6.

2. IV. Identificarea nivelului de cunoaştere a oportunităților economice pentru femei

Pentru atingerea acestui obiectiv al cercetării, participantele la sesiunile de focus grup au fost solicitate să evalueze oportunitățile de acces pe piața muncii pe care femeile din România le au comparativ cu bărbații; să menționeze domeniile şi tipurile de activități economice la care are acces în prezent o femei tânără şi să descrie, în acord cu opiniile şi aşteptările lor, locul de muncă „ideal".

Analiza discuțiilor înregistrate în cadrul celor 8 grupuri a relevat trei variante de discurs referitoare la oportunitățile de acces ale femeilor pe piața muncii. Discursul dominant identificat este acela că, în zilele noastre, **femeile îşi găsesc un loc de muncă mai greu decât bărbații** şi a fost susținut, fără deosebire, atât de participantele angajate cât şi de cele aflate în căutarea unei slujbe. Dificultățile cu care se confruntă o femeie atunci când este în căutarea unui loc de muncă sunt alimentate de **normele sociale** care guvernează alocarea rolurilor de gen, pe de o parte, şi de **particularitățile cererii de muncă,** pe de altă parte. Normele sociale, împreună cu valorile asociate lor, acționează din cel puțin două direcții în sensul limitării accesului femeilor pe piața muncii.

În primul rând, în aproape toate societățile, femeia este „legată" de sfera privată, fiindu-i astfel alocat rolul principal în îndeplinirea activităților legate de gospodărie sau de îngrijirea membrilor familiei. Pentru a se achita corespunzător de aceste obligații considerate "naturale", activitatea unei femei trebuie să se desfăşoare, prioritar, *în* şi *pentru* gospodărie şi familie. Mai mult, recompensarea muncii depuse în gospodărie spre folosul membrilor ei vine în contradicție cu valorile general acceptate în aproape toate societățile: fiind o activitate alimentată de *dragoste*, îngrijirea copiilor, soțului sau a altor membri ai familiei nu poate fi evaluată pe piață. Sustrăgându-se astfel *principiului utilității*, munca desfăşurată în gospodărie rămâne de neprețuit. Din această perspectivă, este de aşteptat ca munca plătită a unei femei - desfăşurată pe o piață a muncii, de obicei în afara gospodăriei - să fie adeseori sancționată de comunitate şi privită ca o neglijare a îndatoririlor "naturale" ale femeii.

În al doilea rând, accesul femeilor şi bărbaților pe piața muncii este influențat într-o măsură semnificativă de aşteptările sociale conform cărora alegerea profesională a unui individ trebuie să fie în acord nu doar cu calificările lui ci şi cu disponibilitatea lui "naturală". În acest sens, definirea anumitor ocupații ca fiind exclusiv "masculine" sau "feminine", limitează accesul femeilor la slujbe care se presupune că necesită calități şi dispoziții percepute ca fiind în mod "natural" masculine: rezistență fizică, rezistență la stres, mobilitate etc.

Acțiunea constrângătoare a normelor şi aşteptărilor sociale legate de alocarea şi îndeplinirea rolurilor de gen este cu atât mai puternică în cazul unora dintre participante, care nu doar că au internalizat aceste norme ci se şi folosesc de ele în sensul auto-limitării accesului pe piața muncii. Pentru a exemplifica, iată un dialog purtat între moderator şi C.C. din Bârlad, în vârstă de 30 de ani, căsătorită şi cu doi copii.

Mod: *"Dar pentru un bărbat [a găsi un loc de muncă] este mai uşor decât pentru o femeie?"*

C.C., Bârlad: *"Bineînțeles că este mai uşor pentru un bărbat"*.

Mod: *"De ce?"*

C.C.: *"Noi, femeile, ştiți mai avem copii, mai trebuie să rămânem acasă, nu chiar întotdeauna găsim serviciu, bărbații mai uşor, ca şoferi, ca hamali, chiar şi vânzători cu ziare, pe când noi ca femei nu putem merge cu aşa ceva"*.

În contextul acestei analize, referirea la **particularitățile cererii de muncă** vizează structura cererii de muncă (adică tipurile de slujbe disponibile pe piață) şi preferințele angajatorilor pentru anumite categorii de candidați. Aceşti doi factori joacă, alături de normele sociale, un rol determinant în limitarea accesului femeilor pe piața muncii. Dintr-o perspectivă liberală, preferințele angajatorilor la fel ca şi structura ofertei locurilor de muncă sunt rezultatul acțiunii mecanismelor pieței: angajatorul se va orienta în mod legitim spre acei candidați care prin calificarea şi disponibilitățile lor îi pot asigura maximizarea profitului. Criticii acestei perspective susțin că, până şi în aceste condiții, preferința angajatorului pentru anumite tipuri de candidați nu este doar rezultatul unui calcul economic rațional ci este alimentată şi de stereotipurile şi prejudecățile pe care angajatorul le are cu privire la diverse categorii de candidați. Astfel, între două candidate de aceeaşi vârstă, cu calificare şi experiență similară, una căsătorită şi cu copii iar cealaltă necăsătorită, există o mare probabilitate ca angajatorul să o prefere pe cea de-a doua. De ce? Din perspectiva lui, a avea angajați dispuşi să lucreze ore suplimentare ar putea reprezenta una dintre căile de maximizare a profitului.

Întrucât angajatorul, „ştie" că femeile căsătorite şi cu copii au obligații familiale care nu le permit să lucreze multe ore în afara gospodăriei, el o va prefera pentru slujba oferită pe femeia necăsătorită. Acelaşi mecanism, bazat pe stereotipuri de gen, acționează şi atunci când preferințele angajatorilor se îndreaptă mai curând spre un bărbat decât spre o femeie (sau invers).

Problema preferințelor angajatorilor este surprinsă foarte bine de H.R. din Bârlad şi B.E. din Râmnicu Vâlcea, ambele căsătorite, prima şomeră, fostă muncitoare, iar cea de-a doua dactilografă, angajată în administrația publică de stat.

H.R., Bârlad: *"Şi în general persoanele care angajează, angajează mai uşor un bărbat decât o femeie. Deja de la o femeie se gândeşte, are o anumită vârstă, are copii, deja are nişte obligaţii, bărbatul nu, nu are obligaţii ... la noi cel puţin aşa se consideră".*

B.E., Râmnicu Vâlcea: *"Eu consider faptul că societatea noastră este una patriarhală, că bărbaţii preferă să angajeze bărbaţi, asta este mentalitatea, aşa au fost crescuţi, şi la rândul lor consideră că este mai comod să angajeze bărbaţi, discută altfel între ei. Aşa am văzut eu în viaţa de zi cu zi".*

În prezent, **bărbaţilor le este mai greu decât femeilor să-şi găsească un loc de muncă**. Apărut în contextul specific al discuţiilor cu participantele din Roman, acest discurs ar putea fi considerat la prima vedere un discurs local „reflectarea exclusivă a unei structuri particulare a pieţei muncii". Analiza lui relevă însă aspecte mai complexe, care oferă o indicaţie asupra faptului că acest discurs ar putea apărea şi în alte contexte ale României post-socialiste. În Roman, ca şi în multe alte oraşe din ţară, femeile şi bărbaţii au fost puternic afectaţi de şomaj ca urmare a restructurărilor economice ce au urmat după 1989. După cum indică însă participantele la focus grup, în prezent viaţa economică a oraşului este centrată pe activitatea unor/unei întreprinderi de confecţii şi tricotaje. În virtutea segregării ocupaţionale bazate pe gen - care acţionează în aproape toate contextele istorice şi geografice - industria locală de confecţii şi tricotaje se constituie într-un domeniu *feminizat*. În consecinţă, într-un oraş în care oferta locurilor de muncă este centrată pe ocupaţii "feminine", bărbaţii sunt dezavantajaţi, accesul lor pe piaţa muncii fiind limitat.

Perspectiva conform căreia **femeile şi bărbaţii îşi găsesc la fel de greu un loc de muncă,** apare ca o reevaluare a primei variante de discurs. Reconsiderând situaţia, participantele argumentează că lipsa locurilor de muncă şi vârsta înaintată sunt factori care, în prezent, afectează în mod egal femeile şi bărbaţii în privinţa accesului pe piaţa muncii.

Evaluând oportunităţile economice concrete disponibile femeilor, dar şi bărbaţilor, participantele la sesiunile de focus grup au apreciat că acestea sunt **puţine** şi în cea mai mare parte **neatractive**. Percepţia generală este aceea că, pentru femei asemenea lor, oferta reală a locurilor de muncă se rezumă la ocupaţii precum vânzătoare, barman, ospătar, patiser, brutar sau confecţioneră - toate fiind caracterizate în principal printr-un nivel salarial redus, de obicei minimul pe economie. De asemenea, condiţiile de muncă de multe ori necorespunzătoare contribuie semnificativ la scăderea interesului femeilor pentru unele dintre aceste ocupaţii. Stresul, neglijarea de către angajator a măsurilor de protecţie a muncii, dotarea deficitară cu grupuri sanitare reprezintă tot atâtea motive pentru a caracteriza un loc de muncă ca fiind neatractiv. Ilustrative în acest sens sunt relatările femeilor din Satu Mare despre condiţiile de muncă de la o întreprindere locală de mase plastice, unde ele sunt angajate:

N.S., Satu Mare: *"Legat de bârfă. Atâtea bârfe am auzit ca DM lucrează totuşi cu otrava asta şi sunt puse pe ele, nu ştiu, ceva toxic, ca să nu vadă ... dar nu ne-au spus nici în contract nici prin vorbă înainte de angajare că «Uite, o să lucrezi cu plastice din astea. [...] substanţe toxice. Şi am auzit multe lucruri că de asta oamenii se îmbolnăvesc, nu ştiu câte sarcini au pierdut femeile şi [...]. Eu, har Domnului, uite că nu am păţit nimic şi am*

un copil sănătos şi eu sunt sănătoasă. Dar şi asta nu-mi place, că lucram ... că se vede, eu am scăpat, dar la soacra mea, dacă nu foloseşte o cremă mai bună, i se usucă pielea (arată în jurul unghiilor de la mâini), că nici mănuşi nu ne dă, nimic.

M.R., Satu Mare: *"Dar probabil substanța ... nu e toxică pentru om? Substanța nu e toxică, poate de aia nu s-a specificat în contract. Sarcina se pierde dacă lucrezi foarte mult şi eşti obosita, stresată. Şi asta este..."*

Fluctuația mare a personalului caracteristică ocupațiilor mai sus menționate plasează angajații în poziții vulnerabile, aceştia putând deveni oricând victime ale abuzurilor angajatorilor. Abuzurile semnalate de femeile incluse în studiu sunt multiple (ex.: neîncheierea unui contract de muncă legal, hărțuire sexuală, nerespectarea obligațiilor salariale sau a drepturilor de tip concediu de odihnă, de maternitate etc.) şi orice protest din partea angajatului este contracarat de amenințarea pierderii locului de muncă.

În consecință locul de muncă „ideal" din perspectiva femeilor incluse în studiu trebuie să ofere nu doar un salariu mai mare ci să corespundă şi altor caracteristici la fel de importante legate de condițiile de lucru, de domeniul de activitate, de sectorul de proprietate (stat/privat), de locație. Descrierea generală a locului de muncă "ideal" se structurează pe 6 dimensiuni:

a) Condiții materiale şi psihologice la locul de muncă

- Condiții sanitare corespunzătoare (grupuri sanitare, încălzire);
- Asigurarea şi respectarea tuturor măsurilor de protecția muncii;
- Reducerea factorilor de stres. Tinerele femei din Reşița şi Satu Mare care lucrează în întreprinderi locale (de confecții, mase plastice) reclamă în mod special stresul la locul de muncă. Sursele de stres menționate pleacă de la tensiunea în relația cu superiorii, amenințarea permanentă cu pierderea postului sau cu sancțiunea salarială şi ajung până la interdicția de a vorbi cu colegele la locul de muncă. Stresul, în opinia lor, reduce randamentul angajatului, îl oboseşte, expunându-l totodată accidentelor profesionale. Pentru a evita astfel de consecințe, climatul de muncă trebuie să fie unul plăcut, familiar astfel încât angajatul să se poată comporta la locul de muncă *"ca şi acasă"* (***M.A, Satu Mare***);
- *Colectiv de muncă plăcut.* În aproape toate grupurile a fost menționată dificultatea de a lucra în colective feminine: bârfa, invidia, lipsa de suport sunt probleme care apar frecvent în astfel de colective. De aceea a avea *"colege prietenoase"* (***M.R. Satu Mare***) este exprimată ca una dintre condițiile importante ale locului de muncă ideal. În acelaşi timp, majoritatea respondentelor au declarat că preferă colectivele de bărbați, considerând că se pot baza pe ajutor şi respect în cadrul acestora. După cum aminteşte una dintre participantele din Satu Mare, *"între ei te simți doamnă"*.

b) Timpul la locul de muncă

- *Respectarea de către angajator a programului de lucru prevăzut în contract.* Acest aspect este menționat cu precădere de către femeile care au copii. Programul de lucru prelungit

nu doar le îngreunează îndeplinirea responsabilităților față de copii şi gospodărie ci le şi împiedică, în unele cazuri, să intre pe piața muncii;

- *Flexibilitatea programului de lucru.* Unele dintre participante ar aprecia posibilitatea de a lucra part-time sau la domiciliu în vederea suplimentării veniturilor. Acest aspect se relevă ca fiind important atât pentru femeile cu copii cât şi pentru cele fără copii dar care au ocupații care le-ar permite implicarea într-o activitate suplimentară (ex.: învățământ).

c) Legalitatea relației angajator – angajat

- *Contractul de muncă.* Existența unui contract de muncă, scris, ale cărui condiții să fie agreate de cele două părți - angajator şi angajat - este fundamentală. Această măsură oferă angajatului posibilitatea legală de a-şi revendica drepturile (salariale, de concediu etc.) în condițiile în care acestea nu ar fi respectate.

d) Domeniul de activitate şi locația locului de muncă

În privința domeniilor de activitate „ideale", în cadrul discuțiilor nu au fost înregistrate foarte multe mențiuni, cele mai multe participante neexprimând preferințe particulare în acest sens. Munca în străinătate este amintită doar într-unul dintre grupuri, la Roman: „în afară" munca „este apreciată", de aceea remunerarea corespunzătoare a unei munci depuse este un motiv suficient pentru a accepta o slujbă în străinătate chiar atunci când slujba nu este plăcută. În schimb, pentru nivelul remunerațiilor din țară, un astfel de compromis este de neacceptat. Atât timp însă cât locul de muncă oferă condiții salariale şi de muncă corespunzătoare, locul de muncă „ideal" poate fi chiar şi în țară, iar ocupațiile pot varia de la agent turistic (mențiune apărută în Năvodari, Roman şi Satu Mare), operator computer sau contabilă, la baby-sitter, secretară, menajeră sau chiar lucrătoare în comerț (ex.: vânzătoare). Merită totuşi amintită o mențiune care a apărut în trei grupuri diferite: implicarea într-o afacere de tip multi-level marketing cum ar fi Avon, Oriflame sau Zepter. Beneficiile percepute ale acestei activități sunt: posibilitatea unui câştig substanțial, în timp; posibilitatea de "învățare din mers" a acestei activități, prin permanenta susținere asigurată de un mentor sau îndrumător mai experimentat; dezvoltarea abilităților personale (ex.: comunicare, negociere); program flexibil; sentimentul că eşti "propriul tău stăpân".

Cu toate acestea, în cadrul discuțiilor a fost vehiculată şi o altă idee importantă: aceea că există anumite domenii de activitate inaccesibile femeilor "de rând":

B.E., Râmnicu Vâlcea: *"[M-aş face] Funcționar la bancă, să fie un program fix cu un venit relativ mare care să asigure stabilitate şi linişte".*

M.I.: *"Funcționar la bancă e mai greu la femeia de rând, cel mult îşi caută croitor, confecționer".*

Remarca lui M.I. sugerează că perspectivele profesionale menționate de către respondente sunt nu doar rezultatul evaluării oportunităților de muncă existente în cadrul comunității şi/sau a competențelor personale. Orientarea către un anumit loc de muncă/domeniu de activitate este ghidată şi de percepția asupra poziției pe care propria persoană o ocupă în ierarhia socio-economică a comunității. Din această perspectivă, evaluarea realistă a acestei poziții ar putea

preveni frustrarea pe care "femeia de rând" ar putea-o resimți ca urmare a neconcordanței dintre așteptările ei legate de locul de muncă "ideal" (*"funcționar la bancă"*) și oportunitățile care îi sunt accesibile (*"croitor", "confecționer"*).

e) Remunerație

- Angajatorul trebuie să asigure *plata orelor suplimentare,* în condițiile în care totuși prelungirea programului de lucru este necesară;
- *Nivelul salarial trebuie să fie satisfăcător.* În ceea ce privește pachetul salarial așteptat de către femeile incluse în studiu, o discuție între două subiecte din Târgu Mureș relevă faptul că nivelul „satisfăcător" al remunerației poate fi stabilit din două perspective distincte. Una, care poate fi caracterizată ca fiind *orientată spre utilitate,* raportează cantitatea de muncă depusă la remunerația primită: în aceste condiții, nivelul salarial trebuie să fie stabilit în acord cu cantitatea și calitatea muncii efectuate. Cealaltă, *orientată spre nevoi,* raportează remunerația primită la nevoile angajatului. Cele mai multe dintre participante adoptă această a doua perspectivă, existând în acest caz o posibilitate mai mare de a fi nesatisfăcute de nivelul salarial "oricare ar fi acela" decât dacă ar adopta perspectiva *orientată spre utilitate*. Pentru a ilustra ambele perspective, redăm aici discuția dintre cele două participante amintite mai sus:

E2, Târgu Mureș: *"Nu zic că sunt foarte mulțumită, că nu sunt foarte mulțumită, dar pentru cât lucrez câștig bine. Că nu lucrez într-un bar...*

E1: *Ești fericită.*

E2: *Și am și condiții, dar...*

A3: *Câștigă bine, o duce bine, are șef bun și nu-i ajung banii. Nivelul de viață [...] Ea zice că este destul de bine.*

E2: *Pentru cât lucrez, sunt.*

A3: *Dar e diferența între salariu și cât îți trebuie, că măcar să poți să îți achiți facturile. Dacă stai să te gândești, cred că nici atâta nu câștigi, cât să-ți rezolvi lunar facturile."*

f) Sectorul de activitate

- *Stabilitatea* este percepută ca fiind unul dintre atributele cheie ale locului de muncă "ideal". Stabilitatea este conferită de siguranța locului de muncă, a salariului și de respectarea drepturilor angajatului de către angajator. În opinia unora dintre femeile incluse în studiu, aceste condiții sunt asigurate de locurile de muncă din sectorul de stat. Prin opoziție, munca „la patron" este percepută ca fiind o opțiune nesigură, angajatul fiind plasat într-o poziție vulnerabilă, putând deveni ușor victima abuzurilor angajatorilor. Posibilitatea de a fi concediat oricând, de a nu beneficia de drepturile prevăzute în contractul de muncă (remunerație, concediu, asigurare în caz de accident profesional etc.) sunt percepute ca fiind riscurile pe care le implică munca în sectorul privat. Cu toate acestea, perspectiva angajării "la patron" nu este neglijată din cel puțin două motive. În primul rând, remunerația oferită angajaților din domeniul privat este, cel mai adesea, mai mare decât

cea oferită angajaților dintr-o instituție de stat. În al doilea rând, găsirea unui loc de muncă în sectorul de stat este o întreprindere dificilă, percepția generală fiind aceea că pentru a obține o astfel de slujbă o persoană trebuie să beneficieze de resurse materiale (pentru a ”cumpăra” postul) şi/sau de un capital social semnificativ (relații, “pile”).

- *Inițiativa privată* nu este neglijată nici ea ca şi opțiune economică viabilă, deschisă femeilor. În cele mai multe grupuri, femeile susțin că locul de muncă ”ideal” este acela în care persoana dispune de timpul şi de resursele ei, în care ea poate beneficia din plin de efectele muncii depuse. Sau după cum spune ***N.S.*** din ***Satu Mare:*** *“Ideal ar fi să fiu eu şefa mea, să-mi fac o firmă, o firmă unde fac tot eu”.*

2. V. Identificarea elementelor cheie ale modalităților de intervenție la nivelul comunității locale[15]

Ca urmare a cercetării de teren, s-a observat o foarte frecventă raportare la noțiunea de „stat” în momentul în care se discuta ceea ce s-ar putea face pentru a sprijini accesul femeilor pe piața muncii. Statul este cel prin intermediul căruia se poate face ceva pe plan local, existând la limită chiar o suprapunere între noțiunea de comunitate şi cea de stat.

Asocierea mai multor femei, eforturile individuale au sens abia în momentul în care statul a făcut primii paşi către dezvoltarea economică a zonei şi, implicit, către crearea de locuri de muncă, în momentul în care există cadrul legislativ adecvat şi un sistem de control al aplicării legilor. În lipsa acestora nu prea este nimic de făcut şi totul devine un perpetuu cerc vicios. Un sprijin destul de important poate veni din partea mass-media.

Un număr mai mare şi mai diversificat de locuri de muncă ar fi unul din elementele-cheie la acest nivel. Stabilirea ca obiectiv din partea statului a dezvoltării economice a unei anumite zone, aduce după sine investiții şi creare de locuri de muncă. Măsurile de stimulare a angajării femeilor tinere nu au relevanță în lipsa acestora. În plus, penuria de locuri de muncă pe plan local generează corupție (posturile se “vând pe bani”), încălcarea drepturilor la angajare şi la locul de muncă, generează exploatarea la maxim a angajaților. Mai mult, în aceste condiții, angajații “acceptă orice” pentru un loc de muncă. Utilă ar fi o diversificare a ofertei pe piața muncii deoarece posibilitățile de lucru pentru femei sunt frecvent limitate la comerț (vânzător) şi croitorie. Această diversificare trebuie gândită în corelație cu stimularea muncii la domiciliu şi cu locuri de muncă în care programul este adecvat şi femeilor cu copii. S-ar mai putea înființa organizații la nivel local pentru îngrijirea persoanelor bolnave sau a copiilor (tip baby-sitting) prin care s-ar crea locuri de muncă pentru femeile tinere.

Un bun sistem de control al aplicării legilor ar fi un alt element-cheie. Ceea ce ar trebui controlat sunt exact acele prevederi legislative ce nu sunt respectate şi care au fost amintite preponderent ca dificultăți întâmpinate pe piața muncii sau încălcări de drepturi. Acestea ar

[15] Notă: Modalitățile de intervenție cu scopul de a sprijini accesul femeilor pe piața muncii sunt tratate în prezentul raport pe următoarele nivele rezultate ca urmare a cercetării de teren:

- contribuții din partea statului; se au în vedere măsurile de sprijinire venite din exterior și sunt cuprinse în cadrul capitolului 4;

- contribuții ale unui colectiv de femei; se au în vedere situațiile în care se discută ceea ce pot face împreună mai multe femei cu aceleași probleme pentru a accede mai ușor pe piața muncii; acestea sunt analizate în cadrul capitolului 6;

- contribuții individuale; se au în vedere modalitățile prin care individul întrevede posibilitatea de a-și crește șansele accederii pe piața muncii; acestea sunt analizate tot în cadrul capitolului 6.

cuprinde mai ales: încheierea cărţilor de muncă; acordarea concediilor plătite (de odihnă, medical); supravegherea virării de către angajator către bugetul de stat a contribuţiilor salariatului; salariile să nu fie sub limita salariului minim pe economie; verificarea autenticităţii posturilor scoase la concurs şi a criteriilor de alocare a acestora; supravegherea eliminării discriminărilor pe criterii de vârstă şi sex sau cum se exprima cineva:

M.A., Târgu Mureş: *"Drepturile să fie reale nu ceva închis numai pe nişte hârtii (...) Deci efectiv în practică să fie egalitatea".*

În cazul în care o persoană depune plângere pentru încălcarea unor drepturi privind accesul pe piaţa muncii, trebuie să existe o instituţie care să supravegheze derularea acelei reclamaţii. Până când nu se vor vedea roadele acestui sistem de supraveghere, va plana suspiciunea că "oricum, nu se rezolvă nimic".

O altă categorie de intervenţii din partea statului ar fi cea a facilităţilor acordate angajatorilor. Modalitatea concretă de intervenţie ar fi aceea a unor facilităţi fiscale (ex.: reduceri de impozite) în momentul angajării femeilor cu vârsta peste 30 ani sau a celor cu copii. În privinţa celor ieşite de curând de pe băncile şcolii se pune problema experienţei pe care nu au avut ocazia să o acumuleze. Se cunoaşte în general faptul că există facilităţi fiscale pentru angajarea proaspeţilor absolvenţi, dar aici sunt incluşi doar absolvenţii anului trecut (2002). Statul ar trebui să găsească o modalitate de a fi incluse în categoriile pentru care se acordă facilităţi şi celelalte femei tinere şi fără experienţă în câmpul muncii.

Un element important pentru a accede la un loc de muncă este calificarea. Am tratat în cadrul acestui obiectiv al raportului situaţiile în care este amintită necesitatea **înfiinţării** unor cursuri de calificare/recalificare în sprijinul femeilor care vor să intre pe piaţa muncii sau doresc să-şi schimbe locul de muncă[16]. Ceea ce a fost adus în discuţie este costul ridicat al unui curs de calificare/recalificare. Ţinând cont de faptul că beneficiarii acestor cursuri sunt în principal persoanele care nu au un loc de muncă este de înţeles accentul care se pune pe rolul statului de a înfiinţa astfel de cursuri gratuite sau măcar la un preţ rezonabil. De altfel şi în eşantionul nostru, persoanele care au pus accentul pe această modalitate de intervenţie sunt persoane preponderent casnice sau şomere. Unele din participantele la discuţii refuzau însă asumarea riscului de a urma un astfel de curs în lipsa garanţiilor că la finalizarea acestuia "ţi se asigură un loc de muncă". Aşa numitele calificări la locul de muncă au fost apreciate ca utile în special pentru tinerii fără experienţă. Tematica acestor cursuri trebuie să fie una variată şi utilă. Prin intermediul *Oficiului de plasare a forţei de muncă* s-ar putea organiza cursuri prin care să se predea cum trebuie alcătuit un CV, cum trebuie o persoană să se prezinte la un interviu. Cursurile nu trebuie să se ocupe de domeniile în care există deja o inflaţie de forţă de muncă, ci să le dea posibilitatea recalificării pentru un post unde ar avea mai multe şanse.

A.V., Roman: *"Cursurile la forţele de muncă nu se fac decât pentru vânzător şi confecţioner[17]. Mi se pare stupid".*

---

[16] Situaţiile în care se vorbea despre dorinţa de a urma cursuri cu scopul creşterii numărului de calificări avute de o persoană, le-am considerat ca făcând parte din categoria contribuţiilor la nivel individual cu scopul creşterii şanselor de acces pe piaţa muncii şi au fost tratate în cadrul capitolului anterior.

[17] Acestea ar fi în Roman singurele domenii în care o femeie îşi poate găsi de lucru şi unde există suficientă forţă de muncă calificată pentru aceste domenii.

Alte modalități de intervenție din exterior de a sprijini accesul femeilor pe piața muncii ar mai include:

- difuzare de informații utile în domeniu;
- consiliere gratuită;
- un birou de forță de muncă la nivel local;
- organizarea mai frecventă a bursei locurilor de muncă la nivel local.

Mass-media îşi are şi ea rolul în acest proces şi anume:

- atunci când există încălcări ale drepturilor, aceasta poate face publică respectiva problemă; individul devine astfel „auzit" şi nu riscă muşamalizarea nedreptății la care a fost supus;
- difuzează informațiile privind locurile de muncă disponibile, privind programarea concursurilor pentru ocuparea acestora;
- poate explica rolul pe care îl pot avea persoanele mai influente dintr-o comunitate, persoanele care "au bani".

În spatele celor discutate în acest subcapitol se află şi o mentalitate adânc înrădăcinată a unui stat de tip paternalist, răspunzător de bunăstarea indivizilor. Statul are obligația de a interveni, inclusiv în sectorul privat, pentru protejarea celor defavorizați; cuvântul de ordine este disciplina. Patronilor trebuie să li se "impună cu bățul":

M.R., Satu Mare: *"Tu eşti în domeniu, trebuie să angajezi în anul acesta 10 fete dar cu acte. (...) Să-i țină acolo cum a fost când a trăit şi Ceauşescu. Ai terminat şcoala, direct la muncă cinci ani de zile şi îți făcea contract şi nu scăpai fără loc de muncă".*

P.G., Roman: *"Atât timp cât nu se sprijină tineretul sub nici o formă ... înainte se dădeau apartamente, se dădeau în rate, erau dobânzi mici. Nu e nici un sprijin din partea nimănui".*

2. VI. Identificarea gradului de implicare şi risc asumate la nivel individual şi de grup

2. VI. 1. Nivelul individual

Creşterea accesului pe piața muncii şi, implicit, îmbunătățirea calității vieții sunt obiective importante în viața oricărei femei active, atingerea lor depinzând într-o foarte mare măsură de asumarea unor inițiative şi riscuri individuale.

Tipurile de risc şi inițiativele pe care femeile incluse in studiu sunt dispuse să şi le asume în vederea atingerii obiectivelor mai sus menționate sunt diverse, ele variind în funcție de preferințe, pregătire şcolară şi profesională, convingeri, resurse disponibile şi capital social etc. Cu toate acestea, analiza discuțiilor din cadrul grupurilor a relevat faptul că definirea, în scop instrumental, a două categorii de femei - femeia - angajat şi femeia - întreprinzător privat - facilitează identificarea şi analiza tipurilor de risc şi a gradului de implicare asumat la nivel individual.

A. FEMEIA - ANGAJAT

Întrebate ce strategii concrete ar putea adopta pentru a-şi creşte şansele de a găsi un loc de muncă pe măsura aşteptărilor lor, participantele au oferit răspunsuri variate care însă pot fi grupate în următoarele categorii:

a) Recalificarea profesională şi educaţia continuă.

Învățarea unei meserii noi, instruirea în tehnici de calcul, învățarea unei limbi străine sunt inițiative individuale care în opinia respondentelor le pot creşte şansele de acces pe piața muncii. Cu toate acestea strategiile mai sus menționate prezintă trei inconveniente majore: i) consumă timp (*„te trezeşti ca eşti deja bătrână şi nu mai îndeplineşti condiţiile de vârstă”,* ***L.P., Reşiţa***); ii) nu sunt susținute de sesiuni prealabile de consiliere şi orientare a persoanelor către domenii în care înclinațiile şi experiența lor ar putea fi valorificate la maximum; iii) cele mai multe cursuri de recalificare profesională nu sunt adaptate cerințelor reale ale pieței.

b) Căutarea unui loc de muncă „din uşă în uşă”.

Această strategie poate fi eficientă atât timp cât există convingerea că un angajator poate aprecia în final insistența şi „tupeul” (**A1, Târgu Mureş**) persoanei care solicită un loc de muncă. Tehnica din „uşă în uşă” este însă percepută ca având asociat şi un grad înalt de risc de eşec, datorat în special necunoaşterii de către potențialul candidat a preferințelor angajatorului.

A1, Târgu Mureş: *“Dacă de mâine nu aş avea loc de muncă - asta am vrut să fac şi anul trecut, pentru ca am avut ceva probleme - mi-am spus că-mi scot costumul de la naftalină şi încep de luni, la fiecare firmă cer audiență la director. Şi mă duc la firme şi la directori şi la şefi până poate că unuia îi voi fi simpatică şi îmi va spune: «Hai, că-ți dau o şansă!».*

A3:*Tu crezi că dacă nu are angajare te primeşte?*

A1: *Poate le pic, aşa...*

A3: *Te duci la noroc.*

A1: *Poate am noroc, păi numai pe noroc, pentru că nu-i cunosc, nu mă cunosc. Dar aşa aş încerca”.*

c) Cultivarea capitalului social (“pile”).

Capitalul social este privit ca un factor important care poate contribui la minimizarea eşecului în procesul de căutare a unui loc de muncă. Intenția de a spori “pilele” este privită ca o strategie viabilă, cu atât mai mult cu cât majoritatea participantelor sunt de părere că locurile de muncă “bune” se obțin în baza “pilelor”.

d) Sporirea resurselor materiale.

Sporirea resurselor materiale este unul dintre **scopurile** principale ale găsirii unui loc de muncă. Cu toate acestea, femeile incluse în studiu arată că resursele materiale, alături de capitalul social constituie şi un **mijloc** care facilitează accesul pe piața muncii. În multe dintre cazurile relatate de către respondente, resursele materiale foloseau la “cumpărarea” unui loc de muncă. Totuşi, nici chiar “cumpărarea” unei slujbe nu-i oferă angajatului siguranța postului. Iată ce relatează în această privință ***V.D din Alexandria:***

"[...] Am lucrat şi aici la hotel, am intrat printr-o relație, mi-au cerut plocon, le-am dat şi după doi ani de zile s-a schimbat conducerea şi s-a restructurat. În orice caz, n-am mai dorit ca barman sau ospătar."

e) Schimbarea domeniului de activitate sau a locului de muncă.

Această strategie este menționată ca fiind, în teorie, o strategie viabilă, mai ales pentru femeile care nu sunt satisfăcute de locul de muncă pe care îl au în prezent. În practică însă, schimbarea locului de muncă sau a domeniului de activitate se dovedesc a fi inițiative riscante, generând rezistență din partea femeilor în adoptarea lor. Rezistența potențială la schimbările legate de carieră poate fi rezultatul evaluării **competențelor personale** pe de o parte, a condițiilor oferite de noul loc de muncă, pe de altă parte.

Neîncrederea în capacitățile personale de adaptare la schimbări profesionale, conjugată cu preferința pentru un anumit domeniu de activitate o fac pe una dintre respondente să declare:

"[...] Tot în învățământ. Nu mă închipui făcând altceva. Deci n-aş putea să fac altceva" (***K., Târgu Mureş,*** *25 de ani, necăsătorită, educatoare*)

Greu de acceptat este şi **nesiguranța**, inerentă de altfel oricărui domeniu de activitate care funcționează pe principii de profit şi/sau performanță. Eşecul profesional, neintegrarea în colectivul de muncă, restructurările sau chiar falimentul angajatorului sunt percepute ca riscuri importante cu care se confruntă o femeie pe piața muncii. În consecință, nevoia de a minimiza riscul cu orice preț poate duce la frânarea inițiativelor de schimbare a locului de muncă sau a domeniului de activitate. Mai mult, **frica** de a nu face față solicitărilor unui loc de muncă nou şi mai ales de *"a pierde şi ce ai avut"* (***L.P., Reşița***), este simptomatică pentru rezistența potențială pe care femeile incluse în studiu o manifestă față de adoptarea unor schimbări în viața lor profesională.

În anumite situații, simpla manifestare a **intenției** de schimbare a locului de muncă constituie un risc. Într-un oraş mic asemenea Romanului, există o probabilitate foarte mare ca angajatorul curent să afle într-un timp foarte scurt de intenția sau demersurile unuia dintre angajații săi de a-şi găsi un alt loc de muncă. În aceste condiții, potențiala plecare a angajatului poate fi considerată de către patron drept un prejudiciu adus firmei/întreprinderii. În consecință, patronul poate decide să-l sancționeze pe angajat prin concediere.

Dincolo de riscurile asociate fiecăreia dintre strategiile mai sus menționate, unele respondente atrag atenția că **prezența unei femei pe piața muncii** poate constitui de multe ori un risc în sine. Munca în afara gospodăriei atrage nu doar implicarea mai redusă a femeilor în viața de familie ci şi neglijarea îndatoririlor casnice. Această poziție, adoptată de femei căsătorite şi necăsătorite deopotrivă, prezintă munca plătită şi viața de familie ca două realități ireconciliabile:

A2, Târgu Mureş: *"În primul rând trebuie să laşi familia deoparte dacă ai un loc de muncă. Ori una faci bine, ori alta.*

E1: *Ori faci carieră, ori rămâi femeie casnică."*

B. FEMEIA - ÎNTREPRINZĂTOR PRIVAT

Inițiativa privată este percepută aproape în unanimitate ca o oportunitate economică care poate contribui semnificativ la bunăstarea femeilor. Deschiderea unei afaceri proprii oferă unei femei nu doar posibilitatea îmbunătățirii situației financiare, ci îi asigură şi un grad mai mare de autonomie şi putere de negociere a poziției şi rolurilor ei, atât în cadrul sferei publice (ex.: piața muncii) cât şi a celei private (ex.: familie).

Domeniile în care, în opinia participantelor, se poate deschide o afacere variază de la construcții (propuse de femei din Năvodari şi Râmnicu Vâlcea), la turism (Năvodari, Roman şi Satu Mare) sau comerț. Comerțul este menționat ca domeniu preferat pentru deschiderea unei afaceri proprii de către femeile din Roman: într-un oraş mic şi afectat profund de sărăcie, asemenea oraşului Roman, oamenii se aşteaptă ca beneficiile investițiilor lor să fie imediate. În consecință, se orientează spre domenii precum comerțul, în care nivelul investiției este redus, circulația capitalului este mare, iar profitul - chiar şi mic - este imediat.

Deşi inițiativa privată este apreciată ca o oportunitate economică importantă pentru femei, participantele consideră că piedici de diverse tipuri şi riscurile asociate fac aproape imposibilă pentru ele o astfel de întreprindere. **Lipsa resurselor materiale ce pot fi investite** este menționată ca fiind principalul obstacol în calea deschiderii unei afaceri proprii, cu atât mai mult cu cât solicitarea unui credit bancar nu este percepută ca o soluție: nivelul ridicat al dobânzilor face ca orice investiție să fie neprofitabilă, existând în plus, pentru femei asemenea celor incluse în studiu, amenințarea de a se afla în imposibilitatea de a rambursa creditul. Din această perspectivă, inițiativa privată rămâne deschisă doar acelor persoane care "au banii lor" sau care pot dispune de fondurile necesare deschiderii unei afaceri din alte surse decât instituțiile bancare: familia, prietenii.

Obstacolele de ordin financiar nu sunt însă singurele motive pentru care inițiativa privată poate fi considerată o opțiune economică neatractivă. A conduce o afacere proprie presupune confruntarea zilnică nu doar cu riscul eşecului financiar ci şi cu **oboseala şi stresul** asociate eforturilor de a transforma afacerea într-o întreprindere profitabilă. De asemenea, o femeie care încearcă să-şi asigure succesul propriei afaceri va lucra mai multe ore în afara gospodăriei decât o alta care este doar angajată cu un program fix. În acest sens, prețul reuşitei în sfera publică (afacerea proprie) poate fi **eşecul în sfera privată** (viața de familie):

N.S., Satu Mare: *"Ideal ar fi să fiu eu şefa mea, să-mi fac o firmă, o firmă unde fac tot eu.*

M.A.: *Da, dar ai deveni mai stresată.*

N.S.: *Poate...*

M.A.: *Mai cu probleme, cu bătăi de cap. A fost, am trăit, am încercat şi perioada aceasta. Sunt pe apele mele, mă asigur pentru zilele respective, dar viața mea de familie nu este. Te gândeşti numai că trebuie să achit factura respectivă, aia trebuie plătită, aia trebuie plătită. Unde să găsesc marfa respectivă cât mai ieftină ca să obțin adaosul...? Nici aşa nu e bine."*

2. VI. 2. Nivel de grup

În lumina variatelor riscuri pe care le implică strategiile individuale de creştere a şanselor

de acces pe piața muncii, participantele la discuții au fost solicitate să evalueze şi **asocierea femeilor** ca posibilă strategie.

Deşi susțin ideea asocierii femeilor, majoritatea respondentele consideră că inițiativa trebuie să aparțină unei persoane cu calități de lider, o femeie *"cu curaj, cu tupeu să bată cu pumnul în masă",* dar mai ales *"cu bani"*. Cu toate acestea, unele participante sunt neîncrezătoare în posibilitatea ca o astfel de femeie, cu putere şi influență, să aibă interesul şi dorința de a se implica în forme asociative destinate sprijinirii femeilor în general şi altor categorii defavorizate în special.

Dincolo de dificultatea găsirii unei femei-lider, *„mai mult bărbat decât femeie"* (***M.I., Roman***), frica sancțiunilor sociale face ca asocierea să fie privită atât ca un **risc individual** cât şi de **grup** pe care multe femei nu sunt dispuse să şi-l asume:

M.I., Roman: *"Nu ai cu cine aici.*

Mod: *De ce spui asta?*

M.I.: *Pentru că mulți stau retraşi. Le e frică să vorbească. Le e frică: «oare ce o să-mi zică ăla, oare mai pot ieşi pe stradă».*

G.M.: *Le e frică de repercusiuni. În primul rând e vorba de curaj şi fiecare zice «am alte probleme, am alte obligații, nu am timp să umblu». Curajul ... Şi în momentul când faci o asociație să ai într-adevăr ceva de spus, nu ca să vadă lumea că noi suntem o asociație..."*

2. VII. Identificarea modalităților concrete de intervenție la nivel colectiv şi individual

2. VII. 1. Modalități de intervenție la nivel colectiv

Modalitățile de intervenție în scopul creşterii accesului femeilor pe piața muncii din partea unui colectiv de femei au fost analizate pornind de la răspunsuri la întrebări precum: "Ce pot face împreună mai multe femei ca voi în acest sens?"; "Ce succes credeți că ați avea dacă v-ați asocia mai multe femei pentru (a vă sprijini reciproc şi) a vă rezolva problemele comune legate de muncă şi viața de familie?".

Acțiunea colectivă a mai multor femei pentru a-şi creşte şansele de a accede pe piața muncii se încadrează în principal următoarelor tipuri:

- asociere în vederea exercitării unor presiuni;
- formarea unor asociații cu scop de sprijinire a persoanelor aparținând unor categorii vulnerabile.

Asociere în vederea exercitării unor presiuni.

Una din formele de exercitare a presiunilor este aceea a organizării de mitinguri sau manifestații de protest; efectul acestora este considerat unul relativ redus în oraşe ca cele din eşantionul nostru, adică în oraşe destul de mici, comparativ cu situația unui miting în Bucureşti în fața unei instituții cu putere de decizie cum ar fi Parlamentul. La locul de muncă se pot organiza sindicate care în cazuri extreme pot organiza greve. Tipurile de „revendicări" în astfel

de situații ar include: locuri de muncă pentru femei, angajarea femeilor cu copii, respectarea programului de lucru, probleme legate de salarii (acordarea minimului pe economie, plata la timp, etc.), stabilirea exactă a îndatoririlor la locul de muncă (eliminând cerința frecventă din partea angajatorilor de a îndeplini şi alte sarcini).

În cadrul unei comunități se poate sensibiliza opinia publică asupra problemelor specifice femeilor, în speranța că „cei cu bani" vor lua inițiativa; am aminti aici rolul unei organizații a femeilor care ar putea semnala căi de remediere pentru diferitele probleme.

M.I., Roman: *"Uitați cum a zis ... croitoria ... s-ar mai putea face şi altceva în afară de croitorie. S-ar putea face o fabrică de ciorapi."*

Formarea unor asociații cu scop de sprijinire a persoanelor aparținând unor grupuri vulnerabile

Asocierea unui colectiv de femei în cadrul unei comunități locale se poate realiza cu un scop bine definit:

- pentru sprijinirea femeilor maltratate;
- pentru îngrijirea persoanelor vârstnice şi/sau bolnave;
- pentru îngrijirea reciprocă a copiilor.

Beneficiul, pe lângă furnizarea de servicii, este acela al creării de locuri de muncă pentru femei.

Sunt menționate asocieri şi pentru scopuri mai puțin determinate; este vorba în principal de asociații bazate pe schimbul de informații, pe îndrumare şi susținere reciprocă. Se semnalează utilitatea schimbului de informații privind locurile de muncă, privind facilitățile existente pentru îngrijirea şi educarea copiilor. Avantajele derivă din faptul că cele ce ar face parte din respectiva asociație ar proveni din medii diferite şi ar avea deci şi experiențe diferite. A face parte dintr-o organizație bazată pe întrajutorare înseamnă un sprijin moral extrem de necesar.

Cele care îşi exprimă încrederea în succesul unei asocieri a femeilor pentru rezolvarea propriilor probleme folosesc şi alte tipuri de argumente:

- succesul la nivel de grup este mai mare decât cel la nivel individual; revendicările, nemulțumirile sunt mai degrabă luate în considerație dacă vin din partea unui colectiv; riscul de a ți se desface contractul de muncă în momentul în care se sesizează angajatorul de încălcarea unui drept scade, dacă acest demers este făcut organizat de către un grup;
- femeile pot să facă față multor situații, pot oferi foarte multe; condiția este să fie încrezătoare în propriile forțe, aspect ce poate fi cultivat în cadrul unei asociații.

Vom încerca să identificăm şi argumentele în virtutea cărora cineva îşi poate exprima neîncrederea că o astfel de asociație se poate constitui şi/sau avea succes.

Există trei tipuri de argumente în acest sens:

a) Statul are rolul esențial

Vorbeam într-un capitol anterior despre faptul că asocierea mai multor femei are sens, în opinia persoanelor investigate de noi, abia după ce statul a făcut primii paşi spre dezvoltarea economică, spre crearea unui cadru legislativ adecvat, dar şi a unui sistem de supraveghere a aplicării legilor. Remarcile frecvente au fost legate de faptul că mai multe femei, mai ales în

aceeaşi situaţie nu pot face nimic fără sprijin din partea statului. Drepturile existente trebuie să depăşească faza de "drepturi pe hârtie" şi să devină drepturi aplicate sau cum se exprima cineva "drepturile să fie reale."

A1, Târgu Mureş: *"[...] până atunci nu ai ce face. Degeaba ne adunăm noi femeile."*

b) Implicarea în forme asociative poate avea repercusiuni neplăcute asupra femeilor

S-a pus accentul pe existenţa unei temeri de implicare într-o asociaţie. Această teamă poate fi generată de modul în care se vor raporta cunoscuţii la tine, dar şi de posibile consecinţe – "se poate să nu-ţi fie bine". Neimplicarea creşte cu atât mai mult cu cât ai nevoie de susţinere din partea celorlalţi. Şansele ca şi ei să se implice în rezolvarea respectivei probleme sunt minime deoarece le e frică să vorbească, le e teamă de repercusiunile posibile sau pur şi simplu sunt prea "ocupaţi." Consecinţa? Descurajarea celui în cauză a cărei decizie va fi de a nu se implica.

c) Mentalităţile unor femei fac imposibilă constituirea unor forme asociative în care să fie implicate femei

Femeile nu luptă pentru drepturile lor. Aceasta pentru că:

- sunt prea ocupate cu probleme ce ţin de gospodărie şi creşterea copilului şi nu sunt dispuse să aloce din timpul şi energia lor pentru activitatea unei asociaţii;
- sunt adepte ale rolului tradiţional al femeii în gospodărie – *"femeia este pentru ca să nască, să facă curăţenie şi să crească copilul şi bărbatul aduce banii, îi pune jos, şi tu faci totul."* (***M.A., Satu Mare***) ; aceasta înseamnă că ele nici nu au un interes real pentru creşterea accesului pe piaţa muncii.

Femeile nu pot fi unite. Într-un colectiv de femei intervine întotdeauna invidia şi râca, astfel că este greu de crezut în funcţionarea unei asociaţii a femeilor.

Lipsa persoanei care să ia iniţiativa. Înfiinţarea unei asociaţii are un criteriu de bază: este nevoie de cineva care să aibă această iniţiativă. La acestea se adaugă banii şi timpul necesar demersurilor în acest sens. Principiul "bogaţii susţin săracii" pare să funcţioneze extrem de bine. Cei care trebuie să iniţieze înfiinţarea unei asociaţii sunt cei mai avuţi din localitate, iar destinatarii asociaţiei respective ar fi persoanele mai defavorizate. În această privinţă, au apărut semnele de întrebare inevitabile legate de interesul celor "cu bani" de a se implica în activităţile "de caritate" cum sunt numite de una din participantele la discuţii. Chiar şi în lipsa acestui interes, sectorul privat din care se presupune că fac parte cei cu bani, ar putea contribui lunar cu o sumă pentru susţinerea celor defavorizaţi.

M.I. Roman: *„Sunt atâtea privatizări. Fiecare patron ar putea să facă în fiecare lună o cotizaţie acolo pentru fiecare, cât de mică."*

2. VII. 2. Modalităţi de intervenţie la nivel personal

În cadrul acestui sub-punct, se analizează modalităţile prin care individul întrevede posibilitatea de a-şi creşte şansele accederii pe piaţa muncii.

Raportarea subiecţilor la această întrebare se face indicând fie modalităţile concrete prin care ei întrevăd această creştere a şanselor, fie aducând argumente prin care justifică opinia conform căreia nu este nimic de făcut, iar contribuţia individuală este una nulă.

Modalitățile de intervenție la nivel personal pot fi încadrate în următoarele categorii mari:

- de tip educațional;
- contribuții ce țin de efortul şi perseverența fiecăruia.

Contribuții de tip educațional

Creşterea şanselor de acces pe piața muncii se face prin perfecționare, printr-o pregătire foarte bună. Fiind foarte bun în ceea ce faci, nimeni nu te poate da deoparte, nimeni nu te poate supune unor probe cărora să nu le faci față.

O altă strategie ar fi o acumulare de calificări; varietatea acestora asigură în viitor o creştere a şanselor de a găsi un loc de muncă. Niciodată nu poți să ştii ce şanse ți se oferă şi trebuie să fii pregătit.

Contribuții ce țin de efortul şi perseverența fiecăruia

Cele care folosesc argumente de acest tip, pun accentul pe efortul individual, pe perseverență, dar şi acțiune; acestea ar fi "cheile" reuşitei individuale. Raportarea se face la situații de viață individuale cărora le-ar fi fost greu să le facă față în lipsa acestor calități. În cazul în care cineva nu are un loc de muncă şi este disperat şi nu are altă soluție, depinde de el însuşi să bată pe la uşile angajatorilor până când vreunul se va sătura de el şi îi va acorda o şansă.

B.D., Reşița: *"De exemplu eu nu am crezut niciodată că o să pot să ajung vreodată să ştiu să lucrez cu un calculator. Dar asta s-a realizat prin bunăvoința mea, nicidecum prin ajutorul altcuiva."*

A1, Târgu Mureş: *"Dacă tu te hotărăşti că vrei să faci ceva, faci pe dracu' în patru şi faci."*

Tot la categoria strategii individuale de acces pe piața muncii, au mai fost menționate ocazional:

- înscrierea la un dealer de vânzări, în special de produse cosmetice;
- în condițiile în care ar fi bani suficienți s-ar putea deschide o afacere proprie;
- când ți se face o nedreptate, ar trebui să ne schimbăm mentalitatea şi să depunem plângere; pe termen lung, aceasta ar uşura accesul femeilor pe piața muncii prin eliminarea unor discriminări.

Extrem de frecvent au fost conturate opinii conform cărora puterile individului de a-şi creşte şansele obținerii unui loc de muncă sunt foarte limitate, dacă nu inexistente. Elementele ce justifică descurajarea indivizilor pot fi grupate astfel:

- argumentul lipsei de îndrumare şi sprijin moral;
- importanța relațiilor şi practica locului de muncă plătit;
- inerție.

a) Lipsa de îndrumare şi sprijin moral

La nivel individual multe participante resimt nevoia fie a unui sprijin moral din partea familiei atunci când se află în impas, fie nevoia de îndrumare în cariera profesională. Lipsa acestora creează descurajare şi neîncredere în propriile forțe. Este vorba de „acea situație pe care o vezi doar în filme" în care individul are un mentor care îl îndrumă către domeniul potrivit lui şi care îi cultivă încrederea.

b) Importanța relațiilor şi practica locului de muncă plătit

Poate cel mai frecvent menționat, dar şi cel mai mare obstacol în calea accesului la un loc de muncă îl constituie sistemul „pilelor" şi cel al locului de muncă plătit. Cel mai adesea, acestea sunt cele care contează la angajare depăşind multe alte calități.

Organizarea de concursuri pentru ocuparea unui loc de muncă este o simplă formalitate; angajatorii sunt obligați să facă aceste anunțuri, dar locurile de muncă sunt "date deja". Un post mai bun nu poate fi obținut în nici un caz fără o relație sus pusă şi fără bani; în lipsa acestora poți obține cel mult un post de suplinitor la țară, dar nu unul în oraş, poți obține eventual un loc de muncă la filatură sau topitorie unde "eşti exploatat la maxim" sau un post de vânzător la o tonetă. Nu rareori s-a pus accentul pe particularitățile oraşului respectiv. Multe din oraşele investigate nu au perspective de dezvoltare economică, unele fiind oraşe cu caracter industrial. Aceasta înseamnă şi o ofertă de locuri de muncă foarte limitată; ea poate fi unul din factorii ce generează corupție şi mafie locală. Cineva ar putea presupune că nivelul mai scăzut de educație al populației investigate este un element important; opinia unora din participantele la discuții contrazice această ipoteză ele susținând că o persoană se loveşte de problema "pile, cunoştințe, relații" indiferent de educația pe care o are.

D.D., Alexandria: *"Într-un oraş ca al nostru într-adevăr, pilele contează."*

A.V., Roman: *"Dacă aspiri spre un loc mai bunicel, chiar dacă ai o şcoală superioară, ceva, trebuie să ai un pic de relații, care cu şpagă şi cu aia ... (...) Aici în oraşul Roman este o adevărată mafie. Sunt vreo câțiva care sunt sus-puşi şi care manevrează. Faci servicii, o să ți se facă şi ție servicii."*

Practica plății pentru un loc de muncă este foarte răspândită. Multe s-au lovit de astfel de cereri când au căutat un loc de muncă pentru un post de asistentă medicală, pentru unul de învățătoare sau chiar pentru unul de barman; prețurile sunt bine cunoscute.

Există cazuri în care se cumulează astfel de întâmplări generând lipsa oricărei speranțe de a-şi mai găsi un loc de muncă.

c) Inerție

Am dorit să menționăm acest aspect deoarece ni s-a părut frapantă inerția unor femei care nu au un loc de muncă; pe lângă obstacolele discutate anterior, există şi bariere psihice pe care şi le creează singure.

Ca exemplu ne oprim la situația unei femei care deşi are o calificare de asistent medical nu face absolut nimic pentru a-şi găsi un loc de muncă. Bucureştiul, oraş apropiat, o sperie deoarece pregătirea, susține ea, obținută pe plan local nu este suficientă pentru capitală; este adevărat că nu mai are practică în domeniu, dar nici nu încearcă să remedieze această deficiență crescându-şi şansele; în plus, mutarea în Bucureşti presupune închirierea unui apartament şi a locuirii separat de familie. Acestea sunt probleme la care se gândeşte multă lume în momentul în care ar pleca în căutarea unui loc de muncă într-un alt oraş; ceea ce frapează însă este faptul că nu există dorința de a căuta rezolvări la problemele avute.

2. VIII. Oportunități, măsuri şi servicii care facilitează accesul femeilor pe piața muncii

Discuțiile din cadrul grupurilor organizate în cele 8 locații, au arătat că atât comunitatea cât şi statul pot juca un rol important în facilitarea accesului femeilor pe piața muncii prin introducerea anumitor categorii de oportunități, măsuri sau servicii.

Comunitatea (incluzând angajatorii şi societatea civilă) **şi statul** pot contribui deopotrivă la creşterea accesului femeilor pe piaţa muncii prin:

- Organizarea regulată a unor târguri de job-uri cu o ofertă variată, care să nu se limiteze la locurile de muncă disponibile în comunitate;
- Oferirea unor cursuri de calificare pentru posturi de secretariat, asistenţi sociali, asistenţi maternali şi ghid turistic;
- Oferirea posibilităţii de calificare la locul de muncă. Din această perspectivă femeile care dovedesc performanţă la locul de muncă ar trebui să aibă şansa de a-şi continua instruirea. În acest sens, angajatorul poate să adopte o atitudine pozitivă şi încurajatoare faţă de eforturile angajatului de dezvoltare continuă a abilităţilor şi pregătirii sale;
- Ajustarea programului de lucru la nevoile şi obligaţiile femeilor tinere care au copii în îngrijire. Soluţiile propuse sunt acelea de adoptare a unui program de lucru flexibil, sau de către angajatori a unor posturi de jumătate de normă;
- Crearea unor instituţii de îngrijire a copiilor (ex.: creşe, cămine cu program prelungit) să faciliteze tinerelor mame intrarea şi/sau performanţa pe piaţa muncii. Cu toate acestea, pentru unele dintre respondente aceste servicii nu sunt o soluţie atât din punct de vedere financiar - fiind costisitoare - cât şi din punct de vedere moral:

M.R., Satu Mare: *“Eu aşa nu vreau să-mi cresc copilul.*

S.G.: *Atunci de ce am făcut copilul?*

M.R. *... să-l duc luni şi să-l aduc vineri de acolo?*

S.G.: *Bine, atunci nu nasc, n-am copil şi n-am obligaţii. Deci nu de aia, să fiu sâmbăta şi duminica cu copilul...*

M.R.: *Copilul meu este sfânt pentru mine [...] să mă uit la el din poză în vitrină şi să plâng în fiecare zi?”*

- Înfiinţarea unor cabinete de consultanţă juridică gratuită pe probleme legate de legislaţia muncii;
- Înfiinţarea unor servicii de testare a abilităţilor şi competenţelor personale – servicii de tip resurse umane. Astfel de servicii ar ajuta femeile să se orienteze spre domenii de activitate care li se potrivesc sau în care ar putea valoriza la maximul pregătirea, abilităţile sau experienţa de muncă deja existentă;
- Înfiinţarea unor servicii de consiliere cu privire la oportunităţile de iniţiativă privată a femeilor;
- Optimizarea transportului către oraşele mari din judeţ în vederea facilitării accesului femeilor la resurse informaţionale (ex. transportul Năvodari-Constanta).

Măsuri care stau în puterea exclusivă a statului sunt:

- Adoptarea unor măsuri legislative care să-i oblige pe angajatori să ofere femeilor şi bărbaţilor şanse egale de acces la un post;
- Adoptarea unor măsuri legislative care să sancţioneze aspru nerespectarea de către angajator a obligaţiilor contractuale pe care acesta le are faţă de angajat;
- Angajatorii trebuie să-şi schimbe prejudecăţile privind femeile tinere cu copii. O astfel de schimbare de mentalitate poate fi determinată prin instituirea unor pârghii fiscale în virtutea cărora femeile tinere, chiar şi cu copii să devină angajaţi “atractivi”:

A.B., Bârlad: *"[Facilități] aşa cum sunt pentru cei care angajează şomeri, sau cum ar trebui să fie, nu ştiu exact. Cineva care angajează femei de vârsta medie, 30 de ani şi peste, să aibă anumite facilități, statul să poată acorda anumite reduceri la impozite, ceva care să-i încurajeze pe angajatori să angajeze femei tinere, şi care să prefere, să vadă în vârsta unei femei şi obligațiile ei seriozitate, şi nu faptul că îi încurcă. Mai credibilă este o femeie căsătorită cu copii decât una de 18 ani."*

În plus, acordarea de facilități fiscale angajatorilor ar putea avea efecte pozitive asupra condițiilor de muncă ale femeilor, de tipul scurtării programului de lucru sau chiar măririlor salariale.

- Angajatorii trebuie constrânşi să răspundă pentru veridicitatea informațiilor din anunțul de angajare şi pentru corectitudinea procesului de selecție a candidaților. Multe participante la focus grup-uri au reclamat faptul că s-au confruntat cu situații în care postul anunțat era deja ocupat sau în care procesul de selecție a candidaților pentru un post nu a fost transparent.

2. IX. Concluzii

Pentru a avea o perspectivă structurată asupra întregului complex de probleme legate de accesul femeilor pe piața muncii, concluziile sunt prezentate în continuare în relație cu câteva teme fundamentale care au fost identificate în urma analizei discuțiilor cu participantele la focus grup-urile organizate în cele 8 oraşe.

A. Drepturile femeilor pe piața muncii

Concediul de maternitate şi cel pentru creşterea copilului

Studiul efectuat conduce la următoarele concluzii legate de acest aspect:

- cele mai multe participante cunosc aceste drepturi ca nişte drepturi prevăzute de lege;
- acordarea acestor drepturi este deficitară în ciuda faptului că indemnizațiile de maternitate şi de creştere a copilului sunt suportate de la bugetul asigurărilor de stat;
- s-au amintit frecvente cazuri de discriminare directă datorită gravidității şi maternității, precum şi existența solicitărilor fie pentru a prezenta teste de graviditate în vederea angajării, fie a unor declarații scrise cum că respectiva persoană nu (mai) doreşte copii.

Siguranța locului de muncă după concediul de maternitate şi cel de îngrijire a copilului.

Un număr relativ redus de participante afirmă cu tărie faptul că legislația prevede siguranța locului de muncă după expirarea concediului de maternitate sau a celui de îngrijire a copilului. Teama pierderii locului de muncă are două coordonate:

- cea contextuală; există teama ca cel care îți ține locul să lucreze mai bine, se poate ca în perioada concediului firma la care eşti angajat să dea faliment;
- cea legată de practica angajatorilor; imediat după revenirea în câmpul muncii ți se pot imputa anumite greşeli sau chiar incompetență ceea ce echivalează cu posibilitatea angajatorului de a desface contractul de muncă; viața la locul de muncă devine brusc una insuportabilă astfel încât persoana îşi doreşte singură să plece.

Concediul de îngrijire a copilului acordat tatălui

Deşi nu îl menţionează explicit ca pe un drept legal, majoritatea populaţiei investigate cunoaşte posibilitatea de a opta ca tatăl să fie beneficiarul concediului şi indemnizaţiei pentru creşterea copilului.

Opţiunea ca tatăl să beneficieze de concediu de îngrijire a copilului până la vârsta de 2 ani a acestuia este justificată în principal prin argumente de tip economic. Acest drept este mai deloc discutat ca unul care degrevează femeile de dubla responsabilitate - de mame şi salariate. Exista această aşteptare cu atât mai mult cu cât o mare parte din participantele la discuţii aminteau programul prelungit ca una din dificultăţile lor. Cele care resping ideea ca tatăl să intre în concediu o fac în baza interiorizării rolului tradiţional al femeii în gospodărie.

Discriminare pe criteriul de sex - hărţuirea sexuală

Studiul scoate la iveală frecvente practici de hărţuire sexuală venite din partea angajatorilor; pe lângă inerţia generală în a depune plângeri penale în caz de încălcare a vreunui drept, în această situaţie apare acut problema martorilor. Nu există o reacţie spontană faţă de acest subiect care să îndreptăţească afirmaţia că se cunoaşte faptul că se poate apela la lege în caz de hărţuire sexuală.

Egalitate de şanse pentru femeile căsătorite cu copii

Nivelul de cunoaştere a acestui drept ca fiind unul legal este redus. Există practici frecvente de defavorizare la angajare a celor căsătorite cu copii. Motivaţia acestor practici este corelată cu disponibilitatea salariatelor de a sta peste program, de a veni la lucru după „cheremul" angajatorului. O femeie căsătorită cu copii ar avea mai multe obligaţii familiale, trebuie să plece la o oră fixă pentru a-şi lua copilul de la şcoală, cere zile libere deoarece copilul este bolnav. Mai mult, ea poate fi împovărată de griji familiale în defavoarea calităţii muncii sale.

Aceasta este concepţia faţă de care s-au raportat persoanele cu care s-a discutat.

Egalitatea de şanse pe piaţa muncii între femei şi bărbaţi

Nivelul de cunoaştere a acestui drept ca un drept prevăzut de lege este redus. Doar două persoane au susţinut cu ceva mai multă tărie că ar exista o lege ce prevede egalitatea de şanse pe piaţa muncii între femei şi bărbaţi. Eventuale practici de discriminare în această privinţă sunt considerate chiar legale atâta timp cât „nu le sancţionează nimeni".

Discriminare bazată pe criteriul vârstă

Deşi majoritatea participanţilor la discuţii au menţionat vârsta tânără ca una din cele mai frecvente calităţi cerute de angajatori, nimeni nu a perceput această situaţie ca fiind o încălcare a unui drept prevăzut de lege.

B. Percepţia asupra dificultăţilor şi a oportunităţilor de acces a femeilor pe piaţa muncii

Factorii principali ce influenţează accesul pe piaţa muncii şi care au fost identificaţi ca urmare a cercetării de teren sunt:

- pregătirea, studiile;
- experienţa;
- lucrul în gestiune/vânzare;

• integrarea într-un colectiv nou;
• lucrul într-un colectiv preponderent de femei;
• programul de lucru;
• aspectul fizic;
• accesul la un loc de muncă pe criteriul relațiilor.

Ei trebuie priviți însă cu rezervă întrucât bărbații se pot confrunta la rândul lor cu dificultăți similare atunci când se află în căutarea unui loc de muncă. Cu toate acestea, respondentele apreciază în marea lor majoritate că în prezent, femeilor le este mai greu decât bărbaților să-şi găsească un loc de muncă. Oportunitățile economice deschise femeilor asemenea celor incluse în studiu sunt în general limitate (ex.: barman, vânzătoare, patiser, confecționer etc.) şi neatractive: salariile sunt mici, condițiile de muncă sunt precare, iar nerespectarea drepturilor angajatului este o practică frecventă a celor care oferă aceste posturi.

C. Modalități şi măsuri colective şi individuale care pot facilita accesul femeilor pe piața muncii

Asocierea mai multor femei, eforturile individuale au sens abia în momentul în care statul a făcut primii paşi către dezvoltarea economică a zonei şi, implicit, către crearea de locuri de muncă, în momentul în care există cadrul legislativ adecvat şi un sistem de control al aplicării legilor. În lipsa acestora nu prea este nimic de făcut şi totul devine un perpetuu cerc vicios.

Alte modalități de intervenție din partea statului sau comunității locale cu scopul sprijinirii accesului femeilor pe piața muncii ar mai include:
• facilități acordate angajatorilor cu scopul stimulării angajării femeilor;
• înființarea de cursuri calificare/recalificare gratuite sau la un preț rezonabil;
• difuzare de informații utile în domeniu;
• consiliere gratuită;
• un birou de forță de muncă la nivel local;
• organizarea mai frecventă a bursei locurilor de muncă la nivel local.

În acest context, trebuie remarcată şi existența mentalității adânc înrădăcinate a unui stat de tip paternalist, răspunzător de bunăstarea indivizilor. Statul are obligația de a interveni, inclusiv în sectorul privat, pentru protejarea celor defavorizați.

La nivel colectiv modalitățile de acțiune ale femeilor pentru a-şi creşte şansele de a accede pe piața muncii pot fi încadrate în două tipuri mari:

1. ***Asociere în vederea exercitării unor presiuni.*** Se are în vedere posibilitatea de organizare a unui miting, se poate sensibiliza opinia publică asupra problemelor specifice femeilor, în speranța că „cei cu bani" vor lua inițiative în acest sens. Un rol important îl joacă mass-media locală care poate fi difuzorul acestor „revendicări". La locul de muncă se pot organiza sindicate.
2. ***Formarea unor asociații cu scop mai mult sau mai puțin determinat.*** Din rândul celor cu scop definit am aminti cele care au ca obiect de activitate: sprijinirea femeilor maltratate, îngrijirea persoanelor vârstnice şi/sau bolnave, îngrijirea reciprocă a copiilor, asigurându-se astfel noi locuri de muncă pentru cele tinere. Cele care au un scop mai puțin determinat ar avea ca obiect de activitate difuzarea de informații şi consilierea.

La nivel personal strategiile de acțiune ale femeilor pentru a-şi creşte şansele de a accede pe piața muncii se circumscriu preponderent în jurul ideii de sporire a pregătirii, a numărului de calificări/recalificări. La acestea se adaugă contribuții ce țin de efortul şi perseverența fiecăruia.

Extrem de frecvent au fost conturate opinii conform cărora puterile individului de a-şi creşte şansele obținerii unui loc de muncă sunt foarte limitate, dacă nu inexistente. Elementele ce justifică descurajarea indivizilor pot fi grupate astfel:

- argumentul lipsei de îndrumare şi sprijin moral;
- importanța relațiilor şi practica locului de muncă plătit;
- inerție.

ANEXĂ

A. PROFILUL GRUPULUI ȚINTĂ

Criterii generale de selecție:

- femei cu vârsta între 25 şi 35 ani;
- studii: liceu sau şcoală profesională
- venituri lunare medii pe membru de gospodărie între 1 milion şi 2,5 milioane lei

Criterii de diversificare a grupurilor:

- Statusul marital, în funcție de care au existat 2 tipuri de grupuri: 1. grupuri formate din femei necăsătorite (inclusiv divorțate sau văduve) şi femei căsătorite dar care nu au copii; 2. grupuri formate din femei căsătorite, cu şi fără copii.
- Statusul ocupațional, categorizat în două tipuri: femei care sunt ocupate în prezent într-o activitate remunerată şi femei care nu sunt ocupate în prezent dar sunt în căutarea unui loc de muncă.

B. STRUCTURA GRUPURILOR DE DISCUȚIE

Oraşul	**Necăsătorite**		**Căsătorite, fără copii**		**Căsătorite, cu copii**		**TOTAL**
	Ocupate	**Neocupate**	**Ocupate**	**Neocupate**	**Ocupate**	**Neocupate**	
Alexandria	3	3	2	2			**10**
Râmnicu Vâlcea	3	1	2	4			**10**
Reşița			1	0	6	3	**10**
Satu Mare			1	0	3	6	**10**
Târgu Mureş	3	5	1	1			**10**
Roman	3	2	2	1	1		**9**
Bârlad			1	1	4	3	**9**
Năvodari			2	1	3	4	**10**
TOTAL	12	11	12	10	17	16	**78**

BIBLIOGRAFIE

CRISTOPHER, KAREN et al. 2002. „The Gender Gap in Poverty in Modern Nations: Single Motherhood, the Market, and the State". *Sociological Perspectives,* Vol. 45, Nr. 3, pp. 219-242.

JOINT PROGRAM OF THE NETWORK WOMEN'S PROGRAM AND THE OPEN SOCIETY FOUNDATION, ROMANIA. 2002. *Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men.* Open Society Institute.

NELSON, JULIE A. & ENGLAND, PAULA. 2002. „Feminist Philosophies of Love and Work". *Hypathia,* Vol. 17, Spring, pp. 1-18.

SMITHSON, JANET. 2000. „Using and Analyzing Focus Groups: Limitations and Possibilities". *International Journal of Social Research Methodology,* Vol. 3, Nr. 2, pp.103-119.

VAN DER LIPPE, TANJA & SIEGERS JACQUES J. 1994. „Division of Household and Paid Labour between Partners: Effects of Relative Wage Rates and Social Norms". *KYKLOS,* Vol. 47, Fasc.1, pp. 109- 136.

VAN DER LIPPE, TANJA & FODOR, EVA. 1998. „Changes in Gender Inequality in Six Eastern European Countries". *Acta Sociologica,* Vol. 41, pp.131-149.

VAN DER LIPPE, TANJA & VAN DIJK, LISET. 2002. „Comparative Research on Women's Employment". *Annual Review of Sociology,* Vol. 28, pp. 221-241.

WORLD BANK. 2002. *Gender in Transition.* Human Development Unit. Eastern Europe and Central Asia Region. Washington D.C.

*** *Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi;*

*** *Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 . Codul Muncii*

*** *Legea nr. 19 din 27 martie 2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale.*

3. GEN ŞI DEZVOLTARE - REPERE PRACTICE

3. I. Caracterizarea *de jure* şi *de facto* a situaţiei femeilor pe piaţa forţei de muncă din România

Valentina Marinescu

Constituţia României, legea fundamentală a statului, consfinţeşte prin dispoziţiile articolului 4, alineatul 2[18] egalitatea între cetăţenii săi, fără deosebire de rasă, de naţionalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, *de sex,* de opinie, de apartenenţă politică, de avere sau de origine socială. Dispoziţiile articolului 41 din *Constituţia României* se referă la „Muncă şi protecţia socială a muncii" şi prevăd că *la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbaţii* (art. 41 alin 4). Acelaşi articol stipulează că măsurile de protecţie a muncii privesc, printre altele, şi *regimul de muncă al femeilor.* „Principiul egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi" cunoaşte astfel o aplicare minimală, vizând exclusiv (cfm. articolului anterior-menţionat) politica salarială fără a se extinde în domeniul accesului efectiv la piaţa forţei de muncă. Dispoziţiile şi prevederile legale care sunt aplicate la ora actuală în domeniul egalităţii de şanse dintre femei şi bărbaţi[19] au totuşi dublu caracter, relativ dezechilibrat:

1. Accentuarea elementelor de auto-apărare a poziţiei sociale existente („defensive") legate de accesul şi activitatea femeilor pe piaţa forţei de muncă: interdicţia aplicată oricărei forme de discriminare directă şi indirectă faţă de femei, definirea şi sancţionarea „hărţuirii sexuale" (art. 4, alin 1-3);
2. Promovarea elementelor care vizează încurajarea participării femeilor la activitatea economică – prin introducerea noţiunii de „măsuri stimulative sau de discriminare pozitivă" (art. 4, alin 4). Aceste elemente sunt reluate în „Planul Naţional de acţiune pentru egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi"[20] (art. 9) deşi în acest caz formulările sunt extrem de generale, neexistînd o serie de norme juridice clare de „monitorizare" a acestui principiu.

La un nivel extrem de general, analiza legislaţiei muncii din România (îndeosebi legile specifice realizării muncii şi protecţiei sociale[21]) reflectă persistenţa tiparului „paternalist"

[18] Constituția României– vezi Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 767/31.X.2003.

[19] Articolul 1 în *** Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; vezi Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 301/8.V.2002.

[20] „Planul Național pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați" – vezi Monitorul Oficial al României, Nr. 659/15. XII. 2000.

[21] *** Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; *** Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003; Codul Muncii; *** Legea nr. 19 din 27 martie 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale

în ceea ce priveşte munca femeii – femeia fiind înţeleasă strict în rolurile „tradiţionale" de „soţie şi mamă". Nu există nici o prevedere legală subsumată legislaţiei muncii actuale în care accentul să cadă pe „independenţa economică a femeii" ca subiect de drept autonom. Modelul „patriarhal" existent la nivel juridic este, în fapt, o simplă reflectare a modelului „tradiţionalist" de înţelegere a rolului social atribuit femeii în societatea românească actuală.

Şi în cazul discuţiilor de grup s-a putut constata un fenomen similar. Astfel, în ciuda „centrării" pe tematica muncii şi a accesului la piaţa forţei de muncă, subiectul cel mai dezbătut de femei în acest context a fost cel al „familiei" (A se vedea în acest sens Tabelul 3. I. 1.), urmat la mare distanţă de frecvenţa menţionării problemei „şomajului" şi de cea a „comunităţii".

Tabel 3.I. 1. – Frecvenţa menţionării unor teme în cadrul focus-group-urilor

Temă	Procent din totalul menţionărilor
Munca	48,58%
Şomaj	2,87%
Familie	9,32%
Comunitate	2,89%
Alte familii de concepte	36,34%

Aplicând în acest caz „triangularea" la nivelul datelor se poate constata că situaţia relevată de focus-group-uri este similară celei existente la nivel social general pentru grupul de femei investigat. Astfel, datele Barometrului de Opinie Publică realizat în mai 2002 arată că, la nivel naţional, femeile de aceeaşi vârstă şi pregătire ca subiecţii incluşi în eşantionul discuţiilor tip „focus-group" au considerat „familia" drept cel mai important lucru în viaţă, abia pe locul doi plasând „munca" (A se vedea în acest sens Tabelul 3. I. 2.).

Tabel 3. I. 2. – „Care sunt cele mai importante lucruri în viaţa dvs. ?"

Element	Procent din totalul răspunsurilor
Munca	25,6%
Familia	56,5%
Prietenii	1,3%
Bunăstarea, averea	5,4%
Credinţa, religia	4,9%
Dragostea	5,4%

(Sursa: Barometrul de Opinie Publică - Mai 2002)

În aceste condiţii se pare că ipotezele de lucru ale unor cercetători referitoare la sensul diseminării discriminării de gen în societatea românească actuală [22] sunt relativ corecte, în sensul posibilităţii existenţei unor relaţii de determinare reciprocă între familie şi societate, şi nu de simplă cauzalitate uni-direcţională. La ora actuală „munca" (în sensul de activitate pentru care se primeşte o contra-valoare în bani sau produse) devine un domeniu în care suprapunerea *sferă publică –sferă privată* nu duce doar la defavorizarea „structurală" a grupului femeilor[23],

[22] A se vedea sub-capitolul I.2.anterior.

[23] O. Dragomir, şi M. Miroiu (coord.), 2002, Lexicon feminist, Ed. Polirom, Iaşi, pp. 112-113.

ci şi la perpetuarea *poverii duble*[24] pentru acestea. Mai mult, tipurile concurente de semnificaţii asociate conceptului de „muncă" de femeile intervievate (fie la nivel macro- sau mezo-social) ridică o serie de dificultăţi în identificarea unor serii de soluţii practice de rezolvare a problemei fundamentale pentru prezentul volum: ***Care sunt tipurile de politici publice sensibile la gen care pot să maximizeze accesul femeilor la piaţa forţei de muncă din România şi care să promoveze „discriminarea lor pozitivă" în raport cu munca?***

Nota distinctivă a propunerilor pe care le vom formula este astfel adecvarea lor la nevoile, opiniile, aprecierile şi părerile femeilor care muncesc în România în prezent. De aceea, tocmai pentru a structura un astfel de set de propuneri concrete am considerat **„munca femeilor"** de-a lungul a două dimensiuni teoretice principale:[25]

1. **Munca salariată –** activitatea pe care femeile o realizează în afara gospodăriei şi pentru care primesc o contra-valoare sub forma unui „salariu";
2. **Munca „purtării de grijă"[26] -** categorie în care sunt incluse: A. *Maternitatea;* B. *Munca în gospodărie;* C. *Îngrijirea copiilor şi a rudelor în vârstă;* D. *Activităţile de inter-relaţionare a membrilor familiei cu comunitatea mai largă.*

Deşi aceste definiţii nu sunt incluse în cadrul legal referitor în România la „principiul egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi" în domeniul pieţei muncii, am considerat că ele surprind, în cazul „muncii" dimensiunea „public-privat"[27] de-a lungul căreia femeile sunt obligate social să-şi ordoneze existenţa. Recomandările pe care le vom formula sunt structurate în jurul unor „nuclee" de interes dintr-o perspectivă *sensibilă la gen:*

I. Piaţa forţei de muncă oficială – Accesul femeilor la munca salarizată;

J. Şomajul – În sensul de perioadă de încetare a activităţii salariate;

K. Familia – Influenţa exercitată de „socializare conform modelului patriarhal" asupra înţelegerii rolului femeii ca mamă, soţie şi om care munceşte în afara gospodăriei proprii (în sectorul public al muncii salariate);

L. Comunitatea – Identificarea mecanismelor în favoarea maximizării „discriminării pozitive a femeilor", a pârghiilor în favoarea creşterii şanselor „asocierilor" economice ale femeilor la nivel local:

În acest fel am dorit ca prin analiza şi propunerile noastre să lărgim coordonatele considerate de cercetarea socială a realităţilor „de gen": Violenţa în familie; Egalitatea în relaţiile sexuale; Responsabilizarea „meseriei de părinte"; şi Re-distribuţia sarcinilor în cadrul muncii din gospodărie[28]:

„Rezultă astfel patru mari direcţii de acţiune pentru o nouă strategie a egalităţii de gen: combaterea violenţei între bărbaţi şi femei, promovarea egalităţii de gen în relaţiile sexuale, promovarea egalităţii rolurilor şi status-urilor parentale şi promovarea egalităţii în gospodărie."

---

[24] O. Dragomir, și M. Miroiu (coord.), 2002, Lexicon feminist, Ed. Polirom, Iași, pp. 289-291.

[25] K. M. Barber, K. R. Allen, Women and Families-Feminist Reconstructions, The Guilford Press, 1992, p. 176.

[26] Am ales acest termen fiind inspirate de etica grijii („ethics of care") ca termen-cheie în înțelegerea diferențelor de gen. A se vedea în acest sens O. Dragomir, și M. Miroiu (coord.), 2002, Lexicon feminist, Ed. Polirom, Iași, pp. 93-94.

[27] Pentru o aprofundare a acestei „dihotomii" a se vedea O. Dragomir, și M. Miroiu (coord.), 2002, Lexicon feminist, Ed. Polirom, Iași, pp 301-305.

[28] V. Pasti, 2003, Ultima Inegalitate-Relațiile de gen în România, Ed. Polirom, Iași, p.244.

3. II. Accesul femeilor la piața forței de muncă – obstacole şi căi de rezolvare

Valentina Marinescu

3. II. 1. Elemente definitorii ale pieței forței de muncă: percepții vs. starea de fapt

Analiza discuțiilor de grup a indicat o serie de *dificultăți structurale* percepute de femei în legătură cu accesul lor la piața forței de muncă din România. Rezumând, acestea sunt următoarele[29]:

1. Un nivel minimal de cunoaştere a variatelor drepturi ale femeilor pe piața forței de muncă[30]. În acest caz este vorba atât de lipsa minimelor informații privind principiul general al „egalității de şanse şi tratament" între femei şi bărbați în munca salariată cât şi a *corpus-ului* de legi care funcționează în domeniul muncii în acest moment în România;
2. Semnalarea existenței unor practici discriminatorii față de femei atât ca subiecți de drept de sine stătători cât şi în calitate de membre ale unui grup social (grupul „familie" unde femeia este văzută mai mult în rol de „mamă"). Aceste practici negative au fost semnalate atât în cazul întreprinderilor din sectorul de stat cât şi în cazul firmelor din sectorul economic particular;
3. Identificarea unui set de factori care îngreunează sau chiar obstrucționează accesul femeilor la piața forței de muncă: *pregătirea, studiile, experiența, lucrul în gestiune/ vânzare, integrarea într-un colectiv nou, lucrul într-un colectiv preponderent de femei, programul de lucru, aspectul fizic, accesul la un loc de muncă pe criteriul relațiilor.*

Aceste rezultate sunt concordante cu datele obținute la nivel macro-social prin anchetele de opinie – unde, de exemplu[31], femeile din acelaşi grup de vârstă şi cu acelaşi nivel de educație considerau în procente semnificative că numai o mică parte din legile din România sunt aplicate (48,9%) şi, mai mult, doar unele dintre legi sunt respectate (52,5%). La acelaşi nivel („agregat") femeile au considerat că principalele două elemente care trebuie să fie decisive în stabilirea contra-valorii muncii lor pe piață („salariul") ar trebui să fie „cât de bine îşi face cineva treaba" (25,4%) şi „răspunderea pe care o are" (21,6%). Aceste elemente indică faptul că femeile pun accentul pe maximizarea efortului individual, fiind consonante cu procentul celor 72,9% dintre răspunsurile înregistrate în cazul aceluiaşi grup social care considerau că, în opinia lor, „Concurența este un lucru bun"[32]. Astfel, la nivel macro-social femeile din acelaşi grup-țintă ca cele care au fost intervievate prin discuțiile de grup (25-35 ani, cu un nivel mediu de educație) favorizează rolul inițiativei particulare şi valorizarea muncii ca activitate responsabilă – o atitudine mai degrabă îndepărtată de susținerea ideii unui „stat paternalist" şi în favoarea unui grad mai ridicat de libertate individuală în raport cu piața forței de muncă.

[29] Pentru o prezentare mai detaliată, a se vedea sub-capitolul 2.IX. anterior.

[30] Este vorba de: Dreptul la egalitatea de șanse pe piața muncii între femei și bărbați; Dreptul la egalitate de șanse pentru femeile căsătorite cu copii; Dreptul la concediul de maternitate și la cel pentru creșterea copilului; Dreptul la siguranța locului de muncă după concediul de maternitate și cel de îngrijire a copilului; Dreptul la concediul de îngrijire a copilului acordat tatălui; Dreptul de a nu fi discriminat pe criteriul de sex; Dreptul de a nu fi discriminat pe criteriul vârstei.

[31] „Barometrul de Opinie Publică", Octombrie 2002, http://www.osf.ro;

[32] „Barometrul de Opinie Publică", Octombrie 2002, http://www.osf.ro;

3.II.1.1. Particularitățile înțelegerii „muncii" de către femei

O mai atentă analiză a discuțiilor de grup indică unele particularități ale înțelegerii „muncii" de către femeile intervievate:

- Accentuarea elementelor „culturii organizaționale" –îndeosebi a rolului jucat de micro-climatul de la locul de muncă – în auto-aprecierea calității muncii depuse:

N.M, Alexandria: *„Şi acum depinde de colegi, am avut norocul să găsesc nişte colegi bărbaţi cu care m-am înţeles mult mai bine decât cu femeile."*

- Un accent deosebit pus pe elementele care țin de „calificarea" necesară desfăşurării unei activități (11,96% din totalul menționări sub-conceptelor incluse în sfera tematică a „muncii" pentru sintagme de tipul: „experiență", „pregătire profesională", „calificare");

H.R. Bârlad: *„Şi nici nu prea sunt posibilităţi de calificare, adică să fie nişte ore, plătite, nu la un preţ vai de mine, cât de cât accesibile, să putem să facem o calificare în afară de ceea ce suntem; să mai avem încă 2-3 calificări, pentru că să zicem că eşti confecţioner, poate nu găseşti, dar vrei să cauţi în altă parte, alt fel de loc, şi îţi trebuie calificare, dar unde să o faci?".*

B.E., Rm. Vâlcea: *„Este foarte bună ideea cu cursurile de calificare, poţi să munceşti foarte mulţi ani într-un anumit domeniu şi dacă ajungi în şomaj să nu ştii altceva ce să faci, şi dacă este o instituţie care să îţi descopere nişte calităţi este foarte util".*

- Importanța obținerii contra-valorii muncii prestate (a „salariului"), aceasta fiind menționată în proporție de 8,22% în toate focus-group-urile;

- Minimizarea relevanței acțiunilor necesare pentru menținerea unui loc de muncă – cuvântul „grevă" este utilizat numai de trei ori în totalul focus-grupuri-lor realizate;

B.E., Rm. Vâlcea: *„Să modifice contracte de muncă, cu privire la salarii, la program, să folosească şi alte puteri cum ar fi greva. Până la urmă sunt drepturile noastre şi trebuie să luptăm pentru ele."*

- Din categoria termenilor legați de justiție cel mai frecvent utilizat este cel de „lege" (în sens larg) care apare de 41 ori în discuțiile de grup, „Codul Muncii" fiind menționat o singură dată ca lege fundamentală a domeniului;

N.M, Alexandria: *„Totuşi în* ***Codul Muncii*** *se prevede că orice om, persoană fizică din România are dreptul la muncă."*

- Maximizarea aspectelor legate de „drepturile" deținute de salariate pe piața forței de muncă în detrimentul „obligațiilor" inerente oricărui statut profesional.

Tabel 3. II.1.

Concept	Frecvență
Obligație	48
Drepturi	90
Răspundere/responsabilitate	14
Corect/Corectitudine	31
Util	39

După cum se poate vedea în Tabelul 3. II. 1. există o favorizare a unui sistem normativ protectiv (un raport de 2/1 în favoarea celor două elemente definitori ale oricărui sistem juridic – obligațiile şi responsabilitățile – în domeniul muncii). Această situație de facto este

explicabilă prin menținerea imaginii ideale a unui „stat-părinte bun” (stat protector) la nivelul grupului femeilor intervievate.

M: *„Ce fel de muncă ți-ai dori?*

M.D, Bârlad: *Mi-ar plăcea la stat să îmi găsesc. Încă mai caut.*

M: *De ce la stat ?*

M.D, Bârlad: *Siguranța zilei de mâine şi a locului de muncă. Drepturile pe care le ai la stat sunt astea…,*

H. R, Bârlad: *La stat ți se acordă drepturile, se țin, nu ca la patron.”*

Situația se regăseşte la nivel statistic în procentul ridicat (91,8%) din totalul femeilor din acelaşi grup social care, în mai 2002, au fost de părere că „Statul trebuie să asigure locuri de muncă tuturor celor care vor să muncească” şi în procentul de 86,5% din acelaşi grup social care era de acord cu opinia: „Statul trebuie să-şi asume mai multă responsabilitate pentru bunăstarea fiecăruia”[33].

- Există o ambivalență a imaginii muncii între percepția acesteia ca un act dificil – în condițiile în care calificativul cel mai frecvent asociat ei este „greu” – şi referințele extrem de minimale (plus punctuale) la elementele definitorii ale *principiului egalității de şanse şi de tratament între femei şi bărbați pe piața forței de muncă:* „egalitate” (3 menționări); „discriminare” (8 menționări); „hărțuire” (o menționare). (A se vedea Tabelul 3. II. 2):

Tabel 3. II. 2.

Concepte pozitive (N)		**Concepte negative (N)**	
Egalitate	3	Discriminare	8
Avantaj	2	Dezavantaj	1
Siguranță	22	Hărțuire	8
Uşor	86	Greu	107

Ma, Tg. Mureş: *” Ar trebui să existe şi legi.*

M: *Ce fel de legi ai vrea?*

Ma, Tg. Mureş: *Drepturile să fie reale, nu ceva închis numai pe nişte hârtii referitor la discriminare. Deci efectiv în practică să fie egalitatea, la drepturi egale.”*

- S-a înregistrat o distincție clară între aprecierea muncii desfăşurate în cadrul „sectorului de stat” din economie (numai 84 de referiri) şi cea realizată în „domeniul particular” (284 referiri în focus-group-uri). Setul de sub-concepte subsumat celui de-al doilea domeniu economic este mult mai bogat – termenii cei mai invocați fiind cei de „firmă” (54 de menționări) şi de „afacere” (36 de referiri). Cel mai puțin utilizat termen în acest caz este cel de „concurență” (o menționare).

M: *„Dacă ne gândim la deschiderea unei afaceri proprii în ce măsură este aceasta o soluție pentru o femeie tânără? Îşi poate rezolva situația o femeie dacă şi-ar deschide o afacere?*

A1, Tg. Mureş: *Da, dacă rentează afacerea. Riscuri oricum sunt. Orice începi este un risc.”*

- Implicarea femeilor în activități inițiate în sectorul particular este văzută de participantele la focus-group-uri atât ca un „risc” (40 de menționări) cât şi ca o soluție viabilă din punct de

[33] „Barometrul de Opinie Publică”, Mai 2002, http://www.osf.ro;

vedere economic. Acest lucru este de fapt o simplă reflectare la nivel macro-social a opiniilor femeilor de aceeaşi vârstă şi pregătire profesională obţinute în cazul unui eşantion reprezentativ la nivel naţional. În mai 2002 numai 15,1% dintre acestea declarau că intenţionează ca în anul următor să-şi deschidă o afacere proprie[34].

- Simultan, referirile din discuţii la activităţile întreprinse „pe cont propriu" demonstrează un nivel redus al cunoştinţelor financiare necesare iniţierii unei astfel de activităţi: femeile s-au referit minimal la „bănci" (de nouă ori în opt focus-group-uri); „dobândă" (tot de nouă ori); „ipotecă" (2 menţionări):

M: „Dacă ne gândim la deschiderea unei afaceri proprii, în ce măsură este aceasta o soluţie ?

N.M., Alexandria: *Asta este situaţia ideală.*

U.M, Alexandria: *Un ajutor fără dobândă la bănci, pentru că să iei bani cu dobândă de la o bancă este sinucidere. Dacă ai un ajutor din familie, proprii bani, se merită riscul."*

3.II.1.2. Concluzii: Imaginea femeilor referitoare la accesul la piaţa forţei de muncă

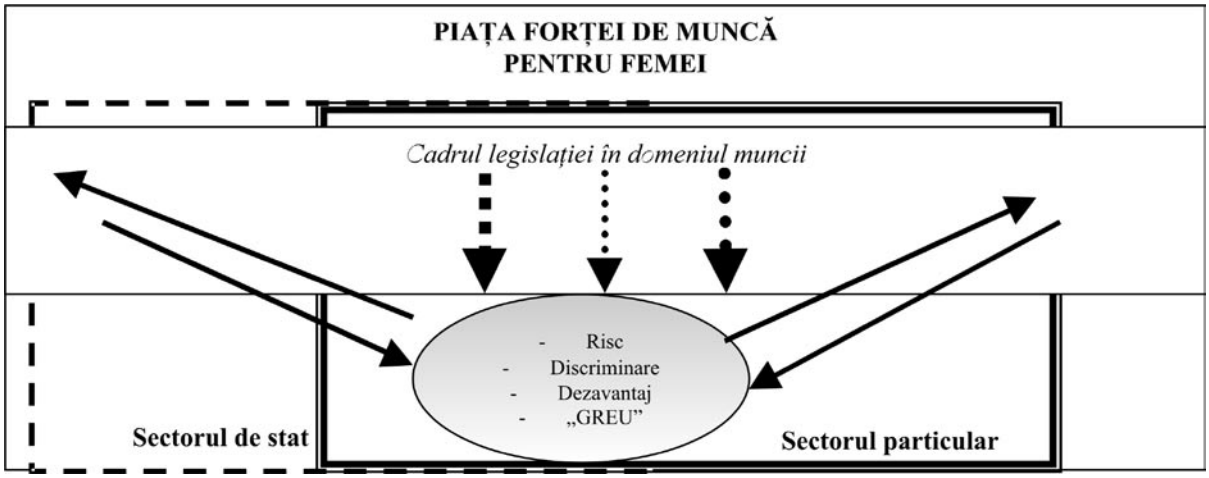
Sintetizând, imaginea pe care femeile o au referitor la accesul lor la piaţa forţei de muncă „oficială" din România este profund auto-contradictorie:

1. Femeile din grupul-ţintă se raportează cu neîncredere atât la sectorul de stat din economie cât şi la cel particular:

   a. Deşi sunt adeptele ideii unui stat „protector" (*„statul care dă, care asigură drepturi"*) sunt, simultan, puţin dispuse să acţioneze în favoarea menţinerii avantajelor pe care le au – deşi neclar la nivel ideal – în domeniul muncii.

   b. Totodată, deşi recunosc oportunităţile pe care le-ar putea genera o implicare de tip particular în economie, interiorizarea atitudinii non-activiste frânează o mare parte din iniţiativele în această direcţie.

Figura 3. II. 1.



[34] „Barometrul de Opinie Publică", Mai 2002, http://www.osf.ro;

2. Femeile promovează şi susţin o „imagine ideală” asupra propriului gen în raportarea lor la piaţa forţei de muncă. „Femeia-tip” care se degajă din aceste discuţii este fundamental văzută ca mamă şi soţie, iar nu ca individ uman cu drepturi şi responsabilităţi specifice.
3. Plecând de la susţinerea acestui „model patriarhal” pe care îl extind şi în domeniul muncii salariate, femeile se auto-caracterizează ca fiind supuse unor multiple constrângeri externe (legate toate de problematica „muncii salariate”): din partea statului, a angajatorilor (de stat sau particulari), a colegilor de muncă, a răspunderilor impuse de societate (acestea, deşi minimizate în prezentarea muncii plătite, sunt maximizate în cazul familiei).

O astfel de percepţie a situaţiei de gen în cazul femeilor este similară celei prezentate în Figura 3.II.1.

3. II. 2. Recomandări

Având în vedere persistenţa imaginii „tradiţionale” a femeii (în rolurile de mamă şi soţie) atât la nivelul mentalului femeilor incluse în grupul-ţintă cât şi în legislaţia românească actuală din domeniul muncii setul de măsuri pe care le propunem vizează îndeosebi aspectele imediate, concrete ale acţiunii sociale. Se au în vedere astfel:

A. La nivel legislativ – avem în vedere „corectarea” legislaţiei actuale din domeniul muncii prin *sensibilizarea ei la gen.* Astfel, în cadrul legislativ existent propunem introducerea unor amendamente sub formă de:

1. Dispoziţii legale în favoarea unor politici de flexibilizare a orarului de lucru – iniţierea de măsuri care vizează favorizarea programului redus de muncă şi impactul său diferenţial pentru bărbaţi şi femei (mai ales pentru femeile cu copii în întreţinere);
2. Reglementarea prin corpul de legi a unui set de dispoziţii speciale de muncă pentru femei – prin încadrarea lor proporţională cu bărbaţii în funcţie de nivelul de instruire corelat cu o serie de măsuri protective în cazul activităţilor economice cu risc fizic major;
3. Introducerea prin lege a unor facilităţi de timp parţial acordate pentru întreprinderi care angajează femeile cu familie, în vârstă de peste 35 ani;
4. Stimularea fiscală a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a femeilor cu program parţial şi/sau flexibil de muncă;

B. La nivel instituţional – măsurile propuse vizează:

1. Re-gândirea şi re-distribuirea suportului instituţional pentru femeile angajate şi salarizate – prin organizarea unei reţele de instituţii pentru susţinerea copiilor aflaţi deseori în îngrijirea femeilor angajate pe piaţa muncii. În acest caz se are în vedere:

a. Posibilitatea re-organizării reţelei de creşe şi grădiniţe prin colaborarea dintre angajatori (de stat şi particulari), pe de o parte, şi Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale plus Ministerul Educaţiei şi Tineretului, pe de alta.

b. Posibilitatea organizării de internate în cadrul şcolilor primare şi gimnaziale prin acordul stabilit la nivel local între angajatori şi instituţiile şcolare respective;

2. Organizarea unor reţele de servicii alternative de asistenţă socială şi menajeră pentru femeile ocupate în forţa de muncă salarizată - în cazul femeilor cu familie , mai ales a celor care au copii mici şi persoane de vârsta a treia sau cu handicap în întreţinere. Aceste servicii vor fi posibile prin stimularea unor iniţiative de acest tip în sectorul particular

din economie, prin credite cu dobândă redusă asigurate de către stat sau instituțiile locale firmelor sau angajatorilor care prestează şi organizează un astfel de serviciu;

3. Organizarea de cursuri (subvenționate de stat) pentru calificarea/re-calificarea femeilor vizate de politicile de restructurare din anumite sectoare sau regiuni geografice. Organizarea acestor cursuri va aparține consiliilor şi primăriilor locale, fondurile necesare desfăşurării lor venind atât din partea angajatorilor cât şi din partea bugetului central,
4. Inițierea de măsuri fiscale în favoarea stimulării inițiativei particulare a femeilor din grupul-țintă: deduceri de impozit, credite, reducerea de taxe şi impozite pe o perioadă determinată de la începutul activității în sectorul particular;

C. La nivelul mass media şi al societății civile- se are în vedere:

1. Stabilirea unui suport logistic necesar realizării unei campanii de informare a femeilor asupra principiului egalității pe piața forței de muncă - inclusiv pentru semnalarea şi monitorizarea cazurilor de hărțuire sexuală şi discriminare pe bază de sex şi vârstă. În acest sens se urmăreşte realizarea unei rețele de birouri publice pentru informare şi consultanță la cerere în domeniul muncii şi a problematicii „egalității de şanse şi tratament" între femei şi bărbați pe piața forței de muncă;
2. Derularea unei campanii de promovare a „exemplelor pozitive" a femeilor în domeniul muncii prin intermediul mass media locale (îndeosebi presa scrisă) care să vizeze schimbarea pe termen lung a mentalității femeilor din grupul țintă în ceea ce priveşte raportarea lor la munca salariată.

3.III. Şomajul şi femeile - căi de rezolvare

Valentina Marinescu

3. III.1. Percepția situației şomajului femeilor în România

În raport cu problematica „şomajului" la nivel „agregat" grupul social în care pot fi incluse femeile care au constituit eşantionul pe baza căruia s-au realizat focus-group-urile prezintă o situație paradoxală[35]:

- Declară că şi-au pierdut slujba cel puțin o dată, într-un procent semnificativ: 36,8%;
- Au fost supuse fenomenelor de reconversie profesională: 35,3% (cel mai ridicat procent dintre sub-grupurile de femei considerate care au declarat că şi-au schimbat cel puțin o dată profesia după 1989);
- Percep „amenințarea" pierderii locului de muncă ca pe un eveniment extrem de probabil într-un interval scurt de timp („În decursul acestui an");
- Apreciază în proporție de 72% că ar putea să îşi găsească un loc de muncă în eventualitatea trecerii în şomaj, deşi acest lucru ar presupune un „interval temporal" mai mare de un an pentru 52,6% dintre ele;
- Nu ar accepta să lucreze fără un contract de colaborare sau „cu carte de muncă" decât în proporție de 29,5%;

[35] „Barometrul de Opinie Publică", Mai 2001, http://www.osf.ro;

- Nu se gândesc să „rişte” – adică să îşi schimbe locul de muncă în viitorul apropiat – decât într-un procent redus: 20,2%;
- Nu intenționează decât într-o mică măsură să înceapă o afacere pe cont propriu: 17,3%.

Imaginea generală care re-apare la acest nivel general este cea a lipsei de inițiativă şi de acceptare tacită a *situației existente* – implicit a „obstacolelor” existente în raport cu reintrarea lor pe piața forței de muncă după o perioadă de şomaj.

Analiza „familiilor de concepte” utilizate în cazul focus-group-urilor cu referire la această temă indică prevalența sintagmei „a fi şomer” şi a termenului „şomer” (91 de menționări) plus minimalizarea acelor concepte/termeni care fac referire directă la acțiunile întreprinse pentru menținerea statutului de angajat – „protest”, „grevă”(A se vedea Tabelul 3. III. 1).

Tabel 3. III. 1.

Concept	Sub-concept	Frecvență
Şomaj	Şomaj/A fi şomer	122
	Întreruperea muncii	0
	Concediu	91
	Restructurare	4
Acțiune	Protest	0
	Grevă	3

Discuțiile de grup au dezvăluit existența unor elemente centrale legate de tematica „şomajului”:

1. Importanța („centralitatea”) cărții de muncă pentru a separa o perioadă de muncă de intervalul în care femeia nu „munceşte oficial” – chiar dacă ea nu este şomeră:

M: *„Unde îşi poate găsi de lucru o femeie tânără?*

A.V., Roman: *În oraşul Roman la confecții sau vânzătoare.*

M.I.: *Şi vânzătoare, de exemplu că văd este un anunț, cred că are mai mult de 1 lună, angajez vânzătoare serioasă. Cred că tot în probă. Mie mi s-a întâmplat asta acum vreo 4 ani. Tot aşa un anunț, m-am dus. Mi-a zis, lucrezi o lună de zile la mine dar deocamdată numai schimbul trei, de noapte. Deci era non-stop. Trecând alea 3 săptămâni, n-a mai găsit fata care trebuia să fie, era altă fată, că abia s-a angajat şi mi-a zis că a zis patronul să nu mai vii. L-am căutat pe patron 2 săptămâni de zile şi nu a fost de găsit. Deci eu am lucrat degeaba 3 săptămâni.*

M: *Dar nu ți-a făcut carte de muncă?*

M.I.: *Nu, eram în probă atunci.”*

2. Maximizarea „pârghiilor” sociale reprezentate de relații şi cunoştințe – în sensul de „prieteni”/”amici” – ca modalități de a accede la un nou loc de muncă, în detrimentul satisfacerii condițiilor legale (tip „calificare” sau „experiență”):

A3, Tg. Mureş: *„Eu cred că şi anunțurile sunt puse, sunt anunțuri. Te duci şi afli că e ocupat postul. Se merge pe cunoştințe, se merge pe bani. Se fac anunțuri, cred că sunt obligați patronii … au un post liber, ca să fie anunțat postul liber. Cred că la şomaj, la forțele de muncă se ştie că de acolo s-a plecat, s-a eliberat un post. El este obligat, are dreptul … are obligația să anunțe dar el deja are pe cineva.”*

3. Acceptarea „concediului” (îndeosebi a celui pentru creşterea şi îngrijirea copilului/copiilor aflat/aflaţi în îngrijire) ca o situaţie „normală” pentru o femeie şi oarecum posibilă şi dezirabilă pentru bărbat (în condiţii bine definite – de exemplu, atunci când salariul acestuia este net inferior celui al soţiei sau atunci când acesta este mai expus pericolului şomajului).

M: *„Ce părere aveţi despre faptul că în prezent şi tatăl poate să plece în concediu de îngrijire a copilului în locul mamei ?*

U.M, Alexandria: *S-ar crea situaţia ideală, dacă el ar fi în situaţia de a fi dat afară, mai continuă încă 2 ani.”*

Discuţiile de grup au relevat, de asemeni, faptul că femeile din grupul-ţintă au confundat concediul pre-natal cu cel de îngrijire al copilului, acest fapt favorizând o serie de abuzuri la care sunt supuse din partea angajatorilor .

4. Percepţia discriminărilor de gen care sunt (parţial) justificate prin acceptarea condiţiei femeii de mamă de către subiecţii la discuţiile de grup:

S.N, Năvodari: *„Fără concediu medical. Eu când am cerut concediu medical şi mi s-a spus că nu are bani să plătească om în locul meu şi dacă iau concediu înapoi să nu mă mai întorc.*

G.M: *Despre concediu de odihnă nici vorbă, şi nicidecum plătit.*

L.M: *Sunt şi unele firme care când te duci să te angajezi te trimit să îţi faci control ginecologic pentru a nu fi însărcinată ca să nu îţi dea concediu prenatal imediat.*

C.C: *La mine pe contract când m-am angajat mi-a scris că pe acea perioadă cât lucrez la el nu am voie să fac copii.*

P.M: *Sunt unii mai înţelegători care dau prenatal, dar maxim 3 luni.”*

În esenţă, deşi „şomajul” părea că va reprezenta o problemă majoră pentru femeile intervievate rezultatele discuţiilor de grup indică mai curând existenţa unui sentiment de „resemnare”, de acceptare a acestei situaţii ca una „posibilă” – deşi nu la fel de „dezirabilă”. O explicaţie a acestei stări de fapt este încadrarea grupului social – şi mai ales, de vârstă – în categoria unei maxime „mobilităţi” profesionale şi ocupaţionale. Relevant în acest sens este faptul că majoritatea subiecţilor au indicat posibilitatea re-conversiei profesionale în cazul pierderii locului de muncă actual sau a transferului în categoria inactivelor (pe o durată determinată de timp) pentru creşterea şi îngrijirea copilului/copiilor.

3. III. 2. Recomandări

Spre deosebire de segmentul propunerilor de acţiune vizând creşterea accesului femeilor la piaţa muncii setul de recomandări legat de tema „şomajul şi femeile” pleacă de la sublinierea suportului economic pe care familia îl pierde prin intrarea femeii în perioada de inactivitate – operând ca atare mai ales pe elementele prospective ale acţiunii lor sociale. Avem în vedere în acest sens:

A. La nivel legislativ – avem în vedere :

1. Completarea cadrului legislativ existent şi introducerea unor noi reglementări în „Dreptul muncii” care să asigure favorizarea re-inserţiei profesionale a femeilor care sunt şomere- mai ales în cazul celor încadrate în grupa „şomaj de lungă durată”.

2. Adoptarea unui set de măsuri legislative prin care angajatorii (mai ales din domeniul particular dar şi din sectorul de stat) să fie stimulați în direcția organizării unor serii de cursuri de recalificare (cu sprijinul financiar al statului) şi pentru a promova „politici de discriminare pozitivă" de încadrare a acestor femei în întreprinderi la nivel local. Acțiuni de acest tip pot fi posibile prin acordarea de facilități fiscale angajatorilor de stat şi particulari (scutiri de la plata unor impozite şi taxe, subvenționarea pe parcursul a şase luni a unui procent de 50% din salariul femeilor de la bugetul local);
3. Stabilirea unor norme şi măsuri legale pentru definirea şi încadrarea juridică mai corectă a „muncii la domiciliu", extinzând în acest sens prevederile în vigoare ale *Codului Muncii* (Capitolul IX)[36]: Se au în vedere în acest sens mai ales o mai mare apropiere între acest tip de muncă şi activitatea de înființare a unor „întreprinderi mici" la nivel local prin acordarea de facilități fiscale şi economice micilor întreprinderi create la domiciliul propriu de lucrători/persoane independente;

B. La nivel instituțional – avem în vedere:

1. Organizarea unor programe de inserție sau re-inserție profesională a femeilor-şomere – cursuri de calificare şi recalificare, reconversie profesională organizate cu concursul birourilor județene ale Agenției Naționale de Plasare a Forței de Muncă;
2. Organizarea unor Birouri Județene ale Direcției Pentru Egalitatea Şanselor din cadrul Ministerului Muncii şi Solidarității Sociale în scopul „monitorizării" aplicării reale a „principiului egalității de şanse şi tratament între femei şi bărbați" la nivelul pieței de muncă locale.

C. În domeniul mass media – se propune realizarea unei campanii de informare a femeilor asupra drepturilor pe care le au în timpul întreruperii temporare a muncii pentru creşterea şi îngrijirea copilului şi după reluarea activității – organizarea de birouri publice pentru informare şi consultanță în domeniul „egalității de şanse şi tratament între femei şi bărbați" la nivel local.

3.IV. Familia şi femeile-probleme şi căi de rezolvare

Valentina Pricopie

3.IV.1. Introducere

Rezultatele focus-grupurilor prezintă persistența unei viziuni tradiționale despre familie la nivelul femeilor intervievate. Mai exact există o similitudine frapantă între definiția *familiei tradiționale* aşa cum este aceasta prezentată de către „Codul familei" şi opiniile grupului-țintă analizat.

Astfel, conform „Codului familiei" se consideră că „familia are la bază căsătoria liber consimțită între soți", alte precizări se referă la faptul că „în relațile dintre soți, precum şi în exercițiul drepturilor față de copii, bărbatul şi femeia au drepturi egale"[37] şi „relațiile de familie

[36] *** Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003- Codul Muncii- vezi Monitorul Oficial, Nr. 72/5.II.2003.

[37] ***Legea nr. 4/1953 - Codul Familiei al Republicii Populare Române- vezi Buletinul Oficial, Nr.1/4.I.1953. art. 1.

se bazează pe prietenie şi afecțiune reciprocă între membrii ei, care sunt datori să-şi acorde unul altuia sprijin moral şi material"[38].

Şi în cazul femeilor participante la discuțiile de grup se regăsesc elemente ale acestei definiții:

C.C, Bârlad: *„Şi soțul, să stai acasă, s-a învățat să pui masa. Nu ştii dacă va fi mulțumit. Eu sunt casnică, vreau sa îmi caut servici, soțul dar mai stai, că e bine că găseşte totul pus la punct".*

M.R, Satu Mare: *„Copilul meu este sfânt pentru mine (...) să mă uit la el din poza în vitrină şi să plâng în fiecare zi."*

Mai mult, analiza „tipurilor de concepte" utilizate în cadrul discuțiilor de grup relevă preponderența termenilor asociați „sferei private": familie, „roluri de părinte", soț şi, mai ales, copii/copil:

Tabel 3. IV. 1.

Concept	Frecvență (N)
Familie	47
Mama	14
Tata	18
Părinți	26
Copil/Copii	304

Oscilând între obligație şi compromis, femeia se percepe astfel ca având în cadrul familiei în primul rând „rolul de mamă"- a se vedea în acest sens tabelul 3. IV.1. anterior (304 menționări ale termenului „copil/copii" față de 47 pentru cel de „familie" în sens larg). Răspunsurile participantelor la focus grupuri relevă o imposibilitate generalizată în rândurile femeilor din România de a renunța la mentalitatea patriarhală, acceptată social, conform căreia rolul femeii in familie este esențial doar în organizarea gospodărească şi în creşterea copiilor[39].

Caracteristica dominantă a femeilor din acest eşantion (care au vârste cuprinse între 25 şi 35 de ani) este cea a unei atitudini de resemnare auto-asumată, prin refularea modernismului, a necesității autoevaluării pozitive în scopul de a reafirma potențele personale şi de a demonstra un summum de calități.

3.IV.2. Impactul tradiționalismului asupra familiei

La o primă lectură, evaluarea răspunsurilor oferite în legătură cu tema „familie" conduce la concluzia existenței unei confuzii esențiale între tradiție şi educație legată de acest subiect:

H.R., Bârlad: *„La noi, educația care a fost, spunea că bărbatul nu se ocupă de toate astea."*

Menținerea acestei mentalități „patriarhale" este posibilă tocmai prin confuzia creată, întrucât respondentele par să poată ceda modernismelor dar nu şi tradiției moştenite prin educație.

[38] ***Legea nr. 4/1953 - Codul Familiei al Republicii Populare Române- vezi Buletinul Oficial, Nr.1/4.I.1953. art. 2.

[39] Facem referire exclusiv la sfera privată: munca în gospodărie.

Cu referire directă la problematica „muncii" şi a împărţirii responsabilităţilor în cadrul familiei de-a lungul axei public vs. privat acest model de gândire a fost evident în cazul temei concediului parental-mai exact a posibilităţii ca şi tatăl, nu numai mama copilului să solicite acest concediu. Femeile participante la focus-grup-uri au indicat faptul că pot accepta, într-o anumită măsură, posibilitatea ca tatăl să solicite concediu parental pentru creşterea copilului până la 2 ani. Motivele oferite de ele în acest sens au fost variate:

1. S-a justificat acceptarea a 85% din salariul tatălui dacă:
- acest salariu e mai mic decât al mamei;
- tatăl riscă să îşi piardă serviciul în curând;
- tatăl are posibilitatea de a lucra „la negru" pentru a rotunji veniturile familiei;
- tatăl are posibilitatea de a urma un curs de perfecţionare într-un alt domeniu în care va pătrunde după cei doi ani de concediu.

2. S-a justificat un concediu parental şi dacă „mama are un serviciu foarte bun" pe care nu vrea sa-l piardă după cei doi ani şi îl continuă, iar tatăl un serviciu mai puţin bun.

Deşi alternativa concediului parental solicitat de tatăl copilului este cunoscută şi a fost justificată exclusiv financiar de participantele la focus-grup; femeile au arătat că ele pot renunţa rapid la posibilele beneficii materiale atunci când este vorba de copiii lor:

G.A., Râmnicu Vâlcea: *„Contează mai mult sănătatea sau educaţia copilului decât serviciul."*

Un alt aspect problematic legat de această nouă posibilitate de a schimba modalitatea „tradiţională" de înţelegere a rolului femeii salariate în cadrul familiei este faptul că participantele la discuţiile de grup nu cunosc conţinutul legilor care le apără[40]. De aceea femeile invocă în cazul concediului parental inclusiv „ruşinea" care poate fi asociată bărbatului beneficiar al unui concediu parental, mai exact „oprobiul" public existent în cadrul comunităţii - un oraş mic.

În acest mod, femeile care invocă totodată o nevoie de egalitate introduc ele însele auto-discriminarea, întrucât nu li se pare normal ca sarcinile să fie împărţite în familie atunci când trebuie crescuţi copiii, iar tradiţia ar fi încălcată prin „ruşinea" tatălui care s-ar implica în această activitate strict feminină. Trebuie avut în vedere în acest sens că rezultatele discuţiilor de grup sunt consistente cu rezultatele sondajelor de opinie[41] care arătau că, la nivelul grupului-ţintă (femei cu vârsta între 25 şi 35 ani, absolvente de liceu sau şcoală profesională) opinia dominantă era că în general femeile caută să împace viaţa de familie cu serviciul (în proporţie de 60,8%) şi că într-o familie mama este cea responsabilă cu creşterea copiilor (22,8%).

Pentru femeile intervievate, deci, deducem acceptarea drept naturală a „dublei responsabilităţi" existente în plan social care implică şi munca în gospodărie. Rolul de „soţie" şi de mamă nu este văzut astfel drept o „povară" pentru femei ci ca o „datorie" necesară şi normală în raport cu familia.

---

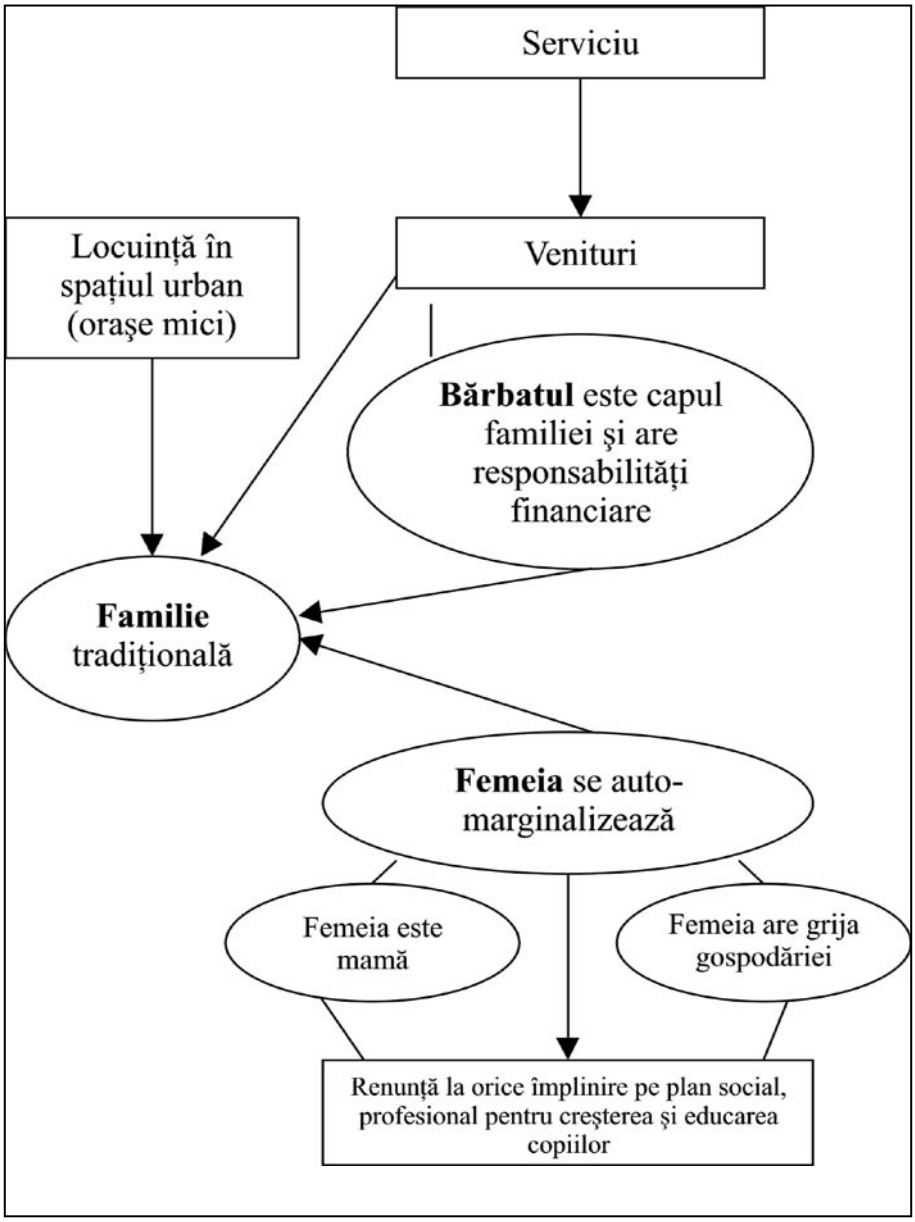
[40] În cazul Concediului parental, facem referire la Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999, emisă în scopul de a „asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut"; noţiunile dobândite de tatăl copilului sunt direct verificabile de către medicul de familie care are datoria să ţină un „curs de puericultură" şi să-i acorde tatălui un atestat de absolvire a acestui curs. În acest sens, este evident faptul că femeile nu cunosc legislaţia în vigoare, din moment ce ele ridică problematica imposibilităţii tatălui de a se descurca în activitatea de creştere a copilului, întrucât acesta nu ar avea cunoştinţele necesare.

[41] „Barometrul de Gen", 2000, http://www.osf.ro;

3. IV. 3. Consecinţele lipsei de cunoaştere a propriilor drepturi – Soluţiile oferite de femei

Planul naţional de acţiune pentru egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi promulgat în 7 decembrie 2000 identifică anumite sectoare de intervenţie, dintre care şi „integrarea egalităţii de gen în sfera protecţiei sociale a familiei şi în programele de măsuri pentru prevenirea şi combaterea marginalizării”(art. 8, alin. 4[42]).

Figura 3. IV. 1. - „Politica rolurilor” în familie: o reprezentare a responsabilităţilor



[42] Pentru Planul Naţional de Acţiune pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi – vezi Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 659 / 15.XII.2000, pp. 11-13.

În cadrul focus-grupurilor s-au identificat simultan două situații:

1. Pe de o parte inexistența cunoașterii exacte a *corpus*-ului de legi din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
2. Formularea unor soluții la stări de inegalitate existentă care reprezintă „corespondențe" la nivelul simțului comun a unor prevederi legale din perspectiva „principiului egalității de șanse și tratament" între femei și bărbați. Am avut astfel următoarele situații:

• „respectarea principiului egalității între femei şi bărbaţi în aplicarea politicilor familiale, prin susţinerea implicării active a bărbaţilor în viaţa de familie şi prin creşterea rolului economic al femeilor" (art. 8, alin. 4b[43]).

vs.

• ***C.C., Bârlad:*** *„Şi soţul, să stai acasă, s-a învăţat să pui masa. Nu ştii dacă va fi mulţumit. Eu sunt casnică, vreau să îmi caut servici, soţul... dar mai stai, că e bine, că găseşte totul pus la punct, eu nu vreau că dacă stai acasă te plafonezi, nu mai ai contact cu lumea. Şi la servici mai uiţi greutăţile."*

• „reconsiderarea socială a activităţilor casnice şi identificarea unor surse de recompensare a persoanelor (femei şi bărbaţi) care le desfăşoară" (art. 8, alin. 4d[44]).

vs.

• ***E.M., Reşiţa:*** *„De ce să nu înveţe şi soţul să schimbe un scutec, pentru că eu mă duc la lucru noaptea şi plânge copilul şi trebuie făcut ceva."*

• „încurajarea distribuirii în mod egal a responsabilităţilor în familie prin creşterea accesului la concediile parentale şi stimularea bărbaţilor să participe la rezolvarea problemelor familiei" (art. 9, alin. 6b[45]).

vs.

• ***E1, Târgu Mureş:*** *„Sunt drepturile omului, drepturile copilului, drepturile femeii. Unde sunt? Ce drepturi avem noi? Dreptul de a munci, de a fi neveste, de a face copii, a face mâncare, spălat şi la revedere. Astea sunt drepturile noastre."*

• „extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor şi bătrânilor, precum şi multiplicarea serviciilor publice şi particulare de activităţi gospodăreşti" (art. 9, alin. 6c[46]).

vs.

• ***H.R, Bârlad:*** *„Cred că în general problema cu copiii este cea mai vie la o femeie. [...]Ar trebui să fie ceva în domeniu ăsta, să aibă în afară de şcoală un program în prelungire şi unde să facă cam ce ar face parinţii acasă stând cu ei."*

3. IV. 4. Violența în familie

Dintre cele opt focus grupuri organizate în țară, numai în cazul celui realizat la Roman se face referire la anumite situații de violență în familie:

M.I., Roman: *„Poate vă şochează că punem mult accentul pe treaba asta cu femei bătute, dar sunt foarte multe cazuri în Roman."*

Respondentele par să descopere astfel posibilitatea de a contracara violența în familie prin înființarea unor asociații; cu toate acestea, violența este înțeleasă în rândurile participantelor doar ca o acțiune fizică exercitată de soț împotriva soției:

[43] Ibidem, pp. 12.
[44] Idem.
[45] Idem.
[46] Idem.

M.I., Roman: *„De exemplu, când o femeie cu copii pleacă de acasă, de barbat bătută, nu are unde să se ducă. Dar ea aşa zice, mă duc la organizaţia aia pentru femei, îmi dă şi loc de muncă, are grijă şi de copiii mei şi am şi un acoperiş asupra capului. Aşa eu dacă plec de acasă, unde mă duc?"*

Totuşi, *Legea pentru prevenirea şi combaterea violenţei în familie*[47] prevede, la Capitolul al II-lea, înfiinţarea unei Agenţii Naţionale pentru Protecţia Familiei, iar la capitolul al IV-lea înfiinţarea unor Centre pentru adăpostirea victimelor violenţei în familie. Un lucru este din nou evident: deşi femeile din eşantionul focus grupurilor nu cunosc legislaţia referitoare la protecţia victimelor violenţei în familie dacă se iniţiază o dezbatere pe marginea acestui subiect, ele încearcă să ofere o serie de explicaţii pentru fenomenul analizat:

N.M., Roman: *„Dar majoritatea bărbaţilor din oraşul ăsta, din câte ştiu, sunt cu alcoolul, ţigara, şi atât. Şi când există alcool, există şi bătaie."*

G.C., Roman: *„În momentul în care nivelul de trai este scăzut sau foarte scăzut, atunci apar probleme, atunci apar discuţii, atunci apare alcoolul."*

M.I., Roman: *„Dar poate să nu bea deloc, poate să nu se atingă de alcool, dacă este firea de om violentă…"*

Dintre motivaţiile posibile pentru existenţa violenţei în familie, femeile din eşantion au enumerat alcoolul, nivelul de trai scăzut şi caracterul violent al anumitor bărbaţi.

Victimele violenţei în familie pot să ceară protecţia autorităţilor statului în cazul în care agresiunea este repetată, alt aspect care este ignorat de către femeile din eşantion, întrucât „ocrotirea şi sprijinirea familiei, dezvoltarea şi consolidarea solidarităţii familiale, bazată pe prietenie, pe afecţiune şi pe întrajutorare morală şi materială a membrilor familiei constituie un obiectiv de interes naţional."[48]

3. IV. 5. Recomandări

Plecând de la schema care esenţializează o posibilă „politică a rolurilor" în cadrul familiei, propunem o serie de recomandări care se vor viabile pentru schimbarea mentalităţii femeilor cu nivel mediu de pregătire, provenind din mediul urban, mentalitate referitoare la egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi.

Aşadar, recomandăm:

1. O mai bună popularizare a legislaţiei privind egalitatea de gen prin:

a. Înfiinţarea unor birouri locale şi regionale de consiliere în acest domeniu;

Organizarea de conferinţe, colocvii la nivel local – orăşenesc – pe tematica egalităţii de şanse şi tratament în domeniul muncii;

b. Distribuirea gratuită a unor pliante care „traduc", explică legislaţia privitoare la egalitatea de gen;

Consilierea femeilor şi copiilor prin discuţii la nivelul familiei întreţinute de asistenţi familiali, consilieri familiali pregătiţi în acest scop;

c. Identificarea şi rezolvarea la nivel local a cazurilor de violenţă în familie;

d. Creşterea nivelului de informare al femeilor legat de faptul că violenţa în familie este un delict şi se poate sancţiona prin lege. În acest sens, propunem coroborarea campaniilor vizând

[47] Lege publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 367 / 29.V.2003, pp. 7-11.

[48] Ibidem, pp. 7.

„violența domestică” cu unele care sunt centrate pe „autonomizarea” economico-financiară a femeilor victime;

2. Popularizarea unor modele feminine care au reuşit în viață atât pe plan familial, cât şi profesional, astfel încât femeile să aibă convingerea că respingerea unor domenii conexe familiei reprezintă doar o piedică a gândirii lor, care provine dintr-o mentalitate „patriarhală”. În aces sens propunem introducerea *dimensiunii de gen* în cursurile şcolare, mai ales la nivelul învățământului primar şi gimnazial;
3. Crearea unor centre de plasament orăşeneşti pentru victimele violenței în familie şi o mai bună definire la nivel local a rolului birourilor specializate pentru consiliere şi protecție, astfel încât:

a. Victimele violenței în familie să cunoască această alternativă a centrelor şi a adăposturilor create;
b. Consilierii familiali specializați să adopte o atitudine foarte deschisă față de cele care li se adresează, prin inițierea unei puternice campanii de informare;
c. Asistenții sociali trebuie să aibă un rol bine definit în cadrul comunității locale şi să-şi asume responsabilitatea funcției lor în conformitate cu prevederile prevăzute prin lege;

4. Înființarea unor spații special amenajate şi a unor grădinițe şi şcoli cu program prelungit, a unor creşe şi şcoli pentru copiii ai căror părinți lucrează – prin introducerea „internatului” şi a unor cursuri extra-şcolare în cadrul programului prelungit. Acestea pot fi finanțate de consiliul local şi de angajatorii locali – aceştia din urmă putând fi stimulați prin pârghii de deducere a impozitelor şi taxelor către autoritățile locale.
5. Stimularea, la nivel local, a angajării în noile instituții create, a femeilor-şomere cu copii în întreține – mai ales pentru cele de peste 35-40 ani cuprinse în „şomajul de lungă durată”.
6. Stimularea angajatorilor (de stat şi particulari) pentru organizarea unor creşe în cadrul întreprinderilor şi companiilor din oraşe, cu program prelungit pe toată perioada de lucru a părinților, pentru a le încuraja pe femei să-şi „echilibreze” parțial viața profesională cu cea de familie.

3.V. Comunitate şi femei – probleme şi căi de rezolvare

Valentina Pricopie

3.V.1. Caracterizarea situației existente

Femeile care au participat la focus grupuri apreciază posibilitatea eventualelor „asocieri” economice în cadrul societății, în funcție de două criterii esențiale: (a) concretul situațional; (b) abstractul situațional.

În funcție de aceste criterii, comunitatea se împarte în cercuri restrânse şi cercuri largi sau foarte largi, care la rândul lor țin de domeniul concretului şi respectiv al abstractului, astfel: familia precum şi cercurile de vecini, prieteni şi colegi sunt legate de situații concrete, iar societatea, în general, este o entitate abstractă.

La limita dintre abstract şi concret, se află comunitatea locală, foarte slab reprezentată şi direct legată de societatea civilă, care este totodată un instrument al statului – abstract şi el, dar şi direct implicată în viaţa de zi cu zi, întrucât, uneori, femeile îşi mai amintesc de obligaţiile administrative pe care le au primăriile locale, de exemplu, faţă de ele. Alegerea acestor două criterii ne-a fost sugerată de spontaneitatea unor răspunsuri la întrebarea referitoare la posibilităţile de acţiune ale „comunităţii" în scopul susţinerii femeilor, ca de exemplu:

A.V., Roman: *„Comunitate, la ce vă referiţi?"*

După cum se poate observa în tabelul 3. V. 1. discuţiile de grup au demonstrat următoarea ierarhie a conceptelor cel mai des utlizate: (1) „Familia (47 de menţiuni) – primul nivel; (2) Statul (43 de menţiuni) – cel de-al doilea nivel; (3) Asocierea şi comunitatea (32 de menţiuni) – nivelul al treilea.

Tabel 3.V.1.

Concept	Frecvenţă (N)
Familie	47
Asociere şi comunitate	32
Stat	43
Acţiune	0

Rezultatele discuţiilor de grup susţin astfel slaba participare şi implicare a femeilor din grupul-ţintă la nivel comunitar. Astfel, la nivel „agregat" s-a putut constata că din acest grup de femei 86,1% nu sunt membre ale unei organizaţii sau asociaţii care nu aduce venit iar dintre cele care sunt membre ale unor astfel de organizaţii numai 6,1% activează într-un ONG[49].

Pe de altă parte, o analiză a frecvenţelor de apariţie a anumitor itemi în aceste focus grupuri identifică:

- 23 de apariţii pentru itemul „comunitate", termen folosit în special de către moderatoare; participantele preferă itemul „organizaţie" care a înregistrat 33 de apariţii;
- 90 de apariţii pentru unitatea minimală „drepturi", faţă de 48 pentru „obligaţie", 8 pentru „răspundere" şi 6 pentru „responsabilitate";
- Cuvinte-concepte precum „acţiune" (0), „competiţie" (0), „concurenţă" (1), „plan" (3), „ocupaţie" (4), „profit" (1), „avantaj" (2), „dezavantaj" (1), „nesiguranţă" (3), „asigurare" (4) sunt foarte slab sau deloc reprezentate, deşi implică oarecum riscurile unei afaceri pe cont propriu;
- Frecvenţele de mai sus sunt explicabile prin „teama" (18) sau „frica" (20) de „risc" (40), fiindcă femeile din eşantion preferă mai degrabă „siguranţa" (19) unui loc de muncă *„la stat",* decât „nesiguranţa" (3) unei iniţiative de privatizare;
- Putem pune în balanţă de asemenea şi itemul „dificultăţi" (43) cu „şansă" (15) şi „profit" (1), în scopul de a identifica o nouă dimensiune a mentalităţii femeilor participante. Se poate astfel constata că femeile au evitat termenul „egalitate" de exemplu, care are o frecvenţă totală de 3 apariţii pe tot parcursul celor opt focus grupuri efectuate. Presupunerea noastră este că la nivelul „grupului-ţintă" persistă mentalitatea existenţei unui stat paternalist

[49] „Barometrul de Opinie Publică", Octombrie 2002, http://www.osf.ro;

obligat să asigure o viață liniştită femeilor, ceea ce scade interesul acestora de a avea cu adevărat acces pe piața de muncă publică sau privată, în cadrul unei „afaceri" proprii sau „la patron". Femeile acceptă uneori că ar exista şanse pentru astfel de acțiuni concrete, dar consideră că dificultățile întâmpinate şi salariile mici sau sacrificarea vieții de familie nu justifică asemenea alternative;

- În acelaşi mod am explica şi frecvențele minimale pentru termenii: „afacere" (36), „investiție" (9) şi „ajutor" (20). Astfel femeile intervievate, întrucât apreciază că statul trebuie să sprijine total inițiativele individuale sau familiale, ajung să susțină ideea că investițiile agenților din cadrul economiei private pot fi minime sau chair nu ar fi deloc necesare.

Inițiativele individualizate sau „afacerile" de familie par a fi cele mai atractive pentru respondente. Prima reacție la întrebarea referitoare la locul ideal de muncă este de genul următor:

L.M., Năvodari: *„Să ai firma ta, să lucrezi pentru tine."*

Însă, luarea unei decizii individuale în acest sens este evitată de către femei, întrucât presupune posedarea unor resurse financiare ridicate, în aşa fel încât soluția de asociere ar putea fi singura acceptată şi aceasta se poate întâmpla doar în două condiții:

1. Dacă statul încurajează inițiativa privată, susținând-o dinainte printr-o legislație care presupune reduceri de impozite, anumite gratuități, susținere financiară pentru femeile întreprinzătoare:

G.M., Năvodari: *„Să ne sprijine şi statul, să acorde mai multă atenție";*

2. Dacă inițiativa privată vine din partea femeilor „foarte bogate" din comunitatea locală, care ar trebui să susțină financiar ininițiativele celorlalte femei, să creeze locuri de muncă, să protejeze femeile-victime şi bătrânii:

M.I., Roman: *„Cei care au mulți bani. Să zicem, uitați cum a zis, croitoria, s-ar mai putea face şi altceva în afară de croitorie. S-ar putea face o fabrică de ciorapi. Sau uitați, bătrânii care n-au pe nimeni, sprijin, ca asistenți sociali. Poate omul ăla nu se poate ridica din pat să se ducă să îşi ia o pâine. Este consiliul ăla de femei, cutare astăzi e ziua ta, te duci vezi ce mai are nevoie, ajută-l. Şi asta este o muncă, nu este o ruşine."*

Există şi posibilitatea asocierilor cu prietene, colege sau cunoştiințe într-o inițativă exclusiv feminină, astfel încât să se înființeze organizații care să se ocupe, în opinia femeilor participante la focus-grupuri, în special de recrutarea şi plasarea forței de muncă feminine:

M.I., Roman: *„Să fie o organizație a femeilor unde se pot întâlni, unde pot discuta o problemă, unde s-ar putea să facă ceva, pentru femei, nu şi pentru bărbați, numai pentru femei. (...) Dacă am fi mai multe femei, am putea fi ascultate de ceilalți. (...) Să fie totuşi drepturile femeii puse deoparte."*

Totuşi, această soluție nu pare viabilă din perspectiva participantelor la focus grupuri, întrucât colectivele exclusiv feminine induc lipsă de integrare şi un mediu ostil, ceea ce ar împiedica împlinirea obiectivelor propuse inițial de către asemenea organizații:

N.M., Alexandria: *„Întotdeauna există mici grupuleţe în instituțiile de genul acesta... ce ştie să facă o puştoaică de 19 ani?, poate ea să țină pasul cu noi?,... eşti privit mai distant. Şi acum depinde de colegi: am avut norocul să găsesc nişte colegi bărbați cu care m-am înțeles mult mai bine decât cu femeile."*

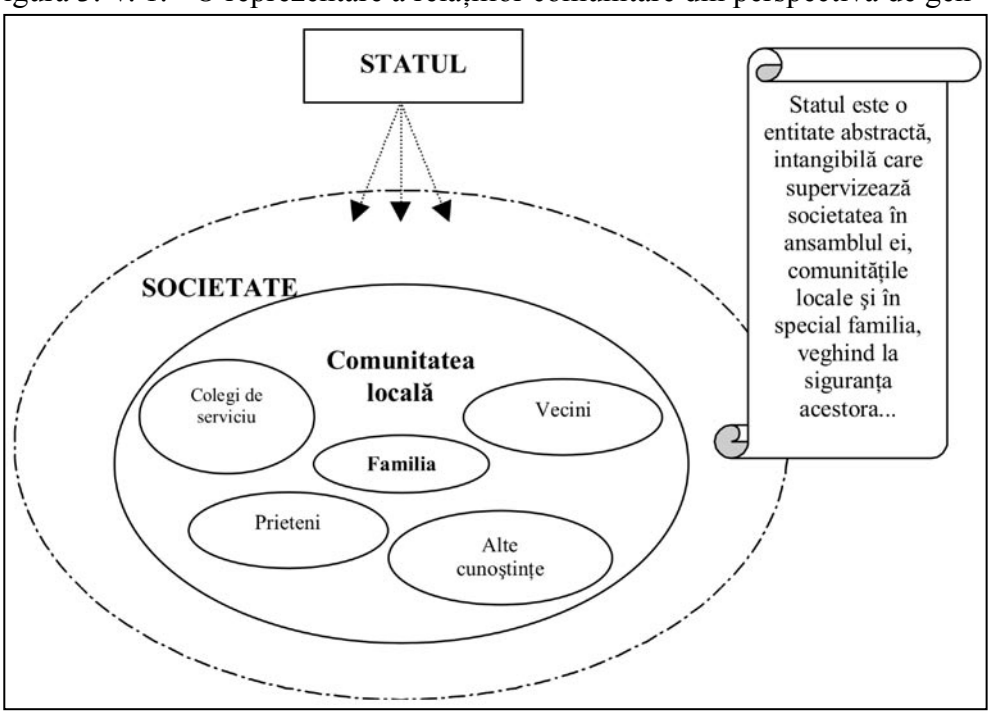
L.P., Reşiţa: *„Vorbim despre locul de muncă, între colegi. Nu mi se întâmplă la ora actuală, dar eu am lucrat într-o instituţie în care eram mai multe grupe, mai mulţi colegi, au fost probleme, unele au suferit de sindromul superiorităţii, deşi eram totuşi egale."*

La nivelul comunităţilor locale, însă, femeile din eşantion nu concep importanţa unor asocieri, atâta timp cât primăriile şi din nou statul au obligaţia de a se ocupa de problemele comunităţii respective, inclusiv de cele ale femeilor. Cel mult, consideră participantele la focus grupuri, iniţiativele ar putea veni din partea femeilor cu mari posibilităţi financiare, însă atunci se pune problema interesului acestora de a face „acte de cartitate"; iar în momentul în care intervine problema interesului posibilelor iniţiatoare, femeile refuză să se mai implice.

„Auto-minimizarea" femeilor în plan social este de fapt consistentă cu menţinerea unei mentalităţi de sprijin a patriarhatului dominant în societatea românească actuală. Astfel, pentru grupul de femei participante la focus grupuri, datele sondajelor de opinie publică indică un maxim al refuzului acceptării implicării probabile în sfera publică: femeile din acest grup au apreciat în proporţie de 73,2% drept imposibil ca ele să ajungă primar al localităţii de domiciliu în timp ce 86,6% susţineau acelaşi lucru („Nu cred că cineva ca mine poate să ajungă ...") referitor la funcţia de preşedinte al ţării.[50] În general dicuţiile de grup au relevat faptul că „societatea" este un concept extrem de abstract pentru femeile din grupul-ţintă: ea ar reprezenta pentru aceste femei un concept general şi vag care poate fi discutat de-a lungul a două axe principale:

- sau în interiorul cadrului „tradiţonal" conturat de ideile: (a) Superioritatea bărbaţilor asupra femeilor; (b) Mentalităţi tradiţionaliste; (c) Egalitate de gen în accesul la muncă:

Figura 3. V. 1. - O reprezentare a relaţiilor comunitare din perspectivă de gen



[50] „Barometrul de Opinie Publică", Mai 2003, http://www.osf.ro;

B.E., Râmnicu Vâlcea: *„Eu consider faptul că societatea noastră este una patriarhală, că bărbații preferă să angajeze bărbați, asta este mentalitatea, așa au fost crescuți, și la rândul lor consideră că este mai comod să angajeze bărbați, discută altfel între ei. Așa am văzut eu din viața de zi cu zi.”*

- sau în funcție de neîmplinirile profesionale și de dificultățile întâmpinate la angajare de anumite femei, ca de exemplu vârsta, maternitatea, familia, etc. Astfel numeroase participante la focus grupuri au vorbit în funcție de experiența personală, dar au evitat să își asume anumite nemulțumiri, exprimându-le în general:

A.B., Bârlad: *„Să se asocieze și să exercite presiuni asupra societății civile. Să se constituie în societate civilă, să formeze un grup. Măcar să atenționeze presa de anumite probleme specifice vârstei comunității respective.”*

3. V. 2. Recomandări

Pornind de la Figura 3. V. 1. prin care am căutat să reprezentăm abstract influența statului de tip paternalist asupra familiei, comunității și societății în ansamblul ei, propunem o serie de recomandări, în vederea creșterii șanselor „asocierilor” economice ale femeilor la nivel local:

1. Definirea unui set de prevederi legale de promovare a inițiativelor de „asociere a femeilor” pentru înființarea de micro-întreprinderi cu caracter economic. Se au în vedere în acest sens acordarea de împrumuturi cu dobândă redusă, facilități la cumpărarea de terenuri și amenajarea de sedii, reduceri la plata unor impozite și taxe legale;
2. Organizarea unor Departamente Regionale ale Direcției Pentru Egalitatea de Șanse din cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei în vederea asigurării consilierii economico-legislative a femeilor care intenționează să se asocieze în vederea înființării unei „întreprinderi mici”. Se are în vedere în acest sens inclusiv ajutor în vederea obținerii unor credite interne și externe pentru finanțarea activităților, asistență legală pentru prevenirea „discriminărilor colective de gen” etc;
3. Organizarea unor seminarii privind educația femeilor în domeniul maximizării șanselor pe piața forței de muncă în condițiile unor „asocieri de gen” în vederea realizării unor activități cu caracter productiv – acestea urmând a fi promovate și mediatizate (local și regional) adecvat;
4. Încurajarea reuniunilor la nivel local, având drept subiecte problematicele cele mai frecvente ale comunității, așa cum rezultă acestea din statisticile dispensarelor/spitalelor, școlilor, birourilor de asistență socială din cadrul primăriilor, etc.
5. Popularizarea programelor de consiliere, dezvoltate la nivel local și, de asemenea, asigurarea comunității prin inițiative oficiale că acestea funcționează pe baza principiului „porților deschise”;
6. Susținerea principiului egalității de șanse între femei și bărbați prin intermediul unor rubrici și emisiuni speciale în presa scrisă și la posturile de radio și de televiziune locale, regionale și naționale, în scopul de a încuraja inițiativele particulare spre asocierea economică a femeilor din localitățile respective – îndeosebi a celor cu copii mici aflați în întreținere sau a femeilor șomere.

3. VI. Recomandări finale

Valentina Marinescu, Valentina Pricopie

Sintetizând, principelele recomandări pe care inițiatoarele acestui volum le propun sunt următoarele:

1. La nivel legislativ:

A. Corectarea dispozițiilor legale în vigoare în domeniul muncii, prin introducerea unui set de dispoziții speciale de muncă pentru femei. Acestea ar trebui să accentueaze elementele şi măsurile „de discriminare pozitivă" ale acestora pe piața forței de muncă, îndeosebi prin stimularea angajatorilor de a încadra forța de muncă feminină proporțională cu bărbații în funcție de nivelul de instrucție/educație al ambelor genuri;

B. Adoptarea unor dispoziții legale în favoarea stimulării inițiativei particulare a femeilor şi a asocierii economice a femeilor pentru înființarea de „întreprinderi mici" (organizate şi conduse de femei) în domeniul economic – îndeosebi în sfera producției;

C. Completarea cadrului legislativ existent şi introducerea unor noi reglementări în dreptul muncii care să asigure favorizarea re-inserției profesionale a femeilor care sunt şomere;

D. Adoptarea unui set de măsuri legislative prin care angajatorii (mai ales din domeniul particular dar şi din sectorul de stat) să fie stimulați să organizeze cursuri de recalificare (cu sprijinul financiar al statului) şi pentru a promova „politici de discriminare pozitivă" de încadrare a acestor femei în întreprinderile la nivel local.

2. La nivel instituțional:

A. Re-gândirea şi re-distribuirea suportului instituțional pentru femeile angajate şi salarizate – prin organizarea unei rețele de instituții pentru susținerea copiilor aflați deseori în îngrijirea femeilor angajate pe piața muncii (creşe, grădinițe, şcoli cu regim de internat sau/şi cu orar prelungit);

B. Organizarea de către consiliile şi primăriile locale de cursuri (subvenționate de stat şi de către primăriile şi consiliile locale) pentru calificarea/re-calificarea femeilor vizate de politicile de restructurare din anumite sectoare sau regiuni geografice. Inițiativa organizării acestor cursuri va aparține unui consiliu format din reprezentanții ONG-urilor locale pentru femei şi instituțiilor administrației locale, fondurile necesare desfăşurării lor venind atât din partea posibililor angajatori cât şi din partea bugetului central.

C. Organizarea unor Birouri Județene ale Direcției Pentru Egalitatea Şanselor din cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale şi Familiei în scopul „monitorizării" aplicării „principiului egalității de şanse şi tratament între femei şi bărbați" la nivel local şi regional.

3. La nivelul mass media şi al societății civile:

A. Derularea unei campanii de promovare a „exemplelor pozitive" de reuşită în muncă a femeilor prin intermediul mass media locale – îndeosebi presa locală şi regională;

B. Realizarea unei campanii de informare şi sensibilizare a opiniei publice cu privire la „principiul egalității de şanse între femei şi bărbați" prin intermediul unor rubrici şi emisiuni speciale în presa scrisă şi la posturile de radio şi de televiziune locale, regionale şi naționale.

BIBLIOGRAFIE

Barber, K.M, Allen, K.R, 1992, *Women and Families-Feminist Reconstructions,* The Guilford Press;

Barometrul de Opinie Publică, Fundația pentru o Societate Deschisă, Mai 2001, http://www.osf.ro;

Barometrul de Opinie Publică, Fundația pentru o Societate Deschisă, Mai 2002, http://www.osf.ro;

Barometrul de Opinie Publică, Fundația pentru o Societate Deschisă, Octombrie 2002, http://www.osf.ro;

Barometrul de Opinie Publică, Fundația pentru o Societate Deschisă, Mai 2003, http://www.osf.ro;

Barometrul de Gen, Fundația pentru o Societate Deschisă, 2000, http://www.osf.ro;

*** *Constituția României,* „Monitorul Oficial al României", Bucureşti, 767/31.10. 2003.

C.N.S. *Ancheta asupra forței de muncă din gospodării (AMIGO),* Bucureşti, C.N.S., 2001;

Dragomir, O. şi Miroiu, M., 2002, *Lexicon feminist,* pp. 102, Ed. Polirom, Iaşi

Pascal D., 1998, *Femeile în Economie,* Nepublicat, Bucureşti;

I.R.D.O., 1997, *Drepturile Femeii - Egalitate şi Parteneriat* - I.R.D.O., Bucureşti;

*** *Legea nr. 4/1953 - Codul Familiei al Republicii Populare Române;*

*** *Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați;*

*** *Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 . Codul Muncii*

*** *Legea nr. 19 din 27 martie 2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale.*

V. Pasti, C. Ilinca, 2001, *O realitate a tranziției-Discriminarea de gen,* Institutul de Studii ale Dezvoltării, Bucureşti,;

***Planul național de acțiune pentru egalitatea de şanse între femei şi bărbați,* 15.XII.2000.

U.N.D.P, 2003, *A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania - National Human Development Report Romania 2001-2002,* Bucureşti, U.N.D.P.

ANEXE

Principalele legi care constituie cadrul normativ din domeniul muncii şi egalităţii între femei şi bărbaţi pe piaţa forţei de muncă din România – Ordinea este conformă cu momentul adoptării legilor respective.

„Legea numărul 4 din 1953 - Codul Familiei al Republicii Populare Române" – publicată în *Buletinul Oficial,* nr. 1, din 4 ianuarie 1953.

„Constituţia României" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 767 din 31 octombrie 2003,

„Lege pentru ratificarea Cartei Sociale Europene revizuite, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 193 din 4 mai 1999,

„Hotărârea Guvernului Românei privind constituirea şi funcţionarea Comisiei Consultative Interministeriale în Domeniul Egalităţii de Şanse între Femei şi Bărbaţi (CODES)" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 583 din 30 noiembrie 1999;

„Legea numărul 210 din 31 decembrie 1999-Legea concediului paternal" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 654 din 31 decembrie 1999

„Legea numărul 19 din 27 martie 2000 privind sistemul de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 140 din 1 aprilie 2000;

„Hotărârea Guvernului Românei numărul 244 din 10 aprilie 2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal, numărul 210/1999" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 150 din 11 aprilie 2000;

„Planul Naţional pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi" - publicat în Monitorul Oficial al României nr. 659 din 15 decembrie 2000;

„Lege pentru aprobarea Ordonanţei Guvernului numărul 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 69 din 21 ianuarie 2002;

„Legea numărul 53. - Codul Muncii" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 72 din 5 februarie 2002;

„Legea numărul 202 din 8 mai 2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 301 din 8 mai 2002;

„Ordonanţa de urgenţă pentru modificarea şi completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale şi pentru modificarea art. II şi III din Ordonanţa de urgenţă a guvernului nr. 9/2000" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 259 din 4 aprilie 2003;

„Ordonanţa de urgenţă numărul 9 din 27 februarie 20003 pentru modificarea şi completarea Legii numărul 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 167 din 17 martie 2003;

„Instrucţiunile referitoare la obligaţiile angajatorilor sau reprezentanţilor acestora precum şi ale autorilor, realizatorilor de anunţuri publicitare şi reprezentanţilor acestora cu privire la

condiționarea prin anunț şi/sau concurs a ocupării unui post, precum şi publicarea acestor anunțuri" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 235 din 7 aprilie 2003;

„Lege pentru prevenirea şi combaterea violenței în familie" - publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 367 din 29 mai 2003

CUPRINS

REZUMAT . . . 3
ABSTRACT . . . 7
RÉSUMÉ . . . 11

1. SITUAȚIA FEMEILOR PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ DIN ROMÂNIA . . . 15
1.I. Introducere - Repere statistice privind situația femeilor pe piața forței de muncă din România . . . 15
1.II. Justificarea proiectului de cercetare . . . 18
BIBLIOGRAFIE . . . 25

2. ACCESUL FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII RAPORT DE CERCETARE . . . 26
2.I. Introducere . . . 26
2.II. Evaluarea nivelului de cunoaştere a drepturilor pe care le au femeile pe piața muncii . . . 27
2.II.1. Concediul de maternitate şi cel pentru creşterea copilului . . . 28
2.II.2. Siguranța locului de muncă după concediul de maternitate şi cel de îngrijire a copilului . . . 29
2.II.3. Posibilitatea ca tatăl să intre în concediu de îngrijire a copilului până ce acesta împlineşte vârsta de 2 ani . . . 30
2.II.4. Nediscriminare pe criteriul de sex . hărțuirea sexuală . . . 32
2.II.5. Egalitate de şanse pentru femeile căsătorite cu copii . . . 33
2.II.6. Egalitatea de şanse pe piața muncii între femei şi bărbați . . . 34
2.II.7. Nediscriminare bazată pe criteriul vârstă . . . 35
2.III. Identificarea percepției cu privire la factorii care limitează accesul femeilor pe piața muncii . . . 36
2.III.1. Pregătirea, studiile . . . 37
2.III.2. Experiența . . . 37
2.III.3. Lucrul în gestiune/vânzare . . . 37
2.III.4. Integrarea într-un colectiv nou . . . 38
2.III.5. Lucrul într-un colectiv preponderent de femei . . . 39
2.III.6. Programul de lucru . . . 39
2.III.7. Aspectul fizic . . . 39
2.III.8. Accesul la un loc de muncă pe criteriul relațiilor . . . 40
2.IV. Identificarea nivelului de cunoaştere a oportunităților economice pentru femei . . . 40
2.V. Identificarea elementelor cheie ale modalităților de intervenție la nivelul comunității locale . . . 46
2.VI. Identificarea gradului de implicare şi risc asumate la nivel individual şi de grup . . . 48
2.VI.1. Nivelul individual . . . 48
2.VI.2. Nivel de grup . . . 51
2.VII. Identificarea modalităților concrete de intervenție la nivel colectiv şi individual . . . 52
2.VII.1. Modalități de intervenție la nivel colectiv . . . 52
2.VII.2. Modalități de intervenție la nivel personal . . . 54
2.VIII. Oportunități, măsuri şi servicii care facilitează accesul femeilor pe piața muncii . . . 56
2.IX. Concluzii . . . 58
ANEXĂ . . . 62
BIBLIOGRAFIE . . . 63

3. GEN ŞI DEZVOLTARE - REPERE PRACTICE 64
3.I. Caracterizarea de jure şi de facto a situaţiei femeilor pe piaţa forţei de muncă din România 64
3.II. Accesul femeilor la piaţa forţei de muncă – obstacole şi căi de rezolvare 67
3.II.1. Elemente definitorii ale pieţei forţei de muncă: percepţii vs. starea de fapt 67
3.II.1.1. Particularităţile înţelegerii „muncii" de către femei 68
3.II.1.2. Concluzii: Imaginea femeilor referitoare la accesul la piaţa forţei de muncă. . . . 70
3.II.2. Recomandări 71
3.III. Şomajul şi femeile - căi de rezolvare 72
3.III.1. Percepţia situaţiei şomajului femeilor în România 72
3.III.2. Recomandări 74
3.IV. Familia şi femeile-probleme şi căi de rezolvare 75
3.IV.1. Introducere 75
3.IV.2. Impactul tradiţionalismului asupra familiei 76
3.IV.3. Consecinţele lipsei de cunoaştere a propriilor drepturi – Soluţiile oferite de femei 78
3.IV.4. Violenţa în familie 79
3.IV.5. Recomandări 80
3.V. Comunitate şi femei – probleme şi căi de rezolvare 81
3.V.1. Caracterizarea situaţiei existente 81
3.V.2. Recomandări 85
3.VI. Recomandări finale 86
BIBLIOGRAFIE 87
ANEXE 88

CENTRUL PARTENERIAT PENTRU EGALITATE

MISIUNEA CPE este să promoveze integrarea principiului egalității de şanse pentru femei şi bărbați în politicile publice şi practicile asociate, ca parte componentă a democrației şi societății deschise, în scopul redefinirii statutului şi îmbunătățirii condiției femeii în România.

OBIECTIVUL CPE îl reprezintă dezvoltarea şi implementarea de proiecte şi programe ce vizează conştientizarea societății româneşti cu privire la condiția actuală a femeilor şi rolul pe care acestea pot şi trebuie să îl aibă în dezvoltarea socială a României.

ACTIVITATEA CPE este fundamentată pe dezvoltarea de programe operaționale desfăşurate în parteneriat cu principalii actori interesați de problematica genului social, la nivelul societății civile şi al autorităților publice. Domeniile de activitate sunt: gen social şi dezvoltare, gen social şi educație, egalitatea de şanse pentru femei şi bărbați în procesul de aderare la Uniunea Europeană, prevenirea violenței împotriva femeilor şi a traficului cu femei.

PRINCIPALELE PROGRAME ALE CPE

1. Violența împotriva femeilor

Obiectivele principale ale programului sunt:

- creşterea gradului de informare şi conştientizare cu privire la gravitatea şi consecințele economice şi sociale ale fenomenului de violență împotriva femeii, prin proiecte de intervenție educațională
- susținerea organizațiilor neguvernamentale implicate în prevenirea violenței împotriva femeii prin crearea unui cadru comun de intervenție asupra violenței în familie, prin analizarea, evaluarea şi implementarea politicilor şi metodelor de asistare şi consiliere a victimelor violenței
- desfăşurarea unor acțiuni de lobby pentru crearea şi influențarea cadrului legislativ specific, care să răspundă optim realității şi complexității fenomenului de violență în familie
- radiografierea fenomenului de violență împotriva femeii prin realizarea unor cercetări naționale privind violența în familie şi la locul de muncă

2. Observatorul Național privind egalitatea de şanse pentru femei şi bărbați

Obiectivul principal al programului este dezvoltarea Observatorului Național, un mecanism integrat de promovare a egalității de şanse pentru femei şi bărbați în viața publică, cu accent pe piața muncii şi drepturile economice şi sociale. Obiectivul programului este realizat prin următoarele tipuri de acțiuni:

- crearea unei structuri de informare, documentare şi resurse în domeniul egalității de gen
- crearea unor mecanisme de monitorizare a respectării principiilor egalității de şanse pentru femei şi bărbați la nivel legislativ şi executiv

- inițierea şi derularea de acțiuni de lobby şi advocacy în sprijinul asigurării unei egalități de şanse reale şi consistente pentru femei şi bărbați
- instruirea grupurilor-țintă specifice în perspectiva promovării egalității de şanse pentru femei şi bărbați în toate domeniile vieții publice

3. Gen şi Educație

Obiectivele principale ale componentelor acestui program sunt:

- implicarea civică în sprijinul egalității de gen, prin creşterea competențelor profesoarelor şi profesorilor în ceea ce priveşte educația civică în perspectiva integrării europene
- dezvoltarea de practici şi atitudini în procesul de educație, în spiritul şanselor egale şi al tratamentului egal pentru fete şi băieți, femei şi bărbați
- dezvoltarea unui stil de viață sănătos prin integrarea aspectelor legate de diferențele de gen în programele de educație şi serviciile de sănătate
- prevenirea traficului cu femei prin informarea asupra riscurilor migrației ilegale şi ale traficului cu femei, prin realizarea educației sexuale şi a educației de gen specifice

CPE este organizație membră SON - Rețeaua Deschisă Soros (www.son.ro), o rețea de 13 organizații neguvernamentale care sprijină dezvoltarea durabilă a României în spiritul valorilor societății deschise şi organizație membră a Network Women's Program (www.soros.org/women), rețea formată din programele pentru femei ale Fundațiilor Soros din peste 30 de țări, coordonată de Open Society Institute - New York.

CONTACT
Centrul Parteneriat pentru Egalitate (CPE)
str. Căderea Bastiliei nr. 33, sector 1
Bucureşti, cod 010613
Telefon: 021-212.11.96
021-212.11.97
fax: 021-212.10.35
Mobil: 0723 22 11 96
E-mail: info@gender.ro
web-site: www.gender.ro