

Accesul femeilor pe piața muncii

Studiul publicat în acest număr din NRDO a avut la bază cercetarea „Probleme legate de accesul femeilor pe piața muncii” realizată în februarie – aprilie 2003 de către The Gallup Organization România, la solicitarea Centrului Parteneriat pentru Egalitate.¹ A fost elaborat și publicat într-o ediție restrânsă în anul 2004.² Cercetarea reprezintă, și astăzi, în 2005, cea mai largă analiză a accesului femeii pe piața muncii din perspectiva subiectului, de unde importanța difuzării sale pentru o categorie mai largă de cititori. Din păcate, datorită lipsei de spațiu, din cea de-a doua secțiune a studiului intitulată „Gen și dezvoltare – repere practice” am păstrat doar paragraful prim și, de la celelalte, consecințele, concluziile și recomandările, renumerotând capitolele și notele.

1. Accesul femeilor pe piața muncii: raport de cercetare

1.1. Evaluarea nivelului de cunoaștere a drepturilor pe care le au femeile pe piața muncii

1.1.1. Concediul de maternitate și cel pentru creșterea copilului

Legea privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale stipulează dreptul la concediul de sarcină și lăuzie pentru o perioadă de 126 zile calendaristice, perioadă în care se primește indemnizația de maternitate. Tot prin această lege se stabilește dreptul la concediu și indemnizație pentru creșterea 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 creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

*Legat tot de aspecte de maternitate se impune referirea la *Legea privind egalitatea de șanse între bărbați și femei* care definește termenul de «discriminare directă» (art. 4) incluzând aici diferența de tratament a unei persoane în defavoarea acesteia datorită gravidității, nașterii, maternității. În mod particular, la art. 9 se specifică faptul că maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare pentru selecția candidatelor și se interzice solicitarea prezentării unui test de graviditate în vederea angajării.³*

¹ Eșantionul a avut următoarea distribuție: Alexandria – 10 participante; Râmnicu Vâlcea – 10 participante; Reșița – 10 participante; Satu Mare - 10 participante; Târgu Mureș – 10 participante; Roman – 9 participante; Bârlad – 9 participante; Năvodari – 10 participante.

² Centrul Parteneriat pentru Egalitate, „Accesul femeilor pe piața muncii”, editor.ro, București, 2004.

³ Această solicitare se interzice și prin noul Cod al muncii, intrat în vigoare în anul 2003.

Cele mai multe participante, indiferent de starea civilă și de faptul că au sau nu copii, cunosc ca drepturi legale *dreptul la concediu de maternitate* și pe cel la *îngrijirea copilului*. Se știe că acesta din urmă este acordat până când copilul împlinește vârsta de doi ani. Și de asemenea se cunoaște 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 (de exemplu: Bârlad, Satu Mare, Reșița, Năvodari), discuțiile despre dreptul la concediul de maternitate și 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 și maternității, altele evocă rațiunile economice pentru care o femeie își poate dori să se întoarcă mai devreme din concediul de îngrijire a copilului. Multe dintre respondente au semnalat și faptul că drepturile aduse în discuție se acordă, dar pentru o perioadă mult mai scurtă decât cea convenită.

Discriminarea directă la angajare pe baza maternității și a potențialei gravidități afectează atât femeile cu copii, cât și 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 își 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 bănești constituie pentru femeile asemenea celor incluse în eșantionul 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 expirarea perioadei de 2 ani, când probabil va fi nevoită să susțină și 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 și la cel de îngrijire a copilului sunt drepturi prevăzute de lege;
- acordarea acestor drepturi este deficitară în ciuda faptului că indemnizațiile de maternitate și de creștere a copilului sunt suportate de la bugetul asigurărilor de stat;
- s-au amintit frecvente cazuri de discriminare directă datorită gravidității și maternității, precum și 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) dorește copii.

1.1.2. Siguranța locului de muncă după concediul de maternitate și 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* și care conduc la discutarea siguranței locului de muncă în raport cu sectorul în care o persoană lucrează (stat sau privat) și în raport cu domeniul de lucru.

Temerile contextuale sunt reflectate de următoarele tipuri de afirmații: i) în contextul schimbărilor sociale și 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 își va recăpăta vechea poziție la locul de muncă, întrucât persoana care o înlocuiește poate fi mai eficientă sau pur și simplu mai plăcută de angajator. Problema siguranței locului de muncă la întoarcerea din concediu poate fi discutată și în contextul general al pieței muncii: lucrând în sectorul privat nu există siguranța că firma la care lucrezi și 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 privește 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 și constau în:

- imputarea unor greșeli 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 își dorește 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 privat⁴ 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 și 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 și că locul de muncă este asigurat atât pe perioada concediului, cât și după întoarcerea din concediu.

⁴ Ne referim aici atât la persoanele care lucrează, cât și la cele care au lucrat în sectorul privat.

1.1.3. Posibilitatea ca tatăl să intre în concediu de îngrijire a copilului până ce acesta împlinește vârsta de 2 ani

Deși nu îl menționează explicit ca pe un drept legal⁵, majoritatea populației investigate cunoaște posibilitatea de a opta ca tatăl să fie beneficiarul concediului și indemnizației pentru creșterea 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 și 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 care 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-și 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 acasă cu copilul, tatăl a efectuat și muncă la domiciliu plătită, crescându-și astfel venitul anterior de câteva ori, dar și 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 își asigură un venit sigur pe următorii 2 ani.

Acordul este exprimat și prin alt tip de motivații, și anume:

- *argumente legate de diviziunea rolurilor în gospodărie*, poziția fiind aceea a implicării tatălui în creșterea copilului. Interesant este că argumentul este adus exclusiv de femei fără copii, dar care sunt angajate. Justificarea unei asemenea poziții se regăsește în comentarii de genul: „*de ce numai femeile să stea cu copiii?*”; „*de ce să nu învețe și soțul să schimbe un scutec, pentru că eu mă duc la lucru noaptea și plângă copilul și 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-și schimbe domeniul de activitate.

Respondentele care sunt de acord cu opțiunea ca tatăl să intre în concediu de maternitate sunt și 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 oraș mare sau într-o țară occidentală, soții ar accepta mai degrabă să plece în concediu de îngrijire a copilului, nefiind supuși sancțiunilor sociale:

⁵ Prevăzut prin Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

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

U.M., Alexandria: „Astea sunt mentalitățile noastre, dar să știți că în orașele mari nu se ține cont de lucrurile astea, pentru că suntem egale în drepturi”.

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

Persoanele care își 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 și gospodărie și singura care se pricepe la aceste activități.

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

Unele participante sunt chiar mai categorice, vorbind de periclitarea educației sau a sănătății copilului crescut de un tată. Cele care își exprimă dezacordul și folosesc argumentele discutate anterior sunt preponderent femei necăsătorite și 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. Deși 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 și salariate. Cele care resping ideea ca tatăl să intre în concediu o fac în baza internalizării rolului tradițional al femeii în gospodărie.

1.1.4. Nediscriminare pe criteriul de sex. Hărțuirea sexuală

Hărțuirea sexuală este definită în *Legea privind egalitatea de șanse între bărbați și femei* și 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 și 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 (de exemplu 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 șantaj”, „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 și 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 și după angajare. În primul caz, angajatorul poate solicita fa-

voruri 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-și 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 șansă pentru ca unei femei hărțuite sexual să i se facă dreptate este aceea ca ea să aibă relații:

B.I., Alexandria: „trebuie să cunoști pe cineva, ca să mergi la Poliție și 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 hărțuire sexuală ține de educație și de lipsa unei persoane sau instituții care să o sprijine și 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:

M.A., Târgu Mureș: „Dar mi-a fost rușine! Unde să mă duc, la cine să mă duc? Cum să spun «Uitați ce mi-a spus Domnul patron...» Unde să mă duc?”.

1.1.5. Egalitate de șanse pentru femeile căsătorite cu copii

Codul muncii stipulează faptul că este interzisă discriminarea față de un salariat pe criterii de sex și responsabilitate familială (art. 5). Legea nr. 202/2002 prevede faptul că maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecția candidaților la angajare. În cadrul acestui subpunct 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 salariaților 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-și lua copilul de la școală, 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-și termină treaba la timp și nici nu rămân peste program pentru a-și îndeplini toate sarcinile.

Marea majoritate a persoanelor din eșantionul nostru își exprimă însă indignarea față de astfel de situații, argumentând că unei femei căsătorite cu copii nu i se oferă șansa de a demonstra că este capabilă să facă față cu succes dublei responsabilități pe care o are: în familie și în muncă.

L.P., Reșița: 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 și salariate este susținută de următoarele argumente:

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

Majoritatea femeilor care se folosesc de aceste argumente sunt persoane aflate momentan în afara câmpului muncii și 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., Reșița: „Nu m-am gândit niciodată să recurg la legi, eram prea disperată cred să îmi caut un loc de muncă, și nu am acționat niciodată în felul acesta. Deși cred că se poate”.

- comoditatea și 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 și lipsa banilor sunt motive suficiente care le împiedică să reclame abuzul și să demareze un proces.

- lipsa de informație. Nu există certitudinea că ar exista posibilitatea legală de a face acest lucru și nu sunt cunoscute instituțiile la care o femeie s-ar putea adresa în caz de discriminare.

Nivelul de cunoaștere 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 și cu copii ar trebui susținute pentru că este foarte greu în ziua de azi să crești un copil.

1.1.6. Egalitatea de șanse pe piața muncii între femei și bărbați

Legea nr. 202/2002 stipulează la art. 7 faptul că prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile

ierarhiei profesionale, precum și la promovare la orice nivel ierarhic și profesional. De asemenea, se precizează (art. 9) 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 și 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 cunoaștere 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 șanse pe piața muncii între femei și 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 și slujbe specifice bărbaților:

- astfel de anunțuri defavorizează femeile comparativ cu bărbații; argumentul este acela că și o femeie poate face față așa-ziselor slujbe pentru bărbați. Frecvent, această egalitate de șanse este încălcată în cadrul firmelor mari de distribuție, ele nefiind de acord cu angajarea femeilor pe post de șoferi. O altă concepție existentă în societate și 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 șanselor între femei și bărbați în câmpul muncii includ:

- practici discriminatorii legate de angajare; în situații în care la concurs se prezenta o femeie și mai mulți bărbați, femeia era cea refuzată pe motiv că nu ar fi disponibilă să stea peste program. Există și un alt tip de explicație, și 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 trimiși 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 șanse între femei și 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 ești femeie.

U.M., Alexandria: „(...) se găsește un motiv pe care să îl invoce și 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”.

1.1.7. Nediscriminare bazată pe criteriul vârstă

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

Deși 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 și 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 și 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 și unde șeful îți face avansuri.

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

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

Observație:

Pe lângă drepturile discutate anterior și 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 și alte drepturi de asigurări sociale*:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la securitate și 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 și 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.

1.2. 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 și care nu au fost tratate ca încălcări ale unui drept legal în cadrul primului obiectiv.

Factorii principali ce influențează accesul pe piața muncii și 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 și de către un bărbat atunci când vrea să intre pe piața muncii.

1.2.1. Pregătirea, studiile

În majoritatea grupurilor a fost adus în discuție acest impediment al pregătirii și studiilor avute de o persoană. Unul din motivele insuccesului în găsirea unui loc de muncă este acela al lipsei studiilor superioare. Absența unei diplome nu poate fi compensată printr-un plus de experiență și 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 și 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” ești brusc confruntat cu situația în care realizezi că nu știi să faci altceva. Piața locurilor de muncă a evoluat continuu și este încă în schimbare; o specializare urmată în urmă cu 10 ani astăzi nu îți mai este de folos.

1.2.2. 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 și cu experiență. Atâta timp cât ești proaspăt absolvent, nu ești angajat din cauza lipsei de experiență; problema se acutizează deoarece rareori ți se acordă șansa acumulării acesteia fie și pe un salariu egal cu cel minim pe economie. Dacă pentru un post ca acela de învățătoare ar fi justificată o astfel de cerință, nu aceeași 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 dovedește 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 și a unei contabile care trebuie să facă față permanent schimbărilor intervenite în domeniu.

1.2.3. Lucrul în gestiune/vânzare

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

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

- în momentul în care angajatul dorește 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., Reșița: „(...) știu patroni la care s-au perindat în 6 luni, 7 fete; același punct de vânzare și toate au fost date afară cu minusuri foarte mari”.

- pentru a nu plăti salariul celui care a muncit pentru el; ești scos în minus și 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 și nici nu poți susține faptul că nu ești 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, mașină și, eventual, chiar să aduci giranți. El se asigură astfel că ai o anumită responsabilitate în privința bunurilor de la locul de muncă și, în cazul unei lipse, poate să-și 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 ești singura persoană care deține cheile magazinului; inclusiv patronul sau o rudă a acestuia poate crea prejudicii;
- ești la cheremul patronului care oricând se satură de tine te poate „scoate în minus”.

Această cerință creează deseori 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.

1.2.4. 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 și 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 împărtășesc din cauza posibilei periclitări a siguranței locului de muncă. Trebuie să fii la fel ca și 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 și mai bine;
- conflicte intergeneraționale; cele tinere sunt privite cu suspiciune de către cei vârstnici pe principiul „ce știe să facă o puștoaică de 20 de ani!”. Cu această problemă se confruntă în special cele care lucrează în învățământ; problemele nu vin neapărat din partea colegilor, ci din partea părinților care sunt neîncredători în capacitățile unei educatoare sau învățătoare tinere și cu puțină experiență.

K, Târgu Mureș: „Chiar la prima ședință cu părinții m-am simțit ca un șoricel mic”.

A1, Târgu Mureș: „Chiar dacă ți-e frică și tremuri nu ai voie să arăți, că atunci ești 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 stăpânești 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, totul este ceva nou – orașul, oamenii, locuința.

1.2.5. 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 format din bărbați sau mixt; situația este și mai dificilă în cazul în care șef 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”, „biserițe” și „bârfă”, ceea ce nu se găsește în colectivele de bărbați; ele „își pun bețe în roate una alteia”.

E1, Târgu Mureș: „De foarte multe ori unde am lucrat, cu femei am lucrat. E ceva groaznic (...) și 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”.

1.2.6. Programul de lucru

În rândul celor mai acute probleme ale femeilor pe piața muncii se numără și 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 și nu în trei, sunt extrem de rare în cazul unei populații cu studii medii și în orașe precum cele cuprinse în eșantion. Programul pe care și-l pot permite este în funcție de programul instituțiilor de învățământ pentru copii.

Una din frecvențele 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 depășiri de program se regăsesc cel mai adesea în sectorul privat. Cei care lucrează în comerț și alimentație publică se plâng de faptul că solicitările de a sta peste program depind de orele aleatorii în care „vine marfa” fără o modificare a programului de a doua zi. Încheierea cărților de muncă în cazul celor care lucrează în sectorul privat ar putea reduce frecvența acestor depășiri de program prin apelul la programul stipulat în contractul de muncă. O nemulțumire exprimată de data aceasta de femeile necăsătorite ar fi aceea că lor li se cere cel mai des să rămână 2-3 ore în plus pe principiul lipsei obligațiilor familiale.

1.2.7. 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.

1.2.8. 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, cunoștințe și de banii pe care ești dispus să-i plătești pentru respectivul loc de muncă. Nu insistăm mai mult asupra acestui aspect deoarece am făcut-o în cadrul capitolului 6.

1.3. Identificarea nivelului de cunoaștere 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 și tipurile de activități economice la care are acces în prezent o femei tânără și să descrie, în acord cu opiniile și așteptările lor, locul de muncă «ideal».

Analiza discuțiilor înregistrate în cadrul celor 8 grupuri a relevat trei variante de discurs referitoare la oportunitățile de acces al femeilor pe piața muncii. Discursul dominant identificat este acela că, în zilele noastre, *femeile își găsesc un loc de muncă mai greu decât bărbații* și a fost susținut, fără deosebire, atât de participantele angajate, cât și 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, și 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 desfășoare, prioritar, *în și pentru* gospodărie și 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 desfășurată în gospodărie rămâne de neprețuit. Din această perspectivă, este de așteptat ca munca plătită a unei femei – desfășurată pe o piață a muncii, de obicei în afara gospodăriei – să fie adeseori sancționată de comunitate și privită ca o neglijare a îndatoririlor «naturale» ale femeii.

În al doilea rând, accesul femeilor și bărbaților pe piața muncii este influențat într-o măsură semnificativă de așteptările sociale conform cărora alegerea profesională a unui individ trebuie să fie în acord nu doar cu calificările lui, ci și 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 și dispoziții percepute ca fiind în mod «natural» masculine: rezistență fizică, rezistență la stres, mobilitate etc.

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

Mod: „Dar pentru un bărbat [a găsi un loc de muncă] este mai ușor decât pentru o femeie?”

C.C., Bârlad: „Bineînțeles că este mai ușor pentru un bărbat”.

Mod: „De ce?”

C.C.: „Noi, femeile, știți mai avem copii, mai trebuie să rămânem acasă, nu chiar întotdeauna găsim serviciu, bărbații mai ușor, ca șoferi, ca hamali, chiar și vânzătorii cu ziare, pe când noi ca femei nu putem merge cu așa ceva”.

În contextul acestei analize, referirea la *particularitățile cererii de muncă* vizează structura cererii de muncă (adică tipurile de slujbe disponibile pe piață) și preferințele angajatorilor pentru anumite categorii de candidați. Acești doi factori joacă, alături de normele sociale, un rol determinant în limitarea accesului femeilor pe piața mun-

cii. Dintr-o perspectivă liberală, preferințele angajatorilor, la fel ca și structura ofertei locurilor de muncă, sunt rezultatul acțiunii mecanismelor pieței: angajatorul se va orienta în mod legitim spre acei candidați care prin calificarea și disponibilitățile lor îi pot asigura maximizarea profitului. Criticii acestei perspective susțin că, până și în aceste condiții, preferința angajatorului pentru anumite tipuri de candidați nu este doar rezultatul unui calcul economic rațional, ci este alimentată și de stereotipurile și prejudecățile pe care angajatorul le are cu privire la diverse categorii de candidați. Astfel, între două candidate de aceeași vârstă, cu calificare și experiență similară, una căsătorită și 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 dispuși să lucreze ore suplimentare ar putea reprezenta una dintre căile de maximizare a profitului.

Întrucât angajatorul «știe» că femeile căsătorite și 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. Același mecanism, bazat pe stereotipuri de gen, acționează și 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 și B.E. din Râmnicu Vâlcea, ambele căsătorite, prima șomeră, fostă muncitoare, iar cea de-a doua dactilografă, angajată în administrația publică de stat.

H.R., Bârlad: „Și în general persoanele care angajează, angajează mai ușor un bărbat decât o femeie. Deja de la o femeie se gândește, are o anumită vârstă, are copii, deja are niște obligații, bărbatul nu, nu are obligații (...) la noi cel puțin așa se consideră”.

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 în viața de zi cu zi”.

În prezent, bărbaților le este mai greu decât femeilor să-și găsească un loc de muncă. Apărut în contextul specific al discuțiilor cu participantele din Roman, acest discurs ar putea fi considerat la prima vedere un discurs local „reflectarea exclusivă a unei structuri particulare a pieței muncii”. Analiza lui relevă însă aspecte mai complexe, care oferă o indicație asupra faptului că acest discurs ar putea apărea și în alte contexte ale României post-socialiste. În Roman, ca și în multe alte orașe din țară, femeile și bărbații au fost puternic afectați de șomaj ca urmare a restructurărilor economice ce au urmat anului 1989. După cum indică însă participantele la focus grup, în prezent viața economică a orașului este centrată pe activitatea unor/unei întreprinderi de confecții și tricotaje. În virtutea segregării ocupaționale bazate pe gen – care acționează în aproape toate contextele istorice și geografice – industria locală de confecții și tricotaje se constituie într-un domeniu *feminizat*. În consecință, într-un oraș în care oferta locurilor de muncă este centrată pe ocupații «feminine», bărbații sunt dezavantajați, accesul lor pe piața muncii fiind limitat.

Perspectiva conform căreia *femeile și bărbații își găsesc la fel de greu un loc de muncă* apare ca o reevaluare a primei variante de discurs. Reconsiderând situația, participantele argumentează că lipsa locurilor de muncă și vârsta înaintată sunt fac-

tori care, în prezent, afectează în mod egal femeile și bărbații în privința accesului pe piața muncii.

Evaluând oportunitățile economice concrete disponibile femeilor, dar și bărbaților, participantele la sesiunile de focus grup au apreciat că acestea sunt *puține* și în cea mai mare parte *neatractive*. Percepția generală este aceea că, pentru femei asemenea lor, oferta reală a locurilor de muncă se rezumă la ocupații precum vânzătoare, barman, ospătar, patiser, brutar sau confecționeră – toate fiind caracterizate în principal printr-un nivel salarial redus, de obicei minimul pe economie. De asemenea, condițiile de muncă de multe ori necorespunzătoare contribuie semnificativ la scăderea interesului femeilor pentru unele dintre aceste ocupații. Stresul, neglijarea de către angajator a măsurilor de protecție 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 condițiile de muncă de la o întreprindere locală de mase plastice, unde ele sunt angajate:

N.S., Satu Mare: „Legat de bârfa. Atâtea bârfe am auzit ca DM lucrează totuși cu otrava asta și sunt puse pe ele, nu știu, 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. (...) substanțe toxice. Și am auzit multe lucruri că de asta oamenii se îmbolnăvesc, nu știu câte sarcini au pierdut femeile și (...). Eu, har Domnului, uite că nu am pățit nimic și am un copil sănătos și eu sunt sănătoasă. Dar și asta nu-mi place, că lucram (...) că se vede, eu am scăpat, dar la soacra mea, dacă nu folosește o cremă mai bună, i se usucă pielea (arată în jurul unghiilor de la mâini), că nici mănuși 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 și ești obosita, stresată. Și asta este (...)”.

Fluctuația mare a personalului caracteristică ocupațiilor mai sus menționate plasează angajații în poziții vulnerabile, aceștia putând deveni oricând victime ale abuzurilor angajatorilor. Abuzurile semnalate de femeile incluse în studiu sunt multiple (de exemplu: neîncheierea unui contract de muncă legal, hărțuire sexuală, nerespectarea obligațiilor salariale sau a drepturilor de tip concediu de odihnă, de maternitate etc.) și 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 și 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 și psihologice la locul de muncă

- Condiții sanitare corespunzătoare (grupuri sanitare, încălzire);
- Asigurarea și respectarea tuturor măsurilor de protecția muncii;
- Reducerea factorilor de stres. Tineretele femei din Reșița și 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 și ajung până la interdicția de a vorbi cu colegile la locul de muncă. Stresul, în opinia lor, reduce randamentul angajatului, îl obosește, 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 și 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 același timp, majoritatea respondentelor au declarat că preferă colectivele de bărbați, considerând că se pot baza pe ajutor și respect în cadrul acestora. După cum amintește 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 și gospodărie, ci le și 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 și pentru cele fără copii dar care au ocupații care le-ar permite implicarea într-o activitate suplimentară (de exemplu învățământ).

c) Legalitatea relației angajator – angajat

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

d) Domeniul de activitate și 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 și de muncă corespunzătoare, locul de muncă «ideal» poate fi chiar și în țară, iar ocupațiile pot varia de la agent turistic (mențiune apărută în Năvodari, Roman și Satu Mare), operator computer sau contabilă, la baby-sitter, secretară, menajeră sau chiar lucrătoare în comerț (de exemplu: vânzătoare). Merită totuși amintită o mențiune care a apărut în trei grupuri diferite: implicarea într-o afa-

cere de tip multi-level marketing cum ar fi Avon, Oriflame sau Zepter. Beneficiile percepute ale acestei activități sunt: posibilitatea unui câștig 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 (de exemplu: comunicare, negociere); program flexibil; sentimentul că ești „propriul tău stăpân”.

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

B.E., Râmnicu Vâlcea: „[M-aș face] Funcționar la bancă, să fie un program fix cu un venit relativ mare care să asigure stabilitate și liniște”.

M.I.: „Funcționar la bancă e mai greu la femeia de rând, cel mult își caută croitor, confecționar”.

Remarca lui M.I. sugerează că perspectivele profesionale menționate de către respondente sunt nu doar rezultatul evaluării oportunităților de muncă existente în cadrul comunității și/sau a competențelor personale. Orientarea către un anumit loc de muncă/domeniu de activitate este ghidată și 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”, „confecționar”).

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 prestate. 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) și/sau de un capital social semnificativ (relații, «pile»).

• *Inițiativa privată* nu este neglijată nici ea ca și 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 și 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 șefa mea, să-mi fac o firmă, o firmă unde fac tot eu*”.

1.4. Identificarea elementelor cheie ale modalităților de intervenție la nivelul comunității locale⁶

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» și cea de «stat».

⁶ 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 întrevide posibilitatea de a-și crește șansele accederii pe piața muncii; acestea sunt analizate tot în cadrul capitolului 6.

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

Un număr mai mare și 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 și crearea 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 și 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) și croitorie. Această diversificare trebuie gândită în corelație cu stimularea muncii la domiciliu și cu locuri de muncă în care programul este adecvat și 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 și care au fost amintite preponderent ca dificultăți întâmpinate pe piața muncii sau încălcări de drepturi. Acestea ar cuprinde mai ales: încheierea cărților de muncă; acordarea concediilor plătite (de odihnă, medical); supravegherea virării de către angajator către bugetul de stat a contribuțiilor salariatului; salariile să nu fie sub limita salariului minim pe economie; verificarea autenticității posturilor scoase la concurs și a criteriilor de alocare a acestora; supravegherea eliminării discriminărilor pe criterii de vârstă și sex sau, cum se exprima cineva:

M.A., Târgu Mureș: „Drepturile să fie reale, nu ceva închis numai pe niște hârtii (...). Deci efectiv în practică să fie egalitatea”.

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

O altă categorie de intervenții din partea statului ar fi cea a *facilităților acordate angajatorilor*. Modalitatea concretă de intervenție ar fi aceea a unor facilități fiscale (de exemplu reduceri de impozite) în momentul angajării femeilor cu vârsta peste 30 ani sau a celor cu copii. În privința celor ieșite de curând de pe băncile școlii se pune problema experienței pe care nu au avut ocazia să o acumuleze. Se cunoaște în general faptul că există facilități fiscale pentru angajarea proaspeților absolvenți, dar aici sunt incluși doar absolvenții anului trecut (2002). Statul ar trebui să găsească o modalitate de a fi incluse în categoriile pentru care se acordă facilități și celelalte femei tinere și fără experiență în câmpul muncii.

Un element important pentru a accede la un loc de muncă este *calificarea*. Am tratat în cadrul acestui obiectiv al raportului situațiile în care este amintită necesitatea *înființării* unor cursuri de calificare/recalificare în sprijinul femeilor care vor să intre pe piața muncii sau doresc să-și schimbe locul de muncă.⁷ Ceea ce a fost adus în discuție este costul ridicat al unui curs de calificare/recalificare. Ținând cont de faptul că beneficiarii acestor cursuri sunt în principal persoanele care nu au un loc de muncă este de înțeles accentul care se pune pe rolul statului de a organiza astfel de cursuri gratuite sau măcar la un preț rezonabil. De altfel, și în eșantionul nostru persoanele care au pus accentul pe această modalitate de intervenție sunt persoane preponderent casnice sau șomere. Unele din participantele la discuții refuzau însă asumarea riscului de a urma un astfel de curs în lipsa garanțiilor că la finalizarea acestuia „și se asigură un loc de muncă”. Așa-numitele calificări la locul de muncă au fost apreciate ca utile în special pentru tinerii fără experiență. Tematica acestor cursuri trebuie să fie una variată și utilă. Prin intermediul *Oficiului de plasare a forței 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 inflație de forță de muncă, ci să le dea posibilitatea recalificării pentru un post unde ar avea mai multe șanse.

A.V., Roman: „Cursurile la forțele de muncă nu se fac decât pentru vânzător și confecționar”⁸. Mi se pare stupid”.

Alte modalități de intervenție din exterior în vederea sprijinirii accesului 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 își are și ea rolul în acest proces, și anume:

- atunci când există încălcări ale drepturilor, aceasta poate face publică respectiva problemă; individul se face astfel «auzit» și nu riscă mușamalizarea 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 și 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”:

⁷ Situațiile în care se vorbea despre dorința de a urma cursuri cu scopul creșterii numărului de calificări avute de o persoană, le-am considerat ca făcând parte din categoria contribuțiilor la nivel individual cu scopul creșterii șanselor de acces pe piața muncii și au fost tratate în cadrul capitolului anterior.

⁸ Acestea ar fi în Roman singurele domenii în care o femeie își poate găsi de lucru și unde există suficientă forță de muncă calificată.

M.R., Satu Mare: „Tu ești în domeniu, trebuie să angajezi în anul acesta 10 fete dar cu acte. (...) Să-i țină acolo cum a fost când a trăit și Ceaușescu. Ai terminat școala, direct la muncă cinci ani de zile și îți făcea contract și 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”.

1.5. Identificarea gradului de implicare și risc asumate la nivel individual și de grup

1.5.1. Nivelul individual

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

Tipurile de risc și inițiativele pe care femeile incluse în studiu sunt dispuse să și le asume în vederea atingerii obiectivelor mai sus menționate sunt diverse, ele variind în funcție de preferințe, pregătire școlară și profesională, convingeri, resurse disponibile și 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 și femeia-întreprinzător privat – facilitează identificarea și analiza tipurilor de risc și a gradului de implicare asumat la nivel individual.

A. Femeia-angajat

Întrebate ce strategii concrete ar putea adopta pentru a-și crește șansele de a găsi un loc de muncă pe măsura așteptărilor lor, participantele au oferit răspunsuri variate care însă pot fi grupate în mai multe categorii.

a) Recalificarea profesională și educația continuă

Învățarea unei meserii noi, instruirea în tehnici de calcul, învățarea unei limbi străine sunt inițiative individuale care, în opinia respondentelor, le pot crește șansele de acces pe piața muncii. Cu toate acestea, strategiile mai sus menționate prezintă trei inconveniente majore: i) consumă timp („te trezești ca ești deja bătrână și nu mai îndeplinești condițiile de vârstă”, *L.P., Reșița*); ii) nu sunt susținute de sesiuni prealabile de consiliere și orientare a persoanelor către domenii în care înclinațiile și 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 ușă în ușă»

Această strategie poate fi eficientă atât timp cât există convingerea că un angajator poate aprecia în final insistența și „tupeul” (*AI, Târgu Mureș*) persoanei care solicită un loc de muncă. Tehnica din «ușă în ușă» este însă percepută ca având asociat și un grad înalt de risc de eșec, datorat în special necunoașterii de către potențialul candidat a preferințelor angajatorului.

A1, Târgu Mureș: „Dacă de mâine nu aș avea loc de muncă – asta am vrut să fac și anul trecut, pentru ca am avut ceva probleme – mi-am spus că-mi scot costumul de la naftalină și încep de luni, la fiecare firmă cer audiență la director. Și mă duc la firme și la directori și la șefi până poate că unuia îi voi fi simpatică și îmi va spune: «Hai, că-ți dau o șansă!»».

A3: Tu crezi că dacă nu are angajare te primește?

A1: Poate le pic, așa...

A3: Te duci la noroc.

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

c) Cultivarea capitalului social («pile»)

Capitalul social este privit ca un factor important care poate contribui la minimizarea eșecului 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 și 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. Totuși, nici chiar «cumpărarea» unei slujbe nu-i oferă angajatului siguranța postului. Iată ce relatează în această privință V.D din Alexandria: „(...) Am lucrat și aici la hotel, am intrat printr-o relație, mi-au cerut plocon, le-am dat și după doi ani de zile s-a schimbat conducerea și 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, și 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-aș putea să fac altceva” (K., Târgu Mureș, 25 de ani, necăsătorită, educatoare).

Greu de acceptat este și *nesiguranța*, inerentă de altfel oricărui domeniu de activitate care funcționează pe principii de profit și/sau performanță. Eșecul 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 iniția-

tivelor 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, și mai ales de „*a pierde și ce ai avut*” (L.P., *Reșița*), 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 oraș 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-și 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 și neglijarea îndatoririlor casnice. Această poziție, adoptată de femei căsătorite și necăsătorite deopotrivă, prezintă munca plătită și viața de familie ca două realități ireconciliabile:

A2, *Târgu Mureș*: „*În primul rând trebuie să lași 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 și un grad mai mare de autonomie și putere de negociere a poziției și rolurilor ei, atât în cadrul sferei publice (de exemplu piața muncii), cât și a celei private (de exemplu familie).

Domeniile în care, în opinia participantelor, se poate deschide o afacere variază de la construcții (proapse de femei din Năvodari și Râmnicu Vâlcea), la turism (Năvodari, Roman și Satu Mare) sau comerț. Comerțul este menționat ca domeniu preferat pentru deschiderea unei afaceri proprii de către femeile din Roman: într-un oraș mic și afectat profund de sărăcie, asemenea orașului Roman, oamenii se așteaptă 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 și mic – este imediat.

Deși inițiativa privată este apreciată ca o oportunitate economică importantă pentru femei, participantele consideră că piedici de diverse tipuri și 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, iniția-

tiva 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 eșecului financiar, ci și cu *oboseala și stresul* asociate eforturilor de a transforma afacerea într-o întreprindere profitabilă. De asemenea, o femeie care încearcă să-și 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 reușitei în sfera publică (afacerea proprie) poate fi *eșecul în sfera privată* (viața de familie):

N.S., Satu Mare: „Ideal ar fi să fiu eu șefa 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 și perioada aceasta. Sunt pe apele mele, mă asigur pentru zilele respective, dar viața mea de familie nu este. Te gândești numai că trebuie să achit factura respectivă, aia trebuie plătită, aia trebuie plătită. Unde să găsec marfa respectivă cât mai ieftină ca să obțin adaosul (...)? Nici așa nu e bine.”

1.5.2. Nivel de grup

În lumina variatelor riscuri pe care le implică strategiile individuale de creștere a șanselor de acces pe piața muncii, participantele la discuții au fost solicitate să evalueze și *asocierea femeilor* ca posibilă strategie.

Deși 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 și influență, să aibă interesul și dorința de a se implica în forme asociative destinate sprijinirii femeilor în general și 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 și de *grup*, pe care multe femei nu sunt dispuse să și-l asume:

M.I., Roman: „Nu ai cu cine aici.

Mod: De ce spui asta?

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

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

1.6. Identificarea modalităților concrete de intervenție la nivel colectiv și individual

1.6.1. Modalități de intervenție la nivel colectiv

Modalitățile de intervenție în scopul creșterii 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 și) a vă rezolva problemele comune legate de muncă și viața de familie?”.

Ațiunea colectivă a mai multor femei pentru a-și crește șansele 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 orașe precum cele din eșantionul nostru, adică în orașe destul de mici, comparativ cu situația unui miting în București 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 și 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 și 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 și/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 și pentru scopuri mai puțin determinate; este vorba, în principal, de asociații bazate pe schimbul de informații, pe îndrumare și susținere

reciprocă. Se semnalează utilitatea schimbului de informații privind locurile de muncă, privind facilitățile existente pentru îngrijirea și educarea copiilor. Avantajele derivă din faptul că femeile care ar face parte din respectiva asociație ar proveni din medii diferite și ar avea, deci, și experiențe diferite. A face parte dintr-o organizație bazată pe întraajutorare înseamnă un sprijin moral extrem de necesar.

Cele care își exprimă încrederea în succesul unei asocieri a femeilor pentru rezolvarea propriilor probleme folosesc și 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 fi 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 și argumentele în virtutea cărora cineva își poate exprima neîncrederea că o astfel de asociație se poate constitui și/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 pași spre dezvoltarea economică, spre crearea unui cadru legislativ adecvat, dar și a unui sistem de supraveghere a aplicării legilor. Remarcile frecvente au fost legate de faptul că mai multe femei, mai ales în aceeași situație nu pot face nimic fără sprijin din partea statului. Drepturile existente trebuie să depășească faza de «drepturi pe hârtie» și să devină drepturi aplicate sau cum se exprima cineva „drepturile să fie reale.”

AI, Târgu Mureș: „(...) 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 existența unei temeri de implicare într-o asociație. Această teamă poate fi generată de modul în care se vor raporta cunoscuții la tine, dar și de posibile consecințe – „se poate să nu-ți fie bine”. Neimplicarea crește cu atât mai mult cu cât ai nevoie de susținere din partea celorlalți. Șansele ca și ei să se implice în rezolvarea respectivei probleme sunt minime deoarece le e frică să vorbească, le e teamă de repercusiunile posibile sau pur și simplu sunt prea «ocupați». Consecința? Descurajarea celei în cauză, a cărei decizie va fi de a nu se implica.

c) Mentalitățile 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 țin de gospodărie și creșterea copilului și nu sunt dispuse să aloce din timpul și energia lor pentru activitatea unei asociații;

• sunt adevăratele roluri tradiționale ale femeii în gospodărie – „*femeia este pentru ca să nască, să facă curățenie și să crească copilul și bărbatul aduce banii, îi pune jos, și tu faci totul.*” (M.A., *Satu Mare*); aceasta înseamnă că ele nici nu au un interes real pentru creșterea accesului pe piața muncii.

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

Lipsa persoanei care să ia inițiativa. Înființarea unei asociații are un criteriu de bază: este nevoie de cineva care să aibă această inițiativă. La acestea se adaugă banii și timpul necesar demersurilor în acest sens. Principiul „bogații susțin săracii” pare să funcționeze extrem de bine. Cei care trebuie să inițieze înființarea unei asociații sunt cei mai avuți din localitate, iar destinatarii asociației respective ar fi persoanele mai defavorizate. În această privință au apărut semnele de întrebare inevitabile legate de interesul celor „cu bani” de a se implica în activitățile „de caritate” cum sunt numite de una din participantele la discuții. Chiar și în lipsa acestui interes, sectorul privat din care se presupune că fac parte cei cu bani ar putea contribui lunar cu o sumă pentru susținerea celor defavorizați.

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

1.6.2. Modalități de intervenție la nivel personal

În cadrul acestui subpunct se analizează modalitățile prin care individul întrevede posibilitatea de a-și crește șansele accederii pe piața muncii.

Raportarea subiecților la această întrebare se face indicând fie modalitățile concrete prin care ei întrevăd această creștere a șanselor, fie aducând argumente prin care justifică opinia conform căreia nu este nimic de făcut, iar contribuția 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 și perseverența fiecăruia.

Contribuții de tip educațional

Creșterea șanselor 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 creștere a șanselor de a găsi un loc de muncă. Niciodată nu poți să știi ce șanse îți se oferă și trebuie să fii pregătit.

Contribuții ce țin de efortul și perseverența fiecăruia

Cele care folosesc argumente de acest tip pun accentul pe efortul individual, pe perseverență, dar și pe acțiune; acestea ar fi «cheile» reușitei 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 și este disperat și nu

are altă soluție, depinde de el însuși să bată pe la ușile angajatorilor până când vreunul se va sătura de el și îi va acorda o șansă.

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

A1, Târgu Mureș: „Dacă tu te hotărăști că vrei să faci ceva, faci pe dracu' în patru și 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 și să depunem plângere; pe termen lung, aceasta ar ușura accesul femeilor pe piața muncii prin eliminarea unor discriminări.

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

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

a) Lipsa de îndrumare și 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 și 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 și care îi cultivă încrederea.

b) Importanța relațiilor și practica locului de muncă plătit

Poate cel mai frecvent menționat, dar și cel mai mare obstacol în calea accesului la un loc de muncă îl constituie sistemul «pilelor» și cel al locului de muncă plătit. Cel mai adesea, acestea sunt cele care contează la angajare depășind 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 și fără bani; în lipsa acestora poți obține cel mult un post de suplinitor la țară, dar nu unul în oraș, poți obține eventual un loc de muncă la filatură sau topitorie unde „ești exploatat la maxim” sau un post de vânzător la o tonetă. Nu rareori s-a pus accentul pe particularitățile orașului respectiv. Multe din orașele investigate nu au perspective de dezvoltare economică, unele fiind orașe cu caracter industrial. Aceasta înseamnă și o ofertă de locuri de muncă foarte limitată; ea poate fi unul din factorii ce generează corupție și 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 lovește de problema „pile, cunoștințe, relații” indiferent de educația pe care o are.

D.D., Alexandria: „Într-un oraș ca al nostru într-adevăr, pilele contează.”

A.V., Roman: „Dacă aspiți spre un loc mai bun, chiar dacă ai o școală superioară, ceva, trebuie să ai un pic de relații, care cu șpagă și cu aia ... (...) Aici în orașul Roman este o adevărată mafie. Sunt vreo câțiva care sunt sus-puși și care manevrează. Faci servicii, o să ți se facă și 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-și 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 și bariere psihice pe care și le creează singure.

Ca exemplu ne oprim la situația unei femei care, deși are o calificare de asistent medical, nu face absolut nimic pentru a-și găsi un loc de muncă. Bucureștiul, oraș 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-și șansele; în plus, mutarea în București presupune închirierea unui apartament și a locuirii separat de familie. Acestea sunt probleme la care se gândește multă lume în momentul în care ar pleca în căutarea unui loc de muncă într-un alt oraș; ceea ce frapează însă este faptul că nu există dorința de a căuta rezolvări la problemele apărute.

1.7. Oportunități, măsuri și servicii care facilitează accesul femeilor pe piața muncii

Discuțiile din cadrul grupurilor organizate în cele 8 locații au arătat că atât comunitatea, cât și 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 și societatea civilă) și *statul* pot contribui deopotrivă la creșterea accesului femeilor pe piața 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, asistenți sociali, asistenți maternali și ghid turistic;
- Oferirea posibilității de calificare la locul de muncă. Din această perspectivă femeile care dovedesc performanță la locul de muncă ar trebui să aibă șansa de a-și continua instruirea. În acest sens, angajatorul poate să adopte o atitudine pozitivă și încurajatoare față de eforturile angajatului de dezvoltare continuă a abilităților și pregătirii sale;

- Ajustarea programului de lucru la nevoile și obligațiile femeilor tinere care au copii în îngrijire. Soluțiile propuse sunt acelea de adoptare a unui program de lucru flexibil sau înființarea de către angajatori a unor posturi de jumătate de normă;

- Crearea unor instituții de îngrijire a copiilor (de exemplu: creșe, cămine cu program prelungit) care să faciliteze tinerelor mame intrarea și/sau performanța pe piața muncii. Cu toate acestea, pentru unele dintre respondente aceste servicii nu sunt o soluție nici din punct de vedere financiar – fiind costisitoare – nici din punct de vedere moral:

M.R., Satu Mare: „Eu așa nu vreau să-mi cresc copilul.

S.G.: Atunci de ce am făcut copilul?

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

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

M.R.: Copilul meu este sfânt pentru mine (...) să mă uit la el din poză în vitrină și să plâng în fiecare zi?”

- Înființarea unor cabinete de consultanță juridică gratuită pe probleme legate de legislația muncii;

- Înființarea unor servicii de testare a abilităților și competențelor 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 maxim pregătirea, abilitățile sau experiența de muncă deja existentă;

- Înființarea unor servicii de consiliere cu privire la oportunitățile de inițiativă privată a femeilor;

- Optimizarea transportului către orașele mari din județ în vederea facilitării accesului femeilor la resurse informaționale (de exemplu transportul Năvodari-Constanța).

Măsurile care stau în puterea exclusivă a statului sunt:

- Adoptarea unor măsuri legislative care să-i oblige pe angajatori să ofere femeilor și bărbaților șanse egale de acces la un post;

- Adoptarea unor măsuri legislative care să sancționeze aspru nerespectarea de către angajator a obligațiilor contractuale pe care acesta le are față de angajat;

- Angajatorii trebuie să-și schimbe prejudecățile 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 și cu copii, să devină angajați «atractivi»:

A.B., Bârlad: „[Facilități] așa cum sunt pentru cei care angajează șomerii, sau cum ar trebui să fie, nu știu exact. Cineva care angajează femei de vârstă medie, 30 de ani și peste, să aibă anumite facilități, statul să poată acorda anumite reduceri la impozite, ceva care să-i încurajeze pe angajatori să angajeze femei tinere, și care să prefere, să vadă în vârsta unei femei și obligațiile ei seriozitate, și 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 creșterilor salariale.

- Angajatorii trebuie constrânși să răspundă pentru veridicitatea informațiilor din anunțul de angajare și 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.

1.8. 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 orașe.

A. Drepturile femeilor pe piața muncii

Concediul de maternitate și cel pentru creșterea copilului

Studiul efectuat conduce la următoarele concluzii legate de acest aspect:

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

Siguranța locului de muncă după concediul de maternitate și 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 persoana care își ține locul să lucreze mai bine, se poate ca în perioada concediului firma la care ești angajat să dea faliment;
- cea legată de practica angajatorilor; imediat după revenirea în câmpul muncii și se pot imputa anumite greșeli 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 își dorește singură să plece.

Concediul de îngrijire a copilului acordat tatălui

Deși nu îl menționează explicit ca pe un drept legal, majoritatea populației investigate cunoaște posibilitatea de a opta ca tatăl să fie beneficiarul concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

Opțiunea 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 nu este mai deloc discutat ca unul care degreveză femeile de dubla responsabilitate – de mame și salariate. Există această așteptare cu atât mai mult cu cât o mare parte din participantele la discuții aminteau programul prelungit ca una din dificultă-

țile lor. Cele care resping ideea ca tatăl să intre în concediu o fac în baza interiorizării rolului tradițional al femeii în gospodărie.

Discriminare pe criteriul de sex – hărțuire sexuală

Studiul scoate la iveală frecvente practici de hărțuire sexuală venite din partea angajatorilor; pe lângă inerția generală în a depune plângeri penale în caz de încălcare a vreunui drept, în această situație apare acut problema martorilor. Nu există o reacție spontană față de acest subiect care să îndreptățească afirmația că se cunoaște faptul că se poate apela la lege în caz de hărțuire sexuală.

Egalitate de șanse pentru femeile căsătorite cu copii

Nivelul de cunoaștere a acestui drept ca fiind unul legal este redus. Există practici frecvente de defavorizare la angajare a femeilor căsătorite cu copii. Motivația 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 obligații familiale – trebuie să plece la o oră fixă pentru a-și lua copilul de la școală, cere zile libere deoarece copilul este bolnav. Mai mult, ea poate fi împovărată de griji familiale în defavoarea calității muncii sale.

Aceasta este concepția față de care s-au raportat persoanele cu care s-a discutat.

Egalitatea de șanse pe piața muncii între femei și bărbați

Nivelul de cunoaștere 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 șanse pe piața muncii între femei și bărbați. Eventuale practici de discriminare în această privință sunt considerate chiar legale atâta timp cât „nu le sancționează nimeni”.

Discriminare bazată pe criteriul vârstă

Deși 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.

B. Percepția asupra dificultăților și a oportunităților de acces al femeilor pe piața muncii

Factorii principali ce influențează accesul pe piața muncii și 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 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-și găsească un loc de muncă. Oportunitățile economice deschise femeilor asemenea celor incluse în studiu sunt în general limitate (de exemplu: barman, vânzătoare, patiser, confecționar etc.) și 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 și măsuri colective și 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 pași către dezvoltarea economică a zonei și, implicit, către crearea de locuri de muncă, în momentul în care există cadrul legislativ adecvat și un sistem de control al aplicării legilor. În lipsa acestora nu prea este nimic de făcut și 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 și existența mentalității 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.

La nivel colectiv, modalitățile de acțiune ale femeilor pentru a-și crește șansele 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 le-am aminti cele care au ca obiect de activitate: sprijinirea femeilor maltratate, îngrijirea persoanelor vârstnice și/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 și consilierea.

La nivel personal strategiile de acțiune ale femeilor pentru a-și crește șansele 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 și perseverența fiecăruia.

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

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

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, p. 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, p. 1-18

Smithson, Janet. 2000, *Using and Analyzing Focus Groups: Limitations and Possibilities, International Journal of Social Research Methodology*, Vol. 3, Nr. 2, p. 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, p. 109-136.

Van Der Lippe, Tanja & Fodor, Eva. 1998, *Changes in Gender Inequality in Six Eastern European Countries, Acta Sociologica*, Vol. 41, p. 131-149.

Van Der Lippe, Tanja & Van Dijk, Liset. 2002, *Comparative Research on Women's Employment, Annual Review of Sociology*, Vol. 28, p. 221-241.

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

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;

Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

2. Gen și dezvoltare – repere practice

2.1. Caracterizarea *de jure* și *de facto* a situației femeilor pe piața forței de muncă din România⁹

Constituția României, legea fundamentală a statului, consfințește prin dispozițiile art. 4 alin. 2¹⁰ egalitatea între cetățenii săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, *de sex*, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. Dispozițiile art. 41 din *Constituția României* se referă la „Muncă și protecția socială a muncii” și prevăd că *la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații* (art. 41 alin. 4). Același articol stipulează că măsurile de protecție a muncii privesc, printre altele, și *regimul de muncă al femeilor*. „Principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați” cunoaște astfel o aplicare mini-

⁹ Valentina Marinescu

¹⁰ Constituția României, republicată în M. Of. nr. 767 din 31 octombrie 2003.

mală, vizând exclusiv (conform articolului anterior menționat) politica salarială, fără a se extinde în domeniul accesului efectiv la piața forței de muncă. Dispozițiile și prevederile legale care sunt aplicate la ora actuală în domeniul egalității de șanse dintre femei și bărbați¹¹ au totuși dublu caracter, relativ dezechilibrat:

1. Accentuarea elementelor de autoapărare a poziției sociale existente («defensive») legate de accesul și activitatea femeilor pe piața forței de muncă: interdicția aplicată oricărei forme de discriminare directă și indirectă față de femei, definirea și sancționarea „hărțuirii sexuale” (art. 4 alin. 1-3);

2. Promovarea elementelor care vizează încurajarea participării femeilor la activitatea economică – prin introducerea noțiunii de „măsuri stimulative sau de discriminare pozitivă” (art. 4 alin. 4). Aceste elemente sunt reluate în „Planul Național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați”¹² (art. 9), deși în acest caz formulările sunt extrem de generale, neexistând o serie de norme juridice clare de «monitorizare» a acestui principiu.

La un nivel extrem de general, analiza legislației muncii din România (îndeosebi legile specifice realizării muncii și protecției sociale¹³) reflectă persistența tiparului «paternalist» în ceea ce privește munca femeii – femeia fiind înțeleasă strict în rolurile «tradiționale» de «soție și mamă». Nu există nici o prevedere legală subsumată legislației muncii actuale în care accentul să cadă pe «independența economică a femeii» ca subiect de drept autonom. Modelul «patriarhal» existent la nivel juridic este, în fapt, o simplă reflectare a modelului «tradiționalist» de înțelegere a rolului social atribuit femeii în societatea românească actuală.

Și în cazul discuțiilor de grup s-a putut constata un fenomen similar. Astfel, în ciuda «centrării» pe tematica muncii și a accesului la piața forței de muncă, subiectul cel mai dezbătut de femei în acest context fiind cel al «familiei» (a se vedea în acest sens Tabelul 1), urmat la mare distanță de frecvența menționării problemei «șomajului» și de cea a «comunității».

Tabel 1. Frecvența menționării unor teme în cadrul focus-grupurilor

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

¹¹ Articolul 1 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (M. Of. nr. 301 din 8 mai 2002).

¹² „Planul Național pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați” (M. Of. nr. 659 din 15 decembrie 2000).

¹³ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; Legea nr. 53/2003; Codul Muncii; Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Aplicând în acest caz «triangularea» la nivelul datelor se poate constata că situația relevantă de focus-grupuri 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 național, femeile de aceeași vârstă și pregătire cu subiecții incluși în eșantionul discuțiilor tip «focus-grup» au considerat «familia» drept cel mai important lucru în viață, abia pe locul doi plasând «munca» (a se vedea în acest sens Tabelul 2).

Tabel 2. „Care sunt cele mai importante lucruri în viața dvs.?”

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

(Sursa: Barometrul de Opinie Publică – Mai 2002)

În aceste condiții, se pare că ipotezele de lucru ale unor cercetători referitoare la sensul diseminării de gen în societatea românească actuală¹⁴ sunt relativ corecte, în sensul posibilității existenței unor relații de determinare reciprocă între familie și societate, și nu de simplă cauzalitate unidirecțională. La ora actuală, «munca» (în sensul de activitate pentru care se primește o contravaloare în bani sau produse) devine un domeniu în care suprapunerea *sferă publică – sferă privată* nu duce doar la defavorizarea «structurală» a grupului femeilor¹⁵, ci și la perpetuarea *poverii duble*¹⁶ pentru acestea. Mai mult, tipurile concurente de semnificații asociate conceptului de «muncă» de femeile intervievate (fie la nivel macro- sau mezo-social) ridică o serie de dificultăți în identificarea unor serii de soluții 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 piața forței de muncă din România și 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 și 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:¹⁷

1. *Munca salariată* – activitatea pe care femeile o realizează în afara gospodăriei și pentru care primesc o contravaloare sub forma unui «salariu»;

¹⁴ A se vedea subcapitolul I.2. anterior.

¹⁵ O. Dragomir, M. Miroiu (coord.), *Lexicon feminist*, Ed. Polirom, Iași, 2002, p. 112, 113.

¹⁶ *Idem*, p. 289-291.

¹⁷ *K.M. Barber, K.R. Allen*, *Women and Families-Feminist Reconstructions*, The Guilford Press, 1992, p. 176.

2. Munca „purtării de grijă”¹⁸ – categorie în care sunt incluse: A. *Maternitatea*; B. *Munca în gospodărie*; C. *Îngrijirea copiilor și a rudelor în vârstă*; D. *Activitățile de inter-relaționare a membrilor familiei cu comunitatea mai largă*.

Deși aceste definiții nu sunt incluse în cadrul legal referitor în România la „principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați” în domeniul pieței muncii, am considerat că ele surprind, în cazul «muncii», dimensiunea „public-privat”¹⁹ de-a lungul căreia femeile sunt obligate social să-și ordoneze existența. Recomandările pe care le vom formula sunt structurate în jurul unor «nuclee» de interes dintr-o perspectivă sensibilă la gen:

I. *Piața forței de muncă oficială* – Accesul femeilor la munca salarizată;

J. *Șomajul* – În sensul de perioadă de încetare a activității salariate;

K. *Familia* – Influența exercitată de „socializare conform modelului patriarhal” asupra înțelegerii rolului femeii ca mamă, soție și om care muncește 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 creșterii șanselor «asocierilor» economice ale femeilor la nivel local.

În acest fel am dorit ca prin analiza și propunerile noastre să lărgim coordonatele considerate de cercetarea socială a realităților «de gen»: violența în familie; egalitatea în relațiile sexuale; responsabilizarea „meseriei de părinte”; redistribuirea sarcinilor în cadrul muncii din gospodărie²⁰: „Rezultă astfel patru mari direcții de acțiune pentru o nouă strategie a egalității de gen: combaterea violenței între bărbați și femei, promovarea egalității de gen în relațiile sexuale, promovarea egalității rolurilor și status-urilor parentale și promovarea egalității în gospodărie.”

2.2. Imaginea femeilor referitoare la accesul pe piața forței de muncă

Concluzii

Sintetizând, imaginea pe care femeile o au referitor la accesul lor la piața forței de muncă «oficială» din România este profund autocontradictorie:

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

a) Deși sunt adeptele ideii unui stat «protector» („*statul care dă, care asigură drepturi*”) sunt, simultan, puțin dispuse să acționeze în favoarea menținerii avantajelor pe care le au – deși neclar la nivel ideal – în domeniul muncii.

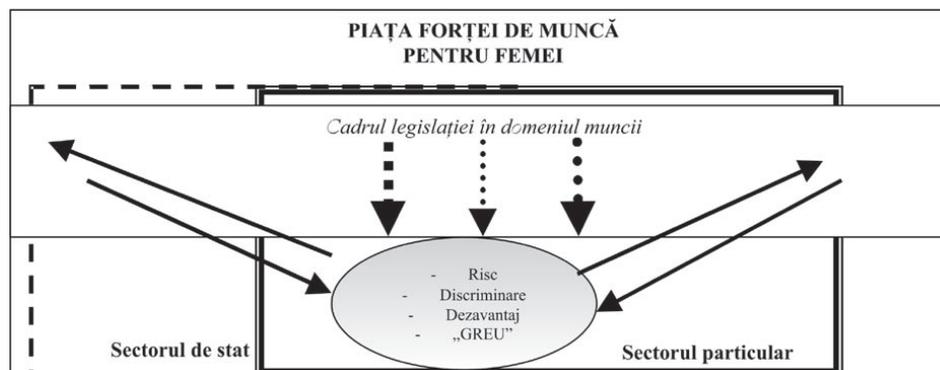
b) Totodată, deși recunosc oportunitățile pe care le-ar putea genera o implicare de tip particular în economie, interiorizarea atitudinii non-activiste frânează o mare parte din inițiativele în această direcție.

¹⁸ 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, M. Miroiu (coord.), *op. cit.*, p. 93, 94.

¹⁹ Pentru o aprofundare a acestei «dihotomii», a se vedea O. Dragomir, M. Miroiu (coord.), *op. cit.*, p. 301-305.

²⁰ V. Pasti, *Ultima inegalitate – Relațiile de gen în România*, Ed. Polirom, Iași, 2003, p. 244.

Figura 1



2. Femeile promovează și susțin o «imagine ideală» asupra propriului gen în raportarea lor la piața forței de muncă. «Femeia-tip» care se degajă din aceste discuții este fundamental văzută ca mamă și soție, iar nu ca individ uman cu drepturi și responsabilități specifice.

3. Plecând de la susținerea acestui «model patriarhal» pe care îl extind și în domeniul muncii salariate, femeile se autocaracterizează 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, deși minimizate în prezentarea muncii plătite, sunt maximizate în cazul familiei).

O astfel de percepție a situației de gen în cazul femeilor este similară celei prezentate în Figura 1.

Recomandări

Având în vedere persistența imaginii «tradiționale» a femeii (în rolurile de mamă și soție) atât la nivelul mentalului femeilor incluse în grupul-țintă, cât și în legislația românească actuală din domeniul muncii, setul de măsuri pe care le propunem vizează îndeosebi aspectele imediate, concrete ale acțiunii sociale. Se au în vedere astfel:

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

1. Dispoziții legale în favoarea unor politici de flexibilizare a orarului de lucru – inițierea de măsuri care vizează favorizarea programului redus de muncă și impactul său diferențial pentru bărbați și femei (mai ales pentru femeile cu copii în întreținere);

2. Reglementarea prin corpul de legi a unui set de dispoziții speciale de muncă pentru femei – prin încadrarea lor proporțională cu bărbații în funcție de nivelul de instruire, corelat cu o serie de măsuri de protecție în cazul activităților economice cu risc fizic major;

3. Introducerea prin lege a unor facilități de timp parțial 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 parțial și/sau flexibil de muncă.

B. *La nivel instituțional* – măsurile propuse vizează:

1. Regândirea și redistribuirea suportului instituțional pentru femeile angajate și salarizate – prin organizarea unei rețele de instituții pentru susținerea copiilor aflați deseori în îngrijirea femeilor angajate pe piața muncii. În acest caz se are în vedere:

a) Posibilitatea reorganizării rețelei de creșe și grădinițe prin colaborarea dintre angajatori (de stat și particulari), pe de o parte, și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Educației și Tineretului, pe de alta.

b) Posibilitatea organizării de internate în cadrul școlilor primare și gimnaziale prin acordul stabilit la nivel local între angajatori și instituțiile școlare respective.

2. Organizarea unor rețele de servicii alternative de asistență socială și menajeră pentru femeile ocupate în forța de muncă salarizată – în cazul femeilor cu familie – mai ales a celor care au copii mici și persoane de vârstă a treia sau cu handicap în întreținere. Aceste servicii vor fi posibile prin stimularea unor inițiative 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 și organizează un astfel de serviciu.

3. Organizarea de cursuri (subvenționate de stat) pentru calificarea/recalificarea femeilor vizate de politicile de restructurare din anumite sectoare sau regiuni geografice. Organizarea acestor cursuri va aparține consiliilor și primăriilor locale, fondurile necesare desfășurării lor venind atât din partea angajatorilor, cât și 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 și impozite pe o perioadă determinată de la începutul activității în sectorul particular.

C. *La nivelul mass-media și 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 și monitorizarea cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare pe bază de sex și vârstă. În acest sens se urmărește realizarea unei rețele de birouri publice pentru informare și consultanță la cerere în domeniul muncii și a problematicii „egalității de șanse și tratament” între femei și bărbați pe piața forței de muncă.

2. Derularea unei campanii de promovare a „exemplilor pozitive” ale 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 privește raportarea lor la munca salariată.

2.3. Șomajul și femeile – căi de rezolvare²¹

Percepția situației șomajului femeilor în România

Recomandări

Spre deosebire de segmentul propunerilor de acțiune vizând creșterea accesului femeilor la piața muncii, setul de recomandări legat de tema «șomajul și 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 acțiunii lor sociale. Avem în vedere în acest sens:

A. La nivel legislativ:

1. Completarea cadrului legislativ existent și introducerea unor noi reglementări în Dreptul muncii care să asigure favorizarea reinserției profesionale a femeilor care sunt șomere, mai ales în cazul celor încadrate în grupa «șomaj de lungă durată».

2. Adoptarea unui set de măsuri legislative prin care angajatorii (mai ales din domeniul privat dar și din sectorul de stat) să fie stimulați în direcția organizării unor serii de cursuri de recalificare (cu sprijinul financiar al statului) și 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 și particulari (scutiri de la plata unor impozite și taxe, subvenționarea pe parcursul a șase luni a unui procent de 50% din salariul femeilor de la bugetul local).

3. Stabilirea unor norme și măsuri legale pentru definirea și încadrarea juridică mai corectă a «muncii la domiciliu», extinzând în acest sens prevederile în vigoare ale *Codului muncii* (Capitolul IX)²²: se au în vedere în acest sens mai ales o mai mare apropiere între acest tip de muncă și activitatea de înființare a unor «întreprinderi mici» la nivel local prin acordarea de facilități fiscale și economice micilor întreprinderi create la domiciliul propriu de lucrători/persoane independente.

B. La nivel instituțional:

1. Organizarea unor programe de inserție sau reinserție profesională a femeilor șomere – cursuri de calificare și 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 șanselor din cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale în scopul «monitorizării» aplicării reale a „principiului egalității de șanse și tratament între femei și 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 creșterea și îngrijirea copilului și după reluarea activității – organizarea de birouri publice pentru informare și consultanță în domeniul „egalității de șanse și tratament între femei și bărbați” la nivel local.

²¹ Valentina Marinescu

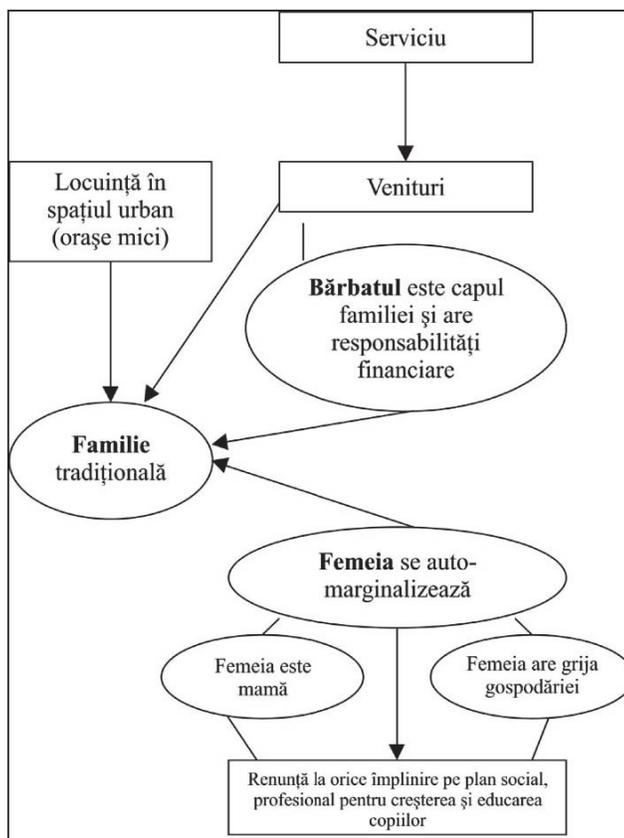
²² Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003).

2.4. Familia și femeile – probleme și căi de rezolvare²³

Consecințele lipsei de cunoaștere a propriilor drepturi. Soluțiile oferite de femei

Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați promulgat în 7 decembrie 2000 identifică anumite sectoare de intervenție, printre care și „integrarea egalității de gen în sfera protecției sociale a familiei și în programele de măsuri pentru prevenirea și combaterea marginalizării” (art. 8 alin. 4²⁴).

Figura 3. IV. 1. «Politica rolurilor» în familie – o reprezentare a responsabilităților



²³ Valentina Pricopie

²⁴ Planul Național de Acțiune pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (M. Of. nr. 659 din 15 decembrie 2000).

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

1. Pe de o parte, necunoașterea exactă 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 ale 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 și bărbați în aplicarea politicilor familiale, prin susținerea implicării active a bărbaților în viața de familie și prin creșterea rolului economic al femeilor” (art. 8 alin. 4b²⁵).

vs.

- *C.C., Bârlad:* „Și soțul, să stai acasă, s-a învățat să pui masa. Nu știi dacă va fi mulțumit. Eu sunt casnică, vreau să îmi caut servicii, soțul ... dar mai stai, că e bine, că găsește totul pus la punct, eu nu vreau că dacă stai acasă te plafonezi, nu mai ai contact cu lumea. Și la servicii mai uiți greutățile.”

- „Reconsiderarea socială a activităților casnice și identificarea unor surse de recompensare a persoanelor (femei și bărbați) care le desfășoară” (art. 8 alin. 4d²⁶).

vs.

- *E.M., Reșița:* „De ce să nu învețe și soțul să schimbe un scutec, pentru că eu mă duc la lucru noaptea și plânge copilul și trebuie făcut ceva.”

- „Încurajarea distribuirii în mod egal a responsabilităților în familie prin creșterea accesului la concediile parentale și stimularea bărbaților să participe la rezolvarea problemelor familiei” (art. 9 alin. 6b²⁷).

vs.

- *EI, Târgu Mureș:* „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 și la revedere. Astea sunt drepturile noastre.”

- „Extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor și bătrânilor, precum și multiplicarea serviciilor publice și particulare de activități gospodărești” (art. 9 alin. 6c²⁸).

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 școală un program în prelungire și unde să facă cam ce ar face părinții acasă stând cu ei.”

2.3.4. 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:

²⁵ *Ibidem*, p. 12.

²⁶ *Idem*.

²⁷ *Idem*.

²⁸ *Idem*.

M.I., Roman: „Poate vă șochează că punem mult accentul pe treaba asta cu femeii 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:

M.I., Roman: „De exemplu, când o femeie cu copii pleacă de acasă, de bărbat bătută, nu are unde să se ducă. Dar ea așa zice, mă duc la organizația aia pentru femeii, îmi dă și loc de muncă, are grijă și de copiii mei și am și un acoperiș asupra capului. Așa eu dacă plec de acasă, unde mă duc?”

Totuși, *Legea pentru prevenirea și combaterea violenței în familie*²⁹ prevede, la capitolul al II-lea, înființarea unei Agenții Naționale pentru Protecția Familiei, iar la capitolul al IV-lea înființarea unor centre pentru adăpostirea victimelor violenței în familie. Un lucru este din nou evident: deși femeile din eșantionul focus grupurilor nu cunosc legislația referitoare la protecția victimelor violenței în familie, dacă se inițiază o dezbatere pe marginea acestui subiect, ele încearcă să ofere o serie de explicații pentru fenomenul analizat:

N.M., Roman: „Dar majoritatea bărbaților din orașul ăsta, din câte știu, sunt cu alcoolul, țigara, și atât. Și când există alcool, există și bătaie.”

G.C., Roman: „În momentul în care nivelul de trai este scăzut sau foarte scăzut, atunci apar probleme, atunci apar discuții, 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 motivațiile posibile pentru existența violenței în familie, femeile din eșantion au enumerat alcoolul, nivelul de trai scăzut și caracterul violent al anumitor bărbați.

Victimele violenței în familie pot să ceară protecția autorităților statului în cazul în care agresiunea este repetată, alt aspect care este ignorat de către femeile din eșantion, întrucât „ocrotirea și sprijinirea familiei, dezvoltarea și consolidarea solidarității familiale, bazată pe prietenie, pe afecțiune și pe înțelegere morală și materială a membrilor familiei constituie un obiectiv de interes național.”³⁰

Recomandări

Plecând de la schema care esențializează o posibilă «politică a rolurilor» în cadrul familiei, facem o serie de recomandări care se vor viabile pentru schimbarea mentalității femeilor cu nivel mediu de pregătire, provenind din mediul urban, mentalitate referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Așadar, recomandăm:

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

a) Înființarea unor birouri locale și regionale de consiliere în acest domeniu; organizarea de conferințe, colocvii la nivel local – orașenesc – pe tematica egalității de șanse și tratament în domeniul muncii;

²⁹ M. Of. nr. 367 din 29 mai 2003.

³⁰ *Ibidem*, p. 7.

b) Distribuirea gratuită a unor pliante care «traduc», explică legislația privitoare la egalitatea de gen; consilierea femeilor și copiilor prin discuții la nivelul familiei întreținute de asistenți familiari, consilieri familiari pregătiți în acest scop;

c) Identificarea și rezolvarea la nivel local a cazurilor de violență în familie;

d) Creșterea nivelului de informare al femeilor legat de faptul că violența în familie este un delict și se poate sancționa prin lege. În acest sens, propunem coroborarea campaniilor vizând «violența domestică» cu unele care sunt centrate pe «autonomizarea» economico-financiară a femeilor victime.

2. Popularizarea unor modele feminine care au reușit în viață atât pe plan familial, cât și 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 acest sens, propunem introducerea *dimensiunii de gen* în cursurile școlare, mai ales la nivelul învățământului primar și gimnazial.

3. Crearea unor centre de plasament orășenești pentru victimele violenței în familie și o mai bună definire la nivel local a rolului birourilor specializate pentru consiliere și protecție, astfel încât:

a) victimele violenței în familie să cunoască această alternativă a centrelor și a adăposturilor create;

b) consilierii familiari 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 și să-și asume responsabilitatea funcției lor în conformitate cu prevederile prevăzute prin lege.

4. Înființarea unor spații special amenajate și a unor grădinițe și școli cu program prelungit, a unor creșe și școli pentru copiii ai căror părinți lucrează – prin introducerea «internatului» și a unor cursuri extrașcolare în cadrul programului prelungit. Acestea pot fi finanțate de consiliul local și de angajatorii locali, aceștia din urmă putând fi stimulați prin pârgii de deducere a impozitelor și taxelor către autoritățile locale.

5. Stimularea, la nivel local, a angajării în noile instituții create, a femeilor-șomere cu copii în întreținere – mai ales pentru cele de peste 35-40 ani cuprinse în «somajul de lungă durată».

6. Stimularea angajatorilor (de stat și particulari) pentru organizarea unor creșe în cadrul întreprinderilor și companiilor din orașe, cu program prelungit pe toată perioada de lucru a părinților, pentru a le încuraja pe femei să-și «echilibreze» parțial viața profesională cu cea de familie.

2.5. Comunitate și femei – probleme și căi de rezolvare³¹

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,

³¹ Valentina Pricopie

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 cele mai frecvente probleme 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.

2.6. Recomandări finale³²

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

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 accentueze elementele și măsurile «de discriminare pozitivă» ale acestora pe piața forței de muncă, îndeosebi prin stimularea angajatorilor de a încadra forță 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 și a asocierii economice a femeilor pentru înființarea de «întreprinderi mici» (organizate și conduse de femei) în domeniul economic, îndeosebi în sfera producției.

³² Valentina Marinescu, Valentina Pricopie

C. Completarea cadrului legislativ existent și introducerea unor noi reglementări în dreptul muncii care să asigure favorizarea reinsertiei profesionale a femeilor care sunt șomere.

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

La nivel instituțional:

A. Regândirea și redistribuirea suportului instituțional pentru femeile angajate și salarizate, prin organizarea unei rețele de instituții pentru susținerea copiilor aflați deseori în îngrijirea femeilor angajate pe piața muncii (creșe, grădinițe, școli cu regim de internat sau/și cu orar prelungit).

B. Organizarea de către consiliile și primăriile locale de cursuri (subvenționate de stat și de către primăriile și consiliile locale) pentru calificarea/recalificarea 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 și instituțiilor administrației locale, fondurile necesare desfășurării lor venind atât din partea posibililor angajatori, cât și din partea bugetului central.

C. Organizarea unor Birouri județene ale Direcției pentru egalitatea șanselor din cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, în scopul «monitorizării» aplicării „principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați” la nivel local și regional.

La nivelul mass-media și al societății civile:

A. Derularea unei campanii de promovare a «exemplilor pozitive» de reușită în muncă a femeilor prin intermediul mass-media locale, îndeosebi presa locală și regională.

B. Realizarea unei campanii de informare și sensibilizare a opiniei publice cu privire la „principiul 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.

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 nr. 767 din 31 octombrie 2003
- C.N.S. *Ancheta asupra forței de muncă din gospodăria (AMIGO)*, București, C.N.S., 2001;
- Dragomir O., Miroiu, M., *Lexicon feminist*, Ed. Polirom, Iași 2002, p. 102
- Pascal D., *Femeile în Economie*, nepublicat, București, 1998;
- I.R.D.O., 1997, *Drepturile Femeii - Egalitate și parteneriat*, I.R.D.O., București;
- Legea nr. 4/1953 - Codul familiei al Republicii Populare Române;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii;
- Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale
- V. Pasti, C. Ilinca, *O realitate a tranziției – Discriminarea de gen*, Institutul de Studii ale Dezvoltării, București, 2001
- Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, 15 decembrie 2000
- U.N.D.P., 2003, *A Decade Later: Understanding the Transition Process in Romania – National Human Development Report Romania 2001-2002*, București, U.N.D.P.

Anexă

Principalele legi care constituie cadrul normativ din domeniul muncii și egalității între femei și bărbați pe piața forței de muncă din România (ordinea este conformă cu momentul adoptării legilor respective)

- Legea nr. 4/1953 - Codul familiei al Republicii Populare Române, publicată în Buletinul Oficial nr. 1 din 4 ianuarie 1953
- Constituția României, republicată 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 României privind constituirea și funcționarea Comisiei Consultative Interministeriale în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CODES), publicată în Monitorul Oficial al României nr. 583 din 30 noiembrie 1999
- Legea nr. 210/1999 – Legea concediului paternal, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 654 din 31 decembrie 1999
- Legea nr. 19/2000 privind sistemul de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 140 din 1 aprilie 2000
- H.G. nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 150 din 11 aprilie 2000
- Planul Național pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 659 din 15 decembrie 2000
- Legea pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 69 din 21 ianuarie 2002

Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 72 din 5 februarie 2002

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 301 din 8 mai 2002

Ordonanța de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și pentru modificarea art. II și III din Ordonanța de urgență a guvernului nr. 9/2000, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 259 din 4 aprilie 2003

Ordonanța de urgență nr. 9/2003 pentru modificarea și completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 167 din 17 martie 2003

Instrucțiunile referitoare la obligațiile angajatorilor sau reprezentanților acestora precum și ale autorilor, realizatorilor de anunțuri publicitare și reprezentanților acestora cu privire la condiționarea prin anunț și/sau concurs a ocupării unui post, precum și publicarea acestor anunțuri, publicate în Monitorul Oficial al României nr. 235 din 7 aprilie 2003

Legea pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 367 din 29 mai 2003.

Valentina MARINESCU, Valentina PROCOPIE