



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013

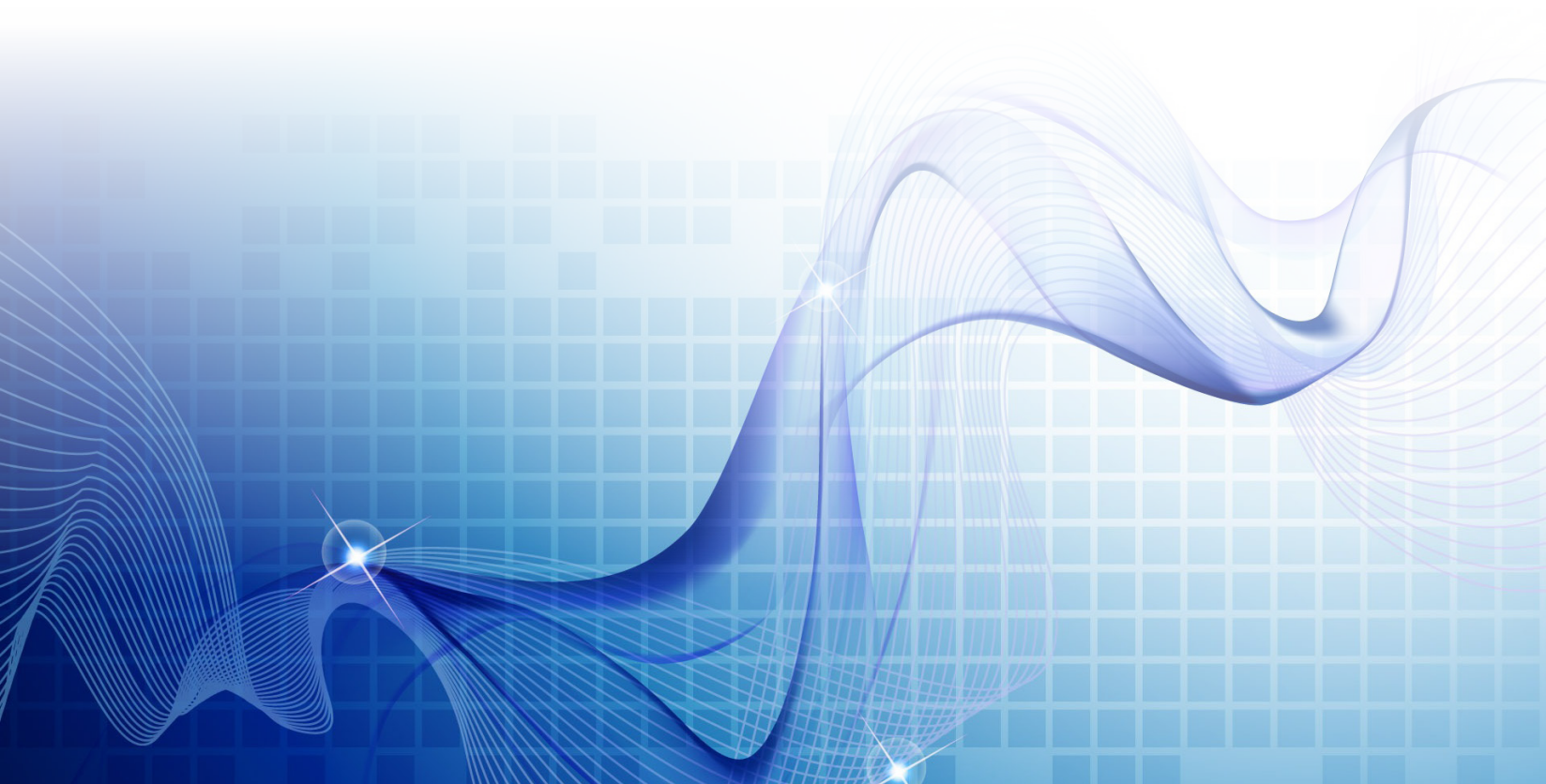


Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
“Investește în oameni!”



Raport de cercetare calitativă și cantitativă

Activitatea 5 – Studiu
Situația Femeii – Perspectiva Socio-Profesională

promovează
femeia





Cuprins

Introducere.....	7
1 Roadmap: descrierea structurii raportului de cercetare	9
2 Contextul relațiilor de gen și piața muncii în România.....	9
3 Input teoretic: problematica genului și a pieței muncii în literatura de specialitate	12
4 Întrebări și obiective ale cercetării.....	14
5 Universul cercetării: grupul țintă și populația studiată.....	15
6 Instrumentele de colectare.....	16
6.1 Piața muncii și relațiile de gen.....	30
6.1.1 Percepții generale ale pieței muncii la nivel județean	30
6.1.2 Segregare ocupațională și percepții asupra relațiilor de gen în piața muncii.....	41
6.1.3 Articularea relațiilor de gen în practici ale pieței muncii	44
6.1.4 Munca în gospodărie versus munca salariată: problematica instituționalizării muncii	55
6.1.5 Stigmatul muncii neplătite din gospodărie și rolul său în structurarea pieței muncii.....	57
6.1.6 Viața socială a unor noțiuni legislative	60
6.2 Formarea profesională	77
6.2.1 Dezvoltare personală, carieră și formare profesională.....	79
6.2.2 Flexibilitate ocupațională și formare profesională	82
6.2.3 Cum înțeleg familiile formarea profesională.....	85
6.2.4 Cum înțeleg femeile și bărbații șomeri formarea profesională.....	87
6.2.5 Cum înțeleg angajatorii formarea profesională.....	90
6.2.6 Cum înțelege statul formarea profesională	93
6.2.7 Evaluări ale experiențelor de formare profesională	96
6.2.8 Preferințe pentru participare la cursuri de formare în viitor.....	103
7 Concluzii și recomandări pentru o formare profesională suportivă pentru femei.....	107
8 Bibliografie.....	111
ANEXA 1.....	112
ANEXA 2	131
ANEXA 3	135

Introducere



Prezentul raport de cercetare cantitativă și calitativă prezintă o analiză a piețelor muncii din două regiuni de dezvoltare ale României, Sud-Est și Sud-Muntenia, precum și analiza situației femeilor pe piața forței de muncă din cele două regiuni, astfel încât să reflecte o mai bună înțelegere a nevoilor lor de formare profesională. De asemenea, raportul dorește să surprindă și dimensiunile relațiilor și discriminării de gen în cele două regiuni de dezvoltare studiate. Cercetarea s-a derulat în perioada decembrie 2010 – septembrie 2011.

Raportul a fost elaborat în cadrul proiectului „**Promovează Femeia**”, făcând parte din Activitatea numărul 5 a acestuia, „Studiu - Situația Femeii – Perspectiva socio-profesională”. Proiectul „**Promovează Femeia**” POSDRU/71/6.3/S/33543 - Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa Prioritară 6 „Promovarea Incluziunii Sociale”, Domeniul Major de Intervenție 6.3 „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”, are ca beneficiar Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și este implementat în parteneriat cu Instituto de Formación Integral S.L.U. Madrid. Obiectivele proiectului sunt îmbunătățirea capacității solicitantului de a facilita integrarea femeilor pe piața muncii, promovarea principiului egalității de șanse și de gen, precum și eliminarea practicilor discriminatorii, astfel încât aceste categorii expuse riscului de excludere socială să aibă acces la oportunități egale asigurate prin lege și să beneficieze de un mai mare respect de sine și din partea celorlalți.

Alături de acest raport, proiectul mai cuprinde publicarea de materiale de informare, elaborarea a cinci Ghiduri pe teme specifice egalității de șanse între bărbați și femei, organizarea de conferințe, seminarii și ateliere, crearea unei pagini și a unei platforme web, crearea unor rețele de sprijin.

Raportul constituie un liant util între celelalte activități ale proiectului. Cercetarea de față a fost elaborată astfel încât să sprijine dezvoltarea și implementarea programului de formare profesională adresat femeilor care doresc să participe la cursuri. Mai mult, rezultatele cercetării vor forma un repertoriu care va cuprinde liniile directoare și recomandările, validate la nivelul celor două regiuni, pentru îmbunătățirea capacității Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă de a facilita integrarea femeilor pe piața forței de muncă.

Nu în ultimul rând, raportul constituie un instrument de lucru care ne arată provocările cu care femeile se confruntă pe piața muncii, care sunt măsurile adecvate pentru îmbunătățirea situației lor și ce acțiuni sunt necesare pentru a intensifica ceea ce s-a dovedit a fi de succes.

1 Roadmap: descrierea structurii raportului de cercetare

Raportul de față este elaborat astfel încât să constituie nu numai o raportare despre studiul empiric realizat în cadrul proiectului “Promovează femeia”, ci și o legătură logică între diverse activități de implementare ale proiectului. Deși activitate distinctă, cercetarea sociologică este totuși folosită în cadrul proiectului ca un punct de pornire în elaborarea unor mecanisme și acțiuni ulterioare.

În primul rând, este vorba despre programul de formare profesională acordat femeilor fără loc de muncă. Acest program va avea în mod direct beneficii din partea cercetării de față. În al doilea rând, din această cercetare vor fi desprinse diverse alte activități de cercetare, promovare, și de constituire de grupuri de sprijin. Plecând de la această poziție privilegiată pe care o are cercetarea de față în economia generală a proiectului, raportul are următoarea structură:

Pentru început, este expusă o scurtă trecere în revistă a literaturii academice (în special a celei sociologice) despre problematica relațiilor de gen și a formării profesionale din perspectiva integrării femeilor în piața muncii. Aceste precizări sunt însoțite de un subcapitol care clarifică elemente de context legate de problematica femeilor din România, pe baza unor documente strategice și instrumente de politici publice. Desprinse din aceste precizări teoretice și de natură contextuală despre aria tematică studiată sunt obiectivele și întrebările cu care am pornit cercetarea. După clarificarea obiectivelor cercetării, introducem un capitol despre metodologia studiului, atât cea calitativă, cât și cea cantitativă, capitol care descrie metodele și instrumentele cu care s-au atins scopurile cercetării. Rezultatele cercetării constituie partea cea mai consistentă a textului de față și sunt împărțite în două subcapitole principale: unul despre piața muncii și relațiile de gen - o diagnoză a realității sociale investigate la nivelul ariilor geografice și administrative incluse - și unul despre formarea profesională a femeilor din perspectiva integrării lor în piața muncii. În final, raportul prezintă concluziile studiului și recomandările desprinse din rezultatele cercetării, împreună cu propuneri de mecanisme și acțiuni care ar putea să le lege de alte etape ale proiectului.

2 Contextul relațiilor de gen și piața muncii în România

Industria și serviciile din sectoarele productive din România, înainte și după 1989, s-au bazat atât pe femei cât și pe bărbați, deși, cel puțin în cazul industriilor consolidate în socialism, femeile au avut o integrare mai slabă. Dezindustrializarea masivă din anii 1990 și migrația transnațională pentru muncă începută tot atunci au afectat în primul rând gospodăriile și au conturat profiluri și categorii de risc care au pendulat între sărăcie și o slabă integrare pe piața muncii din România. Apariția și apoi retragerea industriilor de lohn, explozia economiei informale și feminizarea muncii în agricultură, începută înainte de 1989, în paralel cu industrializarea, au consolidat reproducerea unei relații de inconsistență între femei și piața muncii. În plus, reducerea, în diverse perioade, a statului bunăstării și a politicilor sociale a produs vulnerabilitate și dependență pentru femei.

Dincolo de realitățile schimbărilor care au survenit în piețele de muncă din România, femeile sunt, la nivel global și regional-european, percepute ca o categorie socială defavorizată în raport cu altele. Femeile au fost și sunt, așadar, văzute ca actori sociali cu un potențial mai mare de risc pe piața muncii, comparativ cu bărbații. Majoritatea rapoartelor de cercetare, a statisticilor oficiale și a comentariilor de presă indică insuficienta integrare a femeilor pe piața muncii la nivel global. Pentru a ilustra cu un exemplu recent, un raport al Organizației Internaționale a Muncii lansat în 2008 remarca situația paradoxală în care, în ultimul deceniu, numărul locurilor de muncă destinate femeilor la nivel internațional a crescut semnificativ, în paralel cu creșterea semnificativă a șomajului în rândul femeilor¹. La nivel global, evidenția raportul, rata șomajului feminin se situa undeva la 6,4%, în timp ce la bărbați procentul se ridica la 5,7. Alte elemente semnificative subliniate în raportul OIM sunt procesul de feminizare în profesiile care cer necalificare sau calificare moderată (agricultură, de exemplu), lipsa egalității în educație și formare profesională, în defavoarea femeilor, accesul dificil al femeilor pe piața muncii, comparativ cu cel al bărbaților.

¹ Mediafax, 7 martie 2008: <http://www.mediafax.ro/social/femeile-sunt-in-continuare-defavorizate-pe-piata-muncii-2437868>.

Dacă la nivel global femeile întâmpină dificultăți, la nivel european situația nu este cu mult diferită. Un raport foarte recent al Comisiei Europene (European Commission 2010) arată că la nivelul UE există numeroase variații naționale și dificultăți generale în relație cu accesul femeilor la piața muncii, servicii și transferuri sociale. Lipsa accesului la programele de formare profesională este unul din factorii care îngreunează accesul femeilor la piața muncii. Într-unul din primele studii sociologice românești dedicate exclusiv problematicii de gen, Marinescu și Pricopie (2003) tratează la accesul femeilor la piața muncii din România. Formarea profesională subvenționată instituțional este menționată printre nevoile și măsurile importante pentru facilitarea unui acces incluziv al femeilor la piața muncii.

Tot în România, începând din 2005, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a realizat o serie de sondaje despre dinamica fenomenului de discriminare. Din sondajul intitulat "Percepții și atitudini ale populației României față de fenomenul de discriminare", realizat în iulie 2008, a rezultat că doar 6% dintre respondenți au exprimat opinia că femeile sunt avantajate în societate comparativ cu bărbații, față de 44% care au susținut contrariul. Analiza a arătat că femeile se confruntă atât cu dificultăți de accesare și reacesare a pieței muncii, cât și cu discriminări la locul de muncă, în special în relație cu salarizarea și promovarea în carieră. Sărăcia, gradul de ocupare și nivelul de dependență economică sunt factori care vulnerabilizează populația feminină într-o măsură mai mare decât cea masculină.

Într-un sondaj similar cu cel deja menționat, realizat în octombrie - noiembrie 2010 de CNCD², este relevantă prezența și persistența modelului patriarhal în societatea românească centrat pe credința că principala responsabilitate a femeii este de a se îngriji de familie și de gospodărie. Atât majoritatea bărbaților, cât și a femeilor respondente au fost de acord cu afirmații precum: „bărbatul este capul familiei”, „este mai mult datoria bărbaților să aducă bani în casă”, „este mai mult datoria femeilor să se ocupe de treburile casei”. Necesitatea de intervenție prin politici și strategii, subliniată la oricare dintre scalele de referință – global, regional, național-local – se lovește așadar de modele de gândire și acțiune bine conturate și cu o capacitate substanțială de fixare, reproducere și menținere, în rândul populațiilor și al instituțiilor cărora li se adresează.

O problematică suplimentară care complică semnificațiile modelului patriarhal subliniat de sondajele de opinie la nivel național este cea a femeilor din mediul rural. Concentrând o proporție semnificativă a populației feminine în mediul rural (adesea descris ca un mediu rezidențial monolit, omogen, insuficient dezvoltat socio-economic, retrograd din punct de vedere cultural, cu acces scăzut la educație, piața muncii și formare profesională), România este indicată ca ocupând ultimul loc între țările membre UE sub aspectul adaptabilității femeilor din mediul rural stimulat prin programe de învățare continuă, conform Eurostat Labour Force Survey din 2005 (Jouhette, Romans 2006). Studiul Eurostat arată că majoritatea femeilor ocupate din România, în 2005, lucrau în agricultură (33.1%), doar 24,8% lucrând în industrie, și doar 21,2% în servicii. De asemenea, puține dintre femei urmau, în perioada realizării anchetei, cursuri de formare educațională sau profesională, făcând șansele de schimbare a pattern-ului cultural de tip patriarhal destul de mici, cu toate că dezvoltarea inițiativelor de schimbare a acestuia a cunoscut o amploare semnificativă în ultimul deceniu. O dovadă a intențiilor de schimbare este indicată de multitudinea de ONG-uri și agenții de stat care se ocupă cu problematica femeilor și care produc, de mai bine de zece ani, legislație, strategii, planuri de acțiune în domeniul egalității de șanse.

Deși prezentă în practica instituțională de zi cu zi și în viața întreprinderilor, egalitatea de șanse are o istorie în România începând cu perioada socialistă, fără însă să putem să regăsim termenul ca atare în documentele legislative ale perioadei. Femeile și bărbații erau considerați înainte de 1989 muncitori și promotori ai sistemului socialist, având drepturi egale în piața muncii și în familie. Socialismul a fost primul sistem politic și socio-economic din România care a promovat femeia în piața muncii, în politică, în funcții administrative cu responsabilitate ridicată. De asemenea, dincolo de multe dezavantaje pe care sistemul le-a creat pentru femei, printre care omogenizarea forțată a categoriilor populației feminine, contractarea perioadei de concediu maternal sau aplicarea regulamentelor politicii pro-nataliste forțate, socialismul a creat un aparat incluziv de securitate socială având în centru femeile în rolul lor de mame și muncitoare ale economiei planificate. Cu toate eforturile făcute de autoritățile socialiste, modelele culturale pre-existente, în special concepția validată social în viața cotidiană că bărbatul este întreținător și sponsor al familiei, iar femeia îngrijitor, s-au menținut, astfel încât le întâlnim și astăzi, când eforturile conștiente și explicite de a atinge egalitatea de șanse sunt mult mai mari și mai susținute din partea statului și a societății civile.

² Infolegal, 15 decembrie 2010: <http://www.infolegal.ro/cncd-raport-asupra-fenomenului-discriminarii-in-romania/2010/12/15/>.

Legislația românească privitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați a început să fie activă abia spre sfârșitul anilor 1990, odată cu presiunea acordării legislației la acquis-ul comunitar al UE și s-a materializat la început prin crearea de comisii interministeriale (1999), planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse (2000) etc. În 2002 a apărut legea nr. 202 privind egalitatea de șanse. A fost practic un nou început în acest domeniu. Prin această lege s-a asigurat pentru prima dată o structură instituțională pentru promovarea și menținerea egalității de șanse, prin înființarea de comisii județene și naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (CONES și COJES) și a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

În 2003 a existat o ordonanță de urgență (nr. 96) despre protecția maternității la locurile de muncă. Câțiva ani mai târziu a fost produsă Strategia națională de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009³. Pe lângă acestea, și multe alte acte normative ale statului adresând problematica de gen în acord cu cadrul normativ și de recomandări ale UE, o altă zonă relevantă de legislație este cea a antidiscriminării, în care problematica femeilor apare substanțial⁴. În acord cu politicile anti-discriminare ale UE, oferite recent în principal de Tratatul de la Amsterdam (1997), Directivele 76/207/CEE, 86/613/CEE, 92/85/CEE, 2000/78/EC, 2006/54/CE, 2010/18/EU, au fost elaborate în România mai multe documente strategice și legislative. Printre acestea se află Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2010-2012 și Planul general de acțiuni. Această strategie este promovată pe baza observației că discriminarea încă se practică în România, în ciuda faptului că de mai bine 10 ani se produc numeroase inițiative legislative anti-discriminare sau în domeniul politicilor de gen, inițiative pe care statul le susține financiar într-o măsură mai mare sau mai mică, în funcție de penuria de resurse din sistemul public. Pe lângă aceasta, este important de menționat un număr de ordonanțe de urgență ale Guvernului din perioadele de pre- și post-aderare, elaborate cu scopul de a sprijini egalitatea de șanse:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007, care prevede egalitate între bărbați și femei în principiile de acordare a beneficiilor sistemului de securitate socială
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008, care are în vedere egalitate între femei și bărbați din punctul de vedere al accesului la bunuri și servicii și la modalitățile de furnizare a acestora
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005, care contribuie la susținerea familiei pentru creșterea copilului.

Pornind de la aceste premize, este de remarcat faptul că există o infrastructură legislativă și instituțională largă pentru susținerea egalității de șanse în România. Principala instituție guvernamentală competentă în domeniul egalității de șanse și cu rol de coordonare a mecanismelor create este Ministerul Muncii.

Pe de altă parte, pornind de la observația că practica de zi cu zi în societate tinde să rămână autonomă față de progresul legislativ înregistrat, ni se impune o concluzie oarecum sceptică. Acest subcapitol subliniază câteva elemente care par să aibă relevanță în relație cu problematica femeilor. În primul rând, se arată că modelul cultural patriarhal învățat în familie rămâne stabil în percepții, atitudini și comportamente individuale, chiar și după ce persoanele accesează sistemul de învățământ sau piața muncii. Cu alte cuvinte, instituțiile, în mod paradoxal, par să joace mai degrabă un rol de fixare a stereotipurilor, a segregării și a discriminării de gen, decât de schimbare a lor și de realizare a egalității de șanse. În acest context considerăm că trebuie să se facă mai mult în direcția egalității de șanse, atât de către stat, cât și de către piață și societate civilă, la nivelul practicilor și al interacțiunii sociale zilnice.

Cercetarea sociologică expusă în acest raport pleacă de la premiza că programele de formare profesională subvenționată pot să se constituie în modalități practice prin care egalitatea de șanse în piața muncii ar avea o oportunitate să crească. În contextul economic actual, în care mobilitatea ocupațională este în creștere, nevoile de formare profesională se fac cu atât mai mult simțite.

³ <http://www.antidiscriminare.ro/gen/legislatie/>

⁴ Ibid

3 Input teoretic: problematica genului și a pieței muncii în literatura de specialitate

Modul de a gândi relațiile de gen a fost și este în schimbare de mai bine de 30-40 de ani, argumentând, sub diverse forme, o definiție de bază a egalității de șanse – femeile sunt capabile să muncească în aceeași măsură în care sunt și bărbații. Cu toate că egalitatea de șanse pare să fie un obiectiv al statelor și al piețelor la nivel global, insistența acestor preocupări ne indică persistența diferențelor, a inegalităților și a proceselor asociate.

Dezbaterile în domeniu au subliniat că relațiile de gen sunt situate în afara determinismului biologic, mai degrabă supuse negocierii în interacțiuni sociale (Kimmel 2000; West, Zimmerman 1987; Brown, Kornberger, Clegg, Carter 2010; Chodorow 1978; Kalleberg, Sorensen 1979). În acest context, discriminarea este un tip distinct de negociere de gen, prin care se încearcă să se naturalizeze și să se esențializeze diferențele biologice între femei și bărbați (West, Zimmerman 1987; Feldberg, Glenn 1979; Kanter 1993). Discriminarea nu este presupusă a fi exclusiv o caracteristică a interacțiunii cotidiene, ci și un fenomen validat și întărit instituțional, prin natura relațiilor dintre stat și societate (Andersen, Hysock Witham 2008; Orloff 1993). Dincolo de caracterul aparent rezistent la schimbare al stereotipurilor, studiile din domeniu argumentează că genul este negociabil în orice situație, inclusiv în piața muncii. Atât practicile angajaților cât și ale angajatorilor sunt într-o măsură destul de mare dependente de apartenența și negocierile de gen care au loc între colegii de muncă, sau între angajatori și angajați. Locul de muncă este așadar un cadru relativ stabil în care inegalitățile pot fi produse, unde însă și egalitatea poate fi încurajată (Kimmel 2000; Hughes 1958; Maume Jr.1999). Bailey (2000) argumentează într-o manieră similară importanța locului de muncă pentru înțelegerea și schimbarea inegalităților de gen. Dacă pentru multă vreme, chiar și după cel de-al doilea război mondial, femeile, inclusiv în Europa de Vest au fost considerate ca deplin integrate numai în spațiul domestic - un loc în care ele trebuiau să pregătească bărbaților lor tot confortul și liniștea necesare atenuării neliniștii din spațiul public al locului de muncă, cercetarea socială recentă în domeniu a arătat că femeile se simt mult mai bine atunci când sunt integrate în piața muncii, și că spațiul domestic este de multe ori o sursă de instabilitate și stres, comparativ cu locul de muncă (Hochschild 1997). Piețele de muncă și culturile organizaționale dezvoltă relații de putere, structuri de oportunități și moduri de distribuire a pozițiilor, a resurselor și privilegiilor care rămân și astăzi într-o relație neprietenosă față de femei și incluziunea lor egală în relațiile de muncă. Discriminarea, rezultat al interacțiunilor din socializarea primară bazate pe învățarea rolurilor de gen și consolidată în instituții, este, mai departe, generatoare de segregare în piețele de muncă (Reskin 1993; Reskin, Padovic 1994), la nivel organizațional și macrostructural.

În acest context, programele de formare profesională pot să joace un rol de schimbare pentru că pot să influențeze pozitiv, direct sau indirect practicile de recrutare și politicile de personal. Sau, dimpotrivă, le pot stabiliza și perpetua în sensul consolidării stereotipurilor. Într-o piață de muncă segregată de gen, în care anumite locuri de muncă și sectoare economice tind să fie adresate exclusiv femeilor, recrutarea tinde să se realizeze independent de calificări și abilități.

Programele de formare se adresează în egală măsură angajatorilor și angajaților la diverse niveluri, putând să se constituie într-un mecanism eficient de schimbare a practicilor de zi cu zi la locul de muncă în sensul creșterii incluziunii.

Formarea profesională poate avea o influență pozitivă asupra integrării și a reducerii și combaterii segregării prin modul în care angajatorii definesc și redefinesc profesii și ocupații, și le revalorizează pe piața muncii. Anumite profesii sunt considerate tradiționale. În contextul diversificării și segmentării piețelor de muncă apar însă profesii noi, netradiționale. Modul în care se intervine prin formare profesională asupra acestor definiții poate să aibă o influență importantă. Dintr-un alt punct de vedere, al bipolarității tradițional-netradițional, anumite profesii și ocupații au fost și sunt considerate tradițional masculine sau feminine. Accesul femeilor în zonele profesionale și ocupaționale tradițional masculine, inclusiv cu ajutorul programelor de reconversie, poate contribui la reducerea segregării și la creșterea incluziunii.

Programele de formare profesională, după cum am menționat deja, pot să constituie o componentă importantă a politicilor de gen pe piața muncii, prin încurajarea ocupării femeilor. Negrey și alții (2000) au examinat efectele unei astfel de politici de încurajare a angajărilor pe baza calificărilor din programe de formare care a fost derulată în SUA începând cu anul 1996. În urma derulării programelor, practicile discriminatorii la recrutarea femeilor s-au menținut. De asemenea, puține femei din grupurile-țintă au putut să acceseze programe de formare pentru profesii și ocupații dezirabile din punctul de vedere al veniturilor, datorită faptului că femeile erau recomandate pentru profesiile respective într-o măsură mică de către angajatori (mai ales pentru profesiile netradiționale). În cazul în care, în urma formării profesionale, femeile au putut să acceseze locuri de muncă netradiționale pentru forța de muncă feminină, veniturile lor au crescut în medie cu până la 30% (Negrey și alții 2000). Pattern-urile de segregare de gen în programele de formare au fost indicate, în cercetarea respectivă, de un clivaj evident între interesul exprimat de femei pentru formare în profesii netradiționale și recrutarea lor pe astfel de job-uri. Pe de altă parte, multe dintre femeile care nu s-au arătat interesate de job-uri netradiționale au motivat cu absența pregătirii profesionale pentru acele poziții, problemă care ar fi putut să fie rezolvată prin formare.

Formarea profesională, așa cum arată Knoke și Kalleberg (1994) pe cazul nord-american, este cel mai des întâlnită la firmele mari. Autorii indică faptul că formarea este parte a unei noi ideologii care pare să se depărteze de ideea că universitățile, colegiile sau școlile vocaționale sunt singurele formatoare legitime de abilități și competențe. Formarea răspunde mai bine nevoilor de adaptare flexibilă a firmelor pe o piață invadată de inovație și difuziune tehnologică, competiție, restructurări organizaționale și schimbări demografice. Autorii arată că, dintre angajați, femeile și minoritățile tind să primească mai puține oportunități de formare comparativ cu bărbații și majoritarii. Această observație s-ar baza pe faptul că femeile au mai puține șanse să fie productive datorită faptului că au perioade de îngrijire a copiilor în care nu mai pot fi active la locul de muncă. În consecință, firmele care se bazează pe forța de muncă feminină tind să contracteze mai rar formare.

Între tipurile de formare profesională discutate în literatura de specialitate se disting două modele. Unul este modelul economist, bazat pe cerințele de productivitate din piața muncii, pe competențe, orientat spre scopuri practice și imediate, pe rezolvarea problemei. Un al doilea model este cel umanist, mai comprehensiv, cu caracter modular și interdisciplinar, și cu accent pe formare și învățare de abilități pentru muncă și viață în general. Deși vedem că problematica formării profesionale depășește în anumite modele granițele profesiilor, devenind programe de formare pentru viață, care includeși problematica profesională și a integrării pe piața muncii, punctul de pornire se află în conceptul de profesie și profesionalism/profesionalizare. Accentul pe profesionalizare și formare profesională indică faptul că profesiile răspund cerințelor externe de schimbare politică, socială, economică, culturală, și uneori pot schimba ele însele contextele mai largi în care funcționează. Există în momentul actual o abordare influentă a profesionalismului care se atinge doar prin formare profesională și credențialism.

4 Întrebări și obiective ale cercetării

Precizăm că obiectivele și întrebările care au ghidat cercetarea sociologică descrisă în acest raport au avut ca punct de pornire obiectivele elaborate în cererea de finanțare.

Obiectivele generale menționate în cererea de finanțare sunt următoarele:

1. Explorarea situației femeii din perspectivă socio-profesională în aria geografică de referință;
2. Explorarea realității sociale relevante pentru situația femeii pe piața muncii în aria geografică de referință;
3. Includerea a 1000 de femei în cercetarea directă pentru stabilirea unei baze de date cu potențiale participante la cursurile de formare profesională.

Cercetarea calitativă derulată în cadrul proiectului a vizat fiecare dintre aceste obiective. Prin caracterul său exploratoriu, cercetarea calitativă a urmărit să construiască bazele unui model explicativ al situației femeii în piața muncii, model care mai apoi să fie măsurat și dezvoltat prin cercetarea de tip cantitativ.

Colectarea datelor calitative, care a precedat componenta cantitativă, a pornit de la un set de câteva întrebări care au reflectat natura exploratorie, descriptivă și explicativă a cercetării (Babbie 1989).

(1) Care este locul pe care îl ocupă femeile în piețele de muncă ale județelor în care am făcut colectarea datelor? În acest demers am favorizat vizibilitatea percepțiilor și a punctelor de vedere ale mai multor actori relevanți pentru piața muncii: angajatori, reprezentanți instituționali și femeile însele. În considerarea populației feminine studiate, am inclus nu numai tipologiile validate de descrierea grupului țintă prezentă în cererea de finanțare – femei care își caută loc de muncă - ci și de existența altor categorii de femei cu status ocupațional divers.

(2) Care sunt relațiile femeilor cu piața muncii, din perspectiva orientărilor și a acțiunilor individuale, din prisma interacțiunii dintre individ, piață și stat, dar și dintr-o abordare a interacțiunii individului cu mediile imediate de socializare și viață în general, cum ar fi familia. Acestui obiectiv i s-a atașat o dimensiune tipologică și comparativă implicită prin care s-a dorit producerea de profiluri de femei ca actori pe piața muncii și contrastarea lor, cât și punerea în discuție a diferențelor de oportunitate și alegere socio-profesională între femei și bărbați.

(3) Ce nișe specifice pe piața muncii și ce nevoi particulare pot fi realizate prin organizarea unor programe de formare profesională adresate femeilor din cele două regiuni de dezvoltare incluse în implementarea proiectului? În ce fel trebuie formulate și dezvoltate aceste programe astfel încât să ajute femeile să acceseze mai facil și să se integreze mai eficient în oportunitățile existente pe piața muncii? Cum poate fi realizată egalitatea de șanse pe piața muncii? Cu aceste întrebări de cercetare ne-am deplasat de la obiectivele analitice și am făcut conexiunea cu dimensiunea aplicativă a cercetării noastre, de identificare a celor mai bune opțiuni de formare și de concepere a unor baze de pornire pentru dezvoltarea unor rețele regionale de facilitare a șanselor egale pe piața muncii.

5 Universul cercetării: grupul țintă și populația studiată

Ariile geografice ale cercetării

Studiul are ca arie geografică de referință Regiunea Sud-Est și Regiunea Sud-Muntenia. Regiunea Sud-Est cuprinde județele: Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea, Vrancea. Regiunea Sud-Muntenia cuprinde județele: Argeș, Dâmbovița, Călărași, Ialomița, Teleorman, Prahova, Giurgiu.

Grupul-țintă al studiului

Grupul-țintă specificat în cererea de finanțare a proiectului este reprezentat de femeile care au nevoie de formare profesională pentru îmbunătățirea situației lor prezente. Este necesară distincția dintre grupul-țintă general pentru care se vor urmări obiectivele generale 1 și 2 și grupul-țintă specific, pentru urmărirea obiectivului general 3.

Având în vedere atât aria geografică a cercetării, cât și caracteristicile populației vizate, pot fi făcute următoarele precizări privind femeile din grupul-țintă general sau populația studiată, într-un sens larg, comun cercetării sociologice:

- sunt din cele două regiuni: Regiunea Sud Est și Regiunea Sud Muntenia;
- au peste 16 ani;
- sunt din mediul rural și urban;
- sunt sau pot fi în căutarea unui loc de muncă.

Pentru această categorie de populație a fost realizată cercetarea prin intermediul metodelor și instrumentelor calitative și cantitative.

Grupul-țintă specific este limitat de anumite criterii de eligibilitate a respondentelor ce pot fi incluse în programele de formare profesională. Persoanele din această categorie vor fi studiate direct, prin intermediul anchetei sociologice prin chestionar. Criteriile de precizare a grupului-țintă vin în completarea criteriilor incluse în grupul-țintă general, filtrând, astfel, în termeni mult mai preciși, populația de referință. Astfel, la criteriile de alegere a femeilor incluse în grupul-țintă general se mai adaugă următoarele condiții de filtrare:

- au disponibilitatea de a participa la cursurile de formare profesională;
- au dreptul legal de a participa la astfel de cursuri de formare profesională;
- îndeplinesc criteriile de sănătate necesare participării la astfel de cursuri;
- au educația necesară includerii lor în programele de formare realizate;
- doresc să participe la acest curs pentru a-și căuta un loc de muncă (în cazul populației inactive).

6 Instrumentele de colectare

Design-ul cercetării calitative

Colectarea datelor calitative prin interviuri a fost planificată și realizată în perioada 4 aprilie-11 mai 2011 în toate cele 13 județe din regiunile de dezvoltare Sud-Muntenia și Sud-Est. Au fost realizate 70 de interviuri în 12 județe (Dâmbovița, Argeș, Prahova, Buzău, Teleorman, Călărași, Ialomița, Giurgiu, Vrancea, Brăila, Galați, Constanța). Datorită condițiilor planificării, în Tulcea s-a optat pentru realizarea unui focus grup extins la care au participat 7 persoane. Un focus grup suplimentar, de 10 persoane, a fost moderat în județul Galați.

Au fost realizate interviuri cu:

- Persoane din grupul țintă al proiectului din rural și urban (femei șomere, femei casnice, cursante AJOFM)
- Reprezentanți instituționali (experți AJOFM, în special din departamentele de formare profesională și consiliere, lideri de sindicate, lideri de patronate)
- Lideri și activiști din ONG-uri locale
- Reprezentanți ai angajatorilor locali (patroni, reprezentanți ai resurselor umane)

În plus față de grupurile organizate spontan în condițiile colectării datelor prin interviuri, au fost moderate separat, 10 focus grupuri în luna martie, cu prilejul unui seminar de implementare, la care au participat:

- Funcționari, consilieri și personal din instituții publice județene sau locale
- Reprezentanți ai ONG-urilor din zonele de implementare
- Angajatori.

Pe lângă instrumentele folosite de obicei în cercetarea de tip calitativ, a fost elaborat și un format flexibil de jocuri de rol (tehnici și instrumente psihodramatice), cu scopul de a recompune situații de angajare lăsate într-o mare măsură la inițiativa și creativitatea participanților considerați personaje active în piața muncii. S-au realizat astfel cinci jocuri de rol diferite, corespunzătoare unor situații de angajare specifice. Pe lângă aceste instrumente au fost folosite fișe destinate autocompletării, pe formatul ghidurilor de interviu în profunzime, însă adaptate pentru a facilita scrierea răspunsurilor. Au fost obținute aproximativ 100 de astfel de fișe în urma organizării a trei seminarii de implementare a proiectului „*Promovează femeia*”, seminarii organizate în lunile februarie, martie și mai.

Design-ul cercetării cantitative

Prezentarea instrumentului de cercetare

Pentru a surprinde realitatea studiată la nivelul grupului-țintă s-a utilizat chestionarul ca instrument de colectare a datelor direct de la indivizi. Acesta a cuprins un set de întrebări ce au încercat să surprindă diferite aspecte ale dimensiunilor economice, sociale și profesionale. De asemenea, prin aplicarea chestionarului s-au identificat persoanele care pot fi incluse printre participanții la cursurile de formare profesională organizate după terminarea studiului.

Pentru a culege datele despre caracteristicile, comportamentele și opiniile persoanelor din grupul țintă, chestionarul a fost proiectat pe două componente: Chestionarul de Filtru și Chestionarul Principal.

Chestionarul de Filtru a avut rolul de a selecta populația eligibilă pentru participarea la cursurile de formare profesională pe baza anumitor caracteristici ce țin de gen, vârstă și regiune.

Chestionarul Principal a fost completat doar de persoanele care s-au încadrat în criteriile de eligibilitate pentru participarea la cursurile de formare și a surprins anumite caracteristici comportamentale și atitudinale relevante la nivelul acestei populații.

Cele două chestionare au fost aplicate după următoarea procedură:

→ **Pasul 1.** S-a aplicat Chestionarul de filtru persoanei stabilite în baza procedurii de eșantionare;

→ **Pasul 2.** Evaluarea eligibilității subiectului de a trece la Chestionarul Principal; în urma aplicării chestionarului filtru s-au selectat femeii cu vârsta între 16 și 55 de ani care fac parte din populația activă sau pot să devină parte din această populație în următorii doi ani;

Dacă subiectul nu se încadrează în filtrele stabilite de precizările chestionarului filtru, cercetarea subiectului se încheie și se trece la alt respondent.

Dacă subiectul se încadrează în criteriile stabilite de precizările chestionarului filtru, se trece la pasul 3.

→ **Pasul 3.** Se aplică Chestionarul Principal.

Cele două chestionare sunt descrise în Anexe. Chestionarul principal s-a aplicat unui număr de cel puțin 1001 respondenți incluși într-o bază de date privind potențialii candidați la cursurile de formare profesională organizate în cadrul proiectului.

Structura chestionarului a fost stabilită și în funcție de temele acoperite. S-a urmarit surprinderea unor elemente relevante pentru obiectivele cercetării: întrebări de identificare și clasificare a subiecților în cadrul grupului-țintă, întrebări de natură economică (venituri, cheltuieli, etc.), întrebări de natură socială (familie, prieteni, etc.), întrebări despre pregătirea și experiența profesională (studii, calificări, etc.), întrebări despre opinia respondentului cu privire la anumite subiecte de interes, întrebări despre intenția respondentului.

Înainte de aplicarea efectivă a chestionarelor la nivelul populației studiate, s-a realizat etapa de pretestare a instrumentului de culegere a datelor. Această etapă a presupus o procedură de analiză a validității instrumentului de cercetare în cadrul unei mini anchete-pilot cu câteva persoane din grupul-țintă. După parcurgerea etapei de pretestare, s-au realizat modificările finale ale chestionarelor și s-au definitivat instrucțiunile adresate operatorilor de interviu care au aplicat chestionarele în cadrul anchetei sociale reale.

Chestionarele au fost aplicate "face-to-face", la domiciliul subiecților, în perioada august – octombrie 2011. Chestionarul a avut maximum 20 pagini și o durată medie de completare de 25-30 minute, varianta de autoaplicare sau influențarea răspunsurilor subiecților nefiind acceptate.

Descrierea eșantionului

Grupul-țintă al acestui studiu cantitativ este reprezentat de femeile care au nevoie de formare profesională pentru îmbunătățirea situației lor prezente din cele două regiuni de interes: Sud Est și Sud Muntenia. Având în vedere atât aria geografică a cercetării, cât și caracteristicile populației vizate, pot fi făcute următoarele precizări privind femeile din grupul-țintă:

- sunt din regiunile Sud Est și Sud Muntenia;
- au între 16 și 55 ani;
- sunt sau pot fi în căutarea unui loc de muncă, fiind luate în considerare și femeile casnice.

S-a considerat că femeile care nu sunt și nu pot fi în căutarea unui loc de muncă în următorii doi ani sunt doar cele cu incapacitate permanentă de muncă.

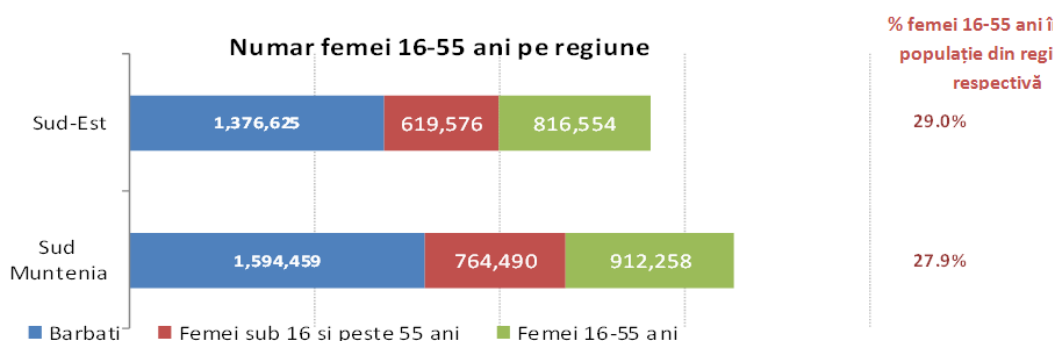


Figura 1. Număr femei 16-55 ani și procent femei 16-55 ani pe regiune la 1 iulie 2009 (sursa: STATISTICĂ TERITORIALĂ 2009)

Numărul de femei între 16 și 55 de ani din Regiunea Sud Est era de 816.554 la 1 iulie 2009 și reprezenta 29% din populația acestei regiuni, pe când în Regiunea Sud Muntenia acest număr era de 912.258, ceea ce reprezenta 27,9% din totalul populației acestei regiuni. Urmărind proporția femeilor cu vârsta între 16 și 55 de ani la nivelul celor 13 județe ale celor două regiuni de interes se observă o pondere mai mare a persoanelor din grupul țintă în Constanța 30,7% și mai mică în Teleorman.

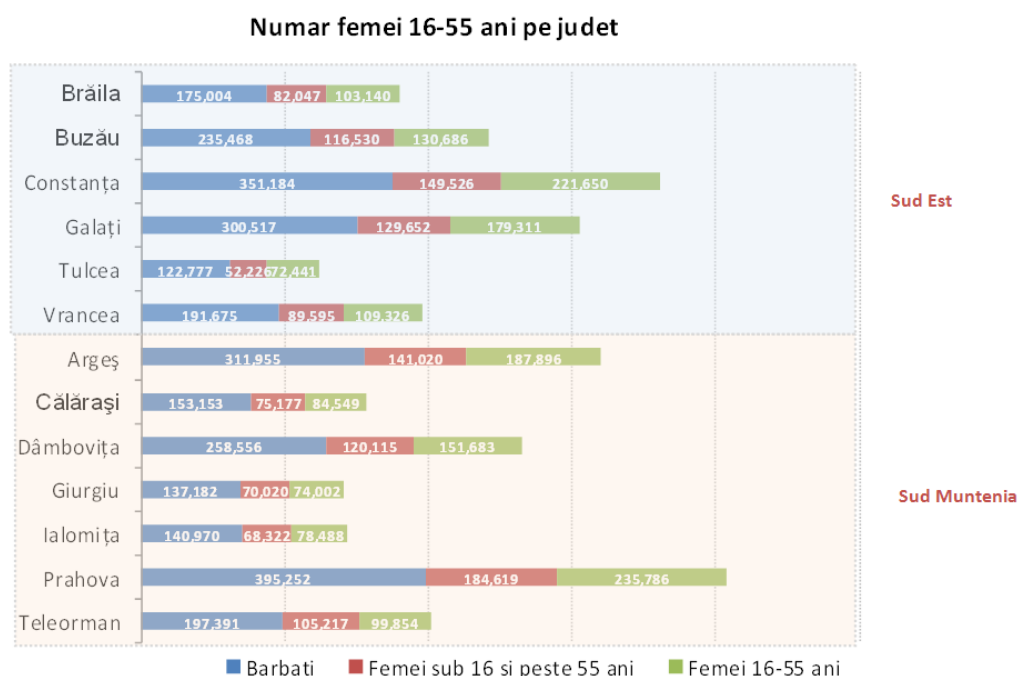


Figura 2. Număr femei 16-55 ani și procent femei 16-55 ani pe județ la 1 iulie 2009 (sursa: STATISTICĂ TERITORIALĂ 2009)

Persoanele incluse în ancheta socială (aplicarea chestionarelor) au fost selectate dintre femeile care aparțin acestui grup țintă. S-au utilizat proceduri de eșantionare care să permită posibilitatea generalizării rezultatelor anchetei la nivelul întregii populații din grupul-țintă.

Eșantionul extras este reprezentativ pentru femeile din grupul țintă propus pentru studiu din cele două regiuni de interes. În selecția persoanelor participante la ancheta socială (cuprinse în eșantion) nu s-a introdus criteriul de disponibilitate de a participa la cursurile de formare profesională pentru a nu deforma caracterul aleatoriu al eșantionului extras. Introducerea acestui criteriu ar fi avut consecințe asupra posibilității de generalizare a rezultatelor cercetării la nivelul grupului-țintă.

Eșantionul construit pentru această ancheta socială este stabilit pe **criterii probabilistice** fiind un **eșantion stratificat, multistadial**. Stratificarea s-a făcut în funcție de următoarele criterii: județ (13 județe: **Regiunea Sud Muntenia** - Argeș, Dâmbovița, Prahova, Teleorman, Giurgiu, Ialomița și Călărași și **Regiunea Sud Est** - Vrancea, Buzău, Galați, Tulcea, Brăila și Constanța) și mediul de rezidență. În definirea mediului de rezidență s-a ținut cont de tipul localității de reședință a persoanelor selectate:

- Urban 1 - reședințe de județ,
- Urban 2 - municipiu/oraș,
- Rural- comună
- Rural- sat aparținător unei comune.

S-au definit astfel 26 de straturi. Mărimea straturilor rezultate în urma încrucișării celor 2 criterii: județ și tip localitate de rezidență (rural/urban) au fost calculate proporțional cu numărul populației feminine cu vârsta între 16 și 55 de ani, în conformitate cu datele din Anuarul statistic publicat de INS în 2009.

Procedura de eșantionare în baza căreia s-a construit eșantionul este următoarea:

În primul stadiu de selecție s-au ales localitățile pentru fiecare strat definit. Selecția localităților urbane pe fiecare strat s-a făcut în **mod aleator**, în baza unui tabel cu numere aleatoare. În selecția localităților rurale s-a impus un criteriu de forțare: o distanță de cel puțin 25 km de orice localitate urbană.

În al doilea stadiu s-au ales gospodăriile. Gospodăriile în care s-au realizat interviurile au fost **selectate sistematic** prin metoda rutei aleatoare, pornind de la un punct fix de eșantionare și aplicând un pas statistic prestabilit (din trei în trei imobile și din trei în trei apartamente, în interiorul unui imobil cu mai multe apartamente). Numărul maximal de interviuri efectuate într-un punct de eșantionare a fost de 10. În stabilirea punctelor de eșantionare pentru localitățile urbane s-a impus un criteriu de alegere: existența de puncte de eșantionare în zonele centrale precum și în zonele periferice ale localităților urbane.

În ultimul stadiu s-au ales persoanele. În cazurile în care în familiile selectate existau mai multe femei cu vârsta între 16 și 55 de ani, persoana interviuată a fost selectată prin metoda celei mai apropiate zile de naștere din momentul interviului.

Selecția s-a făcut în așa fel încât la finalul culegerii datelor să existe cel puțin 1000 de chestionare validate și care să treacă de filtrele de selecție a respondentilor (gen, vârstă, localitate de rezidență, ocupație). **Volumul final al eșantionului** a fost de 1001 femei cu vârsta între 16 și 55 de ani care sunt sau pot fi în căutarea unui loc de muncă.

Eroarea de eșantionare este de maximum 3%, cu un interval de încredere de minimum 95%.

În urma analizei structurii eșantionului, s-a constatat concordanța dintre distribuția pe județe și regiuni a populației feminine cu vârsta între 16 și 55 de ani cu distribuția pe județe și regiune a eșantionului.

		Esantion	Femei 16-55 ani
Judet	Arges	10.5%	10.9%
	Braila	6.1%	6.0%
	Buzau	8.0%	7.6%
	Calarasi	5.1%	4.9%
	Constanta	11.6%	12.8%
	Dambovita	8.7%	8.8%
	Ialomita	4.7%	4.5%
	Giurgiu	4.7%	4.3%
	Galati	9.9%	10.4%
	Prahova	13.6%	13.6%
	Tulcea	4.0%	4.2%
	Teleorman	6.8%	5.8%
	Vrancea	6.4%	6.3%
Regiune	Sud Est	46.0%	47.2%
	Sud Muntenia	54.0%	52.8%
Total		100%	100%

Tabel 1. Distribuția populației feminine de 16-55 ani și distribuția eșantionului pe județe/regiune

Analizând însă structura eșantionului și a populației feminine de 16-55 de ani după participarea la activitatea economică se constată că în eșantion sunt mai puține femei inactive. Comparația între distribuțiile după statutul socio-profesional în eșantion și în rândul femeilor de 15-54 de ani relevă o mai mare frecvență a salariaților în eșantion decât în rândul populației feminine de 15-54 de ani.

	Esantion	Femei 16-55 ani
Femei ocupate	55.0%	52.3%
Somere	7.7%	4.9%
Femei inactive	37.3%	42.8%
Total	100%	100%

Tabel 2. Structura populației feminine de 16-55 ani și a eșantionului după participarea la activitatea economică

	Esantion	Femei 16-55 ani
Salariat	48.2%	39.7%
Patron	1.3%	0.4%
Lucrător pe cont propriu	2.0%	5.4%
Total	51%	45%

Tabel 3. Structura populației feminine de 16-55 ani și a eșantionului după statutul socio-profesional

Analiza distribuțiilor pe grupe de vârstă și pe mediul de rezidență relevă faptul că în eșantion sunt mai multe femei din rural, mai multe tinere sub 25 de ani și mai puține femei peste 45 de ani.

	Esantion	Femei 16-55 ani
16-24 ani	30.2%	21.9%
25-34 ani	22.9%	25.9%
35-44 ani	30.3%	27.1%
45-55 ani	16.7%	25.2%
Total	100%	100%

	Esantion	Femei 16-55 ani
Urban	49.8%	54.6%
Rural	50.2%	45.4%
Total	100%	100%

Tabel 4. Distribuția populației feminine de 16-55 de ani și distribuția eșantionului pe grupe de vârstă

Tabel 5. Distribuția populației feminine de 16-55 de ani și distribuția eșantionului pe mediu de rezidență

În concluzie, se poate spune că în grupul țintă sunt prezente într-o proporție mai mare femei mai tinere, ocupate (mai precis salariate) sau șomere, din mediul rural.

Profilul populației studiate

Din punctul de vedere al profilului educațional, populația cuprinsă în cadrul studiului cantitativ este caracterizată în cea mai mare proporție de terminarea de studii medii-liceu (35,4%), de studii superioare-licență (23,6%), și 10 clase (16,3%). Această situație se menține și la nivelul celor două regiuni cercetate, fără diferențe semnificative între acestea pe fiecare nivel de educație în parte. Pe medii de rezidență însă, situația se modifică, mediul rural fiind mai degrabă caracterizat de terminarea liceului și apoi a 10 clase, în timp ce pentru mediul urban proporția celor care au terminat liceul este similară cu a celor licențiați. În mod similar se pot identifica diferențe și în raport cu statutul de activitate, persoanele inactive fiind mai degrabă caracterizate de studii medii-liceu și studii inferioare-10 clase, în timp ce persoanele active au în aproximativ aceeași măsură studii medii-liceu (38,1%) și studii universitare-licență (35,8%).

		Total		Regiune				Mediu de rezidență				Statut activitate			
				Sud-Est		Sud Muntenia		Rural		Urban		Persoană activă		Persoană inactivă	
		Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Studii inferioare	Fără studii	1	0.1	1	0.2	0	0.0	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.2
	4 clase	8	0.8	2	0.4	6	1.1	7	1.4	1	0.2	0	0.0	8	1.8
	8 clase	90	9.0	46	10.0	44	8.1	67	13.3	23	4.6	17	3.1	73	16.2
	10 clase	163	16.3	72	15.7	91	16.8	116	23.1	47	9.4	40	7.3	123	27.3
Studii medii	SAM	41	4.1	17	3.7	24	4.4	29	5.8	12	2.4	11	2.0	30	6.7
	Liceu	354	35.4	156	33.9	198	36.6	183	36.4	171	34.3	210	38.1	144	32.0
	Postliceal	41	4.1	19	4.1	22	4.1	14	2.8	27	5.4	31	5.6	10	2.2
Studii superioare	Licență	236	23.6	109	23.7	127	23.5	61	12.1	175	35.1	197	35.8	39	8.7
	Master	65	6.5	36	7.8	29	5.4	24	4.8	41	8.2	45	8.2	20	4.4
	Doctorat	2	0.2	2	0.4	0	0.0	1	0.2	1	0.2	0	0.0	2	0.4

Tabel 6. Statutul educațional pe regiuni de dezvoltare, medii de rezidență și statut de activitate

Peste jumătate dintre femeile chestionate sunt căsătorite (58,5%), următorul statut marital ca pondere fiind cel de necăsătorită (33,0%). Proporția relativ mare a celor necăsătorite trebuie considerată având în vedere ponderea relativ mare a intervalului de vârstă 16-24 - 30,2% în cadrul eșantionului. La nivel de regiuni situația se menține relativ constantă, cu o singură diferență înregistrată la nivelul celor care sunt căsătoriți fără acte/trăiesc în concubinaj: în regiunea Sud Muntenia există un procent semnificativ mai mare decât cel din regiunea Sud Est. Din punctul de vedere al mediului de rezidență, se poate observa că mediul rural este caracterizat de o pondere mult mai mare a femeilor căsătorite și a celor care sunt căsătorite fără acte/trăiesc în concubinaj, spre deosebire de mediul urban, unde procentul celor necăsătorite atinge valori de 41,0% și al celor care trăiesc în concubinaj de 1,8%. Sub aspectul statutului de activitate se poate observa faptul că persoanele inactive sunt într-un procent mult mai mare necăsătorite (43,6%). De asemenea, ele sunt căsătorite fără acte/trăiesc în concubinaj într-un număr mult mai mare decât sunt cele active. Acest lucru nu trebuie să conducă neapărat spre concluzia conform căreia statutul marital ar avea o influență puternică asupra statutului de activitate, mai exact, că femeile căsătorite ar avea mai multe șanse de a se integra pe piața muncii. Distribuția statut marital/statut de activitate poate fi influențată de faptul că persoanele necăsătorite sunt într-o măsură mult mai mare tinere, care, în mod natural, nu sunt încă integrate pe piața muncii fiind implicate în alte sisteme, în speță educaționale.

		Total		Regiune				Mediu de rezidență				Statut activitate			
				Sud-Est		Sud Muntenia		Rural		Urban		Persoană activă		Persoană inactivă	
		Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Căsătorită/ concubinaj	Căsătorită cu acte	586	58.5	280	60.9	306	56.6	330	65.6	256	51.4	380	69.0	206	45.8
	Căsătorită fără acte/ concubinaj	31	3.1	7	1.5	24	4.4	22	4.4	9	1.8	9	1.6	22	4.9
Necăsătorită	Necăsătorită	330	33.0	150	32.6	180	33.3	126	25.0	204	41.0	134	24.3	196	43.6
Divorțată/ vduvă/ separată	Divorțată	29	2.9	16	3.5	13	2.4	14	2.8	15	3.0	18	3.3	11	2.4
	Căsătorită cu acte dar separată	2	0.2	0	0.0	2	0.4	2	0.4	0	0.0	0	0.0	2	0.4
	Văduvă	9	0.9	2	0.4	7	1.3	4	0.8	5	1.0	6	1.1	3	0.7

Tabel 7. Statutul marital pe regiuni de dezvoltare, medii de rezidență și statut de activitate

În baza segmentelor atitudinale identificate⁵ se poate observa o distribuție relativ egală a celor care valorizează independența, resursele individuale și a celor care valorizează căsătoria, 28,8%, respectiv 30,8%. La nivel regional, Sud Muntenia este mult mai mult orientată spre valori postmoderniste, prezintă o preponderență a celor care valorizează independența, în timp ce regiunea Sud Est este mult mai orientată spre valori tradiționale, cu o valorizare mai accentuată a căsătoriei.

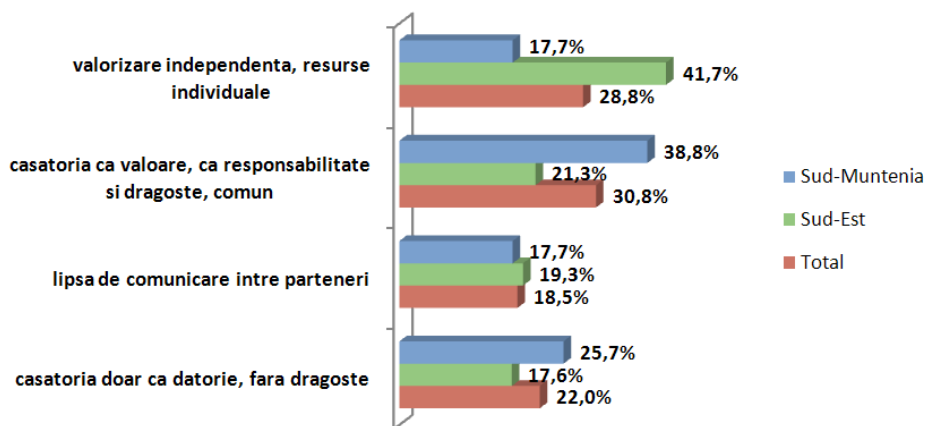


Figura 3. Distribuție segmente atitudinale pe regiuni de dezvoltare

Activitatea principală a femeilor din cele două regiuni desfășurate într-o săptămână normală este cea de a face cumpărături, urmată de gătit și apoi de mersul la muncă. Aceasta din urmă se realizează într-o măsură similară cu desfășurarea de activități de relaxare precum vizite la prieteni/prietene și ieșitul la plimbare dar și activități casnice-spălat rufe, curățenie în casă. Activitățile de voluntariat sunt cele mai "neglijate", doar 1,3% din populația studiată fiind implicată în astfel de activități în mod curent.

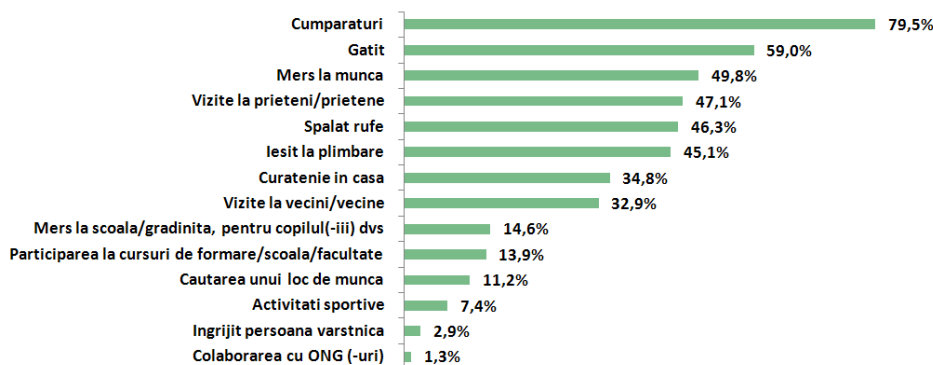


Figura 4. Distribuție activități desfășurate în timpul unei săptămâni obișnuite

Din punctul de vedere al mărimii gospodăriei, se poate observa că cele mai multe gospodării sunt formate din 3 sau 4 persoane. Procentul celor care fac parte din gospodării de 5 sau mai mulți membri este comparabil cu cel al gospodăriilor formate din 2 membri. În directă legătură cu distribuția mărimii gospodăriilor este și cea a numărului de copii per gospodărie. Astfel, cele mai multe familii au un singur copil, la o diferență semnificativă de cele cu 2 sau mai mulți copii.

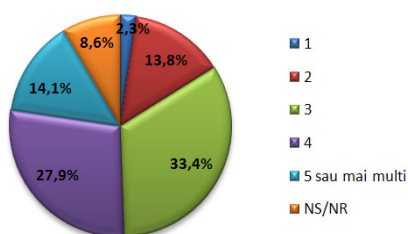


Figura 5. Distribuție gospodării în funcție de numărul de membri

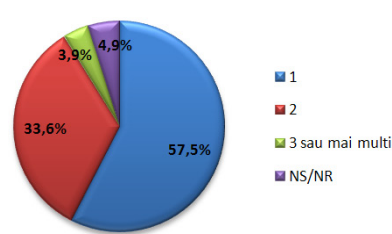


Figura 6. Distribuție gospodării în funcție de numărul de copii din gospodărie

⁵ Segmente formate prin intermediul variabilelor Q77.1-Q77.2 prin analiză factorială și analiză cluster. A se vedea Anexa 3 pentru explicarea modelului.

În raport cu veniturile proprii, procentul cel mai mare din populația analizată se declară a fi fără niciun venit (36,6%), acesta scăzând semnificativ pe măsură ce crește și valoarea venitului, astfel încât doar 1,5% declară că au un venit în intervalul de 2501-5000 lei. Ponderea mare a celor fără niciun venit trebuie luată în considerare prin prisma statutului de activate al populației chestionate, în cadrul căreia procentul persoanelor inactive este de aproximativ 45%. Având în vedere această distribuție a statutului de activate, venitul propriu mediu este de 777,4 lei. Veniturile gospodăriei se concentrează cel mai mult pe intervalele 1001-1500 lei și 1501-2500 lei, urmate de gospodăriile cu un venit sub 1000 lei. Venitul mediu per gospodărie este de 1885,2 lei.

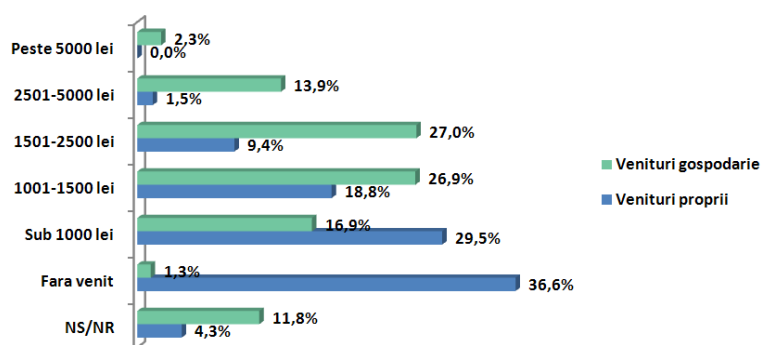


Figura 7. Distribuția veniturilor proprii și cea a veniturilor gospodăriei

Prezentarea pieței muncii⁶

FORȚA DE MUNCĂ

În anul 2009 resursele de muncă⁷ feminine ale regiunii Sud Est erau formate din 896.400 persoane ceea ce reprezenta 48% din toate resursele de muncă ale acestei regiuni și 32% din totalul populației regiunii. Tot în 2009 rata resurselor de muncă⁸ pentru femeile din această regiune (62%) era mai mică decât cea pentru bărbați (70%). În același an numărul femeilor care constituie resurse de muncă pentru regiunea Sud Muntenia era 992.100, reprezentând 48% din toate resursele de muncă ale acestei regiuni și 30% din totalul populației regiunii. Rata resurselor de muncă⁹ pentru femeile din Sud Muntenia (59%) era, ca și pentru regiunea Sud Est, mai mică decât cea pentru bărbați (67%).

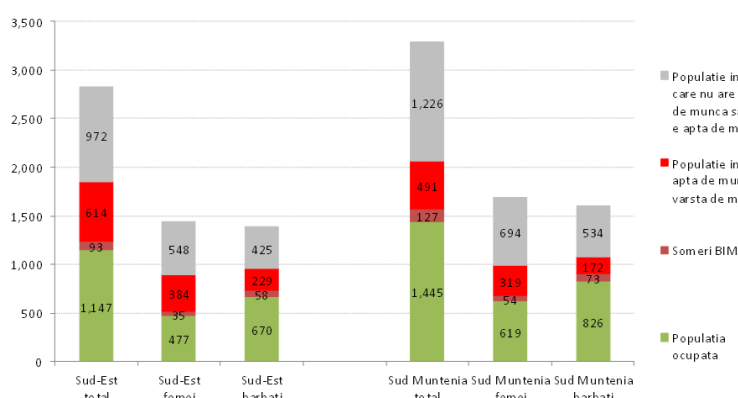


Figura 8 Număr de persoane în funcție de statutul pe piața muncii, gen și regiune în 2009 (mii persoane)
(sursa: STATISTICĂ TERITORIALĂ)

⁶ Sursa datelor prezentate în acest subcapitol este INS (Statistica teritorială, Tempo online, Statistici regionale).

⁷ Resursele de muncă includ:

-Populația cu vârstă de muncă aptă de lucru - se determină prin scăderea din populația cu vârstă de muncă a persoanelor cu incapacitate permanentă de muncă și a pensionarilor cu vârstă de muncă care nu lucrează. Populația în vârstă de muncă, conform legislației în vigoare, cuprinde: bărbați în vârstă de 16-62 ani și femei în vârstă de 16-57 ani.

-Persoane sub și peste vârsta de muncă aflate în activitate.

⁸ Rata resurselor de muncă pentru femeile este calculată ca raport între numărul de femei care constituie resurse de muncă și numărul total de femei.

⁹ Rata resurselor de muncă pentru bărbații este calculată ca raport între numărul de bărbați care constituie resurse de muncă și numărul total de bărbați.

Resursele de muncă feminine nefolosite¹⁰ numărau în același an în regiunea Sud Est 384.000 de femei, reprezentând 43% din totalul resurselor de muncă feminine din această regiune. Rata de neutilizare a resurselor de muncă din Sud Est este aproape de două ori mai mare pentru femei (43%) decât pentru bărbați (24%). Pentru regiunea Sud Muntenia, resursele de muncă feminine nefolosite erau în număr de 319.000 persoane în 2009, ceea ce reprezenta 32% doar din totalul resurselor de muncă feminine din această regiune. Și în Sud Muntenia rata de neutilizare a resurselor de muncă este de două ori mai mare în rândul femeilor (32%) decât în rândul bărbaților (16%). Se constată o rată mai mică de neutilizare a resurselor de muncă feminine în Regiunea Sud Muntenia comparativ cu regiunea Sud Est, atât pentru femei cât și pentru bărbați.

În Sud Est rata de neutilizare a resurselor de muncă este în creștere an de an, începând cu 2006, atât în rândul bărbaților cât și în rândul femeilor, dar mai accentuat în rândul femeilor. În regiunea Sud Muntenia această rată a crescut pentru ambele genuri doar în 2009, anul de început al crizei economice, după ce între 2005 și 2008 a cunoscut un trend descendent.

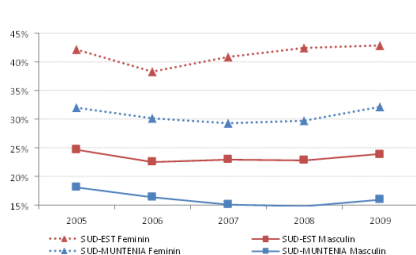


Figura 9. Evoluția ratei de neutilizare a resurselor de muncă în funcție de gen și regiune (sursa: STATISTICĂ TERITORIALĂ 2011)

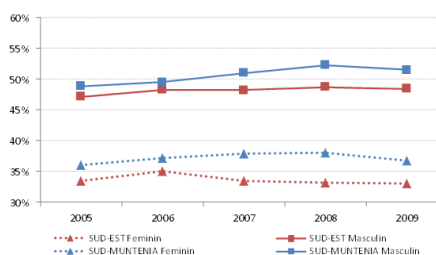


Figura 10. Evoluția ratei brute de ocupare a populației în funcție de gen și regiune (sursa: STATISTICĂ TERITORIALĂ 2011)

În 2009 erau ocupate 477.000 femei, reprezentând 53% dintre resursele de muncă feminine din regiunea Sud Est și 619.000 femei, adică 62% dintre resursele de muncă feminine din regiunea Sud Muntenia. Pentru ambele regiuni rata de ocupare a resurselor de muncă pentru femei era semnificativ mai mică decât cea pentru bărbați. Analizând ratele brute de ocupare (ca raport între populația ocupată și populația totală a județului), reiese că doar 1 din 3 femei din regiunea Sud Est (33%) și din Sud Muntenia (37%) avea un loc de munca în 2009, în timp ce raportul pentru bărbați indica o rată de ocupare de 1 din 2, respectiv 49% pentru Sud Est și 52% pentru Sud Muntenia.

În Sud Muntenia rata brută de ocupare crește ușor, dar constant între 2005 și 2008, după care scade semnificativ în 2009 atât în rândul bărbaților cât și în rândul femeilor. În Sud Est rata brută de ocupare crește semnificativ în 2006, după care, până în 2009 cunoaște o stabilizare în rândul bărbaților și o descreștere ușoară susținută în rândul femeilor.

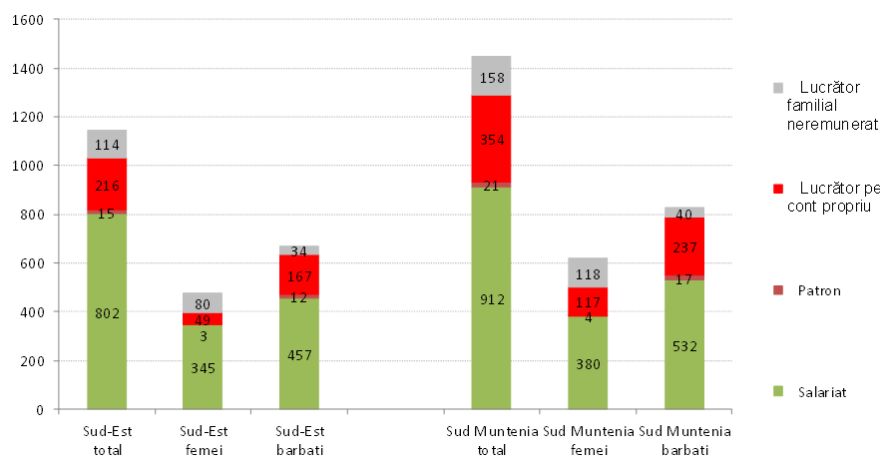


Figura 11. Număr de persoane ocupate în funcție de statutul profesional, gen și regiune (mii persoane) (sursa: STATISTICĂ TERITORIALĂ 2009)

¹⁰ Resursele de muncă nefolosite reprezintă persoanele cu vârstă de muncă, apte de muncă dar fără loc de muncă în prezent (elevi sau studenți fără loc de muncă, casnice, care desfășoară numai activități casnice în gospodărie, persoane cu vârstă de muncă întreținute de alte persoane ori de stat sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, rente etc.)).

În 2009, 72% din persoanele ocupate de gen feminin din Sud Est erau salariate, 10% lucrau pe cont propriu, 17% prestau muncă familială neremunerată și doar 1% erau patroane. În același timp în Sud Muntenia distribuția pe statut profesional a femeilor ocupate era următoarea: 61% salariate, 19% lucrau pe cont propriu, 19% prestau muncă familială neremunerată și doar 1% erau patroane. În Sud Muntenia exista o proporție mai mică a salariatelor și mai mare a femeilor care lucrau pe cont propriu. Comparând structura după statutul profesional din rândul femeilor cu cea din rândul bărbaților se constată, în ambele regiuni, o proporție mai mare a patronilor și a bărbaților care lucrează pe cont propriu față de femeile cu aceste profiluri și un procent mai mic al lucrătorilor familiari neremunerați comparativ cu femeile care au acest statut.

Numărul de femei șomere¹¹ în 2009 în regiunea Sud Est era de 35.000 și rata șomajului BIM în rândul populației active feminine din această regiune era de 7%. În aceeași perioadă, în regiunea Sud Muntenia numărul femeilor șomere era de 54.000 și rata șomajului BIM de 8%. Rata șomajului BIM în rândul bărbaților era similară cu cea în rândul femeilor în ambele regiuni.

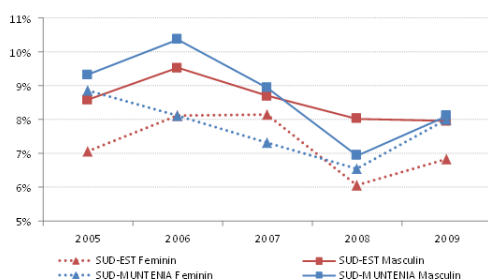


Figura 12. Evoluția ratei șomajului pe gen și regiune (mii persoane) (sursa: STATISTICĂ TERITORIALĂ 2011)

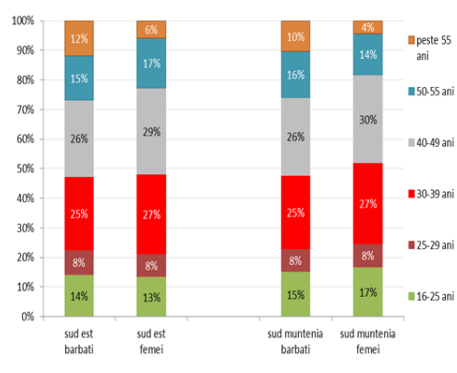


Figura 13. Structura șomerilor pe grupe de vârstă, gen și regiune în 2009 (sursa: ANOFM)

În 2006 rata șomajului BIM crește în rândul bărbaților atât în Sud Est cât și în Sud Muntenia, dar în rândul femeilor crește doar în Sud Est, pe când în Sud Muntenia scade. În perioada 2006-2008 rata șomajului BIM scade în ambele regiuni, atât în rândul femeilor cât și în rândul bărbaților, pentru ca mai apoi, în 2009 să crească pentru toate categoriile, mai ușor pentru bărbații din Sud Est și mai dramatic pentru celelalte categorii.

Analizând structura șomajului din 2009 pe grupe de vârstă, gen și regiune se observă că în ambele regiuni, atât în rândul bărbaților cât și în rândul femeilor, peste 50% dintre șomeri au vârste între 30 și 50 de ani. În ambele regiuni sunt mai multe femei șomere între 40-49 de ani decât bărbați șomeri cu aceeași vârstă și mai puține femei șomere peste 55 de ani decât bărbați șomeri peste 55 ani. În Sud Muntenia sunt mai multe șomere sub 25 de ani decât în Sud Est și mai puține șomere cu vârste între 50 și 55 ani decât în Sud Est.

¹¹ Șomerii sunt definiți aici în sens BIM (Biroul Internațional al Muncii), ca persoane în vârstă de 15 - 74 ani care în cursul perioadei de referință îndeplinesc simultan următoarele condiții:

- nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri;
- sunt în căutarea unui loc de muncă, utilizând în ultimele 4 săptămâni (inclusiv săptămâna de referință) diferite metode active pentru a-l găsi: contactarea agenției (naționale sau județene) pentru ocuparea forței de muncă sau a unei agenții particulare de plasare în vederea găsirii unui loc de muncă, contactarea directă a patronilor sau a factorilor responsabili cu angajarea, susținerea unor teste, interviuri, examinări, demersuri pentru a începe o activitate pe cont propriu, publicarea de anunțuri și răspunsuri la anunțuri, studiarea anunțurilor din mica publicitate, apel la prieteni, rude, colegi, sindicate, altă metodă în afara celor menționate;
- sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele două săptămâni (inclusiv săptămâna în care s-a desfășurat interviul), dacă s-ar găsi imediat un loc de muncă.

Operatorii economico-sociali din România sunt:

- întreprinderile (societățile comerciale private sau de stat),
- întreprinzătorii privați (persoanele fizice autorizate, asociațiile familiale, întreprinderile individuale și familiale),
- administrațiile publice (administrația centrală: ministerele și organele centrale, precum și instituțiile care țin de guvern, administrația locală precum prefecturile și consiliile județene și primăriile și consiliile locale și unitățile de educație, de sănătate și asistență socială, de cultură și cele recreative) sau
- administrațiile private (ONG, asociații, partide, sindicate, ligi).

Fiecare dintre acești operatori pot să absoarbă forța de muncă de pe piața muncii. Din punct de vedere legislativ începând cu 2010 întreprinzătorii privați pot fi angajatori, ceea ce îi transformă în potențial de absorbție de personal pe această piață. În consecință s-a simțit nevoia estimării acestui potențial.

În 2009 erau 34.500 de întreprinzători privați în Regiunea Sud Est și 38.950 în Regiunea Sud Muntenia, din care 91% persoane independente și 9% asociații/întreprinderi familiale (proporții similare în ambele regiuni). În perioada 2005-2009 în ambele regiuni se constată o scădere cu mai mult de 80% a asociațiilor/întreprinderilor familiale, pe când numărul persoanelor independente se menține relativ constant în regiunea Sud Est și e în creștere în regiunea Sud Muntenia.

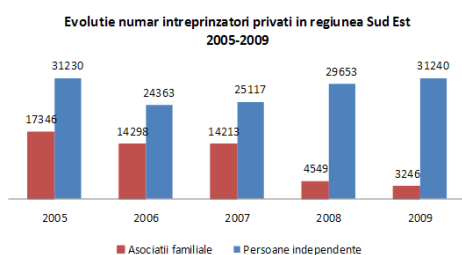


Figura 14. Evoluție număr întreprinzători privați în regiunea Sud Est 2005-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

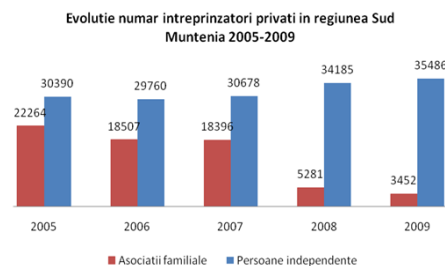


Figura 15. Evoluție număr întreprinzători privați în regiunea Sud Muntenia 2005-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

În 2009 în regiunea Sud Est erau operaționale 62.332 întreprinderi cu activități în industrie, comerț, construcții și servicii reprezentând circa 12% din numărul de întreprinderi active din România. În regiunea Sud Muntenia erau mai puține întreprinderi (56.805), ceea ce reprezenta 11% din totalul la nivel național. În ambele regiuni de interes după o evoluție constant ascendentă între 2005-2008, numărul unităților active (întreprinderilor) cunoaște o scădere ușoară în anul 2009.

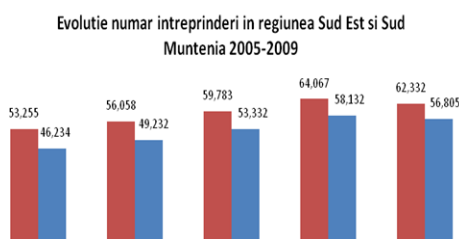


Figura 16. Evoluție număr întreprinderi în regiunea Sud Est și Sud Muntenia 2005-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

Structura pe clase de marime a întreprinderilor din Sud Est și Sud Muntenia

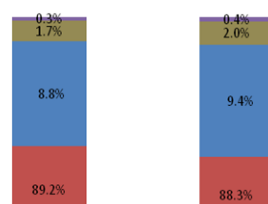


Figura 17. Structura pe clase de marime a întreprinderilor din Sud Est și Sud Muntenia-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

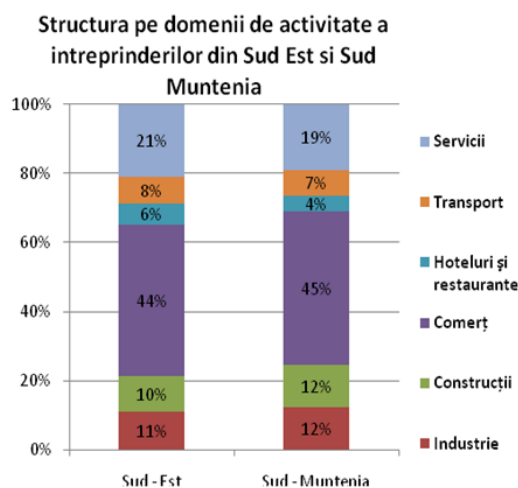


Figura 18. Structura întreprinderilor active din regiunile Sud Est și Sud Muntenia pe activități ale economiei naționale în anul 2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

Domeniile în care activau majoritatea întreprinderilor din cele două regiuni de interes din Sud în 2009 sunt comerțul (44-45%), serviciile (19-21%), industria și construcțiile (10-12%). Doar 4-6% dintre ele sunt hoteluri și restaurante. Comparând distribuția întreprinderilor din Sud Est cu cea din Sud Muntenia se constată o pondere mai mare a întreprinderilor din servicii (inclusiv din transporturi și hoteluri/restaurante) și mai mică a celor din industrie și construcții în Sud Est. Între 2005-2008 numărul întreprinderilor din cele două regiuni sudice crește pentru toate domeniile de activitate, dar în 2009, anul în care a început criza economică, se înregistrează scăderi ușoare pentru industrie și mai dramatice pentru comerț.

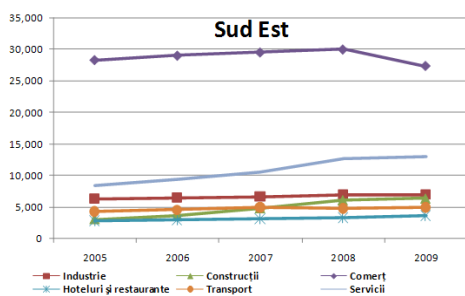


Figura 19. Evoluție număr întreprinderi pe domenii de activitate în regiunea Sud Est 2005-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

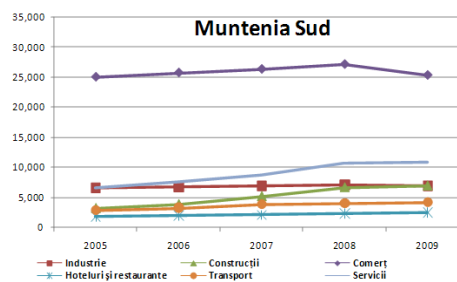


Figura 20. Evoluție număr întreprinderi pe domenii de activitate în regiunea Sud Muntenia 2005-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

Între 2005-2008 investițiile nete efectuate de întreprinderile din Sud Muntenia au crescut constant dublându-se, de la 5.237 milioane lei în 2005 la 10.917 milioane lei în 2008. În 2009 acestea s-au ridicat la doar la 7.536 milioane lei, înregistrând o scădere majoră (cu 31%) față de cele efectuate în anul precedent. În Sud Est, în aceeași perioadă 2005-2008 se înregistrează o creștere a investițiilor nete cu doar 45%, de la 5.523 milioane lei în 2005 la 7.994 milioane lei în 2008, pentru ca apoi în anul începerii crizei, 2009, să scadă până la 5.834 (cu 27%).

Domeniul de activitate ce include întreprinderile care au investit cel mai mult în Sud Muntenia în 2009 a fost industria (67% din investițiile efectuate în toată regiunea în acel an), urmată de comerț (12%). Pentru regiunea Sud Est primele trei domenii de activitate în care s-a investit net cel mai mult sunt industria (50%), urmată de comerț (15%) și construcții (14%). Comparând structura investițiilor din cele două regiuni se observă în Sud Muntenia o proporție mai mare a investițiilor în industrie și mai mică în construcții, servicii și hoteluri și restaurante.

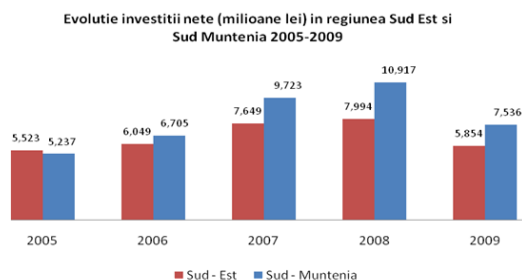


Figura 21. Evoluție investiții nete (milioane lei) în regiunea Sud Est și Sud Muntenia 2005-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

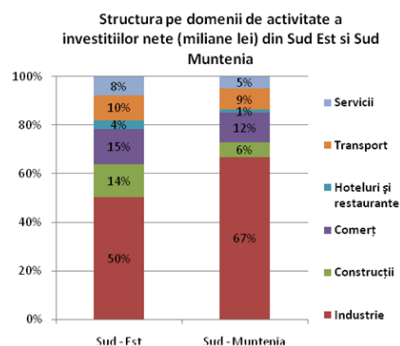


Figura 22. Structura investițiilor nete (milioane lei) din regiunile Sud Est și Sud Muntenia pe activități ale economiei naționale în anul 2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

După o creștere continuă între 2005 și 2008 numărul mediu al salariaților în 2009 în regiunea Sud Est a fost de 537.787, în descreștere cu 6% față de 2008 (s-a luat în considerare numărul mediu al salariaților din toate domeniile cu excepția agriculturii). În regiunea Sud Est, la data de 31 decembrie 2009 cei mai mulți salariați lucrau în servicii (33%) și industrie (29%). Și în regiunea Sud Muntenia s-a înregistrat o creștere susținută a numărului mediu al salariaților între 2005 și 2008, după care acesta a înregistrat în 2009 o scădere cu 5%, ajungând la 551.528 persoane salariate. Cei mai mulți salariați lucrau la 31 decembrie 2009 în industrie (35%) și servicii (35%).

Se constată că în Sud Muntenia (atât în rândul femeilor cât și în rândul bărbaților) se înregistra la finalul lui 2009 o proporție mai mare de salariați în industrie și mai mică în comerț și transporturi în comparație cu regiunea Sud Est. Pe de altă parte în ambele regiuni se pare că industria, construcțiile și transporturile sunt domenii dominate de bărbați, pe când serviciile, comerțul și hotelurile/restaurantele sunt domenii în care proporția salariaților de gen feminin este mai mare decât cea a salariaților de gen masculin.

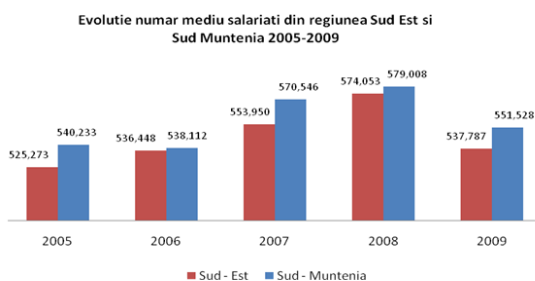


Figura 23. Evoluție număr mediu de salariați din regiunea Sud Est și Sud Muntenia 2005-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

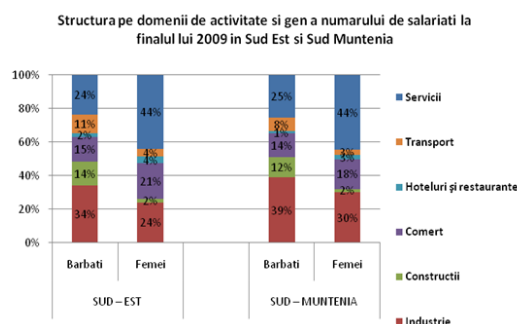


Figura 24. Structura numărului de salariați la finalul lui 2009 din regiunile Sud Est și Sud Muntenia pe activități ale economiei naționale și gen (sursa: Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)

În 2009, salariul nominal mediu net lunar pentru cele două regiuni din Muntenia a fost de 1.222-1.252 RON sub cel la nivel național, de 1.337 RON. Activitățile din transporturi, servicii și industrie par să fi fost în medie mai bine plătite în cele două regiuni decât activitățile din celelalte domenii. Comparând cele două regiuni se observă că în Sud Muntenia activitățile din industrie sunt în medie mai bine plătite decât în regiunea de Sud Est, pe când cele din transporturi sunt mai slab plătite decât în Sud Est.

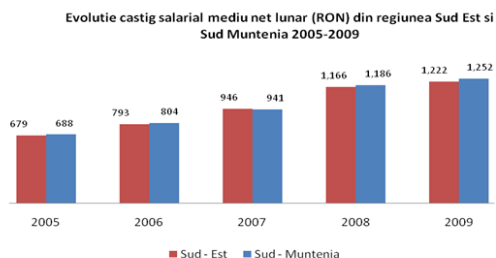


Figura 25. Evoluție câștig salarial mediu net lunar (RON) din regiunea Sud Est și Sud Muntenia 2005-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

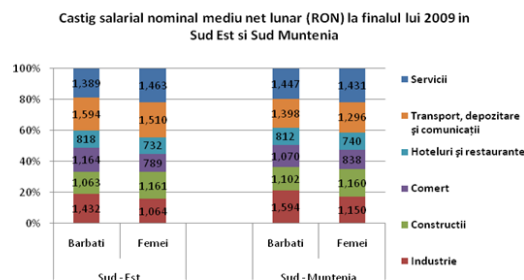


Figura 26. Câștig salarial nominal mediu net lunar (RON) la finalul lui 2009 din regiunile Sud Est și Sud Muntenia pe activități ale economiei naționale și gen (sursa: Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)

În ambele regiuni câștigul nominal mediu net lunar este semnificativ mai mare pentru bărbați decât pentru femei în industrie și comerț. Și în transporturi și hoteluri/restaurante bărbații salariați câștigă în medie mai mult decât femeile salarite din aceste domenii, în ambele regiuni sudice.

În 2009 în Sud Muntenia se înregistrează 4.433 locuri de muncă vacante, pe când în regiunea Sud Est erau doar 2.786 locuri vacante.

În ambele regiuni acest număr cunoaște o creștere constantă în perioada 2005-2007 (în 2007 ajungând la un maximum de 12.186 în Sud Muntenia și 8.962 în Sud Est), pentru ca apoi să scadă ușor în 2008 și dramatic în 2009 (cu 60%).

În 2009 în ambele regiuni sudice cele mai multe locuri de muncă vacante se înregistrează în servicii (54-58%) și industrie (24-29%), dar proporția locurilor de muncă vacante din industrie este mai mare în Sud Muntenia (29%), pe când a celor din servicii este mai mică în această regiune (54%).

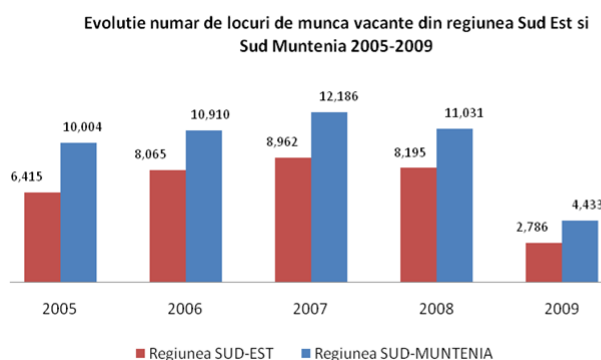


Figura 27. Evoluție număr de locuri de muncă vacante din regiunea Sud Est și Sud Muntenia 2005-2009 (sursa: TEMPO ONLINE INS)

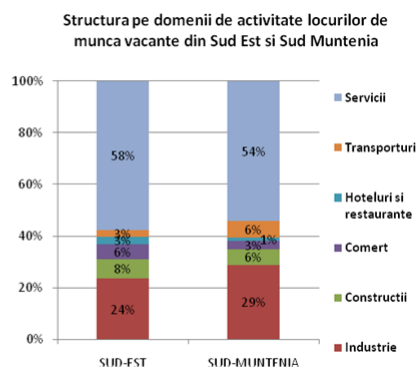


Figura 28. Structura pe domenii de activitate a locurilor de muncă vacante în 2009 în regiunile Sud Est și Sud Muntenia (sursa: TEMPO ONLINE INS)

Ocupațiile pentru care se găsesc cele mai multe locuri de muncă vacante în Sud Muntenia în 2009 sunt: specialiștii (19%) și lucrătorii operativi în servicii/ comerț (17%), pe când în Sud Est sunt specialiștii (20%) și maeștrii/tehnicienii (17%). Se mai caută în ambele regiuni muncitorii necalificați, operatorii la instalații/ asamblorii de mașini, meșteșugarii și artizanii.

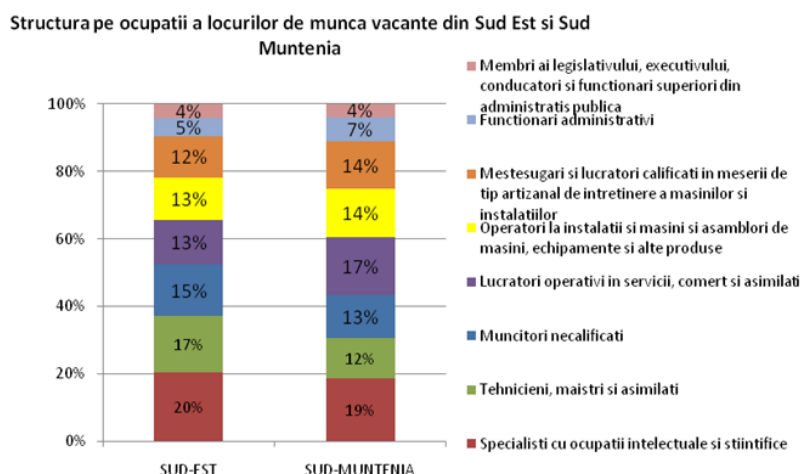


Figura 29. Structura pe ocupații a locurilor de muncă vacante în 2009 în regiunile Sud Est și Sud Muntenia (sursa: TEMPO ONLINE INS)

6.1 Piața muncii și relațiile de gen

Am considerat, încă de la etapa de design a cercetării sociologice, că piața muncii este un proces complex cu o puternică dimensiune perceptivă. Cu alte cuvinte, deși este analizabilă în cadrele fixe ale indicatorilor socio-economici de raportare trimestrială și anuală, piața muncii este investită cu percepții și așteptări subiective de către oamenii obișnuiți care au, într-un fel sau altul, o implicare. Pe de altă parte, discursurile generale și evaluările mai focalizate pe care respondenții noștri le-au exprimat în legătură cu piața muncii sunt bine structurate de dinamica percepută a relațiilor dintre femei și bărbați în viața de zi cu zi la locul de muncă, în gospodărie, în interacțiune cu instituțiile.

Aceste aspecte sunt relevate în subcapitolele care urmează.

6.1.1 Percepții generale ale pieței muncii la nivel județean

Percepții despre efectele generale ale crizei economice în piețele de muncă județene

Un bun punct de pornire îl constituie percepțiile care contextualizează climatul economic județean în efectele crizei economice. Respondenții noștri instituționali din cele două regiuni de dezvoltare au exprimat un punct de vedere unanim conform căruia criza a afectat puternic piețele de muncă județene în capacitatea lor de a absorbi și menține forța de muncă disponibilă, indiferent dacă este vorba despre județe tradițional mai dezvoltate, cu infrastructură relativ bună și trecut industrial, sau județe mai puțin dezvoltate, predominant agricole, cu o importantă proporție a populației rurale. Astfel, principalele efecte ale crizei economice subliniate în Prahova au fost: reducerile de personal, închiderea masivă de societăți, în special din rândul celor mici, și un număr de locuri de muncă vacante foarte redus, comparativ cu alte perioade. În Teleorman, efectele crizei s-au tradus prin măsuri de austeritate și schimbări legislative care produc falimentele marilor angajatori ai județului, plus reducerea sau dispariția piețelor de desfacere. În plus, ni se menționează, ca efect al crizei, și o penurie a personalului calificat, format profesional. Parte a percepțiilor despre criza economică este și efectul diferențiat pe care aceasta l-a avut asupra diverselor sectoare economice. Astfel, în Galați, principalele sectoare care s-au restrâns sunt construcțiile, transporturile

și industria construcțiilor metalice. Un alt efect al crizei economice, specificat în județul Galați este de asemenea tendința de deprofesionalizarea forței de muncă și angajatorilor. În acest context, cel puțin teoretic, formarea profesională ar putea să fie folosită ca mecanism dereprofesionalizare. În Tulcea ni se dezvăluie un aspect interesant al problemei: criza economică a afectat rata șomajului și mediul de afaceri în mod direct, însă a avut și un efect de subminare a încrederii angajatorilor în instituțiile publice, transformând astfel relațiile dintre ei și făcând colaborarea în domeniul pieței muncii mai dificilă. În Brăila, criza economică a generat o ofertă în general limitată de locuri de muncă disponibile. În plus, oferta de locuri vacante acoperă o gamă redusă de profesii și calificări care nu se regăsesc neapărat în ofertele de formare profesională ale instituțiilor abilitate cu ocupare a forței de muncă. Situația, întâlnită în mai multe județe, ne indică și o colaborare minimală și totodată o comunicare care ar putea să fie îmbunătățită, între agențiile județene de ocupare a forței de muncă și angajatori. Problematika pare să se fi accentuat în contextul crizei economice, conducând la o anumită selectivitate negativă a formării. Selectivitatea și lipsa de adaptare la nevoile pieței muncii este cauzată și de faptul că nu toți angajatorii județeni publică locurile de muncă vacante la agențiile de ocupare. Pe de altă parte, agențiile de ocupare sunt de multe ori dependente de ofertele prestabilite ale furnizorilor de formare care sunt de multe ori fixe și nu permit schimbări sau inovații adaptate la cererile angajatorilor. Lipsa de receptivitate a angajatorilor la colaborarea cu agențiile de ocupare este accentuată în perioada crizei economice ca urmare a faptului că instituțiile statului, în principal cele care interacționează frecvent cu angajatorii, tind să fie percepute ca organisme de control. Or, în perioade de reduceri de personal sau de proliferare a muncii la negru, firmele încearcă să găsească soluții adaptative care să ocolească controlul de orice tip din partea statului. În același timp, și aceasta este o problemă asupra căreia raportul de cercetare va mai reveni, șomerilor, ca forță de muncă disponibilă, le sunt atribuite o serie de stigmate – precum pasivitate, lipsă de competențe și abilități, tendința de a depinde de beneficii ale statului, dorință slabă, nearticulată de a munci - care îi fac indezirabili pentru mulți dintre angajatori.

În aceste condiții, în majoritatea cazurilor ni s-au prezentat scenarii și așteptări pesimiste în legătură cu perioada în care impactul crizei se va mai resimți de acum înainte. Există în general percepția că efectele crizei economice asupra pieței muncii vor fi resimțite încă 2-3 ani. În anumite județe acest orizont de timp al impactului crizei a fost apreciat chiar și la 5 ani.

Percepții despre șomaj în context de criză și post-criză economică

Cauzele șomajului sunt în general percepute ca fiind legate de escaladarea crizei economice, de disponibilizările masive și, în general, de lipsa locurilor de muncă. Cererea și oferta din piețele de muncă județene apar dezechilibrate. Percepțiile șomajului sunt totuși variabile, de la un județ la altul, de la un domeniu la altul, indicându-ne, în acest fel, o anumită stare de îngrijorare și așteptare pe care respondenții noștri o au în relație cu barierele și oportunitățile ocupaționale ale județului lor. Printre domeniile care catalizează această stare de îngrijorare însoțită de oarecare speranțe de remediere se numără agricultura – un sector economic perceput ca o importantă sursă de șomaj sezonier, în special în județele preponderent agricole. De asemenea, lipsa dezvoltării industriei, dezindustrializarea, sunt factori care, pe fondul unui trecut monoindustrial, sau al unei industrializări limitate, au generat lipsă acută de locuri de muncă în contextul crizei economice. Spre exemplu, în Prahova, această situație este bine ilustrată – principalele ramuri industriale (petrolieră, de apărare) sunt și principalele producătoare de șomaj. De asemenea, absența unor măsuri care să sprijine angajatorii, plus impozitarea excesivă a firmelor sunt percepute ca factori care facilitează generarea și reproducerea ratei șomajului.

De asemenea, există o problemă semnalată în această arie de investigare socială. Conform respondenților noștri, șomajul și rata șomajului sunt discutabile pentru că sunt foarte multe familii care trăiesc la limita subzistenței și membrii lor nu sunt înregistrați ca șomeri, ni se relatează de către respondenții noștri instituționali. Numărul acestor șomeri neînregistrați a crescut foarte mult în perioada crizei economice, în județul Dâmbovița, de exemplu. Un exemplu similar vine din Teleorman, unde ni s-a indicat de către un reprezentant instituțional, că rata șomajului nu este foarte relevantă pentru că majoritatea populației locuiește în mediul rural și practică agricultura de subzistență, fiind deci, dintr-un punct de vedere strict al pieței muncii și al muncii salariate

șomeri de lungă durată, neînregistrați.

Pe lângă faptul că șomajul este de obicei un fenomen al pieței muncii de natură să afecteze poziționarea optimistă în piața muncii, există și percepții și aprecieri favorabile ale ratei șomajului, în sensul în care nu numai rata oficială a șomajului este una relativ scăzută, comparativ cu alte județe, ci și cea neoficială, cea care constituie baza unor construcții sociale ale șomajului ca un fenomen al pieței muncii pasibil de creștere și scenarii pesimiste pentru economiile județene.

În această direcție argumentativă, în județul Constanța rata șomajului este percepută ca una destul de scăzută, față de altele din țară. Situațiile în care rata șomajului este în scădere este totuși confruntată cu percepția că această scădere s-ar datora într-o mică măsură redresării anumitor sectoare economice și a principalilor angajatori, ci mai degrabă datorită „ieșirilor” periodice a unui mare număr de persoane din evidențele statistice ale agențiilor județene de ocupare a forței de muncă. Un punct de vedere interesant a fost relatat în județul Tulcea, unde avem o percepție mai nuanțată despre cauzele șomajului. Conform unui reprezentant instituțional, cauzele șomajului ar include, pe lângă lipsa locurilor de muncă disponibile, insuficiența promovare a serviciilor turistice și salariile neatractive oferite de angajatori – de obicei, salarii minime pe economie. Din cauza salariilor mici, de multe ori ajutorul de șomaj poate să constituie un venit mai consistent și deci mai atractiv pentru multe persoane fără loc de muncă. Acest gen de percepție/construcție socială a șomajului ne indică faptul că situația este chiar mai des întâlnită la femei, atâta vreme cât femeile aflate în căutarea unui loc de muncă au întotdeauna o opțiune la îndemână de a rămâne într-o activitate casnică, fiind astfel descurajate de a continua să activeze în munca salariată. De asemenea, un element important al piețelor de muncă județene care pare să definească situația șomajului inclusiv în acești termeni îl constituie și faptul că angajatorii tind să plătească mai puțin ocupațiile și profesiile destinate în mod tradițional femeilor.

Nu numai cauzele șomajului sunt supuse percepțiilor respondenților noștri, ci și modul cum afectează și identificarea categoriilor sociale pe care le afectează. Spre exemplu, există, în Giurgiu și Călărași, percepția că rata șomajului este mai mare la femei decât la bărbați, situație care nu este neapărat reflectată de datele statistice ale ratei de șomaj.

Percepții despre economia informală și munca la negru

În corelație cu problematica percepțiilor șomajului este cea a percepțiilor despre economia informală și munca la negru. Este interesant că în timp ce amploarea economiei informale și a muncii la negru apar în anumite județe apreciate la niveluri foarte ridicate (Ialomița, Argeș, Giurgiu, fiind exemple în acest sens), în alte județe sunt evaluate la un nivel moderat, mediu. Foarte importante în acest context sunt, ca și în cazul șomajului și al ratei șomajului, așteptările respondenților noștri în legătură cu evoluția viitoare a economiei informale pentru că ele definesc un spațiu personal și colectiv, structurat de relații de gen, prin care persoanele se raportează la piața muncii și participă în dinamica ei. În Teleorman, spre exemplu, ni se menționează că datorită contribuțiilor ridicate la bugetul de stat de către angajatori, este de așteptat o creștere a acestui fenomen. În Dâmbovița, munca la negru s-a accentuat în perioada crizei economice. Mulți angajatori și-au trecut angajații în șomaj și au continuat să lucreze cu ei, însă fără contracte.

Femeie șomeră: Eu așa am lucrat, la negru. M-a angajat pe contract erau 4 ore, dar plata era de 8 ore, iar eu lucram chiar mai mult de 8 ore pe zi. Riscurile erau ale mele. Mi-a zis de la început „pentru că nu ai experiență, am să te angajez întâi cu 4 ore pe cartea de muncă, apoi trec 8 ore”.

Nu mi s-a cerut altceva nimic - îndemânare etc.

Reporter: Agricultura, construcțiile, serviciile, turismul, comerțul sunt pline de muncă la negru. Prin noul cod al muncii statul nu are decât grija angajatorului. Zilierul este cel mai dezavantajat: nu este protejat deloc de cod. Eu unul nu aș lucra la negru.

Angajator: Dezavantajul muncii la negru este că unii dintre angajatori sunt protejați și lăsați să își facă activitatea, în timp ce alții sunt controlați și vânați de instituții. Și de aici intervine inegalitatea în prețul produsului. Pentru că unii produc cu 2 angajați, iar alții au aceleași rezultate în 20 de angajați. Alta e chestia când cineva lucrează cu contract: știe că îi vine pensia, știe că mâine se duce la doctor. Chestiile astea îl motivează. Contribuțiile la stat ar trebui să fie reduse. Gândiți-vă că am avut angajat care s-a dus la doctor după 7 ani de muncă la mine în firmă, pentru prima dată după 7 ani. Și când s-a dus la doctor, după atâția ani, tot a trebuit să scoată din buzunar foarte mulți bani ca să-și rezolve problema, după 7 ani de contribuții la sănătate.

Instituție: Mulți dintre șomeri lucrează totuși la negru. Am avut cazuri în care nu puteau să se înscrie la cursuri pentru că lucrau la negru și nu aveau timp. Ne-au zis că „nu avem ce face, nu avem din ce să trăim”. Chiar dacă la început pot refuza munca la negru, dacă ajung la o situație disperată, acceptă și munca la negru.

Percepții despre migrația internă și internațională

Unul dintre fenomenele cu un mare grad de vizibilitate în piața muncii este migrația, atât cea internă cât și cea externă - internațională. De obicei, discursurile despre piața muncii sunt însoțite de evaluări deceptivă sau optimiste legate de disponibilitatea forței de muncă sau despre falimentul angajatorilor. Migrația este unul dintre procesele cu impact direct asupra disponibilității forței de muncă și cu un potențial deceptiv pentru actorii implicați în structurarea piețelor de muncă.

Totuși, procesele migratorii nu se desfășoară omogen sau liniar. Există o mare variabilitate inter-județeană din mai multe puncte de vedere: al actorilor implicați, al distribuției de gen, al pattern-ului de migrație dominant, al ocupațiilor dominante ale migranților etc. Din Giurgiu și Călărași pleacă mai degrabă femeile sau familiile, în Spania sau Danemarca, cu precădere. Din Dâmbovița pleacă de asemenea femeile, în special cele de vârstă medie care lucrează ca menajere în Italia și Spania. Când soții lor rămân șomeri sau fără ocupație pe termen lung, familiile se reunesc în străinătate. Membrii gospodăriilor care tind să rămână acasă pe termen lung, în comunitatea de origine, în timp ce alte persoane aleg să își caute de muncă în țară sau în străinătate, sunt copiii și vârstnicii (părinți, bunici).

Principalele ocupații asociate migrației feminizate sau de tip familial sunt date de munca în agricultură, la destinație. În Teleorman, modelul pare să fie oarecum diferit, în sensul că primii care pleacă sunt bărbații, după care îi urmează femeile. Persoanele din Teleorman muncesc mai mult în Spania, în special în sectorul construcțiilor. Dacă în Giurgiu și Călărași nu ni se menționează că migrația internațională ar afecta semnificativ forța de muncă disponibilă în sensul reducerii ei, acesta este cazul județului Teleorman unde ni se specifică faptul că migrația, atât din zonele urbane, cât și din cele rurale, afectează considerabil activitatea productivă la nivel local. În Giurgiu și Călărași, însă, datorită apropierii de București are loc, în mod tradițional, un masiv proces de migrație pentru muncă, sub diverse forme, spre capitală. Migrația internă este mai degrabă aici un factor de

indisponibilitate a forței de muncă, față de cea internațională. O situație similară, în care fluxurile de migrație internă par mai degrabă să explice penuria forței de muncă, decât migrația internațională, este Prahova, de asemenea un județ foarte apropiat de București și aflat sub influența acestuia. În București merg majoritatea tinerilor cu calificări ridicate, în căutare de venituri și poziții profesionale mai bune. Persoanele din Prahova pleacă și în străinătate, mai ales persoanele tinere. Principalele rezultate ale acestor fluxuri de migrație sunt: percepția unei forțe de muncă vârstnice și percepția unor calificări neacordate la cererea pieței muncii, materializate în profesii care nu se mai cer pe piață. Problema migrației forței de muncă de vârstă tânără și cu calificări se pune și în județul Constanța. Mulți tineri, cu precădere femei, pleacă în străinătate pentru a lucra ca personal medical cu calificare medie și superioară. Munca în străinătate nu face o diferență în pattern-urile de segregare a forței de muncă existente pe piața muncii la origine. Spre exemplu, în cazul populației de migranți din județul Brăila ni se menționează că bărbații tind să lucreze în construcții, iar femeile în munci casnice, ca menajere sau îngrijitoare de bătrâni, bolnavi și copii, structură ocupațional-profesională prezentă și la origine.

O problemă semnificativă de disponibilitate a forței de muncă apare cu precădere în județul Vrancea, unde există, tradițional, o migrație masivă a forței de muncă, prin rețele transnaționale formate încă de la începutul anilor 1990. Nu numai migrația internațională tinde să influențeze penuria de resurse umane calificate a județului, ci și migrația internă. O percepție mai moderată asupra fluxurilor de migrație județene ne este semnalată în județul Tulcea, de unde pleacă însă atât bărbați, cât și femei, în general tineri cu calificări multiple: zidari, sudori, bone, dar și muncitori necalificați.

Migrația apare, așadar, ca un set de procese cu un spațiu destul de vast de influență asupra piețelor de muncă județene. Pe lângă faptul că afectează în mod direct disponibilitatea forței de muncă, mai ales a celei calificate sau cu pregătire medie ori superioară, determinând în mod direct penurie de resurse umane pentru angajatori și facilitând creșterea costurilor de formare profesională a angajaților, atunci când activitățile prestate o cer, migrația tinde să influențeze structura familiei și dezechilibrarea relațiilor de gen în cadrul gospodăriilor. Copiii și bătrânii rămași acasă constituie un risc pentru relațiile de îngrijire, în sensul în care absența părinților nu este neapărat compensată instituțional. Pe de altă parte, cei rămași acasă prezintă riscul de a eșua în planurile de școlarizare și mai apoi de formare profesională care le va afecta participarea în piața muncii, mai târziu. Pe de altă parte, este important de reținut că, mai ales pentru femeile care pleacă în străinătate, formarea profesională și calificările au o importanță deosebită. Așa cum vom vedea în continuare, în următoarele capitole ale raportului de cercetare, femeile sunt mai receptive și tind să acumuleze mai multe calificări decât bărbații. Multe dintre cele care pleacă în străinătate își folosesc cu succes formările pe care le-au acumulat în țară. În special este vorba despre calificări precum cele de frizer, coafor, asistentă medicală etc. Formarea profesională asigură într-o oarecare măsură accesul nu numai pe piața locală a muncii, ci și pe piețele de muncă europene. Pe lângă faptul că formarea profesională stă la baza strategiilor de migrație ale femeilor și bărbaților, putând fi considerată astfel o variabilă determinantă cu o oarecare semnificație pentru procesele de migrație, se poate observa din percepțiile analizate aici că este și un rezultat al muncii în străinătate, în sensul că femeile și bărbații necalificați au șansa să învețe meserii noi la destinație, chiar dacă de multe ori fără certificare. Pe de altă parte, se observă că există și o tendință a migranților de a reproduce modelele ocupaționale sau de formare cu care ei vin de la origine.

Percepția asupra domeniilor de activitate economică

Cercetarea sociologică de tip calitativ pe care am realizat-o are avantajul că relevă o dimensiune perceptivă importantă și asupra domeniilor de activitate economică în fiecare județ. Percepția este organizată temporal, persoanele intervievate raportându-se permanent la propriile diagnoze subiective ale stării prezente din piața muncii și la eventualele așteptări pe care le au în viitor. Importanța acestor percepții este dată de implicațiile pe care dezvoltarea acestor activități economice ar putea să le aibă din punctul de vedere al îmbunătățirii ocupării, în general, și a forței de muncă feminine, în special. Percepțiile au fost distribuite destul de divers între respondenții din județele în care am realizat cercetarea.

Serviciile formează astfel cel mai bine reprezentat sector de activitate care face angajări în prezent. Este cazul mai multor județe, printre care Giurgiu, Buzău, Tulcea și Călărași. Industria auto și de cablaje auto pare să ne ofere percepția sectoarelor economice și de ocupare celor mai influente din Argeș. În plus, în Ialomița ni se menționează industria alimentară și industria textilă. În Prahova se remarcă domeniul petrolier, construcțiile de mașini, confecțiile, transportul, turismul. În Teleorman, principalii angajatori din prezent vin din sectoarele confecțiilor și industriilor. De asemenea, multe persoane sunt angajate în serviciile de pază și ordine publică. În mod similar, în Dâmbovița, Vrancea, Galați și Buzău principalii angajatori județeni vin din industria confecțiilor. Constanța este bine reprezentată de oferte de muncă în construcții, construcții navale, agricultură și comerț. În Brăila și Vrancea principalele domenii de activitate care structurează oferta de muncă în prezent sunt construcțiile și agricultura.

Dincolo de dimensiunea prezentului, după cum am specificat, ne-a interesat și dimensiunea proiectivă a pieței muncii prin percepțiile despre dezvoltarea sectoarelor de activitate economică și potențialul lor de ocupare.

Un profil vizibil este cel al lipsei de așteptări, un **model deceptiv** construit pe baza lipsei percepției de oportunități de dezvoltare. Acest model apare în Călărași, unde respondenții au avut tendința să ne spună că în viitorul apropiat nu sunt șanse de dezvoltare a altor sectoare economice și nici a celor existente.

Un alt profil este unul mai degrabă optimist bazat pe dezvoltarea sectorului construcțiilor. Acesta apare în Teleorman, și ne propune viziunea în care județul s-ar putea dezvolta economic și ar impune o piață a muncii mai dinamică pornind de la angajatori mici și mijlocii implicați în construcții private.

Un alt profil perceptiv optimist în relație cu sectoarele economice care se pot dezvolta este cel bazat pe activitățile agricole. Acesta este vizibil în județele cu o importantă pondere a activităților agricole în economiile județene și cu o populație semnificativă concentrată în mediul rural. Este cazul județelor Giurgiu, Călărași, și Buzău. În Constanța, de asemenea, agricultura pare să ocupe o poziție privilegiată, iar fabricarea de conserve poate să constituie o importantă sursă de ocupare pentru femei.

Există și un alt profil bazat pe percepția că sectorul serviciilor de diverse tipuri ar putea fi într-o expansiune în următorii ani. În Ialomița ni s-a menționat învățământul privat și sistemele alternative, instituționale de îngrijire a copiilor. În Teleorman ni s-a specificat sectorul serviciilor, în general. Vrancea este un județ cu potențial turistic încă neexploatat și sunt așteptări de dezvoltare a turismului în viitor.

Sectoare economice industriale sunt așteptate să se dezvolte în viitor în mai multe județe. Astfel, în Prahova se menționează că industria constructoare de mașini este încă la un stadiu incipient de dezvoltare și că se așteaptă să ia amploare. În Teleorman există percepția conform căreia industria alimentară constituie un obiect al așteptărilor de tip optimist. În Dâmbovița există speranțe de la sectorul producției de electrice și electrocasnice care se poate dezvolta în viitor. În județul Constanța, industria petrolieră constituie un potențial de dezvoltare a pieței muncii alături de industria eoliană, modernizarea turismului, industria navală. În județul Brăila, există așteptarea că serviciile și industria alimentară pot să constituie în viitor surse de generare a locurilor de muncă suplimentare pentru femei.

Dacă în județele menționate, așteptările legate de dezvoltarea sectoarelor economice sunt însoțite de percepții ale îmbunătățirii situației ocupării, în Brăila avem o altă situație. Deși se preconizează dezvoltarea sectorului confecțiilor, acesta nu va aduce, conform așteptărilor respondenților noștri, diferențe semnificative în structura de ocupare și în gradul de integrare în piața muncii. Acesta ar putea să fie considerat un alt tip de model deceptiv de percepție a pieței muncii.

În concluzie la acest punct, se pot desprinde două modele euristice, proiective, de percepție a sectoarelor economice județene.

(1) Un model deceptiv, într-o variantă moderată și una de intensitate ridicată, care înaintează ipoteza ne-dezvoltării sectoarelor economice sau a dezvoltării lor urmate fără urmări vizibile în structura de ocupare

(2) Un model optimist, care postulează dezvoltarea anumitor sectoare economice în conexiune cu diferențe în structura de ocupare și îmbunătățire a gradului de ocupare a forței de muncă. În acest model de percepție accentul cade pe un număr de sectoare economice:

- Construcții
- Agricultură
- Servicii
- Industrii

Percepții ale angajatorilor și profilul angajatorului ideal

În ghidurile de interviu folosite în conversațiile cu actorii instituționali, am inclus o întrebare în care i-am rugat să nominalizeze un angajator din județ pe care îl apreciază, cât și motivele aprecierii, structurate în funcție de activitatea prestată și politica de personal implementată. Răspunsurile la această întrebare au generat câteva elemente de analiză relevante.

În primul rând, ne-am confruntat în mai multe cazuri cu absența nominalizării unui angajator apreciat. Răspunsurile unor reprezentanți instituționali din Călărași, Giurgiu, Buzău, s-au aflat în această situație. Acest aspect ne-a indicat lipsa unei percepții propriu-zise sau o percepție mai degrabă negativă a angajatorilor din zona. Pe lângă faptul că mulți angajatori nu au vizibilitate la nivelul mediului instituțional județean, percepția ne indică faptul că instituțiile publice județene nu colaborează suficient cu mediul privat, cu angajatorii. Motivele pentru care această percepție pare să se impună în anumite județe din cele două regiuni de dezvoltare în care am realizat cercetarea vor fi detaliate în capitolele care urmează. Pe de altă parte, este de reținut că lipsa vizibilității angajatorilor poate să influențeze negativ sau neutru egalizarea relațiilor de gen în piața muncii.

În al doilea rând, angajatorii din alte județe au o vizibilitate relativ bună în rândul reprezentanților instituționali intervievați, indicându-ne o prezență activă cu potențial în transformarea relațiilor de gen.

Angajatorii apreciați la nivel județean sunt:

- Leoni Wiring Systems și Dacia Renault, în județul Argeș, pentru faptul că aceste firme fac angajări chiar și în perioadele premergătoare crizei economice sau în timpul crizei, pentru că au și fluctuații și nevoi mari de forță de muncă;
- SC Mobila SA, în Ialomița, pentru mai multe motive: angajează persoane tinere, oferă formare la locul de muncă, angajează persoane cu dizabilități, practică o politică de egalitate de șanse;
- Procter & Gamble, în Prahova, pentru că este un investitor mare care a creat locuri de muncă într-o zonă a județului în care nu existau alte oportunități de angajare;
- În Teleorman, Koyo SA – Fabrica de rulmenți, datorită salariilor motivante pe care le practică și a preocupării de creare a unor condiții bune de muncă - și Fabrica mase plastice Fucoro Carbon SA, pentru „salariile conform standardelor UE”, și pentru trainingul profesional continuu de care au parte angajații;
- În Dâmbovița, un angajator apreciat este SC Ravsteda, o fabrică de confecții „cu salarii decente”, situație, conform respondeților noștri, neobișnuită pentru angajatorii din acest domeniu. Această firmă plătește salarii conform orele de muncă suplimentare, asigură condiții de muncă decente și respectă concediile de odihnă ale angajaților;
- În Constanța, un angajator apreciat este RAJA, iar motivul acestei aprecieri este extinderea permanentă a activității atât în mediul rural cât și în mediul urban, plus în alte țări – Bulgaria, Republica Moldova. Alți angajatori apreciați sunt Șantierul Naval Constanța, Șantierul Naval Mangalia.
- În Brăila, Laminorul SA este un angajator valorizat pentru că înregistrează creștere financiară, chiar și în perioada crizei.
- În Galați, doi angajatori apreciați sunt Cozamin, care în perioada crizei economice a oferit 400 de locuri de muncă pentru femei, și SC Vâlceana care, folosind fonduri europene, a reușit să mențină personalul chiar și în timp de criză.

→ În Vrancea, SC Artifex este un angajator apreciat pentru că are o colaborare bună cu ONG-uri în anumite proiecte europene și, implicit, cu instituții publice.

→ În Tulcea, un angajator care ni s-a menționat este SC STX Offshore, implicat în producția de nave. O altă firmă apreciată este SC Andema SRL care se ocupă cu servicii, comerț și formare profesională.

Acești angajatori, din relatările respondenților noștri, sunt companii atipice pentru județele investigate, servind ca modele de bună practică pentru companiile private astfel încât să facă o diferență de ocupare pe piața muncii. Având în vedere că marea parte a punctelor de vedere colectate sunt de la reprezentanți ai unei instituții de stat cu rol în ocuparea pe piața muncii, profilurile descrise sunt afirmații și evaluări determinate de aprecierea potențialului de ocupare a acestor firme. Mai departe, aceste puncte de vedere pot să ne articuleze un profil al angajatorului ideal în piața muncii.

Principalele caracteristici enunțate care ar face diferența în piața muncii județeană sunt:

- Vizibilitatea angajărilor
- Angajarea tinerilor
- Angajarea femeilor
- Formarea personalului la locul de muncă
- Angajarea persoanelor cu dizabilități
- Practicarea egalității de gen și de șanse
- Adresarea zonelor rurale defavorizate din județe
- Preocuparea pentru motivarea salarială, respectarea programului de lucru și pentru condițiile de muncă a personalului
- Extinderea atât în mediul rural cât și în mediul urban, extinderea peste granițe
- Receptivitatea la parteneriate cu instituții, ONG-uri, în cadrul unor proiecte europene

Cu alte cuvinte, sintetizând, un angajator ideal ar fi acela care, pe lângă preocuparea legată de activitatea economică, este într-o mare măsură angajat în dezvoltarea resurselor umane, construită pe trei piloni de activități: politica de angajare, politica de formare și profesionalizare a angajaților, politica de motivare prin salarii și condiții de muncă. Toate cele trei componente ale dezvoltării resurselor umane sunt marcate de practica de zi cu zi a egalității de șanse și gen. În acest fel ajungem la obiectul cercetării noastre, subliniind faptul că angajatorii sunt actorii pieței muncii cu cea mai mare autonomie și capacitate de transformare a relațiilor de gen și libertate în implementarea practicilor egalitare cu privire la gen.

Cu toate acestea, aceste aprecieri care ne ajută să construim un profil excepțional al angajatorului în piețele de muncă județene în care ne-am desfășurat cercetarea au, după cum am menționat deja, mai degrabă o valoare de referință ideală și normativă. Cu alte cuvinte, ne arată cum ar trebui să fie un angajator, nu cum este el de fapt.

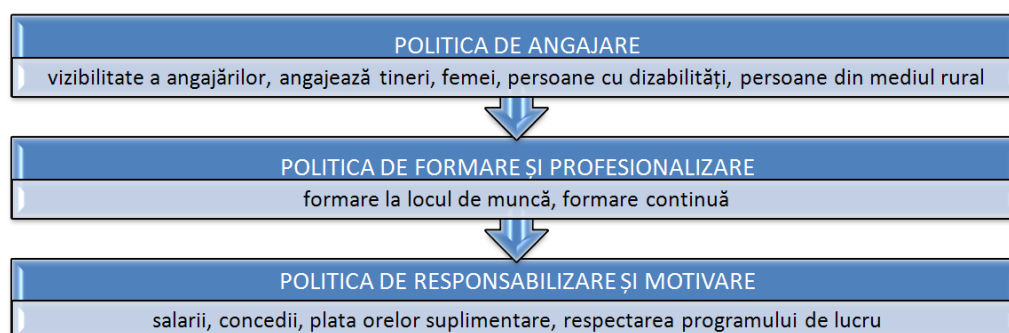


Figura 30. Angajatorul ideal din punctul de vedere al percepției dezvoltării resurselor umane în spiritul egalității de șanse și gen

Percepții asupra strategiilor de dezvoltare județeană

Am considerat relevante percepțiile cu care sunt investite acțiunile statului în direcția facilitării ocupării și a dezvoltării pieței muncii. Ne-am interesat, în primul rând, de existența planurilor și strategiilor județene cu un impact în ocuparea forței de muncă la nivel județean. Am primit o serie de răspunsuri care ne-au relevat fie absența unor astfel de strategii, fie prezența lor. Atât răspunsurile care confirmă existența strategiilor cu componente de atragere de investiții și de ocupare, cât și cele care o infirmă, pot fi puse pe seama lipsei de vizibilitate sau a ineficienței unor astfel de acțiuni la care participă instituțiile județene, aspecte confirmate și de unele nuanțări ale respondenților noștri.

Absența planurilor și a strategiilor județene de creare de locuri de muncă ne este semnalată în Călărași, Giurgiu și Argeș. Această lipsă a strategiilor cu componente de ocupare în județele mai puțin dezvoltate, preponderent agricole, ne indică faptul că statul pare să fie resemnat cu posibilitățile de subsistență agricolă ale populației. Ocuparea și munca salariată nu par să fie considerate arii de intervenție activă, nu fac obiectul strategiilor și planurilor județene.

Există însă județe în care astfel de planuri există și sunt orientate spre diverse obiective generale sau specifice. Spre exemplu, în județul Prahova există planuri de deschidere a noi parcuri industriale cât și strategii de atragere a investitorilor. În Teleorman, există Strategia de dezvoltare a județului, 2007-2013. În Dâmbovița ni se menționează deschiderea prospectivă a unei fabrici de producție de electrocasnice care va genera noi locuri de muncă atât pentru bărbați cât și pentru femei. În acest caz, absența sau lipsa de vizibilitate a unei strategii de dezvoltare pare să fie compensată de promovarea pe care și-o realizează un angajator individual. Există însă și aspectul foarte relevant al orientării diferite a acestor strategii județene de dezvoltare. De obicei, după cum ni s-a menționat în cazul județului Brăila, planurile de dezvoltare regională se referă mai degrabă la infrastructură, în special la construcția de drumuri, mai degrabă decât la planuri de ocupare. Punctele de vedere expuse de respondenții noștri ne indică faptul că strategiile guvernării locale sau regionale nu adresează în mod direct, și deci nu prioritizează, piața muncii și ridicarea nivelului de ocupare.

Genul și șansele de inserție în piața muncii

O analiză a răspunsurilor la întrebarea „Cine se angajează mai repede? Un bărbat sau o femeie?” ne introduce direct în problematica de gen a pieței muncii în perioada dificilă a reducerii pieței muncii. Menționăm că punctele de vedere exprimate în această secțiune vin din partea reprezentanților instituționali ai unor organizații cu rol în reglementarea piețelor de muncă județene. Așadar, chiar dacă avem de-a face cu o sumă de enunțuri subiective, menționăm că aceste puncte de vedere aparțin totuși unor persoane cu experiență profesională și instituțională în piețele de muncă județene. Pe de altă parte, este important de specificat faptul că prin aceste răspunsuri nu încercăm să descifrăm neapărat situații județene, ci căutăm mai degrabă să obținem elemente discursive care ne ajută să construim tipologii de gen ale accesului rapid și eficient în piața muncii.

În Călărași ni s-a menționat că durata de căutare a unui loc de muncă se reduce semnificativ în cazul unui bărbat cu calificare medie sau ridicată, cu vârsta cuprinsă între 25 și 35 de ani. În Giurgiu, o persoană care reușește să se angajeze repede este un bărbat calificat. Același accent pus pe calificare și pe genul masculin al candidatului și vârsta tânără este relevant pentru județul Ialomița. Tot un bărbat tânăr, cu calificare medie reușește să intre pe piața muncii mai repede și în județul Prahova sau în Tulcea.

O percepție oarecum diferită ne este oferită din județul Argeș, unde femeile s-ar angaja mai repede decât bărbații, mai ales cele care au calificare. În mod similar, în Galați, o persoană care se angajează mai repede este o femeie cu abilități de comunicare, cu o doză importantă de optimism, adaptabilă, rezistentă la stres, dinamică, cu spirit de echipă și încredere în sine.

Chiar dacă un număr apreciabil de respondenți au accentuat unul sau altul dintre genuri, apare și percepția conform căreia șansele de angajare într-un timp scurt nu ar fi semnificativ diferite între o femeie și un bărbat. În Teleorman, spre exemplu, se pot angaja la fel de repede o femeie și un bărbat, cu toate că, menționează unul din respondenții noștri, “la bărbați se pune problema comodității și a unei atitudini conservatoare”, care ar putea să fie un dezavantaj în găsirea unui loc de muncă într-un termen scurt.

“De obicei, bărbatul care reușește să se angajeze repede este acela cât de cât calificat, cu disponibilitate de formare continuă. Femeia care reușește să se angajeze repede este o femeie calificată într-o activitate conform cerințelor pieței și, în plus, o femeie motivată și determinată”.

Este de remarcat faptul că, pe lângă anumite caracteristici și elemente de strategie individuală, tema calificării apare din nou, indicându-ne importanța formării profesionale în succesul pe piața muncii. Calificările au un impact direct asupra ocupării și perioadei de căutare a unui loc de muncă. Este posibil să schimbe și să eficientizeze strategiile de căutare a unui loc de muncă, în măsura în care oferă mai multă încredere în sine celui care le deține. De asemenea, percepția conform căreia bărbații și femeile au șanse aparent egale în piața muncii este exprimată de respondenți în județele Dâmbovița, Buzău, Constanța și Brăila. Astfel, în Dâmbovița par să se angajeze mai repede tinerii, bărbați sau femei, și în principal cei cu studii superioare. În Buzău se angajează mai repede persoanele cu vârste între 30 și 40 de ani, cu calificări ridicate. În Constanța în aceeași situație s-ar găsi o persoană nu foarte tânără, calificată, care inspiră siguranță, spontaneitate, adaptabilitate, profunzime de execuție.

„În Brăila, o persoană care se angajează mai repede decât altele este cel mai probabil o persoană cu experiență de muncă, în vârstă de 30-40 de ani, calificat, bine specializat, și care acceptă mobilitatea crescută pe piața muncii”.

În Vrancea, persoana care se angajează într-un timp scurt este dinamică, bine pregătită profesional și cu voință, perseverență, mai ales în condițiile unui județ fără industrii notabile, preponderent agricol, fără investiții notabile în perioada crizei economice, în care principalele noi locuri de muncă au fost până în prezent oferite de deschiderea de hypermarketuri.

În concluzie, putem desprinde două elemente importante pentru analiză:

(1) În primul rând, răspunsurile descrise mai sus ne ajută să schițăm o tipologie de percepții. Trei tipuri pot fi evidențiate:

- inserare polarizată masculin,
- inserare polarizată feminin,
- inserare nepolarizată, egalitară.

(2) În al doilea rând, formarea profesională se impune ca o variabilă constantă care influențează inserarea în piața muncii într-un termen scurt.

Femei și bărbați, rural și urban

Accesul la piețele de muncă județene trebuie însă privit, dincolo de percepția șanselor individuale ale femeilor și bărbaților, și prin prisma unor factori de natură structurală. Emblematic în acest sens pare să fie mediul de rezidență rural sau urban care introduce o diferență semnificativă atât între femei și bărbați cât și în cazul fiecărei categorii de gen în parte. Un punct de vedere cu care ne-am întâlnit deseori pe parcursul lungii perioade de colectare a datelor a fost că mediul rural este o sursă de izolare permanentă față de piața muncii și față de munca salariată în general, în special pentru femei.

„Femeile în sate nu au salarii. În afară de trei contabile, o îngrijitoare la o casă de copii, femeile nu au salarii”. (Interviu, firmă de consultanță, Tulcea)

În timp ce mediul urban oferă o infrastructură și o rețea instituțională care, deși deficitară, funcționează în direcția integrării femeilor în piața muncii, mediul rural își impune de obicei limitările de natură obiectivă. În acest context, femeile din mediul rural au o situație mult mai precară în piața muncii. Mediul rural din județul Tulcea este ilustrativ în acest sens, și din cauza Deltei Dunării care este un habitat care impune condiții specifice de izolare și deconectare de la mediul de afaceri și instituțional al județului.

„Femeile din mediul rural sunt cele mai dezavantajate; există o diferență foarte mare între rural și urban, în urban femeia poate să aibă drepturi egale cu bărbatul, dar în rural nu e nici o șansă”. (Focus grup, Tulcea)

„În mediul rural te lovești de aceeași problemă: femeia are un bărbat care lucrează sau nu, în marea parte a existenței lui se duce la cârciumă, și ea trebuie să crească copiii. Noi venim cu proiecte europene și încercăm să o integrăm pe ea în programe. Este foarte greu, ar trebui mai întâi să se facă o muncă mai de jos astfel încât să ne asigurăm că există o posibilitate realistă pentru femeia respectivă să participe în ceea ce îi propunem noi”. (Focus grup, Tulcea)

Situația „precară” din punct de vedere socio-economic și cultural a femeilor din mediul rural este în strânsă legătură cu raporturile de dominație stabilite și consolidate istoric între femei și bărbați. Situația din Delta nu trebuie totuși particularizată sau văzută ca o situație excepțională. După cum ne semnalează respondenții noștri din toate județele, femeile din mediul rural din Tulcea au o situație similară cu femeile din rural din întreaga țară, cu toate că acestea au, cel mai probabil, disponibilă o infrastructură regională și locală mai dezvoltată.

Viața în mediul rural are însă și alte aspecte, printre care și efecte de împuternicirea femeilor. Viața în condiții precare la nivel de gospodărie, familie sau comunitate, relațiile de dominație stabilite între bărbați și femei pe parcursul a multor generații, produc femei foarte puternice care reușesc să își înlocuiască soții în toate rolurile lor, atunci când ei pleacă perioade mai lungi de acasă. Este cazul migrației forței de muncă masculine din anumite comunități rurale, naveta prelungită, sau plecarea bărbaților ocupați cu pescuitul în Delta. Sugestia oferită de respondenți este că femeile din mediul rural sunt totuși femei puternice, a căror vulnerabilitate este discutabilă și care au potențialul necesar participării active în proiecte de transformare, îmbunătățire a propriilor vieți. Dimensiunea alegerii individuale este subliniată de respondenți.

„Există femei care se complac în situația de dominație și femei care vor să își schimbe viața, femei de succes; contează mult educația, cultura. Apoi, conștiința propriilor abilități, și familia, suportul familiei în ce vrea femeia să întreprindă este esențial”. (*Focus grup, Tulcea*)

Există și alte caracteristici importante ale femeilor din mediul rural în perspectiva confruntării lor cu piețele de muncă județene. Cu toate că multe dintre ele nu au experiențe în piața muncii, multe dintre ele au competențe și aptitudini, în general de natura fizică, pe care multe alte femei, în special cele din urban, nu le au. Astfel, există percepția că femeile din rural sunt mult mai îndemnatice și mai eficiente în munca fizică decât cele din urban, ceea ce le recomandă multor angajatori care dezvoltă linii de producție la nivel județean.

6.1.2 Segregare ocupațională și percepții asupra relațiilor de gen în piața muncii

Percepțiile despre piața muncii ne-au arătat că forța de muncă feminină este conectată sau deconectată de piața muncii atât din punct de vedere structural (prin domenii de activitate economică, prin efecte ale crizei economice, prin relațiile stabilite între instituțiile ocupării și angajatori) cât și prin dinamici sociale situate la nivel individual, mezo- sau micro-social. Această cercetare nu a încercat doar să înțeleagă poziționarea femeilor în piața muncii, ci și poziționarea relațiilor de gen. Cu alte cuvinte, ne-a interesat să aflăm și modurile în care relațiile dintre femei și bărbați se regăsesc în piața muncii și o influențează. Cu toate că datele statistice ne indică o poziție oarecum mai avantajată a femeilor în piața muncii comparativ cu bărbații, percepțiile colectate de noi prin instrumente de cercetare calitativă ne arată un peisaj al relațiilor de gen destul de diferit. Pozițiile pe care respondenții acestei cercetări le-au adoptat cel mai adesea au fost că femeile sunt în general dezavantajate față de bărbați în piața muncii. De la această aparentă discrepanță între statisticile oficiale și percepțiile subiective ale actorilor din piața muncii, rezultă nevoia de egalizare a relațiilor de gen. De asemenea, o preocupare majoră se impune a fi înțelegerea condițiilor în această egalizare a relațiilor de gen: cum s-ar putea produce, cu ajutorul căror actori și prin ce mecanisme.

Pe de o parte, situația de inegalitate a femeilor în piața muncii este determinată de lipsa de acțiune în domeniul egalizării șanselor femeilor și bărbaților. Principalii actori care par să aibă un cuvânt important de spus în egalizarea șanselor sunt statul și angajatorii. Percepția reprezentanților instituționali, cât și a exponenților angajatorilor, este că atât unii cât și alții ar trebui să intervină prin acțiuni concrete de redresare a situației și să colaboreze spre atingerea unor obiective specifice.

Politicile sociale revizuite în 2010 și instituțiile de protecție socială (AJPS, de exemplu) sunt de natură să încurajeze munca în general, inclusiv a femeilor. Percepția este că totuși asistența este în continuare pasivă și facilitează inactivitatea pe piața muncii. Pe de altă parte, activitatea instituțiilor și colaborarea inter-instituțională în domenii ale pieței muncii precum egalitatea de gen și de șanse sunt perturbate de reorganizare și reducere de personal. Spre exemplu, comisiile județene de egalitate se întrunesc rar și sunt ineficiente. Ca forme de organizare instituțională, aceste comisii sunt foarte afectate, alături de altele, de volumul foarte mare de muncă și numărul redus de angajați, mai ales după restructurărilor recente în rândul personalului bugetar al ministerelor. În condițiile în care există multe schimbări legislative care sunt implementate la nivel de instituții și care consumă resurse umane și timp, egalitatea de șanse nu pare să fie o prioritate.

„Ne întâlnim în comisie, avem o tematică pe care o enunțăm, o discuție în plen, avem reprezentanții acestor instituții, oameni cu funcții importante. În momentul în care fiecare revine la instituția lui, diseminarea către ceilalți membri nu se mai produce. Fiecare se consideră foarte important fiind implicat în astfel de chestiuni și uită motivul pentru care face parte din această structură. Acesta este un efect al unei mari politizări în instituții”. (*Membră COJES Ialomița, focus grup, Bușteni*)

„De exemplu, eu fac parte din această comisie dar îmi este foarte greu. Sunt și consilier juridic în instituția mea. Cu reorganizarea avem foarte multe contestații în instanță unde nu pot să mă joc cu vorbele. Trebuie să-mi fac temele și să mă duc în instanțe cu lecțiile învățate”.
(Membră COJES Vrancea, focus grup, Bușteni)

Reprezentanții instituționali participanți în focus grupurile organizate în cadrul acestei cercetări au articulat un punct de vedere interesant conform căruia statul nu este singurul în măsură să schimbe situația femeilor în piața muncii. În contextul în care statul nu poate să promoveze o mișcare de amploare în domeniul egalității de gen, se așteaptă ca societatea civilă și sectorul non-profit să aibă o inițiativă mai susținută în acest sens.

„Eu cred că egalitatea de șanse nu va veni niciodată ca rezolvare din partea unui minister și că totul va trebui să pornească și va porni de la societatea civilă care e mult mai sensibilă și până în momentul în care nu se va realiza această coeziune și nu va avea loc o mișcare coerentă ne vom baza mai mult pe instituții publice care nu au resursele necesare și care nu fac decât să-și trimită câte un reprezentant”.
(Membră COJES Ialomița, focus grup, Bușteni)

Pe de altă parte, trecând dincolo de sfera instituțională, ni s-a indicat faptul că atât femeile însele, cât și bărbații, în general, dovedesc aceeași lipsă de proactivitate în direcția promovării și a acțiunilor concrete, de zi cu zi, de egalizare a relațiilor de gen.

Un context social care afectează direct poziționarea femeilor în piața muncii este dat de relațiile de familie și ierarhiile de gen din gospodărie. Acestea se răsfrâng asupra statutului femeilor în piața muncii. Un exemplu de statut pe care femeile îl acceptă în viața lor de familie este acela de a fi întreținute de către soți. Statutul de întreținută limitează considerabil spațiul de exprimare al persoanei care și-l asumă. Pe de altă parte, acest statut tinde să se reproducă și în alte spații sociale în care indivizii activează în viața lor cotidiană, inclusiv în piața muncii.

Un alt context care influențează inserția în piața muncii este formarea profesională. Prezența sau absența formării tinde să genereze segregarea femeilor în sectoare economice și locuri de muncă prost plătite. De asemenea, poziționarea în acest mod pe piața muncii creează și premisele unei vulnerabilități profunde în sensul în care le reduce așteptările pe piața muncii, le coboară aspirațiile și le favorizează poziții de subordonare de lungă durată atât în câmpul ocupațional cât și în viața de familie. Așadar, formarea profesională are potențialul să creeze premisele unei poziționări privilegiate în piața muncii.

Pe parcursul cercetării ni s-a relevat că foarte multe femei sunt șomere de lungă durată, neînregistrate, casnice, nu numai în mediul rural, ci și în mediul urban. În plus, fluctuațiile forței de muncă feminine par să fie mai mari decât ale forței de muncă masculine pentru că femeile sunt în general plătite mai prost și acceptă un program de lucru care, sub impactul responsabilităților casnice, le face să renunțe la munca salariată în perioade scurte de timp.



Studiu de caz: Ialomița și Vrancea

În Vrancea piața muncii este dominată de industria confecțiilor. În plus, Vrancea este un județ slab industrializat, preponderent agricol, cu o importantă populație rurală. De asemenea, județul este marcat de lipsa locurilor de muncă, iar aceasta este o caracteristică a zonei dezvoltată istoric, județul Vrancea fiind un loc din care s-a plecat foarte mult, atât spre alte locuri din țară, cât și în străinătate, înainte și după 1989. În plus, în județ nu există un plan prin care să se îmbunătățească situația ocupării sau generarea de locuri de muncă. Dacă producția industrială este subdezvoltată, iar agricultura se practică la un nivel de subzistență, nici serviciile nu sunt un sector economic productiv. Turismul, deși județul are potențial turistic, nu este exploatat pentru că infrastructura și promovarea lasă de dorit. În aceste condiții, forța de muncă feminină este forțată să aleagă agricultura sau industriile ușoare, prost plătite, de exemplu sectorul confecțiilor. Acestea sunt domeniile care nu le motivează să rămână perioade lungi în piața muncii astfel încât, pentru consolidarea unei forțe de muncă feminine durabile în județul Vrancea ar fi nevoie de dezvoltarea altor sectoare de activitate economică. Pe lângă faptul că o astfel de strategie de ocupare ar depinde în cea mai mare măsură de investitori strategici și de relațiile lor cu instituțiile locale și județene, un factor care ar putea să asigure într-o măsură mai mare ocuparea femeilor în alte sectoare economice ar fi formarea profesională. De asemenea, ni s-a menționat că profesionalizarea forței de muncă prin programe de formare profesională ar putea să constituie și un factor de atractivitate pentru investitori și angajatori.

Într-un alt județ, Ialomița, ni se menționează o situație similară. Unul dintre principalele domenii care produc ocupare a forței de muncă este agricultura. Chiar și în agricultură însă, munca salariată este o zonă puțin exploatată de angajatori, iar agricultura privată, de tip familial se practică la nivelul unei subzistențe de zi cu zi. Pe lângă agricultură, bărbații lucrează în construcții, care formează un sector economic mai degrabă slab dezvoltat. Femeile, dacă nu sunt casnice sau lucrătoare în agricultură ori în propria gospodărie, lucrează ca salariate în confecții sau comerț mic, vânzări, sau ca mici întreprinzători, în învățământ, administrația publică centrală și locală.

O oportunitate ocupațională pentru femei, care ni s-a menționat de către respondenți, ar fi dezvoltarea zonei de servicii cu adresabilitate către copii, familii și bătrâni. Oportunitatea de ocupare dată de sectorul de sănătate și îngrijire, care oferă poziții tradiționale pentru femei, ne indică faptul că este foarte probabil ca femeile din aceste județe să nu poată să depășească situațiile de segregare din piața muncii, fiind dedicate unor ocupații cu care sunt obișnuite încă din experiențele de muncă în gospodărie și care le reproduc statusuri și identități subordonate, fără aspirații în piața muncii. În ambele județe forța de muncă disponibilă este afectată de migrație internațională, în care sunt implicați atât femei, cât și bărbați, aspect confirmat de mai mulți angajatori din zonă care au întâmpinat dificultăți în derularea afacerilor lor din cauza penuriei de resurse umane în general, și a penuriei de resurse umane calificate, pregătite profesional, la nivel local în particular.

Imaginea emblematică a femeii în aceste județe cu puține oportunități economice este aceea a unei femei blocate într-un stil de viață rural: femei neocupate în piața muncii, în general casnice, multe cu studii neterminate. Percepțiile despre mediul rural ne indică o zonă izolată, în care nu sunt create locuri de muncă, activitatea economică fiind în principal dată de magazinele mici, de țară. Chiar și locuitorii zonelor rurale au o situație ambivalentă față de agricultură, în condițiile în care multe familii și-au vândut terenurile la începutul anilor 1990, iar viața lor s-a înrăutățit din această cauză.

Situații speciale în piețele de muncă județene au și femeile de etnie roma și femeile cu dizabilități pentru care procesele de segregare au un potențial mai ridicat de ireversibilitate. Pe lângă statutul de femeie, deja stigmatizat și vulnerabilizat din perspectiva relațiilor „tradiționale” de gen, acestora li se atribuie și stigmul etnicității roma și al diverselor dizabilități.

Tabelul de mai jos concentrează o sumă de percepții despre existența segregării ocupaționale între femei și bărbați, așa cum au fost ele relatate de respondenții noștri.

	Femei	Bărbați
Călărași	Confecții, administrație	Construcții
Giurgiu	Patiserie, industrie alimentară, confecții	Construcții
Argeș	Montaj sub-ansamble industria auto	Construcții
Ialomița	Învățământ preșcolar, școlar și gimnazial, sănătate, posturi care necesită pregătire medie, în general	Construcții
Prahova	Comerț, confecții, asistență socială, prestări servicii	Construcții, industria petrolieră
Teleorman	Industrie ușoară, industrie grea	Construcții
Dâmbovița	Sănătate, învățământ, asistență socială, comerț, contabilitate	Construcții
Buzău	Confecții, patiserie	Construcții
Constanța	Învățământ, sănătate, contabilitate, administrație publică, farmacie, justiție	Politică, construcții industriale, minierit, industrie navală, poliție, jandarmerie
Brăila	Confecții, industria alimentară, servicii (medicale și cosmetice)	Construcții
Galați	Comerț	Construcții
Vrancea	Confecții, industrie ușoară	Construcții
Tulcea	Confecții, alimentație	Construcții, construcții metalice

Tabel 8. Percepții asupra segregării ocupaționale în piețele de muncă județene

6.1.3 Articularea relațiilor de gen în practici ale pieței muncii

Ce cred angajatorii despre femei?



Studiu de caz: Companie de panificație și patiserie, Tulcea

În discursurile despre femei, angajatorii tind să se refere la salariate sau candidate la locurile de muncă pe care le deschid pentru concurs ca la niște actori atipici ai pieței muncii. Este subliniată în acest mod tendința femeilor de a fi mai degrabă ocupate în muncile casnice, de a prefera activitățile în gospodărie muncii salariate. O angajatoare din Tulcea, manager de resurse umane al unui lanț de patiserii și fabrici de panificație care primește în mare parte cereri de angajare din partea femeilor, a subliniat faptul că are angajate care au ales să se angajeze doar la presiunile și îndemnul membrilor ai familiilor lor. Înainte de a se angaja, aceste femei erau într-o relație de dependență față de veniturile soților sau ale copiilor lor, obișnuite așadar cu statutul de casnice.

O altă caracteristică a femeilor subliniată de angajatori este tendința de a se angaja pe termen scurt; cu alte cuvinte, fluctuația foarte mare a personalului feminin în firmele pe care le administrează. Motivele sunt în general legate de capacitatea noilor angajate de a se adapta activităților de producție, însă și de responsabilitățile din familie sau relațiile cu soții care de multe ori le previn pe femei să se angajeze pe termen lung și să-și asume un loc de muncă permanent.

„Multe angajate vin în probă și renunță peste o săptămână sau chiar mai puțin. Sunt multe care nu se pot adapta nevoilor ciclului de producție. Femei peste 45 de ani am angajat și angajez dacă sunt îndemânatică, mai ales că statul mă ajută - mi se plătește indemnizație 1 an de zile”.

(Interviu, angajator, Tulcea)

În condițiile în care foarte multe femei care se angajează nu au calificare și nici experiență de muncă în posturi similare (tocător, frământător) din structura firmei de panificație și patiserie, managerul de resurse umane are o sarcină destul de dificilă de a evalua nivelul de adecvare a abilităților candidatelor la muncile care trebuie prestate. De obicei, o astfel de probă poate să dureze de la câteva ore până la mai multe zile.

„În domeniul meu, eu în 2-3 ore nu îmi pot da seama dacă este sau nu potrivită pentru munca respectivă. Trebuie să stea mai multe zile ca să o observ, să văd dacă învață repede. Sunt persoane care după 50 de bucăți li se formează mâna, iar altele care după 4 zile nu reușesc”.

(Interviu, angajator, Tulcea)

În acest context se pune problema slabei valorizări a formării profesionale de către angajator care este mai degrabă interesat de îndemânarea manuală a femeilor candidate, în logica în care candidatele ar putea să învețe și să se obișnuiască repede cu muncile necesare, în urma calificării sumare la locul de muncă. Calificarea la locul de muncă este un proces destul de anevoios pentru anumite posturi și activități ale firmei, iar angajatorul nu are garanția în final că a găsit persoana potrivită pentru postul respectiv.

„Pe un frământător îl formez în 2-3 ani. De obicei pleacă de la așezat, de la pregătirea ambalajelor în pungi”.

(Interviu, angajator, Tulcea)

Femeile candidate la diverse locuri de muncă sunt în mod frecvent evaluate de angajatori și din perspectiva vârstei. Managerul de resurse umane al companiei de panificație descrise aici a menționat că nu angajează femei cu vârstă de peste 45 ani decât în condițiile în care dovedesc abilități manuale și învață rapid operațiunile specifice procesului de producție. De asemenea, o oarecare reticență apare și la angajarea tinerilor, atât femei cât și bărbați, în principal din cauza lipsei de experiență și a cererilor salariale prea ridicate, neconforme cu practicile angajatorilor.

Colectând datele calitative ne-am întâlnit deseori cu percepția conform căreia angajatorii nu ar avea încredere în candidatele femei, acesta constituind încă un mod de abordare a relației angajatorilor cu femeile. În relație cu acest aspect este faptul că femeile sunt de multe ori evaluate după aparența fizică lucru care, de multe ori, ar recomanda sau nu femeia candidată ori angajată în probă pentru tipul de muncă pentru care a aplicat.

Odată angajate, femeile sunt văzute de angajatori ca o forță de muncă ușor înlocuibilă. Angajatorii renunță ușor la ele, tot așa de ușor cum le angajează pe criteriile aleatorii, fără consistență, sau în funcție de cilcurile de producție ale companiilor lor.

Ce pot să ne spună situațiile de angajare despre femeile în piața muncii

În componenta sa de design metodologic și de colectare a datelor calitative, cercetarea a inclus și realizarea unui număr de jocuri de rol, cu scopul de a reproduce, înțelege și analiza situații reale de angajare și de a activa stereotipuri și percepții ale participanților legate de anumite tipuri ocupaționale de femei și de angajatori sau de alți actori ai pieței muncii, cum ar fi statul și instituțiile sale, de exemplu. Au fost realizate cinci jocuri de rol. Acestea au fost urmate de focus grupuri în care s-a încercat identificarea și verbalizarea trăirilor participanților cât și raportările lor subiective la piața muncii.

Joc de rol: Femeia care își dorește un post dedicat bărbaților

O companie românească de transport naval maritim are disponibil un post de marinar. La interviu se prezintă o femeie în vârstă de 25 de ani, căsătorită, dar fără copii, cu studii liceale finalizate și fără alte calificări. Ea îndeplinește cerințele din anunț. În urma derulării jocului de rol, a fost analizată perspectiva tuturor actorilor implicați, femei și bărbați: comisia de angajare, observatorii și candidata la interviu. Situația simulată de interviu a ajutat la identificarea unor comportamente discriminatorii sau non-discriminatorii care pot fi întâlnite și în cazurile reale.

Observatorii au apreciat perseverența candidatei demonstrată pe parcursul interviului și dorința ei de a ocupa un loc de muncă care, în mod tradițional, este privit de societate ca fiind destinat bărbaților. Cu toate acestea, au considerat că nu este potrivită pentru acest post întrucât implică sacrificarea angajamentelor familiale, și că, pe de altă parte, ar fi mai potrivită pentru un post specific feminin. Totuși, o observatoare a considerat ca ar trebui să i se acorde o șansă candidatei, „probabil tocmai pentru faptul că este o provocare; societatea și angajatorii ar trebui să fie mai deschiși la nou și la noi oportunități”. În ceea ce privește atitudinea comisiei de angajare pe parcursul derulării interviului, observatorii au considerat că nu au existat situații de discriminare din partea angajatorilor, au pus întrebări pertinente și au fost imparțiali, deși au avut de-a face cu o situație atipică de interviu pentru societatea românească. Pe de altă parte, s-a notat că nu au existat atitudini sau comportamente care să încurajeze egalitatea de șanse, dar unul dintre observatori a menționat că nici nu era nevoie de asemenea atitudini din partea angajatorilor întrucât candidata nu avea nevoie de promovare.

Comisia de angajare a considerat că persoana interviuată nu se potrivește postului liber. A fost apreciată pentru curajul și încrederea dovedite, dar s-a notat că nu își pune în valoare calitățile, nu este hotărâtă în ceea ce privește viitoarea carieră și nu are experiență de muncă într-un mediu majoritar masculin.

„Personal cred că se confruntă cu lipsa unui loc de muncă și încearcă tot ce se ivește. Nu a făcut dovada clară că poate să-și îndeplinească cu succes sarcinile. Este la ea și lipsa experienței într-un mediu atât de diferit (deplasări multiple, cazare pe vas, mediu majoritar masculin). A lăsat impresia unei persoane care vrea doar un loc de muncă, însă nu acest loc de muncă – postul de marinar”.

Pe parcursul interviului a apărut solicitarea de a avea brevet de marinar, cerință care însă nu apărea în anunțul de angajare. Întrucât candidata nu avea un asemenea certificat, s-a considerat ca nu este potrivită postului. Argumentele comisiei au fost de ordin economic, nefiind dispuși să investească în formarea unui angajat, ci preferând să aibă rezultate imediate cu o persoană deja calificată. Pe de altă parte, angajatorii au considerat atitudinea candidatei nerealistă în ceea ce privește noul loc de muncă, riscurile la care se expune și obligațiile familiale:

„Deși își dorește foarte mult acest post datorită provocărilor și noutăților, nu s-a documentat suficient asupra implicațiilor. Consideră că familia nu va fi un impediment în ducerea la bun sfârșit a contractului pe care îl va semna. Poate fi angajată după parcurgerea unui curs de calificare și cu o perioadă de probă echivalentă cu durata primului contract”.

Motivația pe care a avut-o **candidata** în alegerea postului de marinar a fost noutatea și faptul că este un domeniu în care nu foarte multe femei ar intra, fiind astfel o provocare pentru ea. **Candidata** a remarcat ca greșită și discriminatorie atitudinea comisiei de a solicita în timpul interviului brevetul militar, cerință care în anunțul pentru locul de muncă nu exista. De asemenea, a remarcat tendința comisiei de a demonta toate argumentele sale pentru alegerea acestui loc de muncă.

I: Veți lucra într-un mediu numai cu colegi bărbați. Sunteți conștientă de asta?

C: Nu mă deranjează.

I: Dar dacă bărbații s-ar purta ciudat față de dvs sau dacă v-ar hărțui? Fiind singura femeie...

C: Sunt o persoană cu simțul umorului și pot să trec peste anumite situații.

I: Șeful vă va menaja pentru că sunteți femeie iar ceilalți colegiar deveni răutacioși. Cum veți gestiona criza?

C: Eu o să fac tot ce mi se cere într-un cadru legal.

I: Unde vă vedeți peste 5 ani? În locul comandantului, nu?

C: Având un loc al meu bine definit și demonstrând că am fost în stare să fac ceva.

Șefa comisiei a încercat să o intimideze pe candidată, impunându-i ca, întrucât nu are brevet de marinar, să beneficieze de formare gratuită în domeniu (plătită de angajator), iar în contract să se prevadă că va presta muncă în companie pentru o perioadă de 3-5 ani în schimbul orelor de formare. Problema adusă în discuție de șefa comisiei a fost că în cazul în care candidata nu se va adapta la munca de pe vapor după etapa de training, atunci va fi obligată de contract să suporte costurile școlarizării. Candidata a fost dispusă să accepte aceste condiții contractuale în ciuda insistențelor șefei comisiei în ceea ce privește riscul de a nu se acomoda la noul loc de muncă. În timp ce candidata a adoptat, pentru a-și promova interesul, o noțiune juridică a discriminării, solicitând atenția celor prezenți asupra modului în care au fost formulate condițiile de participare la concurs, comisia de interviu a adoptat un punct de vedere pragmatic, al angajatorului, care ia în calcul relativizarea legislației referitoare la anti-discriminare în condițiile în care simte că nu are în față candidatul așteptat, stereotipizat pentru poziția respectivă.

În discuțiile ulterioare jocului de rol au fost abordate problemele formării profesionale și a competențelor și experienței viitorilor angajați. În opinia unei participante la focus grup, angajată a unui AJOFM, programele de formare profesională sunt slabe calitativ, nu au rezultatele așteptate, diplomele nu sunt relevante pe piața muncii. În multe situații șomerii reclamă faptul că angajatorii nu sunt flexibili, solicită multe diplome, dar pun foarte puțin accent pe competențele și experiența candidaților, aspect care a încadrat destul de bine jocul de rol și cerința includerii la dosar a unui brevet de marinar, în condițiile în care nu fusese specificat în anunțul de angajare.

În ceea ce privește percepția asupra unei femei care aspiră la un loc de muncă care, în opinia societății, este tradițional dedicat unui barbat – în acest caz, cel de marinar – participanții la focus grup au descris-o ca fiind o persoană curajoasă, responsabilă; au remarcat faptul că femeile sunt libere să facă lucruri pe care, în general, le face un bărbat. Referindu-se la anii 1980, participanții au apreciat faptul că era obișnuit ca femeile să ocupe posturi „masculine”. În prezent însă, segregarea de gen și discriminarea în piața muncii au devenit norme greu de schimbat la nivelul practicilor angajatorilor și al candidaților.

Așa cum se observă în această situație de interviu simulat, există o tendință evidentă în societate de a considera anumite locuri de muncă dedicate exclusiv bărbaților. Atunci când o femeie încearcă să depășească această barieră, apar atitudini defensive ale angajatorilor care inventează noi condiții de eligibilitate pentru post și care încearcă să accentueze punctele slabe, mai degrabă decât punctele tari ale candidatei astfel încât să aibă motive pentru respingerea din procesul de selecție. Există o reticență și o teamă clară a angajatorilor de a accepta femei pe posturi atipice. Pe de altă parte, se remarcă faptul că nu putem vorbi de discriminare directă în procesul de selecție și recrutare, ci mai degrabă de discriminare indirectă. Participanții au subliniat faptul că angajatorii tind să manipuleze multiplicitatea rolurilor femeilor în piața muncii și în gospodărie în dezavantajul acestora. Situația familială și implicarea femeilor în relațiile de îngrijire din gospodărie sunt elemente cu risc de excluziune în piața muncii.

Joc de rol: Interviu de angajare pentru o femeie casnică

O fabrică de pâine are disponibil un post de secretară pentru care publică anunț într-un ziar local. La interviu se prezintă o femeie în vârstă de 35 de ani, absolventă de liceu, cu puțină experiență de lucru după terminarea liceului, căsătorită, mamă a doi copii, casnică de mai bine de 10 ani. Scopul acestui joc de rol a fost acela de a identifica percepția participanților asupra femeii casnice și asupra capacității acesteia, dar și a angajatorilor, de a o reintegra în piața muncii.

Comisia care a observat derularea întregului interviu a constatat atitudinea dominatoare și intimidatoare a comisiei de interviu. De asemenea, au remarcat o serie de atitudini și comportamente discriminatorii la adresa candidatei, printre care: aluziile la aspectul fizic, aluziile la disponibilitatea pentru program prelungit, propunerea unui salariu minim pe economie, relațiile care ar putea să apară între ea și administratorul firmei, dependența familiei față de candidată. În opinia comisiei de observatori, nu au existat elemente care să promoveze egalitatea de gen pe parcursul interviului, nu i s-a acordat nicio șansă candidatei să arate ce calități are. Totuși, comisia de observație a recomandat participarea candidatei la cursuri de formare profesională pentru a-și spori șansele de a găsi un loc de muncă.

Angajatorii au evidențiat o serie de puncte tari ale candidatei: cunoașterea unei limbi străine, coerență în răspunsurile date, disponibilitate pentru program prelungit, promptitudine, dorință de a muncii (în ciuda faptului că a fost casnică atâta timp și s-ar putea considera ca acest lucru înseamnă că nu a vrut să muncească). Ceea ce a fost catalogat ca punct slab a fost lipsa de experiență, dar și lipsa de calificare profesională. De asemenea, s-a menționat că nu știe să utilizeze Microsoft Office, nu este riguroasă, nu răspunde strict la întrebări, ci divaghează, nu își cunoaște suficient de bine capacitățile. Atitudinea comisiei de angajatori a fost pedantă, dominatoare, făcând dese aluzii la aspecte care nu țineau de calitățile necesare pentru locul de muncă disponibil:

„Vă dați seama că nu sunteți perfecțiunea întruchipată”.

Un membru al comisiei de angajare a recomandat candidata pentru acest loc de muncă tocmai pentru că ea își dorește foarte mult să muncească, chiar cu prețul sacrificării familiei. Ceilalți membri ai comisiei doresc respingerea candidatei pentru că nu corespunde cerințelor de experiență și cunoștințe. În etapa de analizare a interviului, membrii comisiei de interviu au realizat ca ar fi fost mai relevant să îi dea candidatei și o probă practică pentru a îi evalua abilitățile.

Candidata a dat dovadă de determinare și hotărâre pe tot parcursul interviului. Este conștientă că nu are calificare și experiență, dar este disponibilă și dornică să învețe și să se adapteze la noul loc de muncă. S-a simțit discriminată având în vedere atitudinea și întrebările comisiei de interviu. Întrebată fiind de ce crede că este potrivită pentru acest loc de muncă, având în vedere că nu are experiență, candidata s-a folosit de argumente referitoare la experiența de casnică (capacitatea de a organiza lucrurile, de a gestiona mai multe situații dificile în paralel, de a prioritiza activitățile):

C: Pentru că m-am descurcat bine în familie, cu treburile casei, cu copiii, cred că m-aș descurca foarte bine și la acest job.

I: *Dacă ar fi într-o zi o problemă importantă de rezolvat și la serviciu și la dvs în familie, ce ați alege să rezolvați mai întâi?*

C: Cred că se pot rezolva amândouă.

Candidata este dispusă să își sacrifice familia, să nu participe la evenimente importante din viața copiilor, doar pentru a avea un loc de muncă, plătit chiar și cu salariul minim pe economie, așa cum i s-a propus la interviu. Cu toate acestea comisia refuză angajarea candidatei. Concluzia candidatei în urma interviului a fost că nu se dă nicio șansă femeii casnice în a ocupa un loc de muncă. Pentru angajatori „10 ani de femeie casnică înseamnă 10 ani de plimbat în piața civică și nimic altceva. Deci eu dacă am stat 10 ani acasă nu am nicio șansă...”.

După analiza jocului de rol s-a trecut la cunoașterea percepției participanților asupra unor teme precum femeia casnică și integrarea ei pe piața muncii și formarea profesională. În ceea ce privește femeia casnică, aceasta a fost definită atât prin atribute negative, cât și pozitive. Accentul s-a pus însă pe atributele negative care o împiedică să intre pe piața muncii.

Definirea femeii casnice: cunoștințe limitate, surse de informare limitate, comunicare limitată, dependență financiară, dedicată rolurilor de mamă și soție, dezavantajată în general, lipsă de experiență profesională, marginalizată social și profesional, odihnită, are resurse de afectivitate mai mari decât alte femei, loială familiei.

Totuși, au existat și opinii conform cărora o femeie casnică poate fi mai inteligentă și mai competentă decât o femeie care are serviciu, poate avea cunoștințe mai vaste tocmai pentru că are mai mult timp să se informeze, este devotată creșterii copiilor și le poate oferi mai multă afecțiune. În grup a existat și un exemplu personal care a întărit ideea că o femeie care a fost casnică mulți ani poate să se integreze cu succes pe piața muncii dacă își dorește acest lucru și, evident, dacă își doresc și angajatorii.

În ceea ce privește avantajele oferite de formarea profesională unei femei casnice și importanța acesteia pentru integrarea în piața muncii, au fost enumerate o serie de cuvinte cheie precum: atitudine în relațiile umane, evoluție (perfecționarea cunoștințelor existente, acumularea de noi cunoștințe, promovare), ne ajută să găsim un loc de muncă, aflăm lucruri noi, plăcere, încredere în sine, pregătire, dorință, creativitate, șansă, cunoaștere, creștere profesională, orientare mai bună în societate, experiență, comportament adecvat, adaptare socială mai bună. Aceasta înseamnă că participanții au identificat un rol important al formării în procesul de integrare pe piața muncii.

Și în cazul acestui joc de rol se poate observa atitudinea discriminatorie a angajatorilor față de anumite grupuri de femei, cum ar fi cele casnice. Este evident că piața muncii nu este dispusă să acorde șanse femeilor care și-au întrerupt activitatea profesională

mai mulți ani, și nici nu are capacitatea de a evalua capacitățile și aptitudinile candidaților, trecând de anumite bariere ce țin de stereotipuri. De asemenea, se constată că există o tendință de a solicita angajaților să renunțe la obligațiile familiale și să se dedice cât mai mult activității profesionale, ceea ce contravine politicilor de conciliere a vieții de familie cu viața profesională promovate de Uniunea Europeană. Deși este o situație simulată, acest joc de rol a oferit o serie de indicii privind percepția participanților și a comunităților din care ei vin asupra integrării în piața muncii a femeilor casnice.

Joc de rol: interviu de angajare pentru o femeie șomeră

O companie multinațională în domeniul asigurărilor dorește să angajeze o persoană pentru poziția de inspector de resurse umane. La interviu se prezintă o candidată cu vârsta de 45 de ani, absolventă de liceu cu experiență de muncă continuă de la absolvirea liceului, dar șomeră de 6 luni din cauza restructurărilor din firma la care lucra. Are familie, este mamă a doi copii care se pregătesc pentru admiterea la facultate.

Scopul acestui joc de rol a fost acela de a identifica dificultățile cu care se confruntă o femeie șomeră atunci când dorește să se reintegreze pe piața forței de muncă, precum și de a afla care este atitudinea angajatorilor în ceea ce privește reintegrarea șomerilor. Observatorii au considerat că femeia candidată a fost victima unei abordări în spiritul discriminării din partea comisiei de angajatori. Un element decisiv în acest sens a fost propunerea unui program prelungit în eventualitatea selectării candidatei. La această propunere, candidata a răspuns favorabil, declarându-și disponibilitatea. Un alt element care a fost considerat un abuz din partea comisiei de angajatori a fost luarea în calcul a lipsei studiilor superioare din dosarul candidatei. Pe de altă parte, însă, candidata a lăsat impresia de sinceritate, entuziasm, proactivitate, tensiune, timiditate, lipsă de spontaneitate, caracteristici care, cumulate, au contat în direcția unei decizii favorabile angajării.

În urma discuțiilor de grup ulterioare jocului de rol a reieșit importanța formării/reconversiei profesionale a șomerilor pentru a se integra mai ușor pe piața muncii. Conform opiniei participanților este foarte important să fie promovate mai mult avantajele formării și consilierii profesionale pentru că de cele mai multe ori șomerii nu doresc să participe la asemenea activități întrucât nu înțeleg utilitatea acestora. Programele trebuie să fie atractive și să prezinte o ofertă mai concretă. De asemenea, participanții au considerat că activitățile de promovare a integrării femeii în piața muncii ar trebui să aibă ca grup țintă nu doar femeile, ci și bărbații. Aceștia au un rol foarte important în sprijinirea femeii pentru a se integra și/sau promova pe piața muncii, de aceea trebuie să fie conștienți de rolul femeii în societate.

Vârsta femeii care candida pentru postul de inspector de resurse umane nu a fost un impediment pentru angajatorii din jocul de rol, probabil și datorită dezirabilității sociale și al contextului de desfășurare a exercițiului. Cu toate acestea, însă, participanții au subliniat că, în realitate, angajatorii preferă tinerii. Totuși, rugați fiind să caracterizeze tinerii din piața muncii, au afirmat că aceștia sunt interesați în special de salarii mari, mai puțin de carte de muncă și de stabilitate, nu au experiență și nici cunoștințele necesare. Pe de altă parte, persoanele cu vârste mai înaintate au mai multă experiență în muncă.

„Oamenii pot fi performanți și la 60 de ani, tinerii chiar nu au experiență și nici cunoștințe în general”.

Se poate observa aici o atitudine discriminatorie cauzată de vârsta candidaților. Efectele asupra persoanelor șomere pot fi grave, dar depinde și de capacitatea fiecărui individ de a se reintegra. O participantă povestește cazul unei prietene de 54 ani, căreia i se va termina șomajul în curând.

„Nu poate să se pensioneze nici măcar anticipat și este foarte speriată pentru că a tot încercat să se angajeze și nu a găsit nimic. I-am zis să meargă să se califice, să facă niște cursuri. La care a zis: păi la vârsta asta mai fac eu cursuri? Vârsta este din start generatoare de eșec subiectiv din punctul ei de vedere”.

Un alt caz: cel al unei femei care a fost 20 de ani lucrătoare la AJOFM care a fost recent disponibilizată. A intrat în depresie, nu-și găsește (de lucru) deși și-a lăsat peste tot CV-uri. Nimeni nu o angajează. “Deci pur și simplu nu puteam să mă obișnuiesc cu programul. Mă uitam pe fereastră și plângeam că știam că la 8 trebuia să fiu la serviciu”. Așadar era și un aspect ce ținea de obișnuință pentru ea, o rutină care se rupsese.

Șomajul este dramatic uneori. O participantă relatează cazul unei colege care a intrat în șomaj, s-a îmbolnăvit și a murit. O femeie frumoasă care nu își putea totuși găsi un loc de muncă.

„Este importantă atitudinea șomerului față de viață, față de societate în general, de asta depind și modurile în care persoanele își caută locuri de muncă”.

Participanții la jocul de rol au caracterizat femeia aflată în șomaj ca fiind nemulțumită, neîmplinită. Șomajul aduce o serie de probleme personale, în afară de cele materiale care pot afecta familia, mai ales atunci când există și copii aflați în întreținere. S-a accentuat importanța formării profesionale, dar și a îndrumării și consilierii acestor persoane pentru a evita situațiile de criză ce apar în unele cazuri.

Joc de rol: femeia slab calificată

O firmă de panificație dorește să angajeze un asistent manager pe o durată de 6 luni, cu posibilități de prelungire a contractului. Candidatul trebuie să dețină diplomă de bacalaureat, să cunoască limba engleză și să știe să utilizeze Microsoft Office. În plus, încă din anunț se solicită disponibilitate pentru deplasări împreună cu managerul firmei în proporție de 40% din timp. La interviu se prezintă o tânără de 27 de ani, divorțată, mamă a 2 copii, cu liceul finalizat, dar fără diplomă de Bacalaureat, cu experiență în muncă (barmaniță, bobinatoare), dar șomeră în prezent.

Scopul acestui joc a fost de a identifica stereotipurile vizavi de integrarea în piața muncii a unei femei care nu are diplomele necesare pentru ocuparea unui loc de muncă, dar care poate demonstra că are toate abilitățile și competențele solicitate de angajator. De asemenea, s-a dorit cunoașterea percepției participanților asupra situațiilor în care există presiuni/intervenții din exterior pentru a angaja o persoană.

Comisia de observatori care a participat la derularea interviului a remarcat atitudinea dominantă, superioară, indiferentă, dar în același timp calmă, amabilă a directorului firmei de panificație. Candidata a fost caracterizată ca fiind ezitantă, neliniștită. Au remarcat apariția unor solicitări suplimentare anunțului din ziar, cum ar fi deținerea permisului de conducere auto pentru a putea participa la deplasări împreună cu managerul. De asemenea, observatorii au remarcat faptul că persoana candidată nu are diplomă de bacalaureat și nici experiență anterioară ca secretară, așa cum se solicita în anunț, ceea ce au constituit motive de respingere. Întrebările comisiei de angajare legate de echilibrul dintre viața personală și cea familială și locurile de muncă pe care le au ceilalți membri ai familiei au fost catalogate ca intruzive, agresive de către observatori.

Candidata a resimțit ca o discriminare afirmația conform căreia nu are diplomă de bacalaureat. Din punctul său de vedere avea de oferit firmei multe competențe, chiar dacă nu erau susținute de această diplomă. A catalogat acest aspect drept un tip de discriminare des întâlnit la angajatori – fixația lor pe diplome și mai puțin pe competențele reale și pe potențialul candidatului.

„Majoritatea angajatorilor din mediul privat sunt foarte exigenți, având în vedere că își doresc angajați care să le aducă profit. Dar acest lucru nu înseamnă că trebuie să se bazeze doar pe hârtii, ci mai mult pe aspecte care țin de calitățile umane ale candidaților și de comportament, atitudini, aptitudini și mod de gândire. Acestea sunt în mod deosebit urmărite de către angajatorii cu pretenții, existând persoane specializate în resurse umane care pun accentul și asupra inteligenței emoționale, fără să existe o anumită pregătire profesională a candidatului pentru un post”.

Candidata a considerat că deține calități mult mai importante pentru angajator, chiar dacă nu are această diplomă sau documente care să îi ateste experiența:

„Calificarea contează doar în cazul în care firma nu apreciază calitățile mele; din experiența într-o firmă un angajat face mult mai multe lucruri, nu strict pentru ce a fost angajat, deci contează calitățile, abilitățile, competențele în diversitatea lor.”

Comisia de angajatori a apreciat competențele și cunoștințele candidatei ca fiind mult peste nivelul de bacalaureat, precum și disponibilitatea acesteia de a călători sau a munci suplimentar la solicitarea managerului firmei. Cu toate acestea, lipsa diplomei de bacalaureat l-a determinat pe unul dintre membrii comisiei să nu o accepte pentru post. Un alt membru al comisiei a fost însă de părere că persoana interviuată are suficiente calități care să o recomande pentru acest post (ambitioasă, răspunde în mod diplomatic la întrebări, capabilă să desfășoare activități de secretariat care presupun și relații publice, sociabilitate, limbaj elevat, autodidactă, altruistă, nu îi place activitatea de rutină) și a recomandat angajarea după susținerea unei sesiuni de formare la locul de muncă într-o perioadă de probă.

În ceea ce privește elementul surpriză din timpul interviului, „bilețelele” primite de comisia de angajatori, acestea au avut rolul de a surprinde reacția participanților la joc. Interesant a fost faptul că bilețelele nu au avut influență în decizia comisiei de angajatori. Deși unul dintre bilețelele impunea angajarea candidatei pentru că era rudă apropiată cu o persoană din conducerea județului, iar celălalt bilețel dezvăluia faptul că persoana care candidează nu are diplomă de bacalaureat, comisia a părut hotărâtă să nu ofere locul de muncă pentru că nu avea calificarea și experiența necesare.

Concluzia participanților la joc a fost că și în situațiile reale de viață apar intervenții pentru angajare, dar nu întotdeauna au rezultat. Pe de altă parte, de multe ori cetățenii nu află nici măcar de existența unor locuri de muncă vacante, pentru că acestea nu sunt comunicate decât într-un sistem închis de cunoștințe:

“În mediul privat, dacă nu cunoșteam că în momentul X se va scoate la concurs un post și că șeful de acolo este prieten de familie, nu știam de postul respectiv. Deși publicau anunțul la AJOFM cum este obligatoriu și probabil pe site-ul lor, pentru că nu știe nimeni de firma asta. Sunt foarte mulți tineri care au aptitudini și nu pot să intre în piața muncii, pentru că posturile în orașe precum Slobozia și Călărași sunt numai pe relații. La fel este și la stat.”

În ceea ce privește percepția participanților asupra integrării femeilor pe piața muncii, aceștia au fost de părere că femeile sunt dezavantajate mai ales pentru că au întreruperi în viața profesională cauzate de nașterea și creșterea copiilor, pe când bărbații nu au asemenea întreruperi în cariera lor. De asemenea, s-a discutat despre problemele familiale care se pot răsfrânge asupra vieții profesionale, iar participanții au fost de părere că, în general, angajatorii renunță chiar și la angajați foarte buni care se confruntă cu diferite situații dificile în viața personală.

“În mediul privat nu poți gândi așa pentru că problemele din viața privată se răsfrâng în viața profesională și atunci, dacă nu ai capacitatea de a te concentra la muncă, nu ai niciun rezultat bun. Dacă aveți o vânzătoare care acasă se ceartă cu soțul, nu doarme noaptea, vine cu ochiul umflat, bătută și nu e atentă la rest, nu e atentă la marfă, nu vorbește bine cu clientul, o să vă scadă vânzarea și nu o să fiți multumit.”

Cu toate acestea au existat și opinii diferite:

„Eu nu aş da afară o astfel de femeie pentru că ştiu că vin şi zile bune şi o să am din nou profit de pe urma ei, mai mult decât după zece oameni.”

În ceea ce privește formarea profesională, participanții au fost de părere că aceasta este foarte importantă pentru femei, dar că astfel de cursuri ar trebui să fie alegerea femeilor și să nu vină din obligație, astfel având rezultate mai bune. De asemenea, cursurile de formare ar trebui să fie mai flexibile, în sensul de a echivala și certifica competențele existente, dar și de a furniza noi competențe.

Așadar, din experiența acestui joc, dar și din experiența de viață a participanților, reiese că diplomele, certificatele au un rol foarte important în decizia de angajare, uneori cântărind mai mult decât abilitățile, cunoștințele și aptitudinile candidaților. De asemenea, ca și în jocurile de rol anterioare, se remarcă o retincentă a angajatorilor față de persoanele care au obligații familiale și care, la un moment dat, se pot confrunța cu situații personale dificile, ceea ce contravine principiului realizării unui echilibru între viața de familie și cea profesională. În ceea ce privește influențarea procesului de selecție și angajare, se pare că acesta funcționează atât în mediul privat, cât și în mediul public, ceea ce nu oferă egalitate de șanse tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Joc de rol: femeia care vrea să promoveze

O firmă de consultanță are disponibile două locuri de muncă: manager de proiect și asistent manager, generate de câștigarea unui proiect cu finanțare europeană. Pentru postul de manager de proiect se prezintă o candidată în vârstă de 32 de ani, necăsătorită, cu studii superioare în management, experiență anterioară ca asistent manager de proiect, iar în prezent asistentă universitară la o universitate din provincie. Candidata își dorește acest post pentru că vrea să avanseze în carieră și pentru că postul actual nu îi oferă un venit care să îi permită întemeierea unei familii. Pentru postul de asistent manager candidează o femeie căsătorită, mama unui copil, studentă în ultimul an de facultate, cu experiență anterioară de operator de interviu într-o firmă privată. Candidata își dorește acest post pentru că aspiră la o poziție mai bine plătită și cu mai multe responsabilități; pe de altă parte, un salariu mai mare îi va permite să acopere costurile pentru grădinița copilului. **Scopul** acestui joc de rol a fost identificarea percepțiilor candidaților în ceea ce privește promovarea în carieră a unei femei în două situații de viață: având responsabilități familiale și dorind să întemeieze o familie.

Candidata pentru postul de asistent manager a fost admisă deși nu avea experiență relevantă, dar s-a considerat că are perspective și posibilități de integrare în echipă. Candidata pentru postul manager de proiect a fost respinsă pentru motivul lipsei de experiență, întrucât noua poziție presupune multe responsabilități. Faptul că angajatorii au pus accent pe experiența

anterioară a fost considerată o măsură discriminatorie pentru că orice persoană trebuie să înceapă de undeva, iar dacă angajatorii nu vor da șansa unor tineri, aceștia nu vor putea acumula experiența dorită. În ceea ce privește formarea profesională, aceasta ar trebui să aibă un caracter mult mai aplicat și să se axeze pe formare de competențe, întrucât sunt situații în care absolvenții unor asemenea cursuri nu au cunoștințe minime în domeniul în care s-au format.

Pentru a evalua capacitățile candidaților, participanții la jocul de rol au amintit testele de competențe profesionale care sunt foarte importante pentru că oglindesc abilitățile persoanelor dincolo de diplomele lor. Un alt aspect important pe care s-a pus accentul a fost acela al recomandărilor de la foști angajatori; este important, însă, de văzut de la cine vine recomandarea, cât de bine este pregătită profesional persoana semnatară, ca să poată influența un viitor angajator.

„Eu, dacă mi s-ar cere să fac o recomandare, nu cred ca mi-aș pune obrazul pentru oricine, m-aș gândi bine înainte cine îmi cere acea recomandare sau pentru cine o dau.”

În ceea ce privește discriminarea femeilor, participanții la jocul de rol au catalogat-o ca pe o problemă individuală, mai degrabă decât una colectivă. În grup a fost ridicată și problema hărțuirii sexuale la locul de muncă în schimbul promovării în carieră, acest comportament fiind catalogat ca unul la limita legalității, instituționalizat informal.

Participanții la jocul de rol au avut opinii diferite în ceea ce privește subordonarea față de o femeie. Unii participanți au spus că preferă o femeie ca superior, alții preferă bărbații pentru că femeile sunt mai subiective, pe când bărbații sunt mai flexibili, dau mai multă libertate de acțiune.

„Eu sunt șefă, în subordinea mea sunt 20 de femei. Pot să vă spun că femeile sunt generatoare de conflicte. Am reușit de multe ori să intru în grațiile lor și n-am avut probleme cu ele, ne-am înțeles. Dar șefa mea, la rândul ei, a reușit să aducă mult foc asupra lor. Există plăcerea asta de a dezbina și a conduce, la nivelul subordonaților. Femeile se complac în situațiile în care sunt dezavantajate. Între femei la locul de muncă există multe invidii, multe conflicte create de ele însele. Sunt altfel decât bărbații.”

Concluzii

Se impun câteva observații generale în urma desfășurării acestor jocuri de rol.

În primul rând, trebuie specificat că, dincolo de avantajul lor de a cataliza și comunica elemente similare interacțiunilor din piața muncii, situațiile create au constituit stări de excepție având în vedere indisponibilitatea angajatorilor în județele vizitate de a organiza concursuri de angajare și de a deschide posturile vacante unui pulc larg. Lipsa de transparență a angajatorilor la nivelul organizării concursurilor de angajare constituie un factor de excludere suplimentar.

În al doilea rând, se impune observația că tipologia de femei propusă de formatul acestor jocuri de rol nu generează delimitări clare între diversele profiluri de femei în piața muncii. Sunt foarte multe considerente comune pe care angajatorii le-ar lua în calcul în cazul unei femei șomere, a uneia casnice sau a uneia slab calificate. Situațiile de angajare jucate în acest context au avut mai degrabă un element de specificitate în faptul că era vorba despre candidate femei. Participanții la jocurile de rol au creditat ideea că dacă ar fi existat bărbați candidați, probabil conținutul și dinamica de grup ar fi fost diferite.

Toate jocurile de rol au indicat **avantajele formării profesionale** pentru femei. S-a constatat că lipsa formării profesionale poate să constituie un pretext din partea angajatorilor de a respinge o candidată. Pe de altă parte, formarea profesională nu pare să fie parte din proiectele profesionale ale femeilor și nici nu constituie un element de atractivitate profesională. Deși formarea tinde să se constituie ca o cerință formală și un element de dezirabilitate al concursurilor de angajare, este totuși de reținut că, în condițiile în care programele de calificare ar fi într-o măsură mai mare orientate spre formarea de competențe necesare pieței muncii, ele ar fi foarte utile și mult mai relevante pentru toți actorii implicați.

Inconsistența opțiunilor angajatorilor în cursul simulării interviurilor de angajare, exprimată prin, de exemplu, sublinierea experienței, mai degrabă decât a studiilor, sau a lipsei formării, mai degrabă decât a competențelor și potențialului individual, ne arată că piața muncii, și, în speță, procesele de recrutare a personalului, sunt de multe ori situaționale, într-o mare măsură dependente de un management al impresiei, mai degrabă decât de evaluări și analize de risc riguroase din partea angajatorilor. Din păcate, după cum aceste jocuri de rol au demonstrat, femeile vulnerabilizate de situații ocupaționale sau familiale dificile tind să nu stăpânească acest management al impresiei care structurează procesele de selecție.

Nu în ultimul rând, jocurile de rol au indicat **puterea stereotipurilor** legate de femei, și în mod particular de femei cu statut ocupațional considerat vulnerabil, precum femeia casnică sau femeia șomeră. Incompatibilitatea unei femei cu un post „masculin” a fost de asemenea vizibilă ca percepție. Caracterul de construct social naturalizat, neproblematic, pe care diverse definiții ocupaționale îl primesc în interacțiunile din piața muncii, au un puternic potențial discriminatoriu la nivel individual, nu întotdeauna conștientizabil, și contează mult în deciziile pe care angajatorii le iau cu privire la resursele umane pe care urmăresc să le angajeze în firmă. Cu alte cuvinte, categoria ocupațională de „femei șomere” pare să subsumeze și să oculteze calitățile și competențele profesionale pe care o femeie șomeră ar putea să le aibă ca individ.

În capitolul următor dezvoltăm această problematică a construirii sociale a categoriilor ocupaționale feminine în relație cu experiențele de muncă salariată și de muncă în gospodărie.

6.1.4 Munca în gospodărie versus munca salariată: problematica instituționalizării muncii

Atât în mediul rural, cât și în urban, dar mai ales în județele în care sectoarele agricole sunt foarte extinse, se pune problema muncii în gospodărie ca alternativă la necesitatea de integrare în piața muncii. Atâta vreme cât oamenii trăiesc din agricultura de subzistență sau din alte activități care dintr-un motiv sau altul le asigură reproducerea socială la nivel individual și de gospodărie, sau familial, tind să nu aibă motivația necesară muncii încadrate în sectoarele economice formale. În cazul populației feminine, situația de demotivare pentru munca salariată este facilitată de distribuția rolurilor și sarcinilor în gospodărie care de multe ori îi definesc pe bărbați ca întreținători și aducători de venit, iar pe femei ca îngrijitoare. În acest context, intervine problema instituționalizării muncii care ar putea să fie facilitată de formarea profesională adresată femeilor. Problema instituționalizării muncii este importantă din mai multe puncte de vedere. În primul rând, numeroase studii au arătat că, în pofida imaginii idilice a femeii care stă în mediul armonios al casei și gospodăriei, departe de provocările spațiului public, munca salariată și munca în afara gospodăriei produc mult mai multă mulțumire în raport cu calitatea vieții la femei. În al doilea rând, instituționalizarea muncii este importantă deoarece oferă standarde de evaluare a persoanelor și grupurilor sociale dintr-o perspectivă ocupațională. Evaluările produse în contextul participării în piața muncii sunt importante pentru că pot să constituie puncte de plecare în abordarea egalității de gen, aspect bine ilustrat și de modurile în care instituțiile care au ca rol monitorizarea implementării legislației de egalizare a șanselor fac referire la statisticile ocupării femeilor și bărbaților.

După cum au sugerat jocurile de rol descrise și analizate în capitolul anterior, femeia casnică este unul dintre cazurile tipice de neinstituționalizare a muncii, cu șanse reduse de integrare în munca salariată. Cercetarea noastră a evidențiat așadar faptul că nu este numai opțiunea femeii și a familiei ei de a rămâne într-o activitate casnică. Există multe femei casnice care își doresc un alt statut ocupațional, pentru care există însă o șansă reală de a fi respinse de către angajatori. Lipsa pregătirii și costurile ulterioare de training, de obicei suportate de angajatori, par să fie motive suficiente de respingere a unei femei casnice de la o poziție în piața muncii. De asemenea, având în vedere că multe dintre femei ajung în activități casnice de durată în urma experiențelor de creștere a copiilor, se impune o altă abordare a nevoilor de protecție socială pentru mame și familii, de către stat.

Respondentele noastre au oscilat între două puncte de vedere din aceeași sferă a dezirabilității muncii în afara gospodăriei. Pe de o parte, s-a conturat percepția că munca în afara gospodăriei și munca în gospodărie sunt la fel de importante și că necesită atenție egală din partea femeilor și a partenerilor acestora. Pe de altă parte, a fost exprimat punctul de vedere conform căruia munca în afara gospodăriei ar fi mai importantă decât sarcinile gospodărești și că ar trebui tratată cu mai multă atenție în special de către femei. Dacă femeile ocupate sau șomere cu care am vorbit au exprimat în special prima percepție, cea de-a doua a fost mai des prezentă la femeile ocupate cu pregătire superioară. În mod paradoxal, femeile casnice cu care am discutat în cursul cercetării noastre au subliniat conștientizarea importanței muncii salariate în schimbarea statutului lor și al vieții în general, aspect neacoperit, de cele mai multe ori, de condițiile de familie în care aceste femei trăiesc.

Respondentele au avut mai multe moduri de raportare la statutul de femeie casnică.

„O femeie casnică este o femeie care are venitul asigurat de către bărbat. Apoi, își asumă responsabilitatea creșterii copiilor. În trecut, în socialism, era mult mai simplu pentru o femeie să se dedice copiilor, să rămână casnică. Acum, dacă are soțul vreun business, poate... E mult mai greu”. (Interviu, Tulcea)

„Casnicele sunt de mai multe feluri - casnice forțat sau casnice voluntar. Tineretele sunt foarte speriate de perspectiva de a rămâne casnice”. (Interviu, Tulcea)

„Nu o să rămân niciodată casnică pentru că soțul nu ar putea să mă susțină financiar.” (Interviu, șomeră, Tulcea)

„Apropo de femeia casnică. Când își găsește serviciu imediat parcă înflorește, contează foarte mult pentru ele să aibă de muncă. Dacă stai acasă înnebunești și simți nevoia să socializezi”.

„Femeile casnice din rural au un trai foarte comod. Telenovele, cafele, niște gătit. Financiar, s-au obișnuit să trăiască cu puțin. Părinții noștri făceau case, era visul lor să aibă case pentru ei și pentru copii. Acum nu se întâmplă asta. În cursul anchetelor sociale apar aceste situații. La ora 12 erau în pijama și beau cafea, fumau și se uitau la telenovelă.” (Focus grup, atelier Bușteni)

Pentru a rezuma, fragmentele de interviu redat anterior ne spun următoarele aspecte despre femeile casnice:

- Femeile casnice sunt de cele mai multe ori dependente financiar de bărbați
- Ele sunt puternic implicate, dacă nu chiar exclusiv, în creșterea copiilor lor
- Femeile casnice și familiile din care provin își asumă cu din ce în ce mai mare dificultate acest statut de pasivitate față de piața muncii, din cauza vulnerabilității crescânde a bărbaților în piața muncii, afectați la rândul lor de șomaj, instabilitate, venituri mici etc.
- Identitatea de femeie casnică poate fi atât o opțiune a femeii respective, cât și un statut în care femeia este forțată de către bărbat, prin natura relațiilor de dominație dezvoltate în familie și gospodărie

- Statutul de femeie casnică tinde să fie investit cu percepții negative de către femeile din generațiile tinere
- Femeile casnice tind să aibă probleme de socializare și de integrare în societate în general, dincolo de problematica pieței muncii
- Munca salariată în afara gospodăriei are o influență mult mai benefică asupra bunăstării generale a persoanei, comparativ cu munca neplătită din gospodărie.

Pe de altă parte, în cursul cercetării de teren, ne-am întâlnit foarte rar cu discursuri despre eventuale situații de activitate casnică prelungită la bărbați. Este cazul unor zone în care oportunitățile de angajare sunt foarte reduse, cum ar fi zona orașului Măcin, la granița dintre județele Brăila și Tulcea, unde bărbații, chiar dacă sunt considerați la o primă privire casnici, lucrează de fapt informal, la negru. Această substituție informală a statutului de muncitor la negru cu statutul de casnic (șomer neînregistrat de lungă durată) se întâlnește și la femei. O anumită diferențiere între femei și bărbați în această situație de muncă salariată neînregistrată apare atunci când luăm în considerare propensiunea persoanelor casnice de a accepta munca la negru. Din acest punct de vedere, bărbații acceptă statutul mai ușor decât femeile. Acest lucru se întâmplă în special ca urmare a presiunilor de câștig pe care bărbații le au în situația în care trebuie să-și întrețină familiile. Pe de altă parte, femeile preferă mai multă stabilitate în statutul ocupațional sau profesional pe care și-l aleg. Consecințele sunt fie tendința de a respinge munca la negru sau practicarea ei pentru perioade scurte de timp, fie acceptarea statutului de femeie casnică pentru perioade lungi de timp.

Cu toate acestea, în situațiile de muncă în gospodărie, ne-salariată, sau în contextele de muncă la negru, femeile și bărbații își formează abilități și competențe, învață meserii și acumulează cunoștințe pe care le pot folosi doar fragmentar și selectiv în experiențe de angajare sau de muncă ulterioare. Aceasta se întâmplă pentru că tipurile de muncă la care ne referim aici nu sunt instituționalizate și deci nerecunoscute de stat și angajatori. O experiență semnificativă pentru femeile care își dezvoltă astfel de competențe nerecunoscute ca îngrijitoare, bone, menajere, asistente personale, ține tot de dezvoltarea piețelor de muncă informale, însă a celor din străinătate. Prin experiențele de migrație transnațională, femeile ajung de multe ori să fie plătite pentru prima dată în viață pentru munca pe care o învață în gospodărie și pe care o practică perioade lungi de timp, în cele mai multe cazuri fără să fie plătite.

6.1.5 Stigmatul muncii neplătite din gospodărie și rolul său în structurarea pieței muncii

Cercetarea de teren a arătat că munca în gospodărie devine, în timp, în relaționarea persoanelor cu actori relevanți ai pieței muncii, un stigmat pentru femei (și bărbați). În plus, slaba valorizare a muncii în gospodărie, alături de configurațiile de relații de putere dezvoltate istoric la nivelul gospodăriilor rurale și urbane își pune amprenta într-o oarecare măsură asupra modului în care este percepută femeia în general, în societate, atât în spațiul domestic cât și la locul de muncă. Respondenții noștri cred, într-o măsură mai mare sau mai mică cumcă femeile sunt definite prin spațiul domestic și prin activitățile specifice acestui cadru familiar. Această credință devine, de multe ori, ingredientul implicit sau explicit al evaluării femeilor în piața muncii sau la locul de muncă, de către bărbați care sunt, de obicei, în pozițiile ierarhice superioare pentru a le evalua pe femei. Invazia imaginată a muncii neplătite și a spațiului domestic în viața profesională a femeilor, chiar dacă are de multe ori la bază realitatea femeilor implicate atât în viața profesională și în propria carieră cât și în activități precum creșterea copiilor, este de natura de a consolida o poziție dezavantajată pentru femei în piața muncii în raport cu bărbații. Această problematică este în strânsă legătură cu ceea ce numim discriminare și cu mecanismul practico-legislativ de diminuare și control al acesteia - egalizarea șanselor dintre femei și bărbați.

În situațiile de competiție directă între femei și bărbați, atât în mediul privat cât și în mediul public, femeile care par să adopte stiluri „masculine” de lucru și de promovare a propriilor interese profesionale sunt percepute ca persoane atipice, atât de către femei, cât și de către bărbați. În general, se consideră că atunci când o femeie care tinde să-și depășească poziția de subordonat la un loc de muncă „ceva nu este în regulă”. Acest lucru se întâmplă, conform respondenților noștri care au deschis acest subiect, pentru faptul că persoanele respective sunt femei, și nu bărbați. „Femeia este văzută că trebuie să stea la cratiță”, iar această percepție este perpetuată de bărbați, mai ales de către bărbații din poziții și instituții, de stat sau private. Cu alte cuvinte, persoanele intervievate subliniază faptul că aceste percepții legate de prezența femeilor în piața muncii tind să capete o dimensiune instituționalizată și naturalizată, luată ca atare și neproblematică, acceptată de bărbați și femei deopotrivă. În condițiile în care chiar instituțiile sau actorii importanți ai pieței muncii cum ar fi marii angajatori județeni par să fie adepții unor astfel de stereotipuri, intervin nu numai dificultăți suplimentare pentru femeile care doresc inserție sau promovare în piața muncii, dar și egalizarea șanselor. Astfel măsurile legislative concepute cu rol suportiv în acest demers tind să devină un oximoron.

Percepția „femeii la cratiță” afectează, de asemenea, activitatea femeilor de afaceri pe care le-am inclus în cercetare. O antreprenoare din Pitești, proprietară a unor brutării și magazine de panificație și patiserie ne-a menționat că:

„E greu cu bărbații până te ascultă, dar poți să te aștepți apoi la un comportament previzibil, la o negociere corectă din partea lor. Femeile-antreprenor sunt dezavantajate față de bărbați. În relație cu bărbații antreprenori, femeia nu prea e luată în seamă, îi ia timp să se impună”.

(Interviu, femeie de afaceri, Pitești, Argeș)

Rezervele pe care le-a întâmpinat din partea partenerilor de afaceri bărbați au fost prezente și în negocierile din familie, cu soțul, pe care le-a avut de-a lungul timpului în relație cu afacerea derulată. Soțul antreprenoarei în cauză a avut tendința de a nu avea încredere în abilitatea soției de a purta principala responsabilitate pentru afacerea familiei. Cu timpul, însă, soțul s-a retras într-o poziție tehnică, de mentenanță, cedând rolul de principal gestionar al afacerii celei care era mult mai competentă în acele aspecte – soției sale.

Dificultățile care au intervenit de-a lungul carierei au fost deseori de natură să o descalifice din sfera ocupațională și profesională pe care și-a ales-o. La momentul actual însă, respondenta noastră este convinsă că femeia este de multe ori mai potrivită să conducă o afacere în domeniul său de activitate economică, comparativ cu un bărbat. Datorită faptului că bărbații, în poziția lor de clienți sau parteneri, sunt mai predictibili și mai maleabili, antreprenoarea tinde să prefere, în momentul prezent, relațiile profesionale cu bărbații.

„Ar fi nevoie de măsuri coercitive pentru asigurarea egalității de șanse în piața muncii. De multe ori, era să dau și eu înapoi. Acum prefer parteneri bărbați în afaceri. Femeile sunt mai cu ochii pe păcălit. E mai abilă și mai hoasă femeia de afaceri. Asta e...”

(Interviu, femeie de afaceri, Pitești, Argeș)

Revenind la problematica tipologiei de raportare la munca salariată cu care am schițat secțiunea anterioară, trebuie menționat că mulți dintre respondenții noștri au evidențiat, pe lângă faptul că trebuie să existe un oarecare echilibru între viața profesională, respectiv munca în afara gospodăriei, și viața personală, în spațiul domestic, respectiv munca în gospodărie, că acest echilibru definește reprezentarea fidelă pe care o au despre femeie, reprezentare care este deplin formulată în spiritul egalității de gen, conform opiniilor exprimate.

„O femeie adevărată trebuie să fie preocupată și de carieră și de căsnicie”.

În acest sens, egalitatea devine un mecanism asimilabil căsniciei și relațiilor de familie. Percepțiile despre familie sunt însă foarte diversificate. Un model care se impune, din perspectiva relațiilor de gen, este acela în care familia instituționalizată prin căsătorie este un instrument eficient de transfer al relațiilor de putere cărora le este supusă femeia și de continuare a aservirii acesteia, de sub autoritatea tatălui, sub autoritatea soțului. De asemenea, căsătoria pare să se distingă prin dimensiunea sa de control al traiectoriilor persoanelor în societate și al proprietăților private deținute de acestea.

„Căsătoria nu face decât să stabilizeze societatea și proprietatea privată”.

„Femeia a fost multă vreme supusă total: trecea de sub puterea tatălui sub puterea soțului”.

(Discuții de grup, atelier seminar Bușteni)

Situația descrisă mai sus nu este însă referința respondenților noștri în identificarea mecanismelor de egalitate de gen. Pe lângă idealul familial în care bărbatul și femeia se susțin reciproc și duc cu ei în piața muncii atmosfera egalitară de acasă, o altă formă mai relaxată și mai flexibilă de căsnicie care oferă femeii mai mult spațiu de exprimare și individualizare este concubinajul. „Acum există partajul și în timpul căsătoriei și nu trebuie să dăm o conotație negativă cuvântului concubinaj”. Excluzând contextele familiilor foarte sărace care se confruntă cu marginalizare și subordonare din mai multe puncte de vedere, inclusiv ca nucleu familial, în situația de uniune consensuală, femeia și bărbatul își diminuează, de regulă, într-un mod avantajos riscurile carierelor în piața muncii, prin reducerea responsabilităților domestice, devenind astfel mai autonomi și implicit dezvoltând comportamente egalitare și riscuri minime de subordonare de gen.

Diviziunea muncii în gospodărie

Diviziunea muncii în gospodărie are puternice valențe tradiționale, femeia fiind cea responsabilă de soluționarea problemelor casnice (curățenie, spălarea vaselor, călcarea rufelor, gătitul), fiind sprijinită, acolo unde este cazul, mai mult de parinți/socri, decât de partener. Singura activitate care este preluată într-o măsură mai mare de partener este cea referitoare la repararea diverselor obiecte de uz casnic. Deși femeile sunt implicate într-o măsură foarte mare în cadrul activităților casnice, ele sunt implicate în aceeași măsură ca și bărbații în activitățile administrative (aducerea veniturilor, plata utilităților). Tot femeile sunt cele care se ocupă într-o măsură mult mai mare de copii, vârstnici, îngrijirea animalelor de companie.

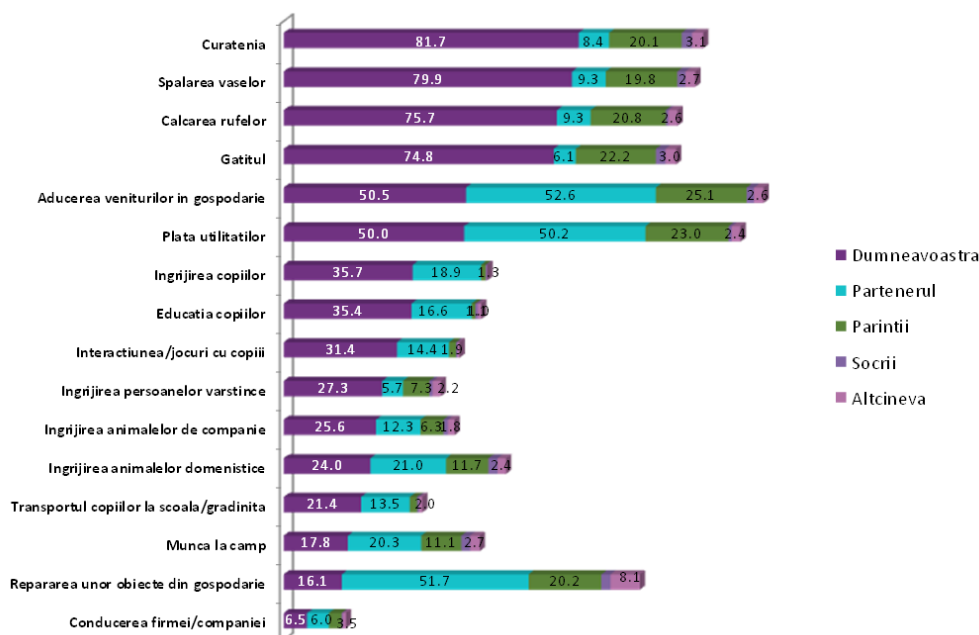


Figura 31. Diviziunea muncii în gospodărie

6.1.6 Viața socială a unor noțiuni legislative

Discriminarea

Discuția prezentată în ultimele două secțiuni se regăsește ca atare în discursurile respondenților și respondentelor noastre, de multe ori nefiind însă o referință directă la propriile experiențe și trăiri. Când vine vorba despre evaluarea propriilor experiențe în piața muncii, multe dintre femeile de diverse statute profesionale și ocupaționale tind să relativizeze existența discriminării și a practicilor asociate cu aceasta. Cu alte cuvinte, chiar dacă recunosc discriminarea în societate, în jurul lor, fenomenul nu pare să le afecteze în mod direct. Afirmății precum cele de mai jos au fost de multe ori întâlnite la respondenții și respondentele noastre.

„Eu niciodată nu am fost discriminată, n-aș putea să îmi dau seama ce înseamnă discriminarea”.
(Interviu, femeie, consilier juridic, Galați).

„La Buzău nu e o problemă discriminarea în piața muncii, cel puțin în instituțiile publice. Nu se poate generaliza”.
(Interviu, femeie, Buzău)

Această relativizare a proceselor de discriminare poate fi explicată prin mai multe elemente:

- 1) Practicile respective sunt într-o mică măsură sesizabile și nu fac obiectul reflexivității personale; cu alte cuvinte, persoana poate trece prin secvențe de discriminare dar nu insistă asupra lor, discriminarea ca eveniment în viața persoanei fiind ocultată de altele, considerate mai semnificative
- 2) Discriminarea ca atare este un construct social – un obiect cu granițe permeabile și flexibile, în schimbare, în funcție de definițiile sociale pe care le primește din practicile de zi cu zi din piețele de muncă locale și județene, definiții care nu corespund conceptelor legislative ale discriminării, prin prisma cărora este de obicei înțeleasă. Depărtarea experiențelor de discriminare de conotațiile strict legislative ale termenului este dată și de pozițiile respondenților noștri conform cărora discriminarea nu se poate demonstra, este mai degrabă un aspect al interacțiunii care se simte, este percepută la un nivel subiectiv și inter-subiectiv.
- 3) Respondentele, deși au experimentat și sunt conștiente de practicile de discriminare, tind să minimizeze evenimentele respective prin mecanisme de refacere a respectului de sine.

Percepută ca atare sau nu, discriminarea a apărut, în cercetarea realizată, la cel puțin două niveluri. În primul rând, la un nivel de determinare structurală. Acest punct de vedere este sintetizat prin observația că discriminarea apare la un nivel care scapă controlului individual, fiind o caracteristică și o funcție inerentă a piețelor de muncă. În al doilea rând, discriminarea a fost exprimată ca un rezultat al unor jocuri de percepții, credințe și stereotipuri, consumate în interacțiunea dintre indivizi în piața muncii, în viața lor de zi cu zi. Acesta este nivelul asupra căruia se poate interveni prin măsuri legislative și practici concrete, inclusiv prin formarea profesională a femeilor.

Discriminarea structurală

Identificând acest tip de discriminare, respondenții noștri semnalează câteva elemente. În primul rând, lipsa actuală a locurilor de muncă și rezultatul său direct – competiția, care de multe ori devine netransparentă. În al doilea rând, discriminarea este o caracteristică a anumitor domenii de activitate economică, mai degrabă decât a pieței muncii în ansamblul său. Conform acestei percepții, există discriminare în domenii precum industria confecțiilor, comerț, sau construcții, domenii în care sunt angajate

multe persoane la negru, fără contracte de muncă, și în care capacitatea de protecție a angajatului în fața diverselor abuzuri la angajare sau la locul de muncă scade. Legat de nuanțarea anumitor sectoare ale pieței muncii, în județele Prahova și Vrancea ni s-a menționat, de exemplu, că discriminarea în piața muncii există și se formează în urma segregării de gen pe sectoare ocupaționale și economice - menținerea „meseriilor specifice” bărbaților și femeilor. Stereotipurile conform cărora femeile sunt destinate pieței muncii în anumite poziții ajung să structureze piața muncii în modele segregate, cu poziții pentru femei și poziții pentru bărbați, fără șanse de mobilitate profesională. La nivel de practici, foarte răspândită, și semnalată în mai multe județe, este tendința angajatorilor de a le plăti pe femei mai puțin decât pe bărbați, pentru aceeași muncă. În plus, femeile par să aibă mai puține oportunități de promovare decât bărbații. Discriminarea de acest tip derivă direct din modurile în care angajatorii construiesc proceduri de evaluare a competențelor angajaților, în raport cu alte costuriale derulării propriilor afaceri.

Un alt context de discriminare structurală ne-a fost oferit în Constanța, unde discriminarea și blocarea egalității de gen în piața muncii este favorizată de practica formală a concursurilor de angajare care le permite angajatorilor să le dezavantajeze pe femei. În Brăila apare o altă viziune interesantă asupra discriminării. În primul rând, se crede că discriminarea există. În al doilea rând, se consideră că nu se poate face nimic pentru a demonta stereotipurile și practicile discriminatorii pentru că discriminarea este produsul unor relații de inegalitate de gen fixate istoric, transmise eficient de-a lungul a multor generații.

Discriminarea (inter)personală

La acest nivel, au fost menționate prejudecățile despre femei și bărbați care circulă în piața muncii și care stau la baza proceselor de discriminare. La baza comportamentelor și percepțiilor din piața muncii stau însă dinamicile la nivel de familie și gospodărie. Posibilitățile de petrecere a timpului liber în orașele patriarhale, de provincie sunt foarte limitate, iar acest aspect are un impact asupra modului în care familiile își structurează timpul petrecut împreună și în care filtrează și procesează stereotipurile de gen cu care se întâlnesc în viața de zi cu zi. Pe de altă parte, informarea scăzută caracteristică acestor orașe, cât și mediilor rurale din zonele în care am realizat cercetarea și expunerea excesivă la anumite forme de divertisment și informare media conduc la mecanisme de consolidare a prejudecăților de gen.

Aceste prejudecăți, structurate aproximativ de către respondenții noștri, depind în mare parte de cine le folosește și în ce situații. Spre exemplu, în situațiile în care la un moment dat am organizat ateliere de lucru cu participanți majoritari femei, s-au emis percepții, în contextul discuțiilor despre consilierea profesională, conform cărora femeile ar accepta mai repede schimbarea, ar accepta să își schimbe mai ușor meseria, fiind mult mai flexibile decât bărbații.

„Știți ceva? Eu aș investi în bărbați, nu în femei. I-aș chema să le explic cât de importantă este femeia, și pentru ei, și pentru alții”. (Focus grup, atelier Bușteni)

„Am prieteni de familie, mulți, care gândesc fix, sunt bătuți în cuie, chiar și acum, după 10-15 ani de căsnicie și de când ne cunoaștem cu ei. Unii s-au mai schimbat, dar sunt foarte puțini”. (Focus grup, atelier Bușteni)

Acestea sunt mecanisme eficiente prin care prejudecățile sunt consolidate și confirmate și folosite pentru a alimenta practice discriminatorii în piața muncii.

În Teleorman, s-a conturat o altă percepție interesantă a problematicii discriminării. Conform acesteia, discriminarea tinde de multe ori să se reducă la experiența personală. Atâta vreme cât persoana se simte discriminată, ea va tinde să creadă că discriminarea există și că este o problemă în piața muncii. Dacă nu trece prin experiența discriminării, persoana poate să valideze ideea că se poate ca discriminarea să nu existe. Așadar, discriminarea este un proces care trece prin filtrul subiectivității individului. După cum am menționat anterior, reducerea discriminării la dimensiunea individuală prezintă un risc de ocultare a fenomenului de către persoanele în cauză, care pot să considere că nu este vorba despre un fenomen relevant în piața muncii. Cel mai probabil acesta poate să fie inclusiv cazul persoanelor în poziții-cheie care tind să practice discriminarea, dar să nu o perceapă.

O altă situație în care prejudecățile funcționează în direcția facilitării comportamentelor de discriminare inter-personală a fost articulată de alegerea cursurilor în programele de formare profesională. O expresie a discriminării este ușor sesizabilă în modul în care oamenii, și în special șomerii, înțeleg și se arată interesați de participarea în programele de formare. Mulți refuză participarea la anumite cursuri, în timp ce alții acceptă. Cei care refuză recomandările consilierii profesionale sunt, conform respondentei noastre, purtători ai diverselor stereotipuri de gen care funcționează în piața muncii și persoane care nu acceptă să-și schimbe meseria deoarece o meserie sau alta sunt atipice din perspectiva genului pentru ceea ce a fost obișnuit/ă să facă până atunci. O altă formă de discriminare, menționată în județul Brăila, este dată de situația femeilor care nu au și își caută loc de muncă. Dacă reușesc să obțină un loc de muncă, femeile sunt plătite foarte prost și muncesc foarte mult pentru acei bani, iar forma aceasta de feminizare a exploatării la locul de muncă are la bază stereotipuri și discriminări de gen. Experiențele de acest tip sunt determinante pentru atitudini sceptice și pasive din partea acelor femei care renunță să își mai caute locuri de muncă, preferând să se implice exclusiv în activități casnice. În Galați ni s-a specificat că discriminarea are la bază prejudecățile de gen ale angajatorilor la care se adaugă probabil alte prejudecăți legate de productivitate, de muncă, de specificul de activitate al firmei respective etc.

În Tulcea am întâlnit un punct de vedere inedit asupra discriminării, în sensul în care nu doar angajatorii ar fi responsabili de existența discriminării în piața muncii, ci și femeile însele și contextul gospodăresc și familial în care ele sunt integrate și care le pun probleme de disponibilitate și de participare în piața muncii.

„Bărbații nu-și lasă femeile să promoveze și să ajungă mai sus decât ei, mai sus din punct de vedere profesional. De exemplu, noi trebuia să punem într-un post important la Sulina o femeie. Femeia pe care am propus-o, deși inițial a dorit și a intenționat să ocupe postul, a spus că trebuie să refuze pentru că ar avea mari probleme acasă cu soțul odată ce s-ar angaja în postul respectiv. Motivul era că soțul nu poate să accepte că soția lui are un post mai bun decât el și că este mai sus. Nu pot să vă spun cât de supuse sunt femeile acolo, în zona Deltei. Zona aceea este ruptă de lume.” (Interviu, consilier juridic, Galați)

Discriminarea este așadar un proces complex care nu are neapărat la bază o simplă relație cauzală. Discriminarea pare să fie un proces cu cauze multiple. Considerând că femeile ar avea un control variabil asupra propriilor vieți și opțiuni în piața muncii și că nu ar trebui să depindă de validarea bărbaților și partenerilor de viață, este clar că situațiile de discriminare nu se reduc la dinamica a două tabere antagonice: angajatorii persecutori versus femeile victime, ci includ roluri care pot să fie interșanjabile în anumite situații: situații și relații de putere intra-familiale și gospodărești complexe.

Mecanisme de reducere și soluții

Deși s-a vehiculat în timpul colectării datelor în teren că discriminarea ar fi explicabilă prin stereotipuri care nu sunt măsurabile sau prin factori impersonali, cu alte cuvinte că discriminarea ar fi un proces fără actor, fără sursă, noi credem că pentru a reuși să o combatem sau să reducem, trebuie să ne focalizăm asupra discriminării ca practici de zi cu zi, concrete, realizate de persoane cu diverse interese de natură personală sau colectivă. Fără să negăm natura culturală și oarecum deceptivă a discriminării (deceptivă tocmai pentru că nu ar putea să fie niciodată rezolvată ca problemă, dacă ne-am defini-o ca proces strict cultural, cu implicații mult prea profunde și structuri stabile), considerăm totuși că aspectele sociale și economice, concrete, ale discriminării, dezvoltate în interacțiunile zilnice sunt, prin natura lor observabilă, aspecte asupra cărora se poate interveni.

Cercetarea a relevat și faptul că formarea profesională este foarte importantă ca mecanism de combaterea discriminării de gen în piața muncii. Un punct de vedere des vehiculat de respondenții și respondentele noastre ar putea fi sintetizat de fraza următoare:

„Atunci când o femeie nu are nici o calificare, nu are nici o șansă pe piața muncii”.

Se subliniază aici rolul formării care, dincolo de consolidarea de abilități și competențe, contribuie la conștientizarea inegalității de gen și la moduri practice de combatere a practicilor discriminatorii, prin promovarea profesionalismului, a mobilității profesionale și a flexibilității în cariera profesională.



Studiu de caz: forme de discriminare și anti-discriminare a lor la nivel organizațional

Una dintre femeile antreprenor cu care am discutat în cursul colectării datelor a fost proprietara unei firme de panificație și patiserie din Pitești, firmă implicată atât în producție cât și în distribuția produselor, cu puncte de lucru în județul Argeș, atât în mediul rural cât și în mediul urban. Una dintre provocările acestei firme a fost creșterea constantă prin puncte de lucru și prin numărul de angajați, femei și bărbați. Pentru a crește productivitatea și pentru a se promova ca partener în piața județeană de profil, proprietara a avut nevoie de o politică de motivare a personalului și de promovare a resurselor umane. Un caz de promovare în firmă este actuala șefă de tură. Această angajată a plecat în firmă de la poziția de muncitor necalificat. Majoritatea firmelor cu care am vorbit consideră că cea mai disponibilă forță de muncă este dată de muncitorii necalificați. Aceștia, odată angajați, pot să fie formați la locul de muncă și, în funcție de abilitățile și capacitatea personală de a învăța și acumula noi cunoștințe și competențe practice, pot să fie și promovați. Statutul de muncitor necalificat este un bun punct de pornire pentru filtrarea și selecția personalului în firmele pe care le-am întâlnit. Promovarea șefei de tură a fost urmată de o anumită neliniște a personalului masculin, în primul rând cauzată de situația competitivă în care se aflau cu toții la un moment dat. Situația a evoluat în timp pentru că șefa de tură a reușit să se impună în fața subordonaților bărbați și femei.

„Băieții ascultă de ea acum, colaborează bine, deși inițial s-a simțit o schimbare de atitudine odată cu promovarea ei în firmă”.

Nu numai în legătură cu șefa de tură au existat tensiuni în firmă, ci și între angajații femei și bărbați în general.

„Au existat multe conflicte între fete și băieți: se legau de viața personală a fiecăruia, bârfeau, erau răutăcioși”.

Tensiunile care apar în situații de gestionare competitivă a sarcinilor de serviciu au de obicei ca punct de plecare aspecte specifice ale jobului în care sunt implicați angajații, și sunt justificate și menținute prin invocarea stereotipurilor și credințelor de gen.

În firmă, până în prezent, au fost practicate contracte de muncă pentru perioade nedeterminate la angajare. Din cauza instabilității forței de muncă și a dificultății controlului și evaluării angajaților, proprietara consideră însă că ar fi mai potrivit să angajeze personal pe perioade determinate. Raportându-se la experiența din propria firmă, cât și la experiența de interacțiune cu alți angajatori, ea consideră că situațiile conflictuale la locul de muncă, situații care pot conduce la comportamente și practici discriminatorii, pleacă de regulă de la angajați, mai degrabă decât de la angajatori.

În domeniul de activitate în care activează firma ei, majoritatea afacerilor sunt derulate de familii. Femeile însă au o mai mare contribuție în derularea acestor afaceri, comparativ cu partenerii lor bărbați. Cu toate acestea, dacă ar considera raportul dintre femei și bărbați cu care interacționează în activitatea zilnică legată de afacerea ei, majoritatea partenerilor sunt bărbați.

Un motiv de dezamăgire față de angajați este legat de indisponibilitatea acestora în cazurile în care aceștia pleacă în străinătate pentru a se reuni cu membri ai familiilor lor deja plecați sau pentru a pleca singuri, încercându-și norocul. A avut cazuri atât de femei cât și de bărbați care au părăsit firma în acest mod, iar riscul de migrație internațională este unul dintre motivele care o fac să se gândească la contractarea personalului pentru perioade determinate. Plecarea din firmă în acest mod este considerată la nivel de management ca un exemplu de neseriozitate din partea angajaților care nu apreciază măsurile de fidelizare a forței de muncă practicate de firmă.

În activitatea firmei din ultimii ani a angajat pe anumite posturi persoane din familie, rude: o soră, o nepoată. Experiența cu acestea a fost însă dezamăgitoare pentru că a reieșit că persoanele respective aveau o slabă gestiune a locului de muncă și dovedeau lipsă de responsabilitate în general.

„Am angajat și din familie – o soră, o nepoată. Cu nepoata am luat țeapă, am ieșit cu lipsă foarte mare în casă – era vânzătoare. Acolo unde sunt din familie, nu prea merge treaba. Ei se așteaptă să nu facă treabă bună tocmai pentru că sunt rude cu patronul și se consideră avantajați”.

În firmă apar situații în care segregarea de gen este cultivată din cauza unor considerente practice. Agenții de vânzări sunt de obicei bărbați, „femeile nu se potrivesc - este muncă grea, nu îmi place să obosească o femeie, băieții duc marfă cu mașina”. Femeile însă tind să fie angajate vânzătoare și gestionare. A fost cazul unei angajate care a încercat să se ocupe inclusiv ca agent de vânzări, dar „era mai băiețoasă, îi plăcea ca băiat; dar ceilalți agenți nu prea puteau să o accepte, găseau mereu câte ceva de spus despre ea”. Contabilitatea este cea mai potrivită postură pentru o femeie în firma ei. Motivul ar fi că „femeile sunt mai atente, lucrează mai bine în domeniu”.

Două observații pot fi trase din această diviziune de gen a muncii în cadrul firmei. În primul rând, diviziunea astfel creată poartă cu ea riscul de segregare, atâta vreme cât angajatoarea are deja tipificațiile de gen formate și va tinde să angajeze personal conform acestor credințe de gen. În acest mod, vor exista cu mare probabilitate situații în care va respinge candidate care doresc posturi diferite din forma ei, practicând în acest fel discriminare de gen la angajare. Riscul de a menține comportamente discriminatorii în firmă, în relațiile cu angajații și angajatele este de asemenea unul crescut. Pe de altă parte, este de remarcat un aspect pozitiv – aprecierea că postura cea mai potrivită în firmă este de contabilă, o profesie care necesită un nivel mediu și ridicat de calificare. Faptul că acordă șanse femeilor în firmă pentru o poziție importantă din punctul de vedere al calificării și pregătirii, precum cea de contabilă, este un aspect apreciabil pentru angajator care se bazează, în activitatea zilnică, în principal pe munca „masculină” a distribuitorilor.

Pornind de la acest studiu de caz, se observă în primul rând că discriminarea stă la baza unor conflicte generate de situații de competiție între angajați. Dinamica conflictelor de muncă reproduce stereotipurile și prejudecățile din viața de zi cu zi, pe care patronii, managerii și angajații le aduc cu ei la locul de muncă și le activează în situații în care le sunt la îndemână. În al doilea rând, discriminarea are șanse să apară în contextul în care angajatorii își schimbă procedurile de contractare a personalului sau în momentul în care încearcă să găsească soluții general aplicabile la situațiile cu gestiune dificilă, cum ar fi de exemplu, situațiile generate de fluctuațiile forței de muncă sau de migrație a anumitor angajați ai firmei. Contractarea personalului pentru perioade determinate face parte din această arie de intervenție cu potențial discriminatoriu în care angajaților li se acordă prezumția de neseriozitate și risc în relație cu locul de muncă. Pentru a minimiza aceste riscuri și pentru a-și proteja ciclul de producție și distribuție a produselor, în acest caz, angajatorul folosește mecanisme oferite de legislația muncii, mecanisme cu un anumit potențial discriminatoriu. Acesta este un aspect foarte important de subliniat: în multe cazuri, discriminarea care este pusă pe seama angajatorilor pornește de la oportunitățile care le sunt oferite de cadrul legislativ. Cu alte cuvinte, deși există o legislație anti-discriminare, există totuși alte componente legislative aplicabile pieței muncii care susțin și avantajează practicile discriminatorii ale angajatorilor.

Pe de altă parte, studiul de caz prezentat aici conține și o sugestie legată de efectele discriminării, în mod particular despre efectele pe care un anumit tip de discriminare – cea pozitivă - le poate avea asupra firmei în general și a gestiunii vânzărilor. Prin angajarea unor persoane din familie, angajatorul a creat o situație de excepție - posturi vacante nedestinate unei competiții deschise, unui concurs de angajare. Prin practicarea acestei discriminări pozitive având ca scop angajarea în firmă și facilitarea accesului unor membri dezavantajați ai familiei la piața muncii, angajatorul a avut totuși de suferit pierderi, ca urmare a așteptărilor coborâte și a lipsei de profesionalism și de repsonsabilizare a respectivilor angajați.

Un nivel de analiză semnificativ pentru înțelegerea proceselor de discriminare de gen este cel semnalat de respondenții noștri în modurile de funcționare a instituțiilor. Instituțiile ar produce un gen de discriminare bazată pe un criteriu de apartenență politică cu efecte directe asupra altor forme de discriminare care pot să apară în alte sfere de activitate ale acelor instituții, la diverse niveluri ierarhice și în relațiile cu clienții, beneficiarii serviciilor acelor instituții.

„Dacă vrei să implementezi ceva în instituții există întotdeauna o reticență, instituțiile sunt conservatoare; instituțiile sunt medii conflictuale pentru clienții lor dar și pentru proprii angajați; există și excepții, dar în principiu funcționarii sunt agresivi, și asta datorită politizării”. (Interviu, reprezentant instituțional)

Având în vedere că discriminarea este identificabilă la numeroase niveluri ale vieții sociale, fiind incluse atât în viața de zi cu zi a actorilor instituționali sau ne-instituționali din piața muncii, cât și în practicile legislative, de ajustare, cercetarea noastră a relevat faptul că **procesele de discriminare tind să devină un cadru de interpretare general și omniprezent** în descifrarea și înțelegerea situațiilor create la locurile de muncă. Am oferit două situații ipotetice participanților unui focus grup.

Prima situație s-a referit la cazul demisiei unei angajate într-o poziție de top management la o firmă de mărime medie. Cauzele identificate de participanți pentru demisia angajatei au fost următoarele:

- Existența unui job mai bine plătit în altă parte
- Nemulțumirea cu rutina zilnică de la serviciu
- Un conflict de durată între membrii echipei, cu potențial discriminatoriu pe termen lung
- O situație familială deosebită
- Incapacitatea de a mai suporta atmosfera de la serviciu
- Atitudinea autoritară a șefului care o solicită prea mult în sarcini care depășesc cerințele din fișa de post.

Dintre aceste posibilități, mai multe dintre ele sunt concretizate în situații ipotetice cu potențial discriminatoriu. O situație similară a răspunsurilor a fost dată de un alt context propus participanților spre interpretare. O femeie relativ recent angajată într-o firmă este chemată des în biroul șefului său. Angajata are un coleg de birou, bărbat, care însă nu este chemat atât de des în biroul șefului. Întrebarea a privit motivele posibile pentru aceste solicitări repetate. Răspunsurile date au vizat următoarele variante:

- Favoruri sexuale
- Angajata dorește să se implice mai mult
- Este chemată să i se ofere atribuții suplimentare
- Nu s-a integrat suficient de bine la serviciu
- Nu își realizează sarcinile în același ritm cu colegii bărbați
- Este chemată pentru a i se solicita informații suplimentare
- Femeia este mult mai docilă decât bărbatul și i se dă mai mult de muncă pentru că este mai ușor de controlat și manipulat
- Femeia este mai bine pregătită și din această cauză i se dă mai mult de lucru
- Șeful vrea să facă o alegere între ea și el
- Bărbatul a fost mai ferm, a spus că nu vrea să plece de acolo, nu vrea relocare, nu vrea promovare, în timp ce femeia a acceptat să negocieze
- Bărbatul este doar un executant și atât, unul nu prea bun, și nu este rezistent la stres

În majoritatea situațiilor folosite pentru a justifica vizitele angajatei în biroul șefului, participantele au identificat situații de discriminare. Interesant însă este că majoritatea lor sunt acceptate într-o mare măsură de către angajată, care apare ca fiind mai profesionistă și mai ambițioasă decât colegul său bărbat, dar în același timp mai manipulabilă, șantajabilă și mai ușor de exploatat decât șef. Într-o altă variantă, femeia este considerată inferioară colegului bărbat din punctul de vedere al prestației la locul de muncă și din acest motiv șeful încearcă să înțeleagă care este problema ei în a se adapta la un presupus standard de muncă și performanță masculin. Ambele tipuri de situații ipotetice descrise de variantele de mai sus conțin puternice referințe la comportamente discriminatorii ale angajatorilor față de angajați, cât și o dinamică implicită a discriminării între colegi femei și bărbați în relațiile de muncă și competiție. În plus, situațiile descrise de către participanți sunt foarte relevante în măsura în care par să fie inspirate de propria experiență sau a altora, la diverse locuri de muncă. Discuțiile care au urmat după prezentarea acestor situații ipotetice ne confirmă acest aspect. Menționăm că participantele la discuții veneau atât din mediul privat cât și din mediul public.

„Vreți să vă spun cât de des sunt eu chemată la șef? De multe ori, și de multe ori mi s-a forțat mâna să semnez contracte când contractantul avea foarte multe datorii, de exemplu”.

„Câteodată (șeful) te cheamă să te felicite. Eu de multe ori nu accept cu inima deschisă aceste felicitări, mă gândesc că mi se pregătește altceva. Te mai sună DNA-ul și îți zice că colegul de lângă tine are probleme și este cercetat...”

În cazurile în care persoanele implicate în piața muncii sesizează discriminarea și o analizează, concepțiile despre discriminare folosite în viața de zi cu zi tind să fie încadrate și interpretate în dinamici de fenomene largi și aparent fără legătură cu discriminarea. Așa cum am văzut în problematica expusă anterior, aparenta promovare la locul de muncă, situația de avansare profesională, este de multe ori interpretabilă cu suspiciune, prin prisma unor așteptări discriminatorii (creșterea abuzivă a sarcinilor de muncă). Legat de acest aspect al problematicii mai largi a fenomenelor cărora discriminarea le este subsumată, putem distinge între **discriminarea directă** și **discriminarea indirectă**, cu mențiunea că cel mai des întâlnită este cea indirectă.

Mergând mai departe în direcția înțelegerii modului în care discriminarea este definită în viața de zi cu zi, este relevantă prezentarea unor exerciții de asociere cu termenul de discriminare, exerciții pe care le-am propus respondenților noștri în diverse faze ale colectării datelor. Astfel, discriminarea a fost imediat asociată cu următorii termeni:

- Ilegalitate (discriminarea conține puternice conotații punitive legislative prin existența anti-discriminării)
- Luptă (discriminarea este o situație în care persoana discriminată este forțată să valideze și să se confrunte cu consecințele impunerii unui standard de comportament exterior ei care devine o referință în evaluarea sa prezentă și ulterioară de către alții)
- Inevitabilitate (nu se poate face mai nimic pentru a evita situațiile de discriminare sau de a le reduce frecvența)
- Permanență, durată (discriminarea nu ține de un moment anume în experiența individului, ci de o situație care definește interacțiunile sale pe termen lung)

O altă discuție care a apărut în contextul colectării datelor calitative s-a referit la locațiile pieței muncii în care ar fi concentrată într-o măsură mai mare discriminarea, comparativ cu altele. O parte a respondenților au creditat ideea că discriminarea este mai frecvent și mai intens întâlnită în mediul privat, în timp ce alții au exprimat opinia conform căreia discriminarea este mai degrabă întâlnită în mediul public, în instituțiile statului. Încercările de a localiza discriminarea în diverse categorii ale pieței muncii ne-au facilitat o conexiune directă cu o altă variabilă a pieței muncii semnificativă pentru această perioadă – criza economică.

„Când statul are posturile blocate - situația de acum, discriminarea în instituțiile de stat este mai mare. Și așa se și întâmplă”. (Focus grup, reprezentant instituție, Buzău)

„Nu am fost niciodată discriminată, dar cred că în mediul privat este mai mare discriminarea”. (Focus grup, reprezentant instituție, Bușteni)

Discriminarea ar fi mai prezentă în mediul public din cauzacrizei economice care a antrenat restructurări și reduceri de personal în multe dintre instituții și care, mai departe, au generat situații de competiție și de evaluare subiectivă negativă a distribuirii sarcinilor de muncă. În condițiile penuriei de personal, munca în instituții este distribuită inegal, aspect care are la bază tratamentul diferențiat și discriminatoriu în relație cu angajații, unii dintre ei fiind defavorizați. Discriminarea ar fi mai prezentă în mediul privat din cauzaspațiului mai larg de manevră pe care angajatorii îl au în organizarea concursurilor de angajare, în stabilirea procedurilor de lucru la locul de muncă, în tratamentul diferențiat al angajaților. În condițiile crizei și perioadei post-criză economică, angajatorii au înregistrat competitivitate mai ridicată pentru un număr mai redus de posturi vacante. Această lipsă de transparență, plus vulnerabilizarea inerentă a personalului prin opțiunea muncii la negru sau prin practicile de salarizare schimbate sub pretextul crizei economice au făcut ca percepția discriminării să fie localizată mai ales în mediul privat.

În situația în care instituțiile statului sunt văzute ca locații strategice pentru perpetuarea și dezvoltarea practicilor discriminatorii ne confruntăm cu o dificultate logică în funcționarea anti-discriminării și a implementării egalității de gen. Discriminarea în instituțiile publice este de natură să antagonizeze cu scopurile declarate ale acestor instituții de a combate discriminarea și de a facilita implementarea practicilor de egalitate de gen. Este important de reținut această percepție care descrie aparatul instituțional subminat în obiectivele sale prin propriile practici de zi cu zi, la nivel organizațional, pentru că se constituie într-un risc în implementarea practicilor egalitare de care este bine să se țină cont.

„Să punem într-o zi bărbatul să fie femeie, și invers!” Egalitatea de gen

În mod similar termenului de discriminare, egalitatea de șanse este o altă noțiune cu puternică referință formală, cu o existență în egală măsură legislativă și socială. Egalitatea de șanse, deși pornește de la un cadru legislativ actualizat și relativ fix, intervine în viața de zi cu zi și este reconstruită permanent prin schimbarea anumitor înțelesuri și semnificații atribuite în cursul interacțiunii zilnice în piața muncii. Ilustrăm aici dimensiunea de construct social a egalității de gen printr-o intervenție simplă a unui participant dintr-un focus grup.

*„Uite ce s-a întâmplat în jocul de rol: candidata cerea egalitate de șanse fără să ofere în schimb profesionalism”.
(Focus grup, atelier Bușteni)*

În această observație, care este de natură critică implicată la adresa conceptului de egalitate de șanse (și de gen), participantul sugerează că egalitatea de șanse:

- Prezintă riscul de a deveni un instrument de manipulare a situațiilor de interviu de angajare de către candidații la anumite posturi,
- Este mai degrabă într-o relație mutual exclusivă cu profesionalismul și competențele din piața muncii.

Prin aceste semnificații atribuite conceptului de egalitate într-o situație de angajare, în care a existat percepția unei inegalități inițiale, egalitatea de gen devine mai mult decât o simplă categorie legislativă. Este deja un construct care primește semnificații sociale suplimentare și se adresează unui context social mai larg.

Distanța pe care egalitatea de gen o adoptă față de realitatea legislativă, formală, pleacă de la o altă observație a respondenților noștri, conform cărora egalitatea este înțeleasă ca:

- o atribuție suplimentară a instituțiilor publice,
- mai degrabă o activitate formală,
- fără rezultate.

Aceste riscuri identificate de respondenți în modul de funcționare a aparatului instituțional de implementare a egalității de gen sunt cu atât mai actuale cu cât instituția care era integral responsabilizată cu egalitatea de șanse a fost desființată în 2009.

*„Desființarea Agenției Naționale de Egalitate de Șanse, în 2009 este un minus; era mult mai bine când era agenția, existau reprezentanți județeni, aveau influență, făceau acțiuni, era o activitate mai legată pe acest domeniu. A fost preluată de Agenția de Prestații Sociale. Sunt membru al Comisiei de egalitate de șanse (COJES) de la mine din județ și nu s-a mai întrunit de un an de zile. Fiecare dintre funcționarii publici care se ocupă în prezent cu egalitatea de șanse are multe alte atribuții și nu se ocupă, nu au timp să se ocupe de această problemă la nivelul județului. Egalitatea de șanse poate fi promovată tot timpul, 24 din 24, informal, între prieteni, cunoștințe”.
(Focus grup, atelier Bușteni)*

O puternică referință în construcția socială a egalității de gen, amintită de respondenții noștri, este perioada socialistă, anterioară anului 1989. Însuși termenul de egalitate, au menționat respondenții, rezonază foarte mult cu idealurile și conceptele socialiste, de omogenizare a clasei muncitoare și de încorporare treptată a celorlalte clase în clasa muncitoare, în cadrul căruia identitățile și rolurile de gen dispar, fiind asimilate conceptului de „proletar”.

„Înainte de 1989, egalitatea era forțată”.
 „Acum nu există egalitate, atunci însă exista”.
 „Ne plafonau pe toți, eram niște roboței”.
 „Nu eram egali deloc; și atunci, ca și acum,unii o duceau mult mai bine decât alții”.
 (Focus grup, atelier Bușteni)

Conform discuțiilor generate în jurul subiectului, ne-a fost revelată percepția că egalitatea nu este în mod necesar dezirabilă, datorită faptului că implică omogenizare, mecanizare și rutinizare a activităților de zi cu zi, și anonimitate (sunt validate acțiunile sociale fără evidențierea autorului). De asemenea, dincolo de aspectul ideatic al egalității în socialism, perioada anterioară anului 1990 nu a făcut în fapt mari progrese în domeniul egalizării relațiilor de gen, mai degrabă contribuind în schimb la consolidarea modelelor de piață a muncii segregată și de menținere a unei ordini sociale patriarhale, atât la nivelul gospodăriilor cât și în piața muncii. Această percepție este cauzată, firește, și de lipsa de legitimitate a regimurilor socialiste care au culminat cu penuria generalizată din anii 1980, în care conceptele de egalitate își pierduseră mult din suportul social. Cu toate acestea, nevoia de egalitate în relațiile de gen este percepută ca atare în prezent, de către respondenții noștri, sub forma simetriilor de statut în piața muncii, între femei și bărbați.

Produsul final – constructul social al egalității de gen - ca și în cazul discriminării, este o referință adaptată diverselor situații în care actorii pieței muncii simt nevoia de egalitate de gen. Plecând de la premisa că aceste nevoi de egalitate sunt diferite de la un context la altul, se impune observația că mijloacele prin care respondenții noștri propun implementarea egalității de gen sunt foarte diferite și, uneori, paradoxal ne-egalitare, în special prin mecanismele de promovare agresivă a femeii sau prin măsurile autoritare propuse de anumiți respondenți pentru incriminarea practicilor inegalitare sau a discriminării. Pornind de la discuțiile asupra rolurilor subordonate pe care femeile tind să le aibă în piața muncii, respondentele noastre ne-au indicat diverse modalități în care egalitatea de gen ar putea să fie asigurată într-o măsură mai mare și pentru a combate/înlocui practicile discriminatorii. În culisele acestor modalități de adresare a problemei, stau diverse situații centrate pe (in)egalitatea de gen din viața socială și din piața muncii, sau contexte de discriminare și de nerecunoaștere a statuturilor egale ale femeilor și bărbaților.



Figura 32. Mecanisme de egalizare a relațiilor de gen în piața muncii

Pornind de la diagrama de mai sus, indicată de procesarea punctelor de vedere ale respondentelor și respondenților noștri, o strategie de egalizare a relațiilor de gen în piața muncii ar trebui să ia în considerare mai multe aspecte, concomitent.

În primul rând, este vorba despre mecanismul promovării. Acesta ar trebui să fie conceput din trei perspective:

- Promovare a egalizării relațiilor de gen pentru femei,
- Promovare a egalizării relațiilor de gen pentru bărbați,
- Sublinierea avantajelor pe care și unii, și alții le au în urma demersurilor de promovare

În al doilea rând, este vorba despre obiectul egalizării. Ce anume se dorește a fi egalizat sau compatibilizat? Din acest punct de vedere, egalizarea de gen ar trebui să fie concepută astfel încât să faciliteze:

- conștientizarea statutului egal între femei și bărbați, care implică, între altele, renunțarea la un standard masculin de referință pentru integrarea în piața muncii,
- conștientizarea unor arii strategice de competență în cadrul cărora femeile și bărbații ar putea să coopereze în piața muncii, și în alte aspecte ale vieții sociale.

Alți respondenți au apreciat că egalizarea de gen și acțiunile de promovare ar implica identificarea de roluri și atribute în care femeile excelează într-o mai mare măsură decât bărbații. Cu alte cuvinte, conform acestor respondenți, femeile ar trebui să fie promovate mult mai mult decât conceptul restrâns de egalitate de gen. Printre aceste roluri și atribute, au fost menționate: profesionalismul (bazat pe percepția că femeile sunt, de multe ori, în piața muncii, mai ambițioase și cu intenții mai bine articulate de promovare, comparativ cu bărbații), emanciparea (profesională, socială), rolul de mamă, puterea, caracterul întreprinzător, proactiv și creativ (contrastat cu conservatorismul și tendința de plafonare a bărbaților), independența, rolul decizional și politic al femeilor, pornind de la observația ca de multe ori femeile au o vocație mult mai bine articulată în aceste domenii decât bărbații. Conform acestei percepții, egalitatea de gen ar trebui să pună accent pe diferențierea de gen și să se folosească de ingredientul inegalității de gen pe care și-o ia ca punct de reper în construirea proiectului de transformare socială.

După identificarea unui set de mecanisme generale posibile, o altă dimensiune importantă a egalizării relațiilor de gen este dată de actorii posibili care ar putea să implementeze cât și o serie de mecanisme adaptate la sferele de activitate specifice fiecărui actor identificat. Cine să realizeze această egalizare a relațiilor de gen? În ce contexte apar situațiile de inegalitate/care sunt motivele pentru care un actor este de preferat acestui tip de intervenție? Prin ce mijloace specifice s-ar putea realiza această intervenție? La aceste întrebări încercăm să răspundă tabelul următor. Menționăm că, în general, percepțiile respondenților noștri au avut tendința să singularizeze și să exclusivizeze unul sau altul dintre actorii specificați, neinsistând pe dimensiunea colaborării dintre stat și ONG-uri, de exemplu, sau dintre stat și angajatori.

Cine?	De ce?	Cum?
Statul	„politicul are puterea să asigure egalitate de șanse sau să mențină inegalitatea” capacitate birocratică de organizare	instituție separată sau la ANOFM, sau ITM (Ministerul Muncii)
ONG-urile	pot să înlocuiască statul fiind beneficiare ale unor scheme de finanțare mai flexibile, bazându-se pe moduri de lucru mai focalizate	acțiuni de conștientizare și promovare, jocuri de rol în școli, în firme, la sediile angajatorilor, în instituții publice centre de consiliere profesională personalizată și de educare a angajatorilor, femeilor și bărbaților
Angajatorii	segregarea ocupațională și profesională de gen, principal obstacol al egalității de gen, pornește în primul rând de la preferințele angajatorilor inegalitatea de gen este generată de „nepotisme”, practici de salarizare inegală, program de lucru diferențiat	colaborare mai strânsă între angajatori, stat și furnizorii de formare profesională
Bărbații și femeile	„multe persoane acceptă salariu minim pe economie sau muncesc chiar pentru mai puțin” „femeile sunt prea supuse, mai ales în familiile sărace, cu violență domestică” – „familia este foarte importantă, de acolo pleacă inegalitățile în general” „bărbații sunt în general frustrați de egalitatea de șanse: preferă să știe că femeia este puțin inferioară lor, asta îi face să se simtă confortabil”	implicare în programe de formare profesională

Tabel 9. Mecanisme de egalizare a relațiilor de gen în piața muncii

Dincolo de datele calitative, introducem în continuare un capitol pentru a descrie percepțiile populației studiate prin chestionar despre discriminare și (in)egalitate de gen.

Percepțiile grupului țintă privind discriminarea pe piața muncii

La nivelul populației chestionate se observă o preponderență a evaluării pieței muncii ca oferind șanse inegale femeilor și bărbaților (54.6%). Cu toate acestea, nu se poate vorbi despre o opinie generalizată a existenței acestor inegalități; există un procent destul de mare (36.3%) care consideră că șansele sunt oferite în mod egal tuturor indivizilor fără a se face vreo distincție de gen. Există, de asemenea, și o diferențiere la nivel regional, respondenții din Regiunea Sud-Est fiind mai înclinați să aprecieze piața muncii ca fiind una inegală în raport cu cei din Regiunea Sud-Muntenia. O distincție similară se menține și la nivelul grupelor de vârstă, unde intervalul 25-36 ani consideră în valori semnificativ mai mici decât intervalele 16-25 ani și 37-45 ani, că piața muncii este una lipsită de discriminări de gen. De asemenea, se observă o diferență de percepție a pieței muncii și în funcție de mediul de rezidență: persoanele din mediul rural consideră în valori semnificativ mai mici că piața muncii este una egalitară.

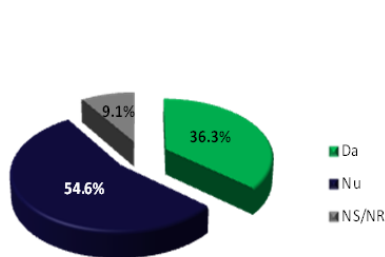


Figura 33. Există șanse egale între femei și bărbați pe piața muncii? (Total eșantion)



Figura 34. Există șanse egale între femei și bărbați pe piața muncii? (Segmentare regiune)

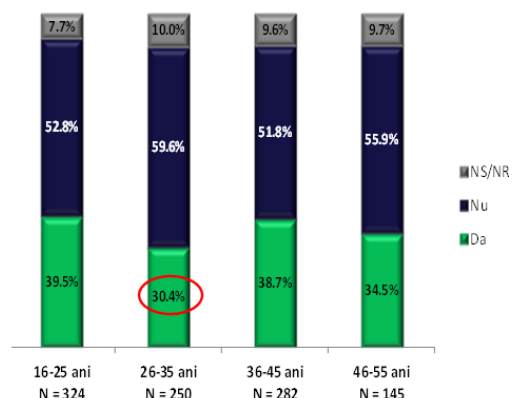


Figura 35. Există șanse egale între femei și bărbați pe piața muncii? (Segmentare grupe de vârstă)

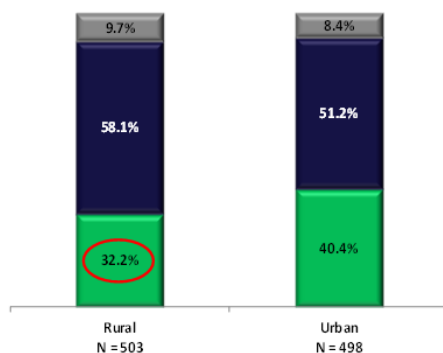


Figura 36. Există șanse egale între femei și bărbați pe piața muncii? (Segmentare mediu de rezidență)

Deși piața muncii este evaluată ca fiind marcată de inegalități de șanse între femei și bărbați, nu sunt definiți în mod ferm actorii responsabili pentru aceste inegalități. Astfel, atât bărbații cât și femeile, atât angajatorii cât și angajații, atât instituțiile publice cât și societatea în general sunt responsabili pentru producerea acestor inegalități (procente semnificativ mai mari pentru varianta „ambele” pentru toate cele 3 tipologii de actori sociali). Următoarele categorii considerate ca fiind responsabile de aceste inegalități de șanse sunt bărbații, angajatorii și societatea în general.

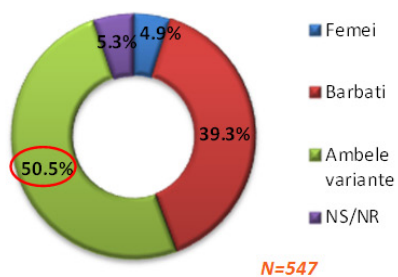


Figura 37. Sursa inegalităților de șanse Bărbați vs. Femei

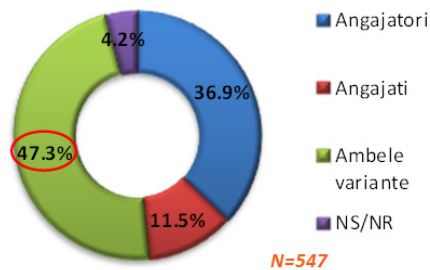


Figura 38. Sursa inegalităților de șanse Angajați vs. Angajatori

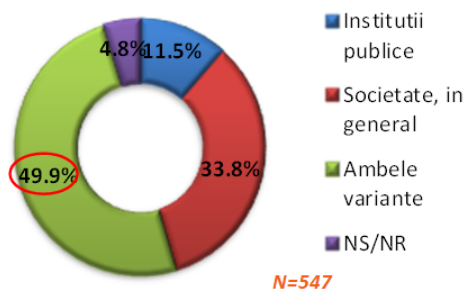


Figura 39. Sursa inegalităților de șanse Instituții publice vs. Societate în general

La nivel regional, situația se menține similară numai pentru regiunea Sud Est, pentru regiunea Sud Muntenia neînregistrându-se o diferență semnificativă între a considera „ambele” categorii responsabile, respectiv a considera responsabili „bărbații”, „angajatorii”, „societatea în general”. Mai mult, „bărbații” și „angajatorii” sunt considerați de cei din regiunea Sud Muntenia ca fiind mai responsabili de inegalitățile produse pe piața muncii decât cei din regiunea Sud Est. Sub aspectul vârstei nu se înregistrează o diferențiere a modului în care sunt evaluați cei responsabili de inegalitățile sociale produse pe piața muncii, pe fiecare grupă de vârstă în parte menținându-se pattern-ul identificat: atât femeile cât și bărbații, atât angajatorii cât și angajații, atât instituțiile publice cât și societatea în general. La nivelul mediului de rezidență, se poate observa faptul că cei din mediul urban consideră într-o măsură mai mare că „bărbații” sunt responsabili de producerea inegalităților sociale pe piața muncii decât o fac cei din mediul rural.

În baza segmentelor atitudinale identificate, se poate observa că cei cu o atitudine predominantă de valorizare a căsătoriei consideră într-o măsură mult mai mică decât celelalte segmente că piața muncii este marcată de inegalități. Tot aceștia sunt cei care au tendința de a considera mai responsabili „angajatorii” de aceste inegalități, decât o fac cei care valorizează independența și cei care văd căsătoria mai degrabă ca o datorie, lipsită de un fundament sentimental. În același timp, tot aceștia consideră „societatea în general” mult mai responsabilă decât o fac toate celelalte segmente atitudinale.

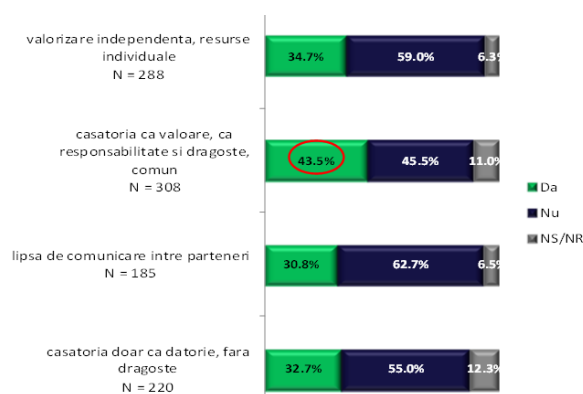


Figura 40. Există șanse egale între femei și bărbați pe piața muncii? (Segmente atitudinale)

Sub aspectul tipului de gospodărie nu se observă diferențe foarte mari între diferitele tipuri de gospodării și evaluarea pieței muncii din punctul de vedere al șanselor pe care le acordă indivizilor. Doar cei necăsătoriți care locuiesc cu părinții, spre deosebire de cei căsătoriți cu doi copii sau mai mulți, consideră într-o măsură mai mare că piața muncii este una a inegalităților și că „bărbații” sunt mai responsabili de aceste inegalități. Tot cei necăsătoriți consideră într-o măsură mai mare responsabilă și „societatea în general”, decât o fac cei căsătoriți cu un copil și fără alte persoane în gospodărie.

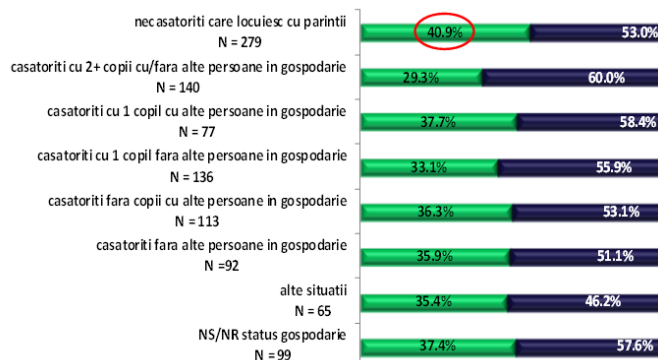


Figura 41. Există șanse egale între femei și bărbați pe piața muncii? (Segmentare tip de gospodărie)

Femeile, prin raportare la alte femei, nu manifestă comportamente discriminatorii, indiferent de gradul de apropiere asociat rolului pe care l-ar putea avea (colegă de serviciu, vecină, prietenă), nu există variație semnificativă între roluri, asociată în același timp cu valori ridicate de acceptare (91.2%, 88.2%, respectiv 93.1%). Situația este similară și în cazul bărbaților, singura diferență se înregistrează la nivelul rolului de prieten/ă, femeile fiind preferate într-o măsură mai mare (situație normală, dată fiind structura eșantionului-exclusiv feminin). La nivel regional, femeile sunt acceptate mai mult în rolul de colege de serviciu în regiunea Sud Muntenia, unde în același timp, bărbații sunt mai puțin acceptați în rolul de prieteni decât în regiunea Sud Est.

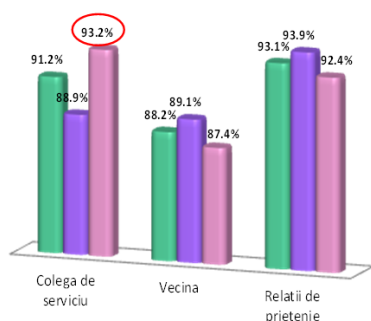


Figura 42. Distanța socială femei

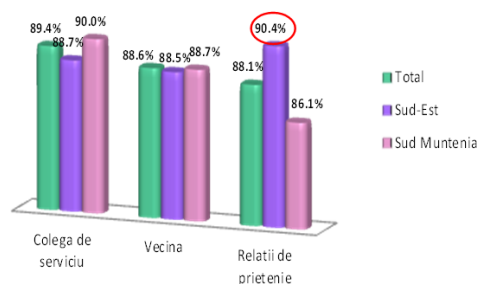


Figura 43. Distanța socială bărbați

În raport cu persoanele de etnie romă, se trasează într-un mod ceva mai clar o atitudine discriminatorie, prin descreșterea continuă, semnificativă a gradului de acceptare pe măsură ce distanța socială scade, de la coleg de serviciu la prieten. Astfel, dacă 61.3% dintre respondenți ar fi de acord să aibă coleg de muncă o persoană de etnie romă, doar 41.3% dintre aceștia ar fi dispuși să aibă și o relație de prietenie, fără a se înregistra diferențe la nivel regional. Minoritățile sexuale prezintă un grad mai mic de acceptare decât cel al persoanelor de etnie romă, în special pentru rolul de coleg de serviciu (53.1%, respectiv 61.3%). Spre deosebire de persoanele de etnie romă unde gradul de acceptare este invers proporțional cu distanța socială, în cazul minorităților sexuale nu se fac diferențe prea mari pentru rolurile de coleg de serviciu și vecin. Reducerea gradului de acceptare se înregistrează în momentul în care relația de interacțiune se realizează în cadrul unui grup primar care presupune și împărtășirea de valori, norme comune (relații de prietenie).

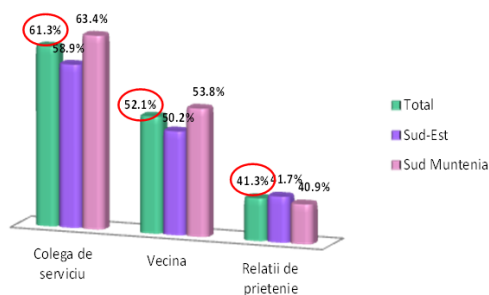


Figura 44. Distanța socială persoane de etnie romă

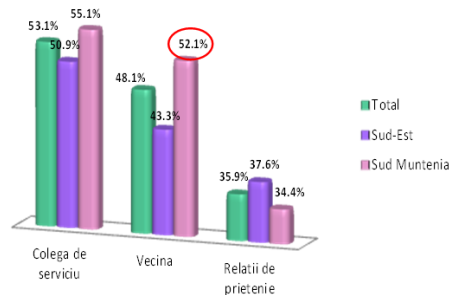


Figura 45. Distanța socială membri ai unor minorități sexuale

În cazul minorităților religioase se observă o percepție diferită în funcție de regiune. Astfel, regiunea Sud-Muntenia prezintă un grad mai mare de acceptare a minorităților religioase ca „vecin” sau „coleg de serviciu” decât regiunea Sud Est. La nivelul rolurilor de „vecin” și „prieten” se observă o toleranță mai mare pentru persoanele care fac parte din cadrul unor minorități religioase decât pentru cele din cadrul unor minorități sexuale.

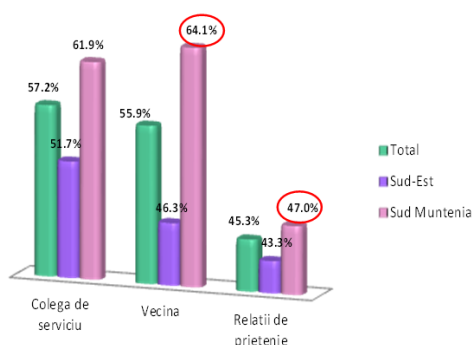


Figura 46. Distanța socială membri ai unor minorități religioase

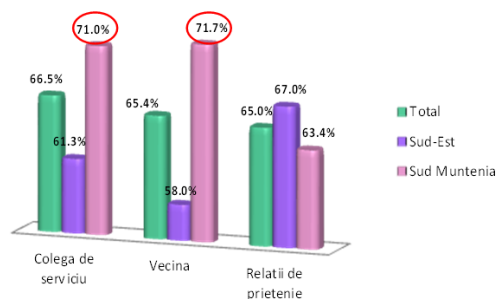


Figura 47. Distanța socială fumători

Similar cu proporția de acceptare a minorităților religioase, fumătorii sunt mai tolerați în regiunea Sud Muntenia decât în regiunea Sud Est. Gradul de acceptare al fumătorilor se menține relativ constant indiferent de distanța socială (rolul cu care sunt asociați), ceea ce îi face o categorie mai puțin sensibilă actelor de discriminare, cum sunt de exemplu romii.

Sub aspectul categoriilor de vârstă (tineri/vârstnici) se observă din nou un grad mai mare de acceptabilitate din partea celor din regiunea Sud Muntenia; o proporție mai mare ar fi de acord să fie „vecin” cu un tânăr/vârstnic, și „coleg” cu un tânăr, în procente semnificativ mai mari decât o fac cei din regiunea Sud Est. De asemenea, se observă o descreștere semnificativă a procentului celor care ar fi de acord să aibă „relații de prietenie” cu un vârstnic, însă acest aspect nu punctează în mod clar o tendință de discriminare a vârstnicilor, ci se datorează în mare parte tipologiei populației chestionate (persoane cu vârsta între 16-55 ani). Pentru persoanele cu vederi politice diferite se poate observa o proporție mai mare de acceptabilitate în regiunea Sud Est în ceea ce privește relațiile de prietenie, per total menținându-se relativ constant gradul de toleranță, indiferent de distanța socială.

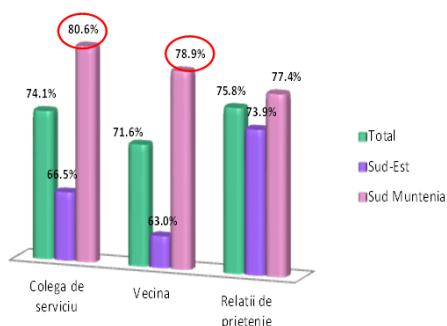


Figura 48. Distanța socială tineri

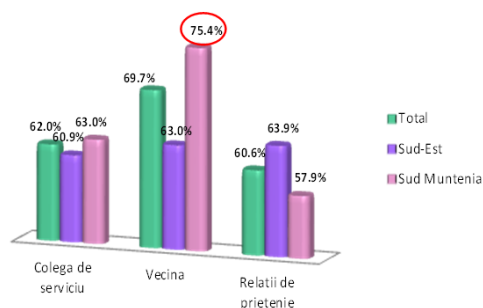


Figura 49. Distanța socială vârstnici

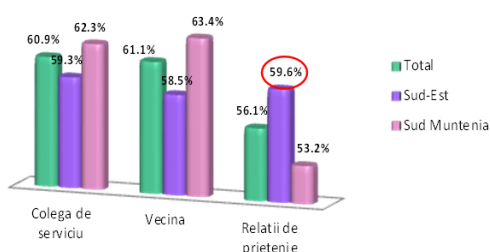


Figura 50. Distanța socială persoane cu vederi politice diferite

Gradul de acceptabilitate al unei categorii de persoane se poate observa cel mai ușor în raport cu roluri care reduc cât mai mult distanța socială, în cazul de față rolul de prieten. Astfel, poziționarea diverselor categorii în funcție de acest rol poate da o măsură a gradului de discriminare la care este supusă categoria respectivă, cel puțin la nivel de atitudine exprimată. Din acest punct de vedere, și luând în același timp în considerare și constituția eșantionului (femei 16-55 ani), femeile sunt categoria cel mai puțin discriminată, urmată de bărbați și tineri. La polul opus, membrii minorităților sexuale și persoanele de etnie romă apar ca fiind cele mai discriminate categorii.

Categorie	Proporție acord
Femei	93.1%
Bărbați	88.1%
Tineri	75.8%
Fumători	65.0%
Vârșnici	60.6%
Persoane cu vederi politice diferite	56.1%
Membri ai unor minorități religioase	45.3%
Persoane de etnie romă	41.3%
Membri ai unor minorități sexuale	35.9%

Tabel 10. Distribuție acord de a avea relații de prietenie

Clasificarea se menține și în momentul în care distanța socială ajunge să fie minimă-partener de viață: fumătorii sunt în continuare cel mai puțin discriminați, urmați de persoanele cu vederi politice diferite, persoanele de etnie romă și membrii comunităților religioase ocupând ultimele poziții. Deși în aparență romii par mai puțin discriminați, diferența procentuală dintre aceștia și membrii comunităților religioase este una nesemnificativă, cu alte cuvinte nu există o diferență de rang între acestea. Regiunea Sud Muntenia este marcată din nou de valențe mai puțin discriminatorii decât regiunea Sud Est, în cazul partenerului de viață există o proporție mai mare de toleranță în raport cu membrii comunităților religioase.

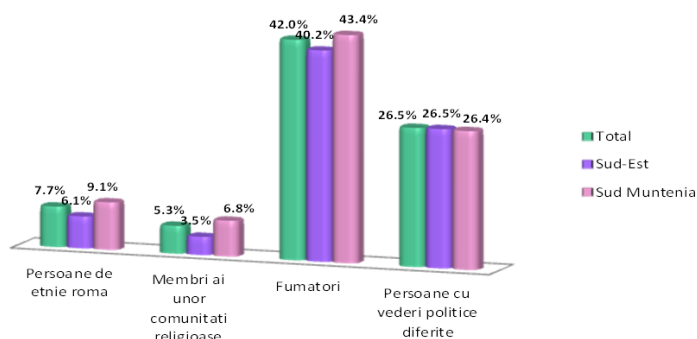


Figura 51. Distanța socială partener de viață

6.2 Formarea profesională

După cum ne-am propus la nivelul obiectivelor acestei cercetări, ne interesează problematica discriminării de a egalității gen în piața muncii în relație cu programele de formare profesională. În continuare tratăm pe larg tema formării profesionale și o integrăm cu cea a egalității de gen în piața muncii pentru a face legătura cu componente mai degrabă de ordin practic ale implementării proiectului „Promovează femeia”.

Formarea profesională propune de obicei schimbarea meseriilor și profesiilor șomerilor astfel încât să corespundă mai bine cererilor de personal ale angajatorilor. Organizarea de cursuri de formare profesională este un proces laborios care presupune recrutarea subiecților de formare, a cursanților, care sunt de multe ori dificil de identificat și de inclus în listele de participanți ale cursurilor. În plus, formarea, după cum reiese din datele noastre, este un proces care, la nivel individual trebuie analizat nu doar în funcție de cererea și oferta prezentă în piața muncii, care oricum reprezintă indicatori greu identificabili chiar de către instituțiile care intermediază și furnizează formare profesională, ci și în funcție de experiențele profesionale din trecut, de succesiunea de statusuri socio-profesionale și ocupaționale, de așteptările, aspirațiile și speranțele pentru viitor. Formarea profesională este considerată de către instituțiile care o organizează ca indicativă pentru dorința și intenția de a se integra în piața muncii. Procesul este însă în dificultate în contextul în care: 1) serviciile sociale sunt acordate într-o manieră pasivă (referindu-ne aici la măsurile pasive de protecție socială), care demotivează munca, și în care 2) programele de formare profesională tind să fie tratate într-o manieră formală de către beneficiarii ei (angajatori și prospectivi angajați) astfel încât persoanele care ajung să se formeze de multe ori nu ajung să practice meseriile respective.

Pentru multe persoane de diverse vârste, acest proces de integrare diferită în piața muncii la un moment dat este unul dificil, acceptat și asumat într-o măsură variabilă. Principalele dificultăți ale formării profesionale menționate de respondenții noștri au fost:

- faptul că șomerii, persoanele cărora programele de formare li se adresează, sunt conservatori și refractari la reconversie profesională;
- faptul că acumularea de cunoștințe și/sau abilități, competențe este percepută ambiguu, mulți considerând că aceste procese nu au o finalitate practică în obținerea unui loc de muncă sau în profesionalizare.

Pe de altă parte, principalele contribuții pozitive ale formării, la nivel personal-individual, sunt:

- faptul că formarea profesională este un proces general de instruire, „care pentru mulți contează” (cu referire la persoanele cu pregătire și școlarizare modestă)
- faptul că poate să ajute persoanele în găsirea unui loc de muncă
- faptul că poate să faciliteze promovarea personalului pe poziții superioare ale ierarhiilor firmelor și este luată în considerare în schemele de salarizare în firmele axate pe producție industrială
- faptul că, în special dacă este vorba despre cursuri cu componente practice, pot să constituie etape necesare de experiență de muncă
- faptul că reprezintă o oportunitate de socializare și învățare a unor abilități în general folositoare în situații de viață
- faptul că validează și instituționalizează cunoștințe și abilități obținute informal.

O componentă foarte importantă a cursurilor de formare profesională, menționată de angajatori și de femei și bărbați care își caută loc de muncă, este diploma. Menționate mult mai des decât competențele și abilitățile acumulate, diplomele de formare tind să fie foarte importante ca termeni de eligibilitate încă de la începutul proceselor de recrutare, fiind solicitate

În componența dosarelor de înscriere la concursuri de angajare. Modurile în care prezența sau absența diplomelor contează în procesele de angajare sunt însă diverse. Angajatorii tind să se folosească de absența diplomelor de formare ca pretext de a nu angaja o persoană, în timp ce, pe de altă parte, sunt foarte multe situații în care angajatorii pretind că experiența este mai importantă decât orice diplomă. Diplomele de formare profesională și modul lor de interpretare în procesele de selecție a personalului prezintă riscul ca formarea profesională să devină redundantă, atât pentru angajatori, cât și pentru candidați.

În plus, conform datelor colectate, considerăm că formarea profesională contribuie într-o oarecare măsură la segregarea pieței muncii prin faptul că adresează anumite cursuri bărbaților și altele femeilor, neîncercând să provoace sau să schimbe modelele de inserție profesională de gen în piața muncii.

Formarea profesională este discutabilă și dintr-un alt punct de vedere: pentru faptul că formează personal pentru activități specifice, în timp ce angajatorii sunt de multe ori interesați de muncitori necalificați sau de persoane multifuncționale, gata să depășească atribuțiile specificate în fișele de post. Dintr-o serie de motive, formarea profesională tinde să fie irelevantă pentru anumiți angajatori, chiar dacă, într-un plan personal, ar fi foarte recomandată ca un instrument eficient de profesionalizare și pregătire generală pentru piața muncii. Experiența practică, recomandările, „pilele”, sunt elemente care sunt luate în calcul la angajare de către firme și care tind să ofere formării profesionale un loc marginal în situațiile de angajare.

O serie de recomandări generale pentru cursurile de formare au fost formulate în cursul colectării datelor:

- stagiile de practică la firme sunt necesare și ar trebui să fie incluse în cursurile de formare într-o manieră mai sistematică
- practica, în general, în cadrul cursurilor, este foarte importantă pentru formarea și menținerea competențelor: „nu se compară 4 ani de facultate cu un an de experiență de muncă” (*Interviu, angajator, Focșani*)
- o altă recomandare privește promotorul formării. De obicei, formarea profesională la nivel județean este oferită de AJOFM, AJPS, furnizori de formare privați, diverse proiecte europene, care facilitează sau produc calificări. Recomandarea respondenților noștri se referă la extinderea actorilor furnizori de formare profesională la școli profesionale, licee, universități. De asemenea, se consideră că angajatorii înșiși ar trebui să fie într-o măsură mai mare implicați în formarea persoanelor care își caută loc de muncă.
- este recomandabil ca modulele să fie gratuite - pentru anumite cursuri, participanții primesc subvenții sau burse pentru participare; de asemenea, însă, gratuitatea formării profesionale prezintă un anumit risc de demotivare în participare. Trebuie, așadar, găsite soluții, de la caz la caz, pentru a asigura co-interesul participanților care poate să garanteze mai departe implicarea cursanților și maximizarea efectelor formării în piața muncii.
- promovarea cursurilor de formare profesională ar trebui să fie elaborată sistematic. Formarea profesională, de cele mai multe ori, nu se constituie într-o ofertă atractivă, continuată, de exemplu cu angajarea, aspect care o face nemotivantă pentru persoanele din grupurile țintă și care tinde să îi demotiveze pe termen lung și pe furnizorii de formare și să reducă din calitatea cursurilor.
- **eligibilitatea de participare** în aceste cursuri este un element important care îi împiedică pe mulți să se califice din cauza condițiilor de școlarizare minimă impuse. În acest context, ar fi nevoie de programe de formare concepute special inclusiv pentru cei fără școlarizare sau cu școlarizare sub limita prevăzută de lege.

Cercetarea noastră arată că mediul rural este prea puțin explorat de programele de formare profesională, deși se constituie într-o piață promițătoare. Pe de altă parte, formarea profesională este inaccesibilă femeilor și în general eventualelor persoane interesate din rural, pentru care naveta presupune costuri materiale, psihologice, fizice care fac deplasarea pentru formare în mediul urban o opțiune nefezabilă. În plus, femeile casnice din mediul rural tind să fie foarte reticente la formare, neconștientizând avantajele calificării pentru valorificarea propriilor abilități în piața muncii. Există însă și femei din rural, mai ales cele tinere, care doresc să se califice. De asemenea, femeile au de întâmpinat o serie de alte obstacole datorate de faptul că sunt implicate de multe ori în sarcini gospodărești sau munci agricole care le ocupă foarte mult timp. De asemenea, creșterea copiilor impune bariere serioase participării în programele de formare profesională, atât în rural cât și în urban.

„O femeie cu familia numeroasă și veniturile mici va fi dispusă să facă formare profesională chiar în localitatea de rezidență. Alternativ, în perioada în care stau la curs, copiii pot veni și ei și să li se amenajeze un spațiu de joacă. Sau să stea într-un centru de zi cât timp mama merge la cursuri”.
(Focus grup, atelier Bușteni)

În continuare, vom explora posibilitățile de inserție și avantajele în piața muncii pe care formarea profesională le poate da femeilor. Având în vedere că există în general o mai mare disponibilitate de formare la femei decât la bărbați, formarea profesională adresată femeilor este o arie de intervenție care trebuie analizată în profunzime, inclusiv din perspectiva în care formarea profesională a femeilor poate să contribuie la egalizarea relațiilor de gen în piața muncii.

6.2.1 Dezvoltare personală, carieră și formare profesională

În acest capitol dezvoltăm trei cazuri diferite de femei pentru a indica aspirațiile profesionale și principalele etape parcurse în viața profesională până în prezent. De asemenea, în continuarea secțiunii anterioare, încercăm să înțelegem diferite contexte în care formarea profesională ar putea să funcționeze ca un mecanism relevant. Un accent deosebit cade, de asemenea, pe modalitățile de căutare a unui loc de muncă sau de promovare la locul de muncă prezent, și pe intențiile de plecare în străinătate pentru muncă.



Studiu de caz: femeie, manager resurse umane, Pitești

Are 27 ani, lucrează în domeniul resurselor umane, și a acumulat o experiență de 3 ani într-o firmă multi-națională din industria automotive - Leoni Wiring Systems. Se ocupă cu recrutarea angajaților cu studii superioare și asigură suport pentru angajarea personalului în zona de producție. Este absolventă de psihologie. Este căsătorită și are un copil de 11 luni.

Consideră că are o relație stabilă și o colaborare bună cu soțul. Profesia este importantă pentru ambii. Ea a stat în ultimul an în concediu post-natal. Nu simte nevoia de independență pentru că banii soțului (director tehnic) sunt și banii ei. Cu toate acestea, perioada petrecută acasă a determinat-o să-și dorească foarte mult să se reîntoarcă la serviciu. Familia lor este un caz oarecum fericit pentru că părinții ei și ai soțului vor avea de acum înainte grijă de copil, în condițiile în care bonele se găsesc cu dificultate în zona lor (având și domiciliul în afara orașului Pitești). Chiar dacă își dorește foarte mult să se reîntoarcă în piața muncii, nu consideră că va renunța vreun moment la muncile gospodărești sau la grija față de copil și familie. Consideră că în cazul unei femei de succes, viața profesională și de familie trebuie să fie îmbinate echilibrat. De asemenea, consideră că foarte mult din succesul propriu în carieră îi este asigurat datorită relaționării cu alte persoane relevante.

„Relațiile sunt foarte importante. Fără să interacționezi nu poți să ajungi nimic în carieră. La fel și în familie: sprijin, încurajare etc. – toate sunt foarte importante”.

Tinde să considere că persoanele care nu își găsesc loc de muncă, în special șomerii și femeile șomere, nu își doresc cu adevărat să muncească. Din experiența de recrutor o deranjează faptul că multe femei care veneau să lucreze în producție se plâneau că au mulți copii și din cauza aceasta nu se pot dedica muncii.

„Semnam contracte cu ele și a doua zi plecau - preferau să stea în șomaj”.



Studiu de caz: femeie șomeră, Slobozia

Este șomeră din ianuarie 2011. A lucrat la Casa Județeană de Pensii. Este divorțată, are doi băieți, unul de 20 și altul de 25 ani. Băieții lucrează ca barman și hair-stylist. Unul dintre ei, cel care lucrează la salonul de hair-styling, se pregătește să plece în Franța, unde a găsit o ofertă de loc de muncă. Interesant este că atunci când a început să lucreze în domeniu, băiatul nu avea calificare. A învățat singur, ca autodidact, după care s-a angajat și apoi a absolvit niște cursuri, în sectorul privat. În trecut, ea a lucrat și în domeniul metalurgiei, în Călărași. Își caută de muncă zilnic, atât pe internet cât și în anunțurile ziarelor locale. A căutat de lucru și în București, Fetești, Constanța, unde ar fi mai multe șanse, dar este descurajată de dificultatea mutării în București, cu costuri adiționale de chirie și întreținere. Naveta este exclusă, distanța fiind destul de mare și transportul indisponibil. Nu a fost chemată (până în momentul interviului nostru) la nici un interviu de angajare. Pe de altă parte, are o mare dificultate în accesarea pieței locale a muncii pentru că multe anunțuri de oferte de locuri de muncă au specificate limită de vârstă. Cei mai avantajați, în contextul actual, sunt tinerii cu studii medii. Consideră că practica discriminatorie a limitei de vârstă la angajare reduce foarte mult șansele șomerilor trecuți de 45 de ani. Primește suport familial din partea băieților, atât financiar cât și psihologic.

I s-a propus de către consilierii profesionali de la AJOFM să participe la un curs de formare pentru inspectorii de resurse umane. I se pare că este o ofertă bună. Nu știe dacă are șanse pe piață cu această calificare – are oarecare îndoieli, dar deja a acceptat propunerea și va începe să frecventeze cursul în curând.

La vechiul loc de muncă de la Casa de Pensii era un mediu destul de stresant, lucra ca juristă dar aprecia faptul că avea mereu parte de relaționare și socializare cu publicul. Totuși, starea de spirit într-un mediu majoritar feminin (la Casa de Pensii) a fost destul de greu pusă la încercare. Mai confortabil s-a simțit într-un mediu majoritar masculin, în metalurgie, unde colegii bărbați o respectau. I-ar plăcea să lucreze în domeniul resurselor umane. Consideră că pentru a-și găsi loc de muncă este necesar să insiste prin mai multe mijloace: AJOFM, site-uri de joburi, prieteni. Ia în considerare, plecând de la exemplul fiului său care va pleca în Franța, varianta migrației internaționale pentru muncă. Nu își dorește să deschidă o afacere.

Se consideră dezavantajată de către angajatori, comparativ cu bărbații șomeri în aceeași situație de căutare a unui loc de muncă, în sensul că bărbații au de regulă mai multe șanse de reinscriere în piața muncii. De asemenea, consideră că statutul marital de femeie divorțată o vulnerabilizează suplimentar.



Studiu de caz: femeie șomeră, Slobozia

Este căsătorită și are un copil pe punctul de a absolvi liceul. Situația de șomeră este una dificilă, mai ales pentru faptul că se află pentru prima dată în această postură. Dificultatea nu vine din starea financiară, personală sau a familiei pentru că soțul său are o afacere cu produse de sticlă și construiește piscine, sere, bărci. Afacerea este destul de profitabilă în prezent. Nu își dorește, totuși, să lucreze alături de soțul ei, fiind obișnuită într-un mediu instituțional-administrativ. De asemenea, afirmă că i-ar plăcea să fie implicată în muncă salariată independentă, separată de afacerea soțului.

A lucrat până în septembrie 2010 în domeniul achizițiilor publice la Primăria Slobozia. Este momentan implicată în muncile casnice, are în grijă pe mama sa, plus familia ei. Între timp încearcă să găsească un loc de muncă, dar ofertele în Slobozia sunt foarte rare. Primește suport mai degrabă din partea familiei din afara gospodăriei; soțul mai degrabă o dezaprobă și nu îi oferă susținere. Fiica tinde să o desconsidere, să o subaprecieze în contextul în care ajunsă să nu mai aibă loc de muncă. Consideră că i s-a făcut un act de nedreptate prin disponibilizare. Pe de altă parte, fiind în afara sistemului administrativ în acest moment, îi este mai ușor să vadă și să aprecieze într-un mod negativ prestația instituțiilor publice. Salariile foarte mici – 700 lei net – și programul supra-aglomerat nu i-au dat oportunitatea să simtă satisfacție în relație cu munca, cu atât mai puțin în ultima perioadă.

„Calitatea în instituții s-a prăbușit, iar oamenii care au rămas, cu salarii tăiate și cu program supraîncărcat vor să plece și ei în Europa de Vest”.

„Acum mi s-a terminat șomajul, dar nu îmi găsesc de lucru deși am studii superioare”.

Aceeași dezamăgire și intenție de plecare o are și fiica sa: „Fata mea va pleca la studii în străinătate: s-a săturat de țara asta”. Formarea profesională pe care intenționează să o realizeze ar fi legată de cursuri de scriere de proiecte europene. Consideră că alte cursuri care sunt intens organizate de formatori la nivel local - frizerie, vânzări – nu mai sunt atractive pentru șomeri și nu au nici corespondență în cererea pieței muncii. Chiar dacă este selectivă și nu își dorește orice, este mult mai deschisă la cursuri de formare decât soțul, care este mai degrabă refractar la schimbarea meseriei, „mai de modă veche, mai puțin flexibil”. Ea și-ar dori să lucreze în protecția muncii, într-o activitate juridică.

Se remarcă, în contextul acestor studii de caz, diferențe de abordare a inserției în piața muncii care intervin între femeile cu statut de șomer și cele cu statut de manager. O similaritate importantă între cazuri este faptul că toate cele trei femei au petrecut o perioadă acasă care le determină, sub diverse forme, să revină în activitatea profesională. Motivațiile și resursele sunt diferite, însă, iar aceste articulări diferite de resurse determină aspirații și așteptări diferite față de viitorul profesional exprimat parțial prin intenția de a se forma profesional într-o activitate salariată nouă. Sub tutela AJOFM, femeile șomere prezintă, ambele, intenția clar exprimată de formare profesională în domenii despre care nu știu foarte clar dacă au vreo cerere în piața muncii dar care au o oarecare legătură cu experiența profesională acumulată până în prezent. Pe de altă parte, în mod paradoxal, există o inconsistență în planurile profesionale ale celor două femei șomere. În timp ce ambele vor formare profesională, amândouă exprimă posibilitatea de a pleca în străinătate sub influența percepției lipsei de perspective din piețele de muncă locale. De aici putem să deducem un caracter oarecum redundant al formării profesionale. Formare profesională, dar pentru ce? În ce scop? Răspunsul la întrebare este oarecum dificil având în vedere că femeile se califică, apoi există o mare posibilitate să plece în străinătate pentru muncă necalificată, manuală. Pe de altă parte, experiențele de migrație ale bărbaților și femeilor șomere au un potențial deceptiv, după cum reiese și din relațiile următoare.

„Am fost acum un an în străinătate, în Italia. Nu mă interesează să continui cu asta. Am fost singură, m-a ajutat o rudă pe care o am acolo. Cel mai important pentru mine este să am loc de muncă în țară, alături de familie”. (Interviu, femeie șomeră, Tulcea)

„Nu mi-aș căuta în afară loc de muncă. Au plecat și alții pentru că, tot așa, nu găseau în țară. Foarte multe locuri de muncă în țară sunt la negru, din păcate. Dar așa e și în afară. Și tot greu se găsesc (...) Am copii dar nu rămân în Tulcea, au plecat deja în București. Tulcea e un oraș mic, închis, nu există perspectivă pe piața muncii”. (Interviu, bărbat șomer, Tulcea)

Dincolo de aceste riscuri pe care piața formării profesionale și piața muncii, parțial deconectate una de alta, le rezervă femeilor șomere, se impune a fi luată în considerare și o percepție din exterior, o stereotipizare a femeilor șomere, și a somerilor în general. Așa cum observa și femeia manager descrisă anterior, șomerii acceptă deregulă mult prea ușor statutul de dependență și resping oportunitățile de muncă la nivel local, de multe ori sub presiunea sarcinilor gospodărești. Pe de altă parte, presupunem că această respingere a oportunităților de către femeile în căutarea unui loc de muncă este de fapt o problemă mult mai complexă, determinată în mare parte de stereotipurile și tipificațiile pe care angajatorii le au în legătură cu femeile în general, și cu femeile șomere în particular. O discuție din cadrul unui focus grup realizat în Tulcea ne indică și anumite aspecte pozitive de care este bine să se țină cont în ofertele adresate femeilor șomere.

I: Cu ce asociați imaginea femeii șomere?

R1: Cu nesiguranța.

R2: Femeia șomeră este o femeie care merită să fie angajată, o persoană care știe ce are nevoie și ce vrea. Și de multe ori nu este înțeleasă. Un bărbat șomer e altceva. Merită mai puțin. Pentru că probabil a ajuns șomer pentru că a făcut probleme la serviciu. Dar o femeie chiar muncește, dar este la cheremul angajatorilor.

Dincolo de această distincție între bărbații șomeri și femeile șomere, există un anumit risc care trebuie menționat în legătură cu populația de șomeri în general. Iată ce ne spune un bărbat șomer din Tulcea:

„De obicei, după o perioadă, angajatorii păstrează numai tineret, și pe ceilalți îi dau afară, renunță la ei. Contractul de muncă e o chestie de încredere. Trebuie să treacă un timp ca să faci contract cu angajatul - abia după aceea capătă încredere în el. Și dintr-o dată renunță la el”.

În condițiile unor piețe locale de muncă volatile, această relatare ne indică un mare risc, pentru oricine care a trecut de o anumită vârstă, de a deveni șomer. Pentru persoanele trecute de 45 de ani, șomajul devine o teamă permanentă și un risc existențial, care poate să afecteze securitatea personală, starea de sănătate, respectul de sine, dincolo de implicațiile strict profesionale și materiale la nivelul gospodăriei. În aceste condiții, formarea profesională poate să aducă atât o șansă reală de inserție în piața muncii, cât și o speranță în relație cu viața în general. O femeie sau un bărbat, odată ce ajung să se angajeze, tind să investească un efort semnificativ în munca salariată și în relațiile de încredere cu angajatorii lor. Dificultatea și timpul îndelungat alocate construirii unei relații de încredere și de semnare a unui contract de muncă sunt indicative pentru acest efort susținut. În momentul în care această armonie este amenințată de variabila vârstei, persoana cu potențial de a deveni șomer este amenințată din multiple puncte de vedere.

6.2.2 Flexibilitate ocupațională și formare profesională

În acest capitol continuăm să dezvoltăm contextul dezvoltării profesionale a femeilor în condițiile formării și ale schimbărilor ocupaționale și profesionale.

Funcționarea naturală a pieței muncii în funcție de mecanismele cererii și ofertei care se auto-reglează este mai degrabă o ficțiune și un postulat depărtat de realitate. În acest context, așa cum am menționat deja în acest raport de cercetare, rolul competențelor și al abilităților tinde să nu mai conteze în inserția în piața muncii, sau tinde să conteze într-o măsură diminuată. La întrebarea „ce resurse și calități credeți că are o femeie care reușește să se angajeze într-un timp scurt”, am primit răspunsuri ilustrative.

R1: A avut noroc, sunt mulți factori, ori a avut relații, ori este foarte motivată.

R2 (angajator): Înțeleg că își dorește cu adevărat să muncească la mine doar dacă insistă, dacă vine de mai multe ori. La noi are prioritate cea care vine de 3 ori, cel puțin. Dacă insistă, sunt sigură ca acea persoană va rămâne (și numai atunci o angajez). Este important de menționat aici că locurile de muncă oferite de această firmă nu necesită calificare, iar salariile femeilor care ajung să se angajeze sunt la nivelul salariului minim pe economie, în unele cazuri chiar mai reduse.

R3: A avut o recomandare de la cineva, poate un alt angajator cu influență.

În toate aceste cazuri, și în multe alte conversații pe care le-am avut în timpul colectării datelor, a reieșit că șansele de angajare depind în mică măsură de ce sunt femeile pregătite și în stare să facă la locul de muncă pentru care candidează. Mult mai importante sunt relațiile, recomandările, norocul, perseverența (posibilă doar în cazul femeilor și bărbaților cu situații disperate, atâta vreme cât beneficiile salariale și condițiile de muncă sunt mult sub așteptările unei persoane care beneficiază de indemnizația de șomaj). În aceste condiții în care piețele de muncă prezintă imperfecțiuni, iar destinele șomerilor par să fie guvernate de interesele și raționalitatea unilaterale ale angajatorilor, fluctuațiile forței de muncă sunt foarte frecvente, în diverse domenii de activitate economică și produc pe de o parte flexibilitate ocupațională și profesională, pe de o parte, și, pe de altă parte, deprofesionalizare și pierdere/nevalorificare a competențelor și abilităților. În contextul flexibilității profesionale, formarea profesională poate să joace un rol important de facilitare și pregătire a femeilor și bărbaților de a trece de la o meserie la alta în perioade relativ scurte de timp, cu riscul însă de a nu putea să capete experiență de muncă relevantă și de inconsistență a competențelor relevante pentru piața muncii.

În condiții de incertitudine accentuată, femeile șomere par totuși să prezinte grade diferite de determinare de a-și rezolva problemele ocupaționale și profesionale, comparativ cu bărbații. Această determinare care pare să fie mai consistent exprimată la femei atinge atât planul ocupării propriu-zise, cât și pe cel al formării profesionale.

„30 la sută dintre angajați sunt membri ai unor familii nevoiașe. Femeile sunt foarte ambițioase în căutarea unui loc de muncă. De multe ori, ambiția și curajul femeii impulsionează și pe soț și pe copii”.
(Interviu angajator, Tulcea)

„Femeile au o mai mare inițiativă și dorință de colaborare pentru cursurile de formare. De asemenea, cu femeile primar colaborăm mai bine decât cu bărbații primari din mediul rural.”
(Interviu, consultantă, Tulcea)

Consilierea profesională pentru șomeri

În condițiile în care șomajul este perceput ca o situație dificilă de către femei și bărbați, este important să ne uităm și la serviciile de suport care există în cadrul instituțiilor publice responsabile cu gestionarea șomerilor. Formarea profesională este de obicei precedată de consiliere profesională, oferită tot de AJOFM, în acest caz. Succesul formării este așadar dependent de modul în care se face consilierea profesională. În cazul femeilor necalificate și cu studii cel mult medii, dar nu numai, consilierea profesională este o provocare, pentru că femeile, așa cum am arătat, tind să aibă problema suplimentare date de situațiile familiale, dificultăți de relaționare cu soții lor, probleme generate de creșterea și îngrijirea copiilor și a altor persoane din gospodărie. Cu toate acestea, instituțiile publice sunt reduse în această perioadă în capacitatea lor de gestionare a șomerilor, din cauza restructurărilor aparatului bugetar. În cadrul discuției următoare ni s-au revelat o serie de astfel de dificultăți.

„La consiliere îi învățăm să își facă evaluarea. Finalitatea este destul de slabă – puțini șomeri angajați. Îi învățăm să se prezinte în fața angajatorului, să-și facă un CV, o scrisoare. De obicei, prima ședință durează în jur de 20 minute. De obicei, se revine la consiliere – pentru că au nevoie de încredere, pentru a se încuraja, pentru a fi mai siguri pe ei, însă durează mai puțin a doua ședință de consiliere”.
(Interviu, expert consiliere profesională)

„Avem două persoane pe consiliere, dar ne ocupăm și de alte lucruri, cum ar fi disponibilizările, formarea profesională etc. Suntem prea puțini și sunt prea multe de făcut”.

(Interviu, expert consiliere profesională)

„Noi ar trebui să îi ajutăm să plece și în străinătate dacă ei, șomerii, doresc. Mulți ar dori, însă sistemul de recrutare EURES nu prea funcționează pentru că mulți nu știu să muncească pe ce este disponibil. Majoritatea care pleacă, pleacă pe cont propriu”.

(Interviu, expert consiliere profesională)

„Ar trebui să stăm mai mult de vorbă cu șomerul, la consiliere. Dar nu depinde de noi, ar trebui să fim mai mulți care să ne ocupăm de asta. În urma restructurărilor, mulți colegi de-ai noștri au plecat la Agenția de Prestații, iar acum lucrăm greu, sub necesarul de personal”.

(Interviu, expert consiliere profesională)

Strategii de căutare a unui loc de muncă

În egală măsură cu consilierea și formarea profesională, inițiativa proprie contează mult în succesul inserției în piața muncii, chiar și în condițiile în care oferta de locuri de muncă este foarte limitată. De regulă, o percepție des întâlnită despre șomerii subliniază faptul că aceștia nu sunt realmente interesați să muncească, drept pentru care nu își caută de muncă. Presupoziția pasivității bărbaților șomeri și a femeilor șomere, în parte confirmată de interviuri cu femei șomere, are însă o aplicabilitate moderată. Pe lângă persoanele care nu simt presiune materială și psihologică în direcția ocupării, există și șomerii și femeile șomere care depun eforturi semnificative de a căuta de muncă, după cum au sugerat și studiile de caz prezentate anterior.

„Apelez telefonic. Merg și la angajator. Mi-am căutat și femeie de serviciu. Am apelat și m-a întrebat dacă am calificare pe curățenie. Chiar mi-a și venit să râd. Mă uit și în ziar la anunțuri și câteodată mă mai iau și după cunoștințe, prieteni. Am mai fost în șomaj înainte și știu cum e. Prima dată e mai greu. *(Interviu, femeie șomeră, Tulcea)*

Este important de menționat că respondentă noastră are două calificări, fiecare din câte o perioadă de șomaj prin care a trecut. Din păcate, nici una dintre calificările făcute nu a ajutat-o să își găsească un loc de muncă, nici atunci, nici în prezent.

„Pentru mine, a căuta un loc de muncă înseamnă să caut ce am făcut și ce îmi place. E important să îmi mențin meseria. Atâta timp cât eu nu am îndemânarea respectivă, degeaba mă calific eu, că tot nu o să pot să fac. Am încercat la tot felul de întreprinderi, angajatori mai mici. Nu mă obișnuiesc. *(Interviu, bărbat șomer, Tulcea)*

„Dacă apuc să găsesc loc de muncă, cică în prima lună nu mă plătesc deloc. Abia din a doua lună încep să mă plătească, dacă văd că m-am obișnuit. Ca să dau un exemplu, trebuia la o firmă să fac și șoferie, și altele - era un angrosist din ăsta de fructe”. *(Interviu, bărbat șomer, Tulcea)*

Este de remarcat în primul rând faptul că strategiile curente de căutare a unui loc de muncă sunt într-o măsură destul de mare dependente de succesul căutării unui loc de muncă în trecut. Dacă șomerii, în alte perioade de inactivitate, și-au căutat de muncă, fără succes, există riscul ca succesul căutărilor în prezent să fie compromis. De asemenea, motivația lor scade în aceste condiții, decepția din experiențele trecute punându-și amprenta în prezent.

Pe de altă parte, este vizibilă o orientare diferită între bărbatul șomer și femeia șomeră prezentați mai sus. În timp ce bărbatul tinde să sublinieze modul rigid, rezistent la schimbare, în care s-a instalat în traiectoria profesională, femeia este deschisă și acceptă reconversia profesională, chiar dacă succesul acestei strategii nu i-a fost validat de experiență. Raportarea subiectivă la calificare și recalificare, pusă în balanță cu experiența profesională anterioară perioadei de șomaj, îl determină pe bărbat să fie mai selectiv în căutarea unui loc de muncă, comparativ cu femeia.

În plus, exemplele oferite anterior ne indică faptul că strategiile de căutare trebuie să fie privite relațional, atât în contextul formării și consilierii profesionale, al experienței de muncă anterioare, cât și în legătură cu așteptările pe care șomerii le au de la angajatori și de la piața muncii. O decepție generalizată față de piața muncii și angajatori poate să determine atitudini și comportamente pasive de căutare a unui loc de muncă la șomeri.

Cercetarea pe care am realizat-o a arătat, așadar, că diversele categorii ale populației studiate înțeleg diferit formarea profesională. Deși funcționarea optimă a formării profesionale ar necesita o abordare unitară integrată considerăm foarte necesară înțelegerea acestor viziuni diferite separat, în profunzime, pentru a găsi cele mai potrivite mecanisme de integrare a perspectivelor.

6.2.3 Cum înțeleg familiile formarea profesională

Un mod interesant și relevant de raportare la formarea profesională este dat de familii. Presupunerea că formarea profesională poate să aibă semnificații diferite pentru femei și bărbați, pe de o parte, și pentru familii, pe de altă parte, are acoperire în datele culese pe teren și o serie de concluzii și recomandări interesante pot fi extrase din această analiză.

Primul moment în care am început să ne gândim serios la acest aspect al percepției formării profesionale a apărut în cadrul unei discuții de grup în care o reprezentantă a AJOFM ne-a relatat o reacție extremă față de cursurile de calificare.

Într-un program de formare pentru cameriste destinat femeilor din Delta Dunării, județul Tulcea, a apărut o puternică rezistență colectivă față de proiect. Deși au reușit să participe la o parte din cursuri, unele dintre femei nu au mai putut să continue, la un moment dat, pentru că în urma uneia dintre evaluări, au fost bătute de soți pentru faptul că au obținut note mici. Cursul fusese solicitat chiar de ele prin autoritățile locale, și se presupune că a existat un acord inițial în fiecare familie cu privire la participarea soțiilor la cursurile respective. În ciuda incidentului, îmbucurător este totuși că aproximativ 30 la sută dintre absolvente lucrează astăzi în pensiuni turistice.

Un lider de sindicat dintr-o fabrică de confecții, tot din Tulcea, ne-a povestit ce crede ea despre femeile care lucrează în întreprindere. Multe dintre salariate au trecut de vârsta de 45 de ani.

„Mie, ca lider, mi-e foarte greu să găsesc măcar 10 dintre ele care ar mai vrea să facă și altceva. Munca pe care o fac ele în fabrică este una foarte grea. Când vin la ședințele de sindicat se tot roagă de noi că trebuie să mergă acasă pentru că au copii de îngrijit. E foarte greu pentru femei în zona noastră, la noi întoarce trenul, cum se spune. Femeile din Delta nu au perspective, și nici bărbații”.

După cum am arătat și mai devreme, există o presiune din partea piețelor de muncă asupra femeilor și bărbaților de a fi flexibili din punct de vedere profesional și ocupațional. Întreprinderile de confecții, principalii angajatori masivi pentru femei în județele studiate, impun motive suplimentare pentru flexibilitate: concedieri periodice, sezoniere, program de lucru variabil și de multe ori prelungit, salarii mai mari sau mai mici în funcție de fluctuațiile internaționale ale sistemelor lohn. Li se impune să fie flexibile, iar flexibilitatea este și mai mult forțată de imperativul de a gestiona problemele familiei, de multe ori unilateral, fără sprijinul soților lor.

O respondentă din Galați ne-a relatat un caz oarecum similar, în care avea nevoie de angajate din Sulina și nu puteau să se deplaseze în delegații pentru că nu le lăsa soții lor. Era nevoie să rezolve deplasarea astfel încât să vină împreună cu soții pentru că nu erau lăsate altfel.

„O femeie, dacă nu are sprijinul soțului sau al familiei, este pierdută, și nici nu prea iese din casă. Indiferent de vârstă și de pregătire. Îmbunătățirea climatului familial, comunicarea sunt foarte importante pentru femei când vor să intre în piața muncii”. (Interviu, instituție, Alexandria)

Atunci când condițiile de viață în familie și gospodărie influențează într-o mare măsură inserția în piața muncii, apare ideea, exprimată de multe respondente din diverse medii, că formarea profesională, de multe ori chiar și munca salariată, cere numeroase sacrificii din partea femeilor, mai ales a acelor care sunt mame sau au alte persoane în îngrijire. De aici apare întrebarea: Cum ar trebui să fie adaptată formarea profesională astfel încât să servească cât mai eficient interesele profesionale și de inserție ale femeilor în cauză? Vom încerca să răspundem acestei întrebări în următoarele capitole ale acestui raport.

„Anumite femei, ca cele din Delta, nu pot fi promovate pe piața muncii decât dacă ele fac un efort ca noi să le putem forma, să poată să intre pe piața muncii. De exemplu, dacă acele femei ar fi început să aranjeze patul soțului așa cum au învățat ele la curs, cred că și atitudinea soților ar fi fost alta, și nu ar mai fi fost bătute, și programul ar fi avut mai mult succes. Deci depinde foarte mult de eforturile proprii, de autodeterminarea individuală”. (Focus grup, atelier Bușteni)

În eforturile de promovare a femeii prin formare profesională și ocupare în piața muncii, apare un paradox. Acela că li se cere femeilor să fie ocupate în condițiile în care ele sunt deja foarte ocupate, ca mame, ca gospodine etc. Se presupune că a relativiza sau gestiona mai eficient aceste roluri gospodărești depinde foarte mult de inițiativa individuală.

Totuși, integrarea la nivel gospodăresc și comunitar, ca și relațiile de dependență și relațiile asimetrice de putere dezvoltate între femei și bărbați, pun dificultăți majore planurilor de formare și ocupare. Nivelul acțiunii și al inițiativei individuale pare un domeniu al experienței care pare să scape femeilor incluse în cercetarea noastră. În aceste condiții, măsurile de intervenție trebuie să țină cont de mecanisme alternative. Educarea bărbaților sau consilierea socio-profesională în formulă familială sunt variante de care trebuie să se țină cont în scopul unei formări profesionale mai eficiente, adaptate nevoilor femeilor.

6.2.4 Cum înțeleg femeile și bărbații șomeri formarea profesională



Studiu de caz: Femeie șomeră, Tulcea

Are la bază meseria de confecționar și s-a recalificat în altă meserie – panificație și patiserie. Formarea profesională nu a intervenit în planurile profesionale pentru că și-ar fi dorit să facă altceva. Motivul principal al recalificării a fost regulamentul AJOFM care recomandă șomerilor participarea în programe de formare. Deși are această nouă calificare, nu a reușit să se angajeze: „nu pot avea un serviciu, nu există oferte pentru mine”. Vârsta pare să fie un impediment serios în căutarea unui loc de muncă în ceea ce o privește. Nu mai primește indemnizație de șomaj din aprilie-mai 2011.

La un loc de muncă pe care l-a avut anterior, în confecții, unde a stat 3 ani, i s-a spus la angajare că nu contează că este calificată. „Conta să am experiență, care să poată să fie probată”. În prezent, i-ar plăcea să facă un curs de bucătar. I-ar plăcea, de asemenea, ca orice curs pe care l-ar face de acum înainte, să conțină mai multă practică. Pare foarte determinată să-și găsească un loc de muncă. Ne-a menționat că:

„Neavând serviciu, vreau să încerc orice oportunitate. Mă consult cu soțul. M-am dus azi la un șantier și mi-a zis că nu poate să mă angajeze dacă am rău de înălțime. Pentru acest job m-am consultat cu soțul.”



Studiu de caz: Bărbat șomer, Tulcea

A devenit șomer în urma disponibilizărilor colective de anul trecut (2010). În prezent își caută de muncă, depune CV-uri dar nu găsește nimic, nu este chemat la interviuri. AJOFM i-a propus recalificarea ca patiser, dar a refuzat. Spune că un i-ar plăcea să lucreze în patiserie. Ultimul loc de muncă a fost ca electrician șofer, meseria lui de bază fiind de conducător auto. Are calificare de electrician, obținută la locul de muncă, dar nu a practicat, fiind implicat de angajator ca șofer mai degrabă. Este reticent la formare profesională și din motivul că recalificarea prin cursuri, așa cum o percepe el, este „mai de suprafață”.

Consideră că principala lui responsabilitate ca șomer nu este să se recalifice. Mai degrabă consideră că cel mai important este să-și găsească un loc de muncă, ideal un job similar cu ce a mai lucrat înainte. De când este șomer o ajută pe soție mai mult la muncile în gospodărie. Soția este, la rândul ei, șomeră. Consideră că pentru soția lui, cel mai bine ar fi să aibă de un loc de muncă.

Pe de altă parte, consideră că înainte de 1989 calificarea prin școlile profesionale și de meserii era mult mai eficientă.

„Prin anii 1970, când lucram în șantierul naval, făceam și profesionala. Cei necalificați se calificau la locul de muncă, după serviciu făceau cursuri câteva ore. După terminarea cursurilor rămâneau oameni de bază la locul de muncă. Cu cursurile astea de acum ce să faci?”

Dacă se raportează la formarea profesională în general, nu își dorește să mai facă vreun curs de formare. Ce își dorește este să lucreze ca șofer, îi place foarte mult - asta a lucrat toată viața, după cum subliniază.



Studiu de caz: Femeie șomeră, Tulcea

De când a intrat în perioada de șomaj se simte foarte vulnerabilă. Are o situație financiară dificilă. Simte că nu poate să aibă stabilitate la nici un loc de muncă. Înainte de 1989 a avut un singur loc de muncă, timp de mulți ani. După 1989, nu a stat la un loc de muncă mai mult de 4 ani. În ultimii ani, perioada maximă de ocupare a fost de 6 luni la un angajator. A absolvit mai multe cursuri: operator calculator, cursuri în energia verde etc. Nu este mulțumită de traseul profesional pe care aceste cursuri i l-au dat – nu a reușit să se angajeze până acum cu nici unul dintre ele. De acum înainte este hotărâtă să numai accepte orice propunere de curs de formare. Va merge la curs doar dacă are o garanție că poate să o ajute să-și găsească un loc de muncă.



Studiu de caz: Bărbat casnic, Urlați, Prahova

Este de profesie prelucrător prin așchiere. Ultimul loc de muncă l-a avut ca tâmplar PVC în Urlați. Din 2010 toamna nu mai are indemnizație de șomaj. Este căsătorit și are o fetiță de 10 ani. Soția este casnică, din motive medicale. Nu mai lucrează de 3 ani; a renunțat din cauza unui conflict cu angajatorii – îi încărcău fișa postului și nu îi măreau deloc salariul. Își caută de lucru destul de frecvent. În acest moment este implicat în munca în gospodărie. Mai lucrează în particular, la negru, în construcții. Este într-o oarecare măsură dependent de pensiile părinților, singurele venituri constante și stabile ale gospodăriei.

Profesia este și a fost mereu foarte importantă pentru el. În prezent frecventează un curs de zugrav vopsitor, un curs de 5 luni. A avut 4 opțiuni: vopsitor, zidar, îngrijitor de bătrâni, confecționar textile. Interesant, a ales cursul de vopsitor pentru că nu făcea o diferență prea mare față de alte profesii pe care le practicase până atunci. Mai mult, are cunoștințe de vopsitor deoarece a mai practicat meseria la diverse lucrări pe care le-a avut în localitate. Consideră totuși util cursul pentru că îi dă posibilitatea să obțină recunoaștere pentru o meserie pe care o cunoaște informal. Dacă ar fi fost în poziția să se califice într-o meserie nouă, ar fi ales-o pe cea de lăcătuș, dar nu a fost disponibilă. Interesant este că a ales cursul de vopsitor nu numai datorită propriei preferințe, ci și în urma recomandării consilierului profesional de la AJOFM. Speră ca în urma calificării pe care o va obține să își găsească un loc de muncă pe o platformă industrială în Urlați. Cunoaște mai mulți foști colegi de serviciu care își caută de muncă în aceeași perioadă.



Studiu de caz: Femeie casnică, mediul rural, Vrancea

Locuiește într-un sat la 20 km de Focșani. Are un băiat de 20 ani, elev la cursuri seral, cu specializarea de mecanic auto. Ea are studii medii în industria alimentară. Experiența de muncă vine din același domeniu – a lucrat în cercetare viticolă la Fabrica de sucuri din Odobești. A lucrat și la poștă, dar postul s-a restructurat și a trebuit să renunțe. Nu mai lucrează din 2009. A făcut prin AJOFM un curs de lucrător în comerț și consideră că a fost o experiență inutilă pentru că nu a ajutat-o să își găsească de lucru. Soțul este instalator sanitar în Odobești. În gospodărie ea se ocupă cu bucătăria, curățenia, iar soțul cu reparațiile.

A încercat în 2009 să lucreze la un magazin sătesc, dar a renunțat de teama pierderilor care ar fi putut să fie produse prin vânzarea pe datorie. Atunci când a ales să facă un curs ca lucrător comercial, a mai avut ca opțiuni cursurile de confecționar și o calificare în construcții. A ales cursul de lucrător comercial în funcție de recomandarea primită la consilierea profesională. Și-ar dori însă să facă un curs de îngrijire de bătrâni cu Crucea Roșie Odobești care începe la sfârșitul lunii mai și durează 2 luni și jumătate. Și-l dorește pentru că a înțeles că după absolvire este posibil să îi dea un domiciliu unde să aibă grijă de bătrâni. Soțul este de acord ca ea să mai încerce încă un curs pentru că este vorba despre un curs gratuit. Dacă ar trebui să plătească pentru curs, soțul nu ar accepta. Naveta este o problemă destul de serioasă pentru formare și ocupare în mediul urban din județ din cauza costului biletelor de transport (microbuz) și din cauza orelor de trafic, care nu facilitează deplasarea.



Studiu de caz: Femeie șomeră, mediul rural, Dâmbovița

Are 46 ani, este necăsătorită, nu are copii. Locuiește într-un sat la 15 km de Târgoviște. Are studii medii de contabilitate. A lucrat în București. Locuiește cu mama sa care este vârstnică și are nevoie de îngrijire. Are un frate în Constanța, căsătorit, cu copii. Își dorește să devină expert contabil, dar nu are bani suficienți pentru formare. Nu apreciază cursurile organizate de AJOFM pentru că nu ajută la angajare. Își caută de lucru în Târgoviște, Ploiești, București, Ilfov, Giurgiu. Folosește media locală din Târgoviște, diverse pagini de internet pe care postează CV-uri. Își caută loc de muncă numai în domeniul în care este calificată – contabilitate. Are experiență de muncă în contabilitate la firme de construcții, agenții imobiliare. Vârsta și statutul marital sunt de natură să nu o avantajeze în căutarea unui loc de muncă.

Din aceste studii de caz putem să observăm că perspectivele femeilor și bărbaților implicați în șomaj sunt oarecum diferite atunci când insistăm asupra viziunilor individuale și nu problematizăm climatul familial. În plus, o altă diferențiere a discursului apare atunci când respondenții și respondentele noastre se referă la formare profesională în general, și la cursuri de formare, în particular. Dacă formarea profesională ca principiu, mecanism general de progres profesional, este investită cu oarecare așteptări de către respondenți, observăm totuși că atunci când punem problema în termeni practici, referindu-ne la modul în care sunt organizate cursurile sau la efectele concrete pe care cursurile le au în piața muncii, în strategiile de căutare a unui loc de muncă, aspectele menționate devin mai nuanțate, atât la bărbați, cât și la femeile interviuate.

În primul rând, există o abordare negativă a cursurilor. Astfel, sunt șomeri bărbați care se raportează cu scepticism sau chiar refuză cursurile din cauză presupusei inutilități și a slabei corespondențe în piața muncii. Experiența altor cursuri care au avut un impact slab asupra mobilității lor profesionale își spune de asemenea cuvântul. În general, femeile interviuate nu își pun mari speranțe în cursurile de formare și exprimă de multe ori percepții asemănătoare cu cele ale bărbaților șomeri legate de așteptările față de cursuri.

În al doilea rând, se distinge și o abordare mai degrabă pozitivă a cursurilor. Există șomeri bărbați, în special cei de vârstă tânără, care percep beneficiile formării, ale cursurilor, și sunt dispuși să încerce recalificarea într-o meserie nouă, chiar dacă nu au garanția angajării în urma absolvirii. De asemenea, femeile sunt chiar mai deschise decât bărbații să încerce calificări multiple, comparativ cu bărbații care au tendința să frecventeze mai puține cursuri de calificare. Observația este cu atât mai interesantă cu cât recalificarea multiplă a femeilor se produce în contextul în care calificările pe care deja le au nu sunt materializate în locuri de muncă și în experiență profesională. Din aceste considerente putem să înțelegem că populația feminină este în general mai interesată de formare profesională și cursuri, un motiv în plus pentru îmbunătățirea programelor de calificare și recalificare astfel încât să fie mai responsive la nevoile femeilor în piața muncii.

6.2.5 Cum înțeleg angajatorii formarea profesională

Din discuțiile anterioare înțelegem cu ușurință că principala problemă a formării profesionale nu este dată de persoanele care se formează (femei și bărbați șomeri, de regulă) ci într-o măsură apreciabilă de angajatori și de către programele de formare profesională însele. În acest capitol vom analiza modurile în care formarea profesională și cursurile sunt percepute de către angajatorii cu care am stat de vorbă. Sunt cursurile de formare luate în considerare de angajatori? În ce măsură contează diplomele de calificare ale femeilor și bărbaților șomeri în concursurile de angajare? Acestea sunt întrebări la care acest capitol încearcă să răspundă.



Studiu de caz: femeie antreprenor, Pitești

Activează în domeniul patiseriei și panificației. A colaborat pentru stagii de practică cu o asociație focalizată pe activități pentru tineri, atunci când asociația i-a solicitat sprijinul în cadrul unui proiect.

„Le asigurăm aceste stagii tinerilor lor în firma noastră. Le asigurăm toate condițiile, cu profesor etc. În condițiile actuale de criză ne ajută și pe noi pentru că putem selecta mai bine între persoanele pregătite și care vor să muncească”.

A solicitat în trecut stagii de practică la liceul economic din Pitești, însă răspunsul a fost că nu se face deloc practică pentru respectivii elevi. Consideră că formarea personalului în formula cea mai eficientă se face la locul de muncă. A apelat însă și la cursurile organizate de AJOFM și a trimis angajați la curs. Era nevoie de diplome în firmă pentru a preîntâmpina anumite amenzi și controale. Consideră că bărbații sunt mai selectivi față de formarea profesională prin cursuri, învățând doar ce îi interesează. Femeile sunt mai docile și din acest punct de vedere pot fi implicate mai activ în programele de formare. Situația din familie le împiedică însă uneori pe femei să vină la cursuri. Însă acest lucru se întâmplă și la locul de muncă.

„Am avut fete bune care lipseau la un moment dat într-o zi. Au fost cazuri frecvente în ultimii ani. Li se îmbăta bărbatul și nu le mai lăsa să plece la serviciu”.

Treptat, a renunțat la acele femei pentru că absențele erau repetitive. Consideră că bărbații respectivi sunt iresponsabili.

Proprietara afacerii are ea însăși un număr de cursuri absolvite, pe care le aplică în activitatea economică derulată: contabil-statistician, bucătar-cofetar. Spre deosebire de ea, soțul și fiul nu au cursuri de formare absolvite, deși sunt și ei implicați într-o oarecare măsură în afacerea de familie.

Consideră că formarea profesională este importantă chiar și atunci când este făcută prin cursuri în afara locului de muncă. În prezent este în căutarea unei persoane cu studii superioare în chimie alimentară, un tehnolog. Dar nu găsește, fiind o calificare mai rară.

Are o percepție negativă despre șomeri, raportându-se la femeile și bărbații șomeri ca la persoane „neserioase”. Spune că aceste aprecieri față de șomeri provin din diverse experiențe în care a lucrat cu ei. Chiar dacă nu își poate pune baza în șomeri, are totuși o relație bună cu AJOFM.



Studiu de caz: Firmă, Tulcea

Este vorba despre o firmă de patiserie și panificație. Unul dintre puținele posturi „masculine” din firmă este cel de tocător. Este vorba despre o calificare care se face la locul de muncă. Postul de tocător este foarte dificil, dar este foarte bine plătit. S-a încercat de mai multe ori să se promoveze femei pe acest post, dar nu a dorit niciuna să și-l asume. Femeile preferă să rămână la sectorul de împletituri, operațiuni pentru care există posturi mai degrabă „feminine”. „Deci fiecare vrea să rămână ceea ce este: vor să rămână femei”.

Framântătorii reprezintă cele mai importante calificări din firmă. „Ei sunt baza și unii stau toată viața pe post de frământător. Apoi vin tocătorii, modelatorii, ambalatorii”.

Se preferă formarea la locul de muncă, deși există multe cursuri de patiser în piața locală a formării.

La nivelul firmei, se consideră că în momentul în care cineva își alege sau este pus să aleagă să facă un curs de calificare, există mare probabilitate să nu știe despre ce este vorba, și în final să nu îi folosească. De asemenea, firma crede că instituțiile de formare cheltuie mulți bani cu calificarea șomerilor prin cursuri fără să pună accent pe etapele premergătoare de consiliere profesională, care sunt foarte importante pentru succesul general al formării.



Studiu de caz: Firmă, Ploiești

Este vorba despre o firmă care produce utilaje pentru industriile chimică, petrochimică, energetică și nucleară. Are peste 500 de salariați, dintre care peste 50 la sută sunt bărbați. Femeile din firmă sunt implicate în posturi administrative. Se consideră, la nivel de conducere a firmei, că formarea profesională actuală nu se ridică la calitatea școlilor profesionale și a practicii realizate înainte de 1989. Din motivul reducerii învățământului vocațional, forța de muncă actuală este de calitate mult mai slabă. Firma este interesată de realizarea unor parteneriate de practică cu Universitatea de Petrol și Gaze pentru personalul ingineresc pregătit acolo, din care doresc să și angajeze.

În liniile de producție ale firmei lucrează cam 10 la sută femei. Femeia angajată în producție este o femeie profesionistă, puternică.

Personalul feminin are în general nevoie de program flexibil, mai ales pentru primele ore ale dimineții când au probleme de rezolvat pentru copii.

Din studiile de caz prezentate reiese destul de clar că formarea profesională este receptată diferențiat de angajatori. Pe de o parte, există angajatori care preferă formarea la locul de muncă. Din diverse motive, angajarea personalului ca forță de muncă necalificată și apoi instruirea lui la locul de muncă sunt variante convenabile pentru angajatori. Acestea afectează pozitiv bugetele de salarizare ale firmelor și facilitează controlul angajatorilor asupra formării de abilități și competențe. În plus, mulți dintre angajatori reușesc, prin angajarea de resurse umane necalificate, să gestioneze mai bine echilibrul dintre munca la negru și munca bazată pe contract de angajare. Prin angajări provizorii, temporare, stagii de practică neplătite și alte operațiuni pe care le presupune formarea la locul de muncă, angajatorii au de câștigat, asigurându-și un flux al activității economice la costuri minime. Formarea la locul de muncă prezintă și anumite avantaje pentru angajați, în special prin faptul că oferă oportunitatea de a se specializa în meseria respectivă folosind mediul de lucru, mașinile și tehnologia necesare formării abilităților. În programele de formare profesională prin cursuri, componenta de practică a competențelor este deficitară, după cum observă majoritatea angajatorilor, femeilor și bărbaților cu experiență de formare profesională cu care am discutat. Așadar, s-ar putea spune că angajatorii au o relație ambivalentă cu formarea profesională, în sensul în care au, intuitiv, nevoie de calificări în firme, dar pe de altă parte, tind să valorizeze într-o măsură mică acele calificări obținute de prospectivii angajați în afara locului de muncă.

Cursurile pentru care angajatorii contractează training din exterior pentru angajați sunt de regulă cursuri de legislație, de exemplu, protecția muncii, care îi asigură că nu au de suferit în urma controalelor statului. Formarea profesională externalizată intră într-o logică a auto-protejării față de stat, în timp ce pentru susținerea activității productive, pentru eficiența afacerilor lor, proprietarii de firme se bazează pe training la locul de muncă, finalizat cu sau fără diplome, sau calificări formale. Angajatorii par astfel să prefere o circulație oarecum închisă, selectivă a diplomelor, contrar așteptărilor și scopurilor programelor de formare organizate de instituții în piața muncii. În același timp, angajatorii tind să considere masificarea formării profesionale externe ca exemple despre cum nu ar trebui să se desfășoare trainingul, insistând asupra procesului de deprofesionalizare care a început odată cu prăbușirea economiei centralizate, a învățământului profesional și vocațional și cu privatizarea și proliferarea furnizorilor de formare. Mulți angajatori încearcă să stabilească colaborări sau să vină în întâmpinarea solicitărilor instituțiilor de învățământ – licee, universități – pentru a-și suplimenta nevoile de personal calificat pentru perioade scurte de practică sau pentru angajare pe termen lung, ceea ce ne indică eficiența sistemului de calificare din perioada economiei centralizate. În situațiile multor angajatori, nevoia de personal este legată mai degrabă de numărul angajaților decât de calitatea calificării lor. În condițiile în care instituțiile de învățământ formează femei și bărbați cu diverse specializări, în număr mare, angajatorii se orientează spre acestea. După cum am menționat anterior, formarea profesională externalizată tinde să fie percepută negativ de angajatori inclusiv din cauza reprezentărilor pe care aceștia le au despre femeile și bărbații șomeri.

Există însă și percepții pozitive ale formării profesionale externalizate. Având în vedere că angajarea persoanelor șomere cu diplome de formare profesională externalizată este însoțită de acordarea de subvenții pentru angajatori, multe firme preferă aceste scheme datorită beneficiilor materiale pe care le au. Plata salariului timp de un an pentru un absolvent angajat este, de exemplu, o ofertă atractivă pentru angajatorii județeni care se confruntă cu probleme de reducere a activității în timpul crizei economice.

În concluzie, este necesar să fie conștientizat un decalaj de percepții referitor la programele de asistare a șomerilor. În timp ce la nivelul instituțiilor pieței muncii se consideră că recalificarea este un element esențial pentru inserția în piața muncii și creșterea șanselor profesionale, angajatorii consideră că recalificarea șomerilor este mai degrabă fără impact. Reconversia profesională a șomerilor tinde să fie percepută de către angajatori ca un proces de deprofesionalizare, argument folosit uneori de firme în momentul în care justifică reticența față de angajarea personalului recalificat de programele de formare. Motivele pentru care există riscul de deprofesionalizare în procesele de recalificare a șomerilor, femei și bărbați, sunt date de calitatea cursurilor, numărul redus de ore de practică, și de faptul că volumul de formare profesională necesar este stabilit prin parametri, cote și indicatori elaborați fără consultarea sistematică a nevoilor pieței muncii, sau în absența aprecierii interesului real pe care șomerii îl au în participarea la cursurile respective – o consecință a deficiențelor proceselor de consiliere profesională personalizată în piața muncii. Contractarea cursurilor de formare profesională impune anumite limite în sensul de atingere a unui anumit nivel (de obicei destul de înalt) de promovabilitate, în sensul de înscriere a unui număr minim de cursanți. Organizarea formării profesionale depinde deci de multe ori de acest proces organizatoric laborios, care are la bază nevoile financiare ale formatorilor și bugetul instituțional disponibil alocat formării. Intersecția acestor elemente tinde să dea inconsistență procesului de învățare și un nivel scăzut de competențe, care constituie motive suplimentare de alimentare a stereotipurilor și reticenței față de șomeri, femei și bărbați, din partea angajatorilor. Aceste elemente trebuie reconsiderate în momentul în care se dorește generarea unor programe de formare profesională incluzive pentru femeile fără ocupație în piața muncii și atractive pentru angajatori.

6.2.6 Cum înțelege statul formarea profesională

Pentru a completa percepțiile despre formarea profesională în piața muncii este nevoie să înțelegem datele deja prezentate cu perspectiva statului și a furnizorilor de training. După cum am menționat mai devreme, statul este un actor foarte important al acestui proces din piața muncii, în condițiile unei piețe imperfecte și reduse sub impactul crizei economice. Statul, prin serviciile sociale furnizate de instituții precum ANOFM, ANPS, DGASPC și altele, este principalul susținător al furnizorilor de formare, constituindu-se ca intermediar între beneficiari: angajatori și persoane pe care statul le categorizează ca vulnerabile și cărora le atribuie nevoi de formare. Este foarte interesant să vedem, în primul rând, cum văd reprezentanții statului persoanele care s-ar potrivi cel mai bine programelor de formare profesională. În continuare, prezentăm câteva dintre aceste percepții exprimate în general de angajați ai AJOFM din județele în care s-a derulat cercetarea sociologică.

Județ	Grupul țintă al formării
Giurgiu	Femei vârstnice fără calificare
Călărași	Femei de vârstă a doua, necalificate, din zona rurală
Ialomița	Tineri, femei -persoane necalificate
Prahova	Femei tinere, necalificate
Teleorman	Bărbați și femei motivați și dornici de schimbare
Dâmbovița	Femei tinere, absolvente de studii medii, deci fără calificare
Brăila	Persoane cu spirit întreprinzător
Galați	Persoane flexibile și mobile care înțeleg importanța formării pe tot parcursul vieții (femei)
Vrancea	Tineri cu disponibilitate pentru calificări multiple
Tulcea	Femei tinere calificate sau necalificate
Constanța	Tineri și persoane recalificate care doresc formare
Buzău	Persoane care aleg să se formeze ca sudori, lăcătuși, electricieni, șoferi de camion
Argeș	Femei șomere și femei casnice

Tablelul 11. Grupuri țintă recomandate pentru formare

Din percepțiile colectate se observă orientarea aproape unanimă a instituțiilor către femeii ca beneficiari care ar avea cel mai mult de câștigat în urma formării profesionale. Slaba calificare a femeilor cu pregătire medie le recomandă pentru formarea profesională. În plus, se poate observa o recomandare a persoanelor de vârstă tânără pentru formare. Caracteristici suplimentare ale beneficiarilor potriviți formării profesionale prin cursuri ar fi orientarea antreprenorială, dorința de schimbare, mobilitatea și flexibilitatea. Toate aceste elemente vin să confirme faptul că formarea profesională nu garantează inserția în piața muncii, ci mai degrabă oferă un punct de pornire, un set de cunoștințe, competențe și abilități specifice care trebuie, de cele mai multe ori, pentru a spori șansele de integrare în piața muncii, să fie suplimentate de anumite caracteristici generale date de motivarea pentru muncă salariată. După cum această cercetare a arătat, formarea profesională prezintă mult mai multe riscuri legate de viața de familie, climatul gospodăresc etc.

De asemenea, este important de văzut că formarea profesională este recomandată atât persoanelor calificate, cât și celor necalificate. Acest aspect este în acord cu diversitatea programelor de formare care pot avea scopuri diferite: calificare, recalificare, competențe practice, competențe teoretice, competențe generale, competențe specifice. De asemenea, prin aceasta se sugerează că de multe ori o singură calificare nu este suficientă pentru a asigura succesul inserției în piața muncii. Mult mai recomandabilă ar fi, din punctul de vedere al instituțiilor, calificarea multiplă pentru maximizarea șanselor. Unei persoane-subiect al formării profesionale i s-ar cere, așadar, realizarea de stagii multiple de profesionalizare, aspect care însă am arătat deja că ar prezenta riscul de deprofesionalizare. Foarte multe persoane formate nu ajung să practice niciodată meseria pe care o învață. Lipsa experienței conduce, în timp, la pierderea sensului, a raționalității formării, la pierderea abilităților și

competențelor și la deprofesionalizare. Avantajul în plan practic al femeii sau bărbatului șomer din formarea profesională pe care o realizează este redus uneori la continuitatea plății indemnizației de șomaj sau a altor transferuri sociale, cursurile de formare devenind în anumite situații un instrument al dependenței de stat și al descurajării muncii.

Este de remarcat totuși faptul că profilurile de grup țintă al formării, așa cum sunt percepute de autorități, nu sunt potrivite, în opinia angajatorilor, categoriilor socio-profesionale mobilizate de obicei în programele de formare: șomeri, și alte categorii de asistați, care tind să fie intens stereotipizați în piața muncii. Percepția negativă a șomerilor și a altor categorii de asistați de către angajatori tinde să devină o problemă majoră pentru ocupare și pentru atingerea obiectivelor formării profesionale.

După cum am menționat în capitolele anterioare, există o percepție diferențiată a formării profesionale, pe de o parte, și a cursurilor de formare, ca modalități concrete de a face formarea, pe de altă parte. În timp ce formarea profesională în general, ca mecanism de ocupare, este evaluată pozitiv de angajatori, instituții, femei și bărbați șomeri, cursurile de formare tind să fie apreciate mai degrabă negativ, în special de actorii de care depinde foarte mult ocuparea grupurilor țintă: angajatorii. În aceste condiții, cursurile de formare profesională ar trebui regândite din perspectiva dublă a angajatorilor și șomerilor, femei și bărbați. O oarecare inconsistență a programelor de formare este indicată chiar de reprezentanții instituțiilor care identifică avantaje și dezavantaje ale programelor de formare.

Printre **avantajele** menționate au fost:

A. La nivel macro-structural (perspectiva de obicei adoptată de instituții):

- creșterea ratei de ocupare, totuși de multe ori sub așteptări
- creșterea șanselor de ocupare
- crearea unei forțe de muncă potențial calificate și pregătite pentru muncă în anumite sectoare

B. La nivel micro-individual:

- facilitarea angajării
- acumularea de cunoștințe și abilități
- încredere în sine

Se presupune, din enumerarea acestor avantaje, că învățământul de lungă durată produce calificări difuze sau neconectate la piața muncii, în timp ce cursurile de scurtă durată, de formare, produc expertiză și calificare practică actualizată periodic la cererea din piața muncii, măbind astfel șansele angajării într-un timp mai scurt și la costuri minime. Această poziționare de nișă a formării profesionale nu este însă decât parțial întrunită de cursurile de formare.

Printre **dezavantaje** au fost menționate:

- contribuția nesemnificativă la scăderea ratei șomajului
- ne-garantarea succesului în piața muncii

Este foarte importantă notarea unui alt nivel de percepție a utilității programelor de formare. *Pentru instituții, formarea profesională este un instrument de ocupare și de reducere a ratei șomajului, înțelese la un nivel macro-structural. Pentru angajatori, programele de formare nu au relevanță la un nivel macro, ci mai degrabă la un nivel organizațional, de multe ori limitat la perspectiva propriei firme, întreprinderi. Pentru șomeri, femei și bărbați, formarea profesională este mult mai difuză. Pe de o parte se așteaptă de la aceste persoane să înțeleagă beneficiile formării în piața muncii la nivel individual. Pe de altă parte, șomerii sunt direct confrunțați cu celelalte două perspective, ale instituțiilor și ale angajatorilor, un nivel normativ și altul practic, care de multe ori sunt strict deconectate.*



Studiu de caz: AJOFM Teleorman

Industria județului este subdezvoltată, serviciile limitate la curățenie și catering, iar agricultura predominantă. Cu potențial de dezvoltare în viitor sunt industria rulmenților și agricultura prin asociații, de scală. Femeile sunt în principal ocupate în comerț, sănătate, învățământ, administrație, iar bărbații în industrie și agricultură. Există o mare diferență între rata oficială a șomajului, de aproximativ 12% în iunie 2011, și cea neoficială, aproximată, la nivel de percepție, la aproximativ 45%. Șomerii sunt în general persoane cu studii medii, peste 45 ani. Aproximativ 50% dintre șomeri reușesc să se angajeze.

În județ se organizează formare profesională pentru sectoare agricole și construcții, pe lângă multe altele. Cursurile de recalificare apreciate în județ sunt cele pentru bucătar, vânzător, dulgher, pază și protecție. Se consideră că persoana care se angajează rapid este adaptabilă, pluricalificată, până în 45 ani, indiferent de gen.



Studiu de caz: AJOFM Ialomița

Principalul domeniu de activitate economică este agricultura: cultivarea plantelor și prelucrarea în țândărei, Urziceni și Lerești. Mulți lucrează ca persoane fizice în construcții. Dezvoltarea agriculturii este una dintre speranțele județului în viitor. Rata șomajului este, oficial, undeva la 9%. Neoficial, se ridică la aproximativ 20%. Toate școlile profesionale încă funcționale în județ au profil de lucrător în cultura plantelor, în general meserii necăutate. Se muncește mult la negru în agricultură. Aproximativ 60-70% din forța de muncă agricolă activează la negru. 80% dintre acești lucrători agricoli sunt femei.

AJOFM organizează mai multe cursuri dintre care se remarcă cele de lucrători de creștere a plantelor și animalelor, în special pentru femeile din mediul rural. Este vorba despre cursuri de 260 ore, timp de 2 luni, 5 zile pe săptămână, dimineața sau seara, în funcție de lector (femeile preferă după-amiaza). Infrastructura este pusă la dispoziție de primăriile locale.



Studiu de caz: AJOFM Giurgiu

Este un județ preponderent agrar. Bărbații lucrează de obicei în industrie (șantierul naval, o stație de prefabricate din beton), iar femeile în administrație, sănătate și învățământ. Angajările în prezent se fac de obicei pe termen scurt sau mediu, în construcții, pentru bărbați, și în agricultura, pentru femei. Speranțele de ocupare sunt date de zona liberă la granița cu Bulgaria, portul, turismul, un parc de distracții Giurgiu- Ruse în zona vămii.

AJOFM organizează cursuri pentru meserii puțin căutate, în general, inclusiv din cauza opțiunilor limitate din piața de formare profesională. În școlile de arte și meserii sunt multe fete care se specializează în instalații gaze, dulgherie, zidărie, și este puțin probabil să le și practice vreodată. Se consideră că formării profesionale îi lipsește practica, care ar putea să fie facilitată de anumiți angajatori prin stagii temporare.

Persoanele care ar avea de câștigat cel mai mult din cursurile de formare profesională ar fi cele fără studii, angajate la negru, mai degrabă femei. Se fac cursuri de cameristă, instalații de gaz, inspector de sănătate și muncă, contabilitate, IT, baby-sitter.

6.2.7 Evaluări ale experiențelor de formare profesională

În continuare vom expune o serie de rezultate ale cercetării cantitative referitoare la formarea profesională cu rolul de a detalia anumite aspecte punctate de cercetarea calitativă sau de a semnala dimensiuni noi ale proceselor de calificare și recalificare prin cursuri.

În ceea ce privește mulțumirea față de cursurile urmate de către respondenți, în ambele regiuni, cei mai mulți dintre aceștia s-au declarat mulțumiți: 58,7 % în regiunea Sud Est și 48,2%, în regiunea Sud Muntenia. Procentul celor care s-au declarat foarte mulțumiți este mult mai redus: 22,6% în Sud-Est, respectiv 26,5% în Sud Muntenia. Procentul celor care nu au fost nici mulțumiți, nici nemulțumiți este mai mare în regiunea Sud Muntenia (de 21,1%), decât în Sud Est (14,8%). Respondenții nemulțumiți și cei foarte nemulțumiți cumulează un procent mai mic de 5% în ambele regiuni.

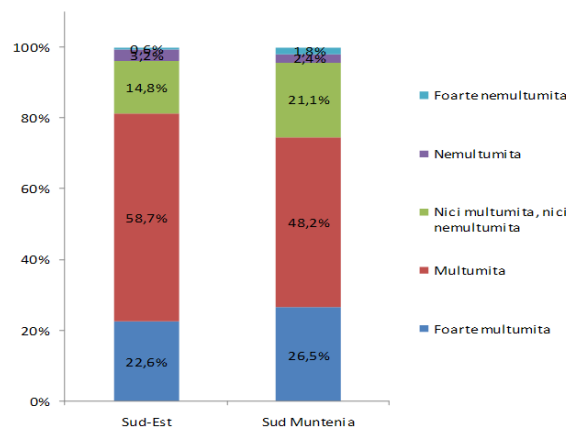


Figura 52. Mulțumirea față de cursurile de formare profesională urmate până în prezent

Cursurile considerate cele mai utile pentru cariera profesională în ambele regiuni sunt cele de business, cu 20,4%, în Sud Muntenia și 17,8%, în Sud Est. Acestea sunt urmate în regiunea Sud Muntenia de cursurile de IT (8,6%), de cele de confecții/croitorie (8,0%) și de cele de educație și infrastructură socială (6,9%), iar în regiunea Sud Est de cele de dezvoltare personală (8,0%), de cele din domeniul comerțului (6,8%) și de cele de educație și infrastructură socială (6,8%). Putem deduce că, în ambele zone, există numeroase inițiative antreprenoriale sau, cel puțin intenții de dezvoltare a unei afaceri. De asemenea, o mare parte dintre indivizi nu intenționează să învețe și să practice o meserie – între primele patru cele mai menționate cursuri în fiecare regiune, doar unul asigură calificări pentru o meserie - ci preferă să acumuleze sau să își completeze anumite abilități sau cunoștințe în domenii ca IT, sau dezvoltare personală generală.

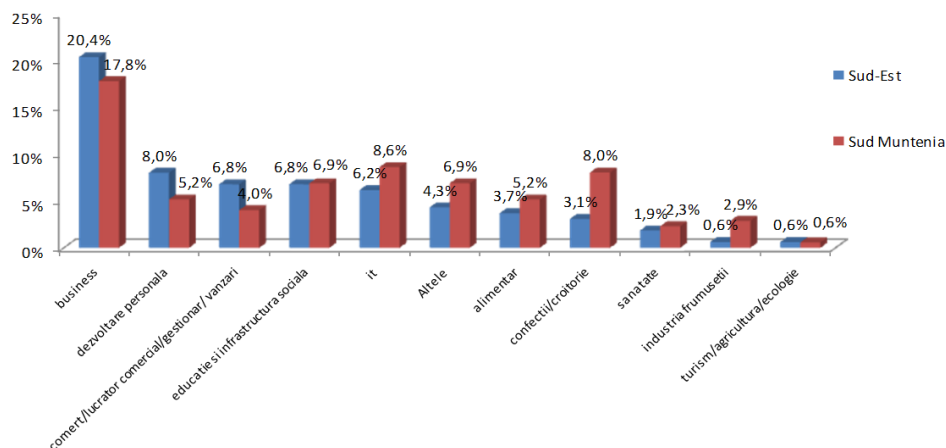


Figura 53. Cursul de formare profesională considerat cel mai util pentru cariera respondentului

În regiunea Sud Est, majoritatea componentelor cursurilor urmate anterior au fost evaluate cu calificative de 9 și 10 de un procent de peste 50% dintre respondenți, cu excepția consilierii profesionale inițiale, care a primit aceste calificative din partea unui procent de 44% dintre cei chestionați. Astfel, teoria și practica din cadrul cursurilor au primit aceste calificative din partea a 65% dintre cei chestionați; conținutul cursului a fost apreciat cu calificative de 9 și 10 de 64%, în timp ce lectorul a fost punctat cu aceste calificative de 56% dintre respondenți. Materialele de studiu și sala au primit notele maxime din partea a 55% dintre cei chestionați, iar locația din partea unui procent de 54%. Procentele celor care au oferit calificative de 7 și 8 sunt semnificativ mai reduse și au valorile cele mai ridicate pentru lector (36%), locație (35%), și sala (34%), iar cele mai scăzute pentru teorie și practică (22%). Procentele celor care au atribuit calificative sub 5 nu depășesc 15%.

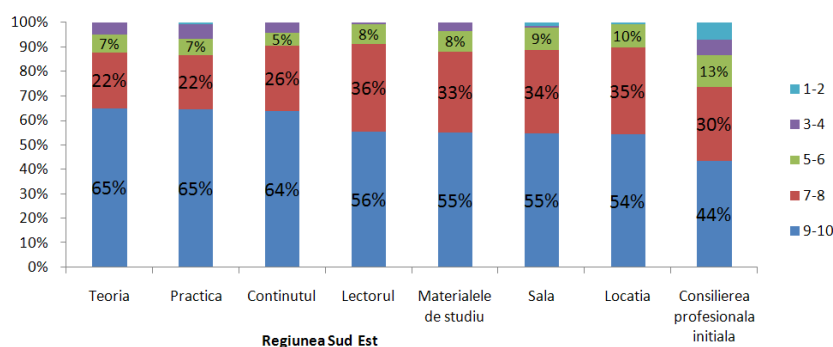


Figura 54. Evaluarea componentelor cursurilor în regiunea Sud-Est

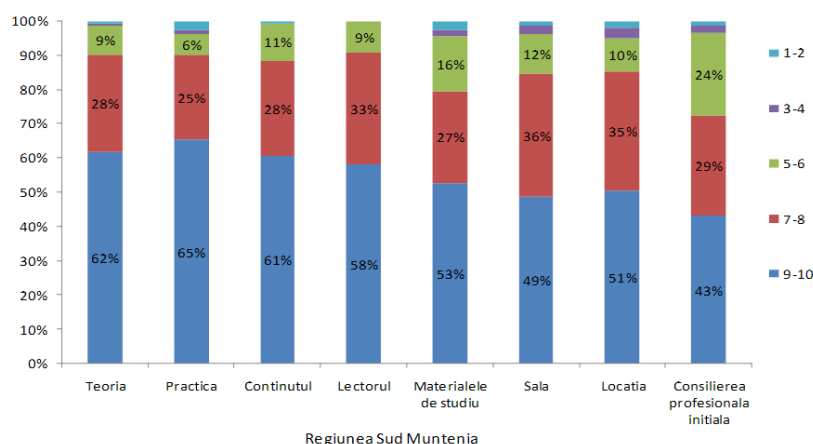


Figura 55. Evaluarea componentelor cursurilor în regiunea Sud-Muntenia

În regiunea Sud Muntenia, situația este asemănătoare. Astfel, calificativele de 9 și 10 au fost atribuite în cel mai mare procent tuturor componentelor cursului. Practica a fost evaluată în acest mod de către 65% din respondenți, teoria, de către un procent de 62%, iar conținutul de către 61% dintre cei chestionați. La fel ca în regiunea Sud Est, procentul cel mai redus a fost înregistrat pentru consilierea profesională inițială (43%), urmată de sala de curs (49%).

Calificativele de 7 și 8 au fost atribuite în cea mai mare măsură sălii de curs (36%), locației (35%) și lectorului (33%). Procentele cele mai scăzute au fost înregistrate pentru componenta de practică (25%) și pentru materialele de studiu (27%).

Calificativele de 5 și 6 au fost atribuite în cel mai mare procent componentei de consiliere profesională inițială (24%) și a materialelor de studiu (16%).

În regiunea Sud Muntenia, calificativele sub 5 au fost acordate într-un procent mai redus decât în Sud Est: sub 10%.

În ansamblu, în ambele regiuni, majoritatea componentelor cursurilor de formare au fost evaluate cu calificative peste 7 de către cel puțin 80% din cei intervievați.

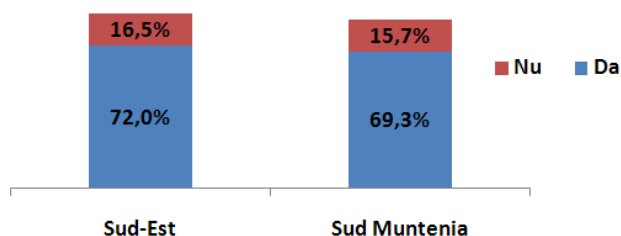


Figura 56. Posibilitatea de a recomanda cursurile altor persoane

Procentul respondenților care ar recomanda altor persoane să urmeze un curs de formare profesională este ridicat în ambele regiuni: 72,0% în regiunea Sud Est și 69,3% în regiunea Sud Muntenia. Valorile procentelor celor care nu ar recomanda aceste cursuri sunt, de asemenea, apropiate în cele două regiuni: 16,5% în Sud Est, respectiv 15,7%, în Sud Muntenia. Rezultatele nu sunt surprinzătoare având în vedere procentul foarte ridicat al persoanelor care s-au declarat mulțumite sau foarte mulțumite de cursurile urmate anterior.

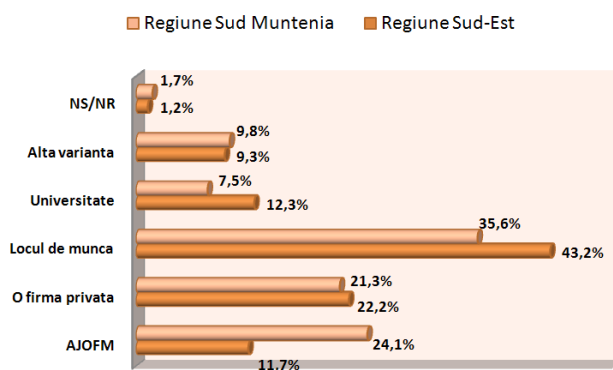


Figura 57. Furnizorii de formare profesională

În general, persoanele care au parcurs cursuri de formare și care au ales să-și dezvolte competențele, au optat pentru cele oferite de către angajatori sau printr-o firmă privată, ori AJOFM.

Pentru ambele regiuni, cursurile oferite de către compania în care indivizii activează profesional au fost cele mai atractive, însumând 43,2% dintre răspunsuri pentru regiunea Sud Muntenia și 35,6% pentru regiunea Sud Est. Acest lucru se poate datora în mare parte faptului că aceste cursuri influențează în mod direct activitatea profesională și că sunt gratuite și focalizate pe nevoile angajatului.

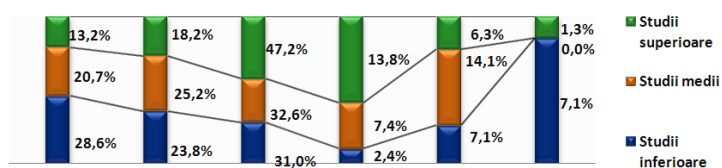


Figura 58. Educația celor care au urmat cursuri de formare profesională

În ceea ce privește educația celor care au urmat cursuri de formare profesională, situația se prezintă foarte asemănător. Cele mai multe persoane au făcut aceste cursuri la locul de muncă, indiferent de ultima școală absolvită. Totuși, putem face diferența între persoanele cu studii superioare, medii și inferioare proporția cea mai mare fiind reprezentată de către cei cu studii superioare: 47,2%.

În general, însă, dacă privim exclusiv persoanele cu pregătire inferioară, acestea au parcurs cursurile de formare profesională la AJOFM și la locul de muncă.

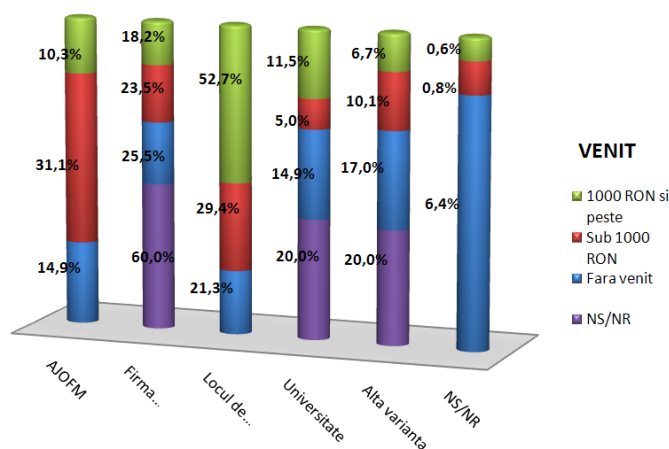


Figura 59. Veniturile celor care au urmat cursuri de formare profesională

La nivelul distribuției după venituri, raportată la cursurile parcurse, cei mai mulți cursanți (52,7%) sunt reprezentați cu venituri de peste 1000 RON cu observația că aceste cursuri au fost realizate în cadrul firmei. Această categorie a optat pentru cursuri organizate de către AJOFM în proporție de 10,3%, în timp ce 11,5% au efectuat cursuri în cadrul centrelor universitare și 18,2% au apelat la o altă firmă.

Persoanele cu studii inferioare au preferat o firmă specializată în cursuri de formare (25,5%) în defavoarea AJOFM unde procentul cursanților este de 14,9%. De asemenea, 21,3% au urmat aceste cursuri de formare în cadrul firmei, însă în prezent nu au niciun venit, fiind șomeri indemnizați sau neindemnizați.

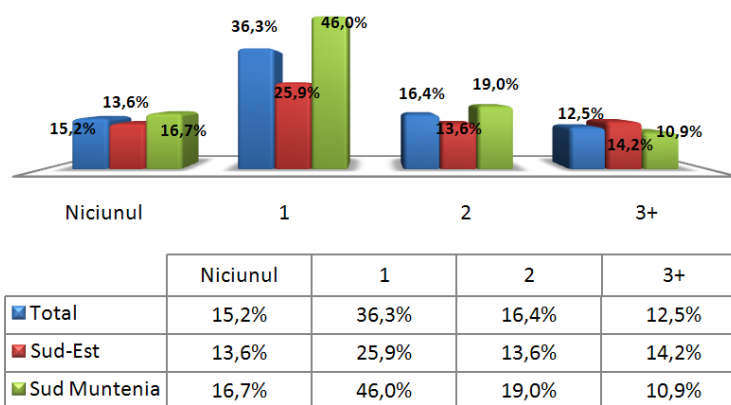


Figura 60. Participarea la cursuri de formare profesională

În general, cele mai multe persoane au participat la cel puțin un curs în ultimii doi ani (36,3%).

Această tendință se menține și la nivel de regiune, observându-se un interes mai mare în Sud Muntenia, unde un procent de 46,0% de persoane au participat la cel puțin un curs de formare în comparație cu regiunea Sud Est, unde doar 25,9% și-au manifestat interesul. Cei care au făcut mai mult de un curs în ultimii doi ani în cele două regiuni cercetate scad ca și proporție. În fapt, în regiunea Sud Est, 13,6% au urmat două cursuri și 14,2% au urmat trei sau mai multe. În Sud Muntenia, 13,6% au urmat două cursuri și 14,2% trei sau mai multe.

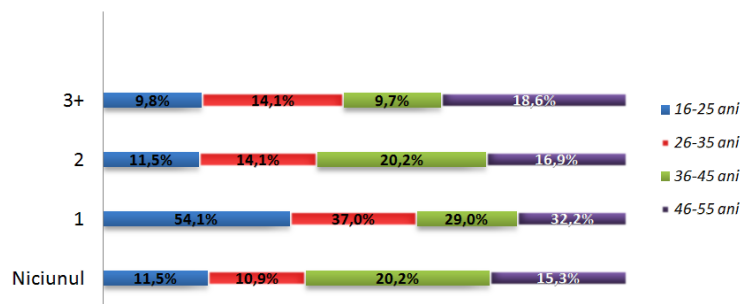


Figura 61. Vârsta celor care au urmat cursuri de formare profesională

În ceea ce privește vârsta, respondenții care au manifestat un interes major în a urma cursuri de formare profesională au fost cei cu vârsta cuprinsă în intervalul 16-25, cu 54,1% și 26-35, cu 37,0%. Aceste categorii și proporții sunt valabile pentru persoanele care au ales să facă cel puțin un curs de formare profesională. Categoria cea mai dezinteresată este reprezentată de către cei cu vârsta cuprinsă în intervalul 36-45, de unde deducem că această categorie este expusă cel mai puțin la riscurile pierderii locului de muncă.

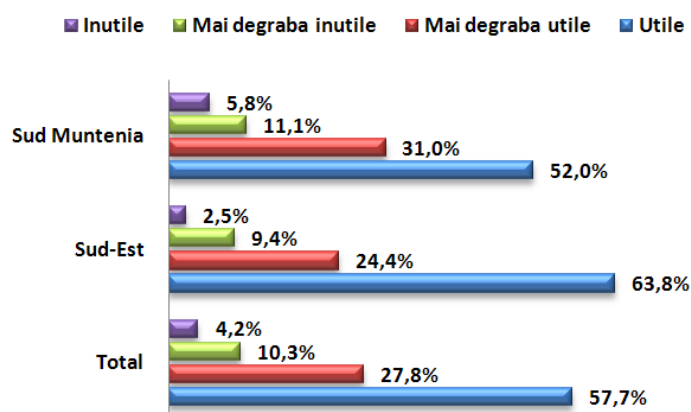


Figura 62. Percepția utilității cursurilor

Persoanele care au absolvit un astfel de curs consideră că acestea sunt utile, lucru valabil pentru ambele regiuni. Există procente nesemnificative în ceea ce privește inutilitatea acestora: 2,5% pentru Sud Est, 5,8% pentru Sud Muntenia și un procent de 4,2% din totalul respondenților chestionați. Așadar, putem afirma faptul că persoanele care au apelat la aceste cursuri au obținut beneficiile așteptate în urma absolvirii.

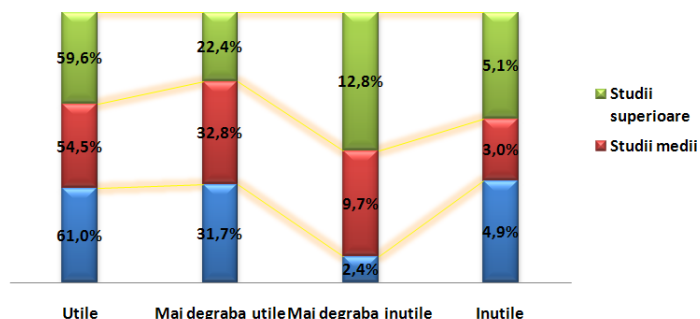


Figura 63. Percepția utilității cursurilor de formare profesională în funcție de studiile absolvenților

Utilitatea a fost regăsită în aceeași măsură de către persoanele cu studii superioare, medii și inferioare.

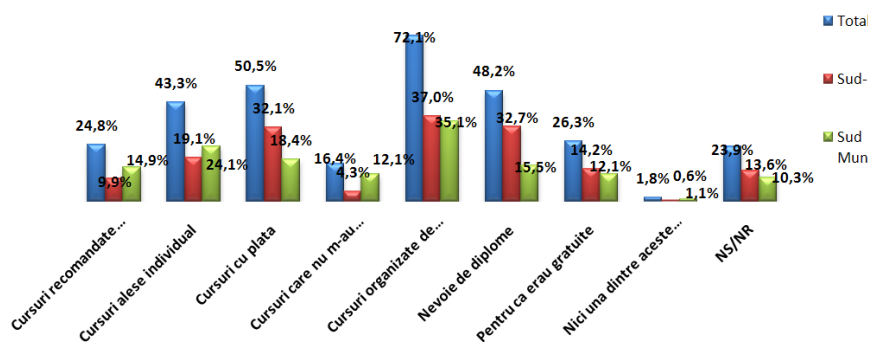


Figura 64. Opțiuni motivaționale în relație cu cursurile de formare profesională

În principal, persoanele au urmat cursurile recomandate de către angajator (72,1%), ceea ce a dus la creșterea competențelor la locul de muncă, dar și cursuri plătite, procentul acestora fiind unul important, de 50,5%. Interesantă este proporția persoanelor care au parcurs un curs de formare profesională din nevoia de a obține o diplomă - 48,2% dintre cei intervievați.

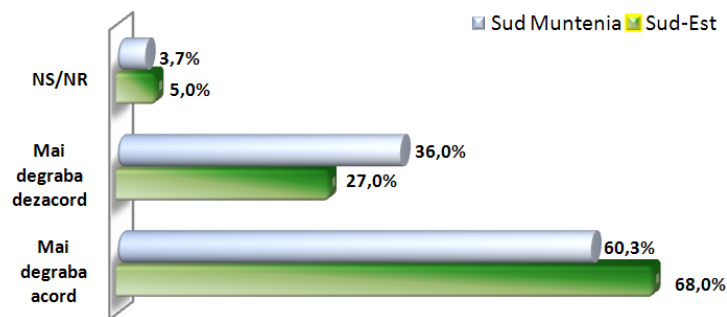


Figura 65. Cursurile de formare profesională ca oportunitate de socializare

Așa cum rezultă din graficul de mai sus, se consideră că formarea profesională prin cursuri ar fi un prilej de relaționare, iar procentele respondenților care sunt de acord cu acest lucru sunt de 68,0% pentru regiunea Sud Est și 60,3% pentru Sud Muntenia. De asemenea, conform graficului de mai jos, se consideră de către respondenții noștri că formarea profesională prin cursuri facilitează descoperirea de lucruri noi. Pe de altă parte, este bine de luat în considerare că o proporție apreciabilă care formează majoritatea respondenților la ancheta prin chestionar și-a exprimat scepticismul în legătură cu șansele de angajare pe care cursurile de formare le dau celor care le absolvă (78,3% în Sud Muntenia și 76,1% în Sud Est). Aceste percepții și raportări legate de modul în care formarea profesională facilitează sau nu accesul la piața muncii prin angajare sunt confirmate și de cercetarea calitativă pe care am realizat-o. Având în vedere că majoritatea respondenților consideră totuși aceste cursuri utile, este foarte important de reținut că trebuie să existe o disociere analitică între percepția utilității și percepția facilitării inserției în piața muncii. Cu alte cuvinte, dacă formarea profesională prin cursuri este considerată folositoare, aceasta nu înseamnă că utilitatea ei este dată șansele de inserție pe care le oferă, ci mai degrabă de diverse gratificații de natură socială și de cunoaștere pe care reunirea persoanelor la cursuri le oferă.

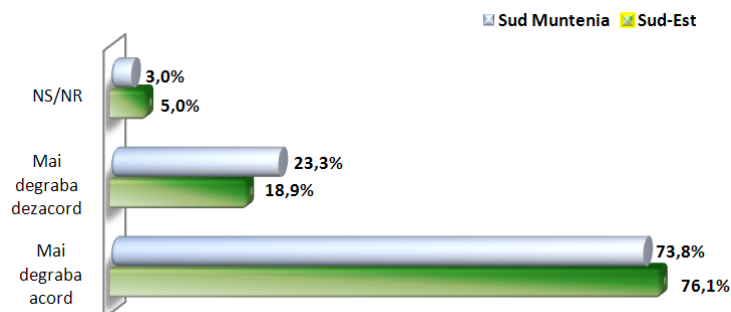


Figura 66. Cursurile de formare profesională ca descoperire de lucruri noi

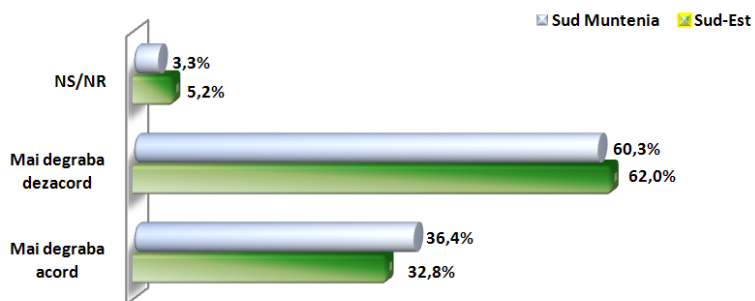


Figura 67. Cursurile de formare profesională ca șanse de inserție în piața muncii

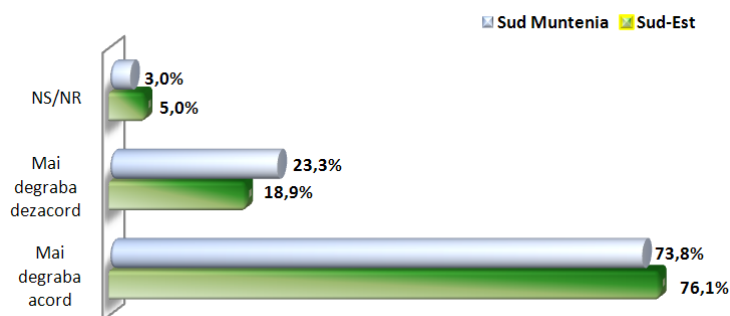


Figura 68. Cursurile de formare profesională ca oportunitate de a ieși din casă

Este de reținut din graficul de mai sus că ieșirea la curs este pentru 26,6% dintre respondenții noștri din regiunea Sud Muntenia, și pentru 20,2% dintre cei din regiunea Sud Est, apreciabilă tocmai pentru faptul că asigură evadarea din spațiul domestic în spațiul public, ceea ce ne indică procente semnificative de persoane care au oportunități reduse de a ieși din propria gospodărie, aspect de luat în considerare atunci când ne gândim să inserăm anumite categorii sociale în piața muncii.

De asemenea, este de reținut un alt risc al cursurilor de formare profesională, vizibil în graficul de mai jos. Este vorba despre percepția cursurilor de formare profesională ca pierdere de timp. 13,9% dintre persoanele chestionate în regiunea Sud Muntenia și 10,9% dintre cei întrebați în regiunea Sud Est sunt mai degrabă de acord cu afirmația. Chiar dacă procente semnificative (de 82,1%, respectiv 83,7%) sunt în dezacord cu afirmația, ceea ce ne face să credem că majoritatea persoanelor tind să investească formarea profesională cu speranță, este de reținut un oarecare risc al inutilității formării prin cursuri, aspect care are nevoie să fie adresat în acțiunile de îmbunătățire a programelor de calificare și recalificare.

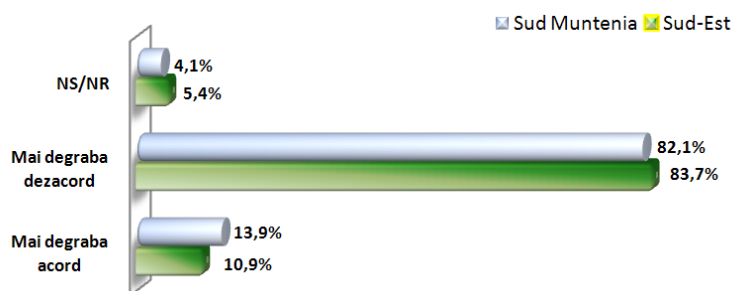


Figura 69. Cursurile de formare profesională ca pierdere de timp

6.2.8 Preferințe pentru participare la cursuri de formare în viitor

Procentul celor care doresc să participe la un curs de formare profesională în următorul an este mai ridicat în regiunea Sud Est (59,1%) decât în Sud Muntenia (51,9%). Cei care au răspuns negativ la această întrebare reprezintă un procent de 37,8% în Sud Est și de 46,6%, în Sud Muntenia.

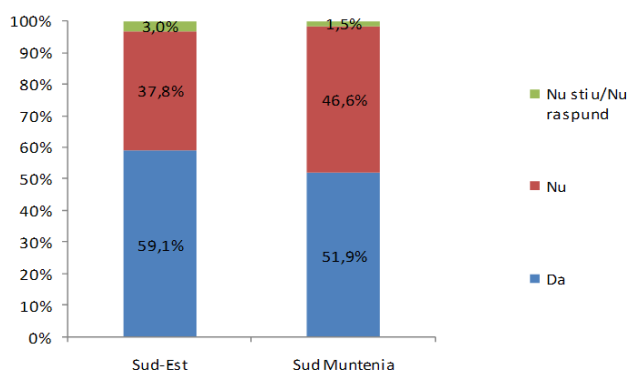


Figura 70. Dorința de a participa în următoarele 12 luni la un curs de formare profesională

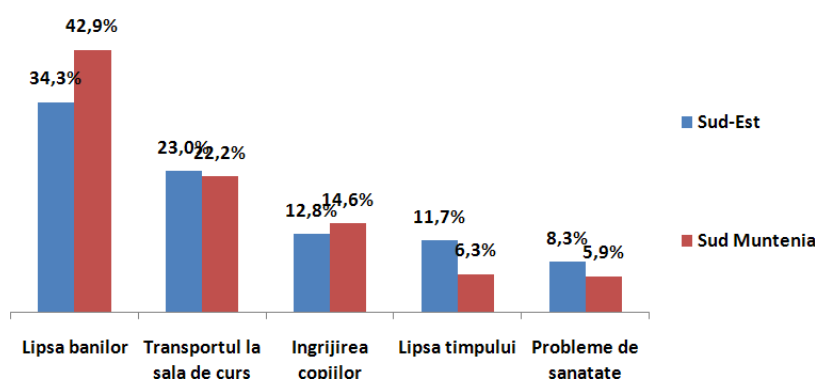


Figura 71. Potențiale obstacole în participarea la un curs de formare profesională

Obstacolele în participarea la un curs de formare profesională care au înregistrat cele mai mari procente sunt lipsa banilor (34,3% în Sud Est și 42,9% în Sud Muntenia), transportul la sala de curs (23,0% în Sud Est și 22,2% în Sud Muntenia), îngrijirea copiilor (12,8% în Sud Est și 14,6% în Sud Muntenia), lipsa timpului (11,7% în Sud Est și 6,3% în Sud Muntenia) și problemele de sănătate (8,3% în Sud Est și 5,9% în Sud Muntenia). Astfel, principalele impedimente sunt de natură financiară și de timp.

Astfel, principalele impedimente pentru a participa la cursuri de formare profesională sunt lipsa banilor (pentru a plăti cursul sau pentru alte costuri implicate chiar și de un curs gratuit), transportul până la sala de curs (existența mijloacelor de transport și costurile de transport) precum și lipsa de suport în îngrijirea copiilor și adulților din familie care necesită supraveghere. Mai mult, sub aspectul suportului pentru îngrijirea copiilor, se poate observa că nu există o opinie clar conturată a celor care au copii: cei mai mulți au afirmat că nu știu cu cine îi pot lăsa în eventualitatea participării la un curs de formare profesională (97,5% rată de non-răspuns). Problema îngrijirii persoanelor de care sunt răspunzătoare potențialele participante la cursuri nu are în mod automat o legătură directă cu costurile implicate de găsirea unei instituții/firme/persoane care să se ocupe de acestea. Problema principală este că în majoritatea cazurilor nu există această infrastructură: 65,5% dintre respondente menționează că nu au în localitate astfel de instituții (de stat sau particulare)/persoane care să aibă grijă de copii/adulți pe durata participării la cursuri și doar 18,2% au afirmat că au în localitate astfel de mecanisme. Astfel, se accentuează ideea conform căreia principalul risc de neparticipare în cadrul unui curs de formare (fie el și gratuit) este reprezentat de lipsa resurselor financiare pentru a acoperi diverse costuri implicate de participare.

Cursurile de formare din domeniul business-ului (care înglobează contabilitatea, finanțele, managementul, marketingul, auditul, administrația, relațiile publice și resursele umane) reprezintă prima opțiune pentru participanții din ambele regiuni, în proporție de 29,9% pentru Sud Muntenia, respectiv 28,7% pentru Sud Est. Cursurile legate de industria frumuseții (frizerie, coafor, cosmetică, manichiură, pedichiură, masaj) sunt pe locul doi în preferințele tuturor respondenților (29,2%- Sud Muntenia și 20,6%- Sud Est), pe când cele din domeniul IT (calculatoare, ECDL, operator PC) sunt poziționate pe locul trei pentru cei din Sud Est (16,9%) și pe locul patru pentru cei din Sud-Muntenia (20,6%). Participanții din Sud-Muntenia au ales pe locul patru cursuri de formare în domeniul alimentar (bucătar, barman, ospătar, cofetar, patiser) în proporție de 14,9%, față de cei din Sud Est care le-au considerat mai importante (16,9%). Domeniile pentru care există cele mai puține preferințe sunt cele din turism, agricultură și ecologie, fiind alese doar în proporție de 4,4% în Sud Est și de 3,6% de Sud Muntenia.

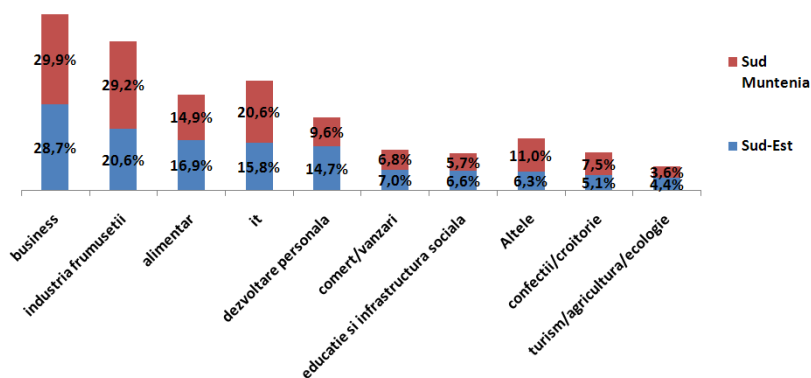


Figura 72. Preferința pentru cursurile de formare

În aceasta analiză a fost selectată doar prima opțiune a fiecărui participant din cele trei cursuri menționate. Astfel, domeniul business-ului (care înglobează contabilitatea, finanțele, managementul, marketingul, auditul, administrația, relațiile publice și resursele umane) a fost prima opțiune pentru participanții din ambele regiuni, în proporție de 29,9% pentru Sud Muntenia, respectiv 28,7% pentru Sud-Est. Joburile din industria frumuseții (frizerie, coafor, cosmetică, manichiură, pedichiură, masaj) sunt pe locul doi în preferințele tuturor respondenților (29,2%- Sud Muntenia și 20,6%- Sud Est), pe când cele din domeniul IT (calculatoare, ECDL, operator PC) sunt poziționate pe locul patru pentru cei din Sud Est (16,9%) și pe locul trei pentru cei din Sud Muntenia (20,6%). Participanții din Sud Muntenia au ales pe locul patru cursuri de formare în domeniul alimentar (bucătar, barman, ospătar, cofetar, patiser) în proporție de 14,9% , față de cei din Sud-Est care le-au considerat mai importante (16,9%), plasându-le ca o a doua opțiune. Domeniile pentru care există cele mai puține preferințe sunt cele din turism, agricultură și ecologie, fiind alese doar în proporție de 4,4% în Sud Est și de 3,6% în Sud Muntenia.

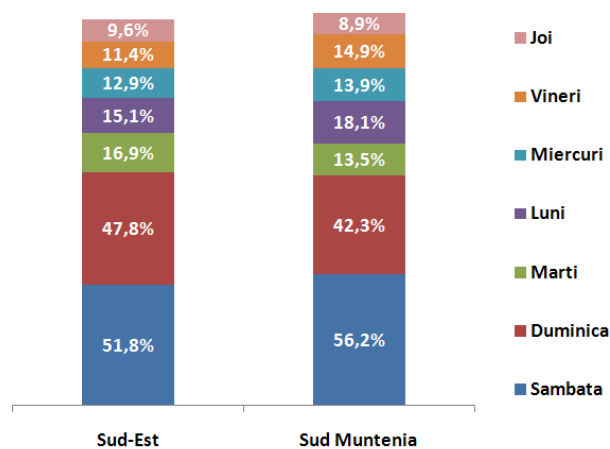


Figura 73. Zilele pentru care există disponibilitate de participare la cursuri

Participanții și-au manifestat preferința de participare la cursuri de formare pentru zilele de sâmbătă și duminică. Cei din Sud Muntenia preferă într-o măsură mai mare (56,2%) să meargă la aceste cursuri sâmbăta decât cei din Sud Est (51,8%). Ziua de duminică este în mai mare măsură preferată de cei din Sud Est (47,8%), decât de cei din Sud Muntenia (42,3%). Cei din Sud Est au ales pe al treilea loc ziua de marți, în proporție de 16,9%, comparativ cu cei din Sud Muntenia, care au ales-o doar în proporție de 13,5%. Cei din Sud Muntenia au situat pe locul trei ziua de luni, în proporție de 18,1%, comparativ cu cei din Sud Est, care au ales-o doar în proporție de 15,1%. Disponibilitatea cea mai redusă ar fi, pentru respondenții din ambele categorii, pentru ziua de joi: 9,6% în Sud Est și 8,9% în Sud Muntenia.

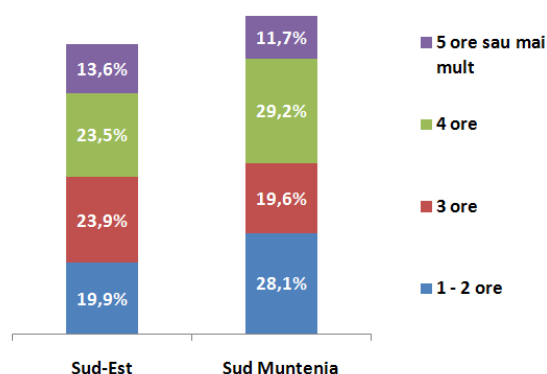


Figura 74. Numărul de ore pe care participanții ar fi dispuși să îl aloce zilnic cursurilor

Participanții din regiunea Sud Est ar fi dispuși să aloce 3 ore pe zi cursurilor de formare (23,9%), față de cei din Sud Muntenia care au ales această variantă doar în proporție de 19,6%. Cei din Sud Muntenia consideră că este nevoie de 4 ore pe zi pentru aceste cursuri (29,2%), față de cei din Sud Est care consideră acest lucru doar în proporție de 23,5%. Cei din Sud Muntenia apreciază ca 1-2 ore pe zi sunt suficiente (28,1%), față de cei din Sud Est (19,9%). Atât cei din Sud Est, cât și cei din Sud Muntenia nu ar fi dispuși să aloce mai mult de 5 ore zilnic pentru aceste cursuri (13,6%, respectiv 11,7%).

Primul interval orar (8.00-12.00) este preferat în cea mai mare măsură de către cei din Sud Est (40,1%), față de cei din Sud Muntenia care l-au ales doar în proporție de 33,1%. În fruntea preferințelor celor din Sud Muntenia se află intervalul orar 12.00-16.00, ales în proporție de 33,5%, față de participanții din cealaltă regiune, care l-au preferat doar în 27,9% dintre cazuri. Nu există o preferință accentuată a celor din Sud Muntenia pentru un anumit interval orar, diferența procentuală dintre valoarea maximă și cea minimă fiind destul de mică: cei care preferă un curs de calificare în intervalul 12.00-16.00 sunt doar cu 2,5% mai mulți decât cei care preferă cursurile în intervalul orar 16.00-20.00. În cealaltă categorie, se înregistrează o diferență de 12,2% între cei care preferă să participe la cursuri dimineața și cei care preferă să participe după-amiaza.

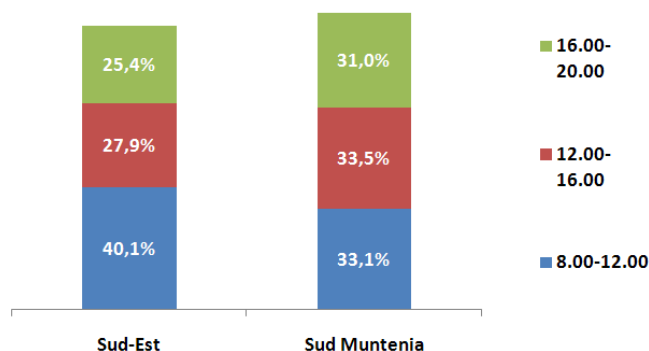


Figura 75. Disponibilitate pentru intervalul orar în care ar putea să participe la cursuri de formare profesională

Atât cei din Sud Est, cât și cei din Sud Muntenia consideră că aceste cursuri ar trebui să se organizeze pe o perioadă între 1 și 3 luni (56,3%, respectiv 58,4%). 21,3% dintre cei din Sud-Est și-au exprimat preferința pentru un curs care să dureze mai puțin de o lună, față de cei din Sud Muntenia care au ales această variantă în proporție de 13,9%. Pe locul doi în ordinea preferințelor celor din Sud Muntenia se află intervalul de 4-6 luni (18,9%) față de cei din Sud Est, care l-au ales doar în proporție de 11%. De asemenea, nu se observă diferențe substanțiale între opțiunile celor două regiuni 2,2% pentru Sud Est față de 2,7% pentru Sud Muntenia)

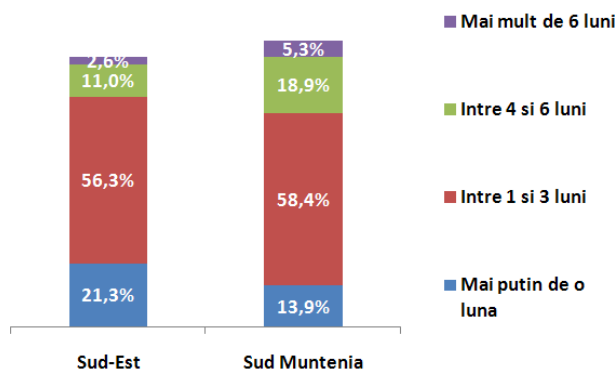


Figura 76. Durata cursului considerată a fi necesară

Abilitățile necesare ocupării unui loc de muncă sunt considerate ca fiind cele mai importante achiziții ale cursului, fiind alese în proporție de 64,3% de către cei din Sud Est, și de 63,3% de cei din Sud Muntenia. Experiența este următoarea alegere a respondenților, în proporție de 55,9% de către cei din Sud Est și de 59,4% de cei din Sud Muntenia. Urmează, pentru cei din Sud-Est: cunoștințele teoretice și îndemânarea practică, iar pentru cei din Sud Muntenia îndemânarea practică și cunoștințele teoretice. Pe ultimul loc se află, pentru cei din Sud Est, relaționarea și materialele de curs (5,5%), și pentru cei din Sud Muntenia, relaționarea (9,6%).

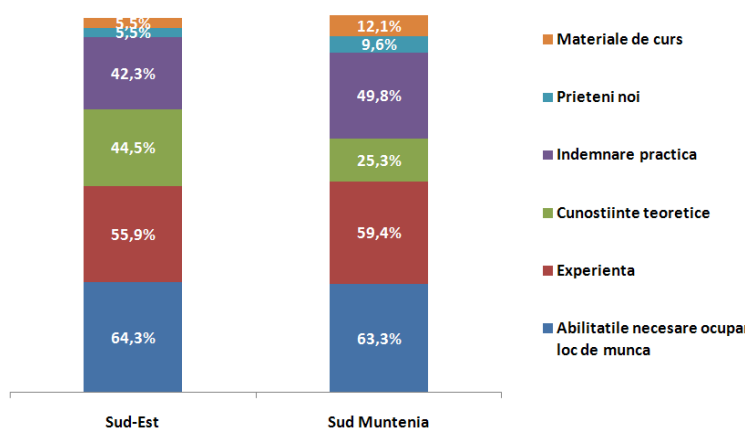


Figura 77. Achizițiile cele mai importante după terminarea cursului

7 Concluzii și recomandări pentru o formare profesională suportivă pentru femei

Piața muncii este caracterizată de procese de segregare și discriminare de gen care se constituie în bariere de acces pentru femei în piața muncii.

Discriminarea în relațiile de gen în piața muncii este un proces ambiguu, dificil de identificat la nivelul experienței personale, cât și la nivelul discursurilor mai generale, în societate. Apare însă indirect în relațiile respondentelor noastre cu privire la dificultățile pe care le-au întâmpinat pe parcursul integrării lor la locul de muncă, prin nevoia permanentă de validare a muncii lor de către colegii bărbați sau de către superiori. Discriminarea este percepută totuși ca un fenomen care există, chiar și difuz, care nu este reflectat în situații specifice, nu ține de anumite momente sau interacțiuni ci, mai degrabă de o situație continuă, permanentă, în care femeile se raportează la standardele masculine și trebuie să demonstreze bărbaților că au abilități, capacități.

“Noi ne-am născut și am crescut cu discriminarea”, după cum a menționat o respondentă în cadrul unui focus grup. Pe de altă parte, în suportul concluziilor de mai sus, întâlnim și afirmații de genul: “Eu niciodată nu am fost discriminată, n-aș putea să îmi dau seama ce înseamnă discriminarea”.

Un alt aspect important care reiese din datele noastre și care contribuie la această ambiguitate este că discriminarea reprezintă mai degrabă o acțiune foarte dificil de demonstrat și de probat. După cum ne semnaleză respondentele noastre, discriminarea nu se poate demonstra, este un proces care se simte, în schimb, în intersubiectivitatea dintre femei și bărbați în piața muncii. Discriminarea, în accepțiunea respondentelor noastre, este un fenomen interpersonal, dar și unul structural, un fenomen care afectează femeile direct, dar cel mai adesea indirect. În plus, discriminarea este de multe ori propagată instituțional.

Din cauza problemelor complexe care apar în fenomenele de discriminare, cât și ca urmare a realităților instituționale destul de instabile, este nevoie ca anti-discriminarea și egalizarea relațiilor de gen să fie diversificate și multiplicare ca tipuri de actori implicați în implementare și tipuri de acțiuni și programe derulate.

O problemă identificată este aceea că restructurarea statului în contextul crizei economice implică marginalizarea și subfinanțarea eforturilor instituționale de egalizare a relațiilor de gen. Până în 2009 a existat o agenție națională a egalității de șanse. Respondentele noastre sunt de părere că acea agenție, prin reprezentanții și birourile sale județene, avea puterea să influențeze anumite aspecte ale discriminării în piața muncii. Existau mai multe acțiuni și mai multă forță în eforturile de egalizare a șanselor. Între timp, acea agenție națională a fost preluată de un alt organism: Agenția de Prestații Sociale. Activitatea de egalitate de șanse la nivel județean este mai degrabă inexistentă în prezent. Mai multe dintre respondentele noastre, membre ale comisiilor județene, inter-instituționale de egalitate de șanse ne-au relatat că aceste comisii nu se întrunesc decât foarte rar. Fiecare dintre funcționarii publici care se ocupă în prezent cu egalitatea de șanse au multe alte atribuții foarte diferite și nu au timp să aloce timp acestei probleme, care nu este percepută ca prioritară.

Pe lângă faptul că respondentele noastre consideră că egalitatea de șanse poate fi promovată tot timpul, informal, între prieteni, cunoștințe etc., există două recomandări clar formulate în relație cu această problemă:

- 1) Egalitatea de șanse trebuie să aibă o existență instituțională separată, de sine stătătoare, sau
- 2) Egalitatea de șanse trebuie să treacă în atribuțiile principale directe ale ANOFM, având în vedere că nu se potrivește cu afilierea prezentă: Agenția Națională de Prestații Sociale.

O altă chestiune foarte importantă este că atâta vreme cât egalitatea de gen rămâne o agendă a instituțiilor, în care ONG-urile (care în general suferă acut din problema finanțării) au un rol marginal, problema tinde să fie formalizată și există un risc crescut de demotivare. O opinie formulată de multe dintre respondentele noastre este că ONG-urile ar trebui să aibă un cuvânt mult mai important în acest domeniu. Având în vedere că egalitatea de gen este un domeniu în care rezultatele nu vor fi

niciodată imediate, și care necesită multă perseverență și resurse, ONG-urile, inclusiv asociațiile județene pentru femei, au un impediment serios în lipsa finanțării pentru derularea activităților. Statul, deși are o capacitate de organizare mai mare și deci ar prezenta mai multă continuitate în resursele necesare egalității de gen, nu are format etosul și trainingul necesar implementării continue a programelor de egalitate de gen. În situația de față, în care statul are posturile blocate și în care au avut loc reduceri masive de personal și de salarii, există deja o percepție, clar exprimată de respondentele noastre, conform căreia discriminarea în instituțiile de stat este mai mare decât în sectorul privat.

În acest context, finanțarea sectorului ONG devine crucială, în special a acelor ONG-uri și asociații care au ca scop acțiuni pentru egalitatea de șanse, măsuri anti-discriminare, activități pentru femei etc. Deși la nivelul orașului București există ONG-uri puternice, cu surse de finanțare continuă, situația este mult mai precară la nivel local și județean, unde, ONG-urile, pentru a supraviețui, sunt nevoite să-și piardă independența și să-și demotiveze activitățile de egalitate de gen.

Ar trebui să fie operată o extinderea categoriilor de populație beneficiară de formare profesională de la șomerii spre alte grupuri țintă – crearea unei strategii mai incluzive de adresare a formării profesionale: Chiar dacă femeile sunt mai disponibile decât bărbații pentru acest tip de activitate, formarea profesională întâmpină în general rezistență din partea șomerilor, cărora li se adresează în primul rând. Șomerii par să nu fie singura categorie socio-profesională și ocupațională potrivită ca grup țintă pentru programele de formare profesională. Această schimbare de focus ar trebui să antreneze și o schimbare de organizare instituțională a formării profesionale.

Ar trebui să fie îmbunătățite procedurile de consultare trimestrială a mediului de afaceri județean pentru stabilirea nevoilor de formare, schimbarea bugetării, a strategiilor și contractelor cu furnizorii de formare în funcție de această cerere a pieței. Oferta de formare profesională ar trebui să fie una dinamică, în permanență adaptată la cererea și nevoile angajatorilor, mai puțin focalizată asupra reducerii valorilor indicatorilor macro-economici cum ar fi rata șomajului, și mai mult orientată spre conectarea eficientă, individualizată a diverșilor actori ai piețelor de muncă.

Având în vedere că de multe ori concursurile de angajare constituie contexte în care femeile sunt dezavantajate, ar trebui să se creeze bazele unui format de postare a locurilor de muncă vacante și declarații de egalitate de gen care să asigure într-o măsură mai mare corectitudinea și imparțialitatea angajatorilor în situațiile în care angajează femei. **Modalitățile de recrutare ar trebui să includă garanții suplimentare pentru procedurile de selecție în spiritul egalității de gen.**

Ar trebui să se eficientizeze procesul de includere în strategiile de dezvoltare județene și regionale a unor sub-strategii de ocupare a forței de muncă. Planurile de ocupare ar trebui să se refere la un termen scurt și mediu și să fie acordate în permanență la cererea mediului de afaceri, a angajatorilor.

Timul și resursele umane acordate consilierii profesionale la AJOFM ar trebui să fie extins. Oferta de cursuri ar trebui să aibă parte de o prezentare mai comprehensivă și mai sensibilă la nevoile individuale și ale problematicii de gen. În acest fel se face și o sugestie de instruire mai eficientă a personalului de formare profesională și consiliere din cadrul instituțiilor, eventual externalizarea parțială a acestor servicii unor firme specializate, cabinete psihologice etc.

O altă recomandare se referă la **relația dintre angajatorii județeni și AJOFM.** Aceasta trebuie să fie îmbunătățită, eficientizată prin comunicare și prin prezentarea unor oferte ferme din partea ambelor părți, pentru a asigura o ofertă de muncă mai bogată și mai variată pentru femeile șomere înregistrate la agenție, și pentru șomerii în general. Crearea unui observator permanent al pieței muncii ar putea să fie o soluție în acest sens.

Ar trebui să se asigure folosirea selectivă și cu rezerve a statisticilor ocupării la bărbați și femei. Succesul politicilor de egalizare a șanselor între femei și bărbați ar trebui analizat nu doar prin statistici, ci și, periodic, prin studii pe grupuri restrânse de angajatori din fiecare județ, din care să se înțeleagă modurile în care aceștia interacționează cu statul la nivel local și județean, cu angajații, cu prospectivii angajați, plus modul în care încearcă să motiveze personalul feminin angajat.

Rezultatele cercetării noastre indică o anumită tendință de a minimiza importanța formării profesionale și devalorizarea ei atât din partea angajatorilor cât și a angajaților. De multe ori, instituțiile publice și furnizorii de formare sunt ei înșiși neîncrezători în rolul și beneficiile formării în piața muncii. În acest context, **credem că formarea profesională ar fi un mecanism mai eficient de egalizare a șanselor în condițiile în care ar fi înțeles și promovat ca atare de către instituții spre angajatori**, astfel încât angajatorii să aibă mai multă încredere în formarea profesională făcută în afara locului de muncă și, în mod special, încredere în șomeri (mai ales în femeile șomere), care, după cum am menționat, sunt devalorizați și stigmatizați pe piața muncii – văzuți ca persoane care preferă statutul de dependenți mai degrabă decât cel de persoane active, cu intenții de învățare. Menționăm că, așa cum arată și cercetarea noastră cantitativă, cursurile de formare sunt în general percepute ca utile, prezentând anumite avantaje precum acumularea de cunoștințe, socializarea la cursuri etc. Pe de altă parte însă, percepția utilității nu include percepția unor bune șanse de inserție în piața muncii. Este așadar nevoie de o prezentare și un conținut mai eficient al programelor de formare profesională.

Un alt aspect important este reprezentat de către femeile din mediul rural și nevoile lor de formare profesională identificate și adresate astfel încât să limiteze discriminarea. Pentru această categorie, participarea la cursurile de formare profesională ar trebui realizată în patru etape:

- 1) Identificarea persoanelor ce întrunesc criteriile de selecție.
- 2) Consilierea acestora pe marginea meseriei potrivite, dar și discuții persuasive cu soții acestora pentru a asigura suportul necesar finalizării cursurilor.
- 3) Pregătire, calificare pe o meserie căutată pe piața muncii regionale.
- 4) Evaluarea programului de pregătire și preselecție pentru un număr de angajatori care au nevoie de forța de muncă respectivă.

Spațiul rural limitează oportunitățile, fie că sunt cele legate de mobilitate, angajare, educație; efectele sunt vizibile, traducându-se prin lucrul pământului din jurul casei, munca de tipul celei de zilier sau pierderea abilităților rămase după ultima concediere. Aceste lucruri dau oarecum libertate unui comportament discriminatoriu. În acest context, înțelegem prin formare profesională o activitate cu finalitate în ocuparea unui loc de muncă, crearea de oportunități și îngrădirea unui astfel de comportament discriminatoriu.

În condițiile în care în mediul rural găsirea unui loc de muncă este o reală provocare sugerăm o campanie de informare, de educare, în care să se pună în temă posibilitățile, alternativele existente. Totodată, propunem și facilitarea unor discuții cu accent pe stereotipurile de gen și discriminarea femeii. Este foarte importantă această abordare, dat fiind faptul că a fost identificată o formă de discriminare, iar prin conștientizarea beneficiilor și a efectelor unui astfel de curs șansele de participare și realizare cresc considerabil. Accentul nu trebuie pus în mod exclusiv pe femeile din mediul rural întrucât înțelegerea acestora nu echivalează cu participarea ori finalizarea cu diplomă a vreunui curs. Un rol foarte important îl au bărbații și viziunea, percepția lor asupra unor astfel de activități.

Așadar, considerăm că trebuie să fie cooptați și responsabilizați în acest sens pentru combaterea stereotipurilor de gen privind rolul femeii din mediul rural și îmbunătățirea capacității de angajare a femeilor din mediul rural.

Rezultatele cercetării arată că există un impact pozitiv al formării profesionale în rândul grupurilor țintă ale instituțiilor care produc formare profesională. Cu toate acestea, cercetarea arată că formarea profesională are efecte foarte individualizate, în sensul că întâlnim diversitate nu doar între categoriile populației studiate în cercetarea noastră – femei ocupate, femei neocupate, bărbați, instituții publice, ONG-uri, angajatori. Avem o mare variabilitate la nivelul fiecărei categorii în parte. Pentru o tentativă de a înțelege mai sistematic cum funcționează formarea profesională, care sunt efectele calificărilor pe termen lung, atât la firme cât și la persoanele grupului țintă, este nevoie de anumite **mecanisme prin care să se urmărească și să se evalueze formarea profesională în timp**. Indicatorii de performanță a programelor de formare oferă în general măsurători ale impactului programelor pe termen scurt. Nu aflăm însă detalii despre ce se întâmplă cu ceilalți absolvenți care nu își găsesc de lucru într-o perioadă scurtă, nu știm care sunt efectele formării asupra productivității firmelor care absorb forța de muncă calificată de AJOFM, nu știm pentru ce perioade au fost angajați respectivii șomeri formați profesional și nu știm ce au făcut după ce, eventual, au pierdut locul de muncă găsit după formare. Acestea sunt considerente foarte importante care trebuie reținute pentru îmbunătățirea programelor de formare.

În relație cu aspectele detaliate mai sus, cercetarea noastră a arătat că programele și cursurile de formare profesională ar trebui să includă următoarele:

- elemente complementare de formare de competențe generale, în special pentru beneficiarii cu școlarizare foarte scăzută și cu experiență minimă în piața muncii
- **elemente de legislație a muncii pentru a-i ajuta pe viitorii și actualii angajați să își cunoască drepturile în calitate de salariați**
- **elemente legate de strategiile individuale de căutare a unui loc de muncă**
- **elemente de consiliere psihologică prin care să se urmărească creșterea încrederii în sine a candidatelor la locuri de muncă**
- elemente de conștientizare și gestiune a situațiilor familiale și a contextelor de îngrijire în care femeile sunt incluse de cele mai multe ori și care pot produce eșecurile lor în piața muncii și în munca salariată.

8 Bibliografie

1. Andersen, M.L. și Hysock Witham, D., coord. 2008. *Thinking about Women: Sociological Perspectives on Sex and Gender*. Boston: Allyn and Bacon.
2. Bailey, L. 2000. "Bridging Home and Work in the Transition to Motherhood : A Discursive Study". *European Journal of Women's Studies* 2000 7: 53.
3. Brown, A.D., Kornberger, M., Clegg, S.C., Carter, C. 2010. "'Invisible walls' and 'silent hierarchies': A case study of power relations in an architecture firm". *Human Relations* 63 (4): 525–49.
4. Chodorow, N. 1978. *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: University of California Press.
5. European Commission. 2010. "Gender Mainstreaming Active Inclusion Policies – Final Synthesis Report". Luxembourg: Publications Office of the European Union.
6. Feldberg, F.L., Glenn, E.N. 1979. "Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work". *Social Problems* 26 (5): 524-38.
7. Fournier, V. 1999. "The Appeal to 'Professionalism' as a Disciplinary Mechanism". *Social Review* 47 (2): 280–307.
8. Hochschild, A.R. 1997. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
9. Hughes, E. C. 1958. *Men and their Work*. New York: Free Press.
10. Jouhette, S. și Romans, F. 2006. "EU Labour Force Survey Principal Results". *Statistics in Focus: Population and Social Conditions* 13: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-013/EN/KS-NK-06-013-EN.PDF.
11. Kalleberg, A.L.și Sorensen, A.B. 1979. "The Sociology of Labour Markets". *Annual Review of Sociology* 5: 351-79.
12. Kanter, R.M. 1993 (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
13. Kimmel, M.S. 2000. *The Gendered Society*. New York, Oxford: Oxford University Press.
14. Knoke, D.și Kalleberg, A.L. 1994. "Job Training in U.S. Organizatons". *American Sociological Review* 59 (4): 537-46.
15. Marinescu, V., Pricopie, V. 2003. "Accesul femeilor pe piața muncii". The Gallup Organization Romania.
16. Maume Jr., D.J. 1999. "Occupational Segregation and the Career Mobility of White Men and Women". *Social Forces* 77 (4): 1433-59.
17. Negrey, C., Um'rani A., Golin, S. și Gault, B. 2000. "Job Training under the Welfare Reform: Opportunities for and Obstacles to Economic Self-Sufficiency among Low-Income Women". *Georgetown Journal on Poverty Law & Policy* VII (2): 347-62.
18. Orloff, A.S. 1993. "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States". *American Sociological Review* 58: 303-28.
19. Reskin, B. 1993. "Sex Segregation in the Workplace". *Annual Review of Sociology* 19: 241-269.
20. Reskin, B. și Padovic, I. 1994. *Women and Men At Work*. London: Pine Forge Press.
21. West, C. și Zimmerman, D.H. 1987. "Doing Gender". *Gender & Society* 1 (2): 125-51.

ANEXA 1

CHESTIONAR: SITUAȚIA FEMEILOR ÎN PIAȚA MUNCII

Bună ziua, mă numesc, reprezint firma, și aș dori să purtăm o scurtă discuție cu dumneavoastră pe tema situației femeilor în piața muncii. Această discuție face parte dintr-un studiu realizat de Agenția Națională de Ocupare a Forțelor de Muncă în parteneriat cu Instituto de Formacion Integral SLU Madrid, Sucursala București. Vă rugăm să ne acordați câteva minute pentru completarea unui chestionar. Datele furnizate în cadrul acestui chestionar sunt strict confidențiale și nu vor fi folosite în alt scop decât cel precizat anterior.

I. INTREBĂRI FILTRU - Încercuiți variantele corecte și completați unde este cazul

Q1. Sexul: 1. feminin (continuă interviul) 2. masculin (STOP interviu)

Q2. Vârsta: |__|__| ani (dacă vârsta este între 16 și 55 ani continuă interviul, altă vârstă STOP interviu)

Q3. Județul de reședință: (Dacă este una dintre variantele de mai sus continuă interviul, altfel STOP interviu)

1. AG 2. BR 3. BZ 4. CL 5. CT 6. DB 7. IL 8. GR 9. GL 10. PH 11. TL 12. TR 13. VN

Q4. În care din situațiile de mai jos vă aflați? Bifați variantele corecte și completați dacă este cazul (răspuns multiplu)

<input type="checkbox"/> Q4.1. Aveți un loc de muncă în prezent	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.2. Sunteți șomeră cu indemnizație	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.3. Sunteți șomeră fără indemnizație	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.4. Sunteți casnică, în căutarea unui loc de muncă	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.5. Sunteți o persoană care temporar nu poate să muncească	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.6. Sunteți elevă/studentă	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.7. Sunteți pensionară și intenționați să munciți în următoarele 12 luni	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.8. Aveți propria afacere de care vă ocupați	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.9. Aveți o profesie liberală – avocat, medic, agent asigurari etc	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.10. Vă aflați în concediul de creștere a copilului	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.11. Vă aflați în concediul prenatal	continuă interviul
<input type="checkbox"/> Q4.12. Vi se aplică altă situație, vă rugăm să specificați _____	
<i>La punctul 4.12.1.: dacă rezultă că desfășoară sau poate să desfășoare muncă platită continuă interviul, altfel STOP interviu (dacă rezultă că ar putea să muncească în următoarele 24 de luni, continuă interviul)</i>	

II. PIAȚA MUNCII

Q5. Cât de ușor sau de dificil considerați că este să vă găsiți un loc de muncă/un alt loc de muncă în zonă?

1. foarte ușor 2. ușor 3. nici ușor, nici dificil 4. dificil 5. foarte dificil 99. NS/NR

Q6. Folosiți următoarele moduri de a găsi un loc de muncă? Bifați sau încercuiți varianta de răspuns, având în vedere următoarele corespondențe: 1 = Niciodată 2 = foarte Rar 3 = Ocazional 4 = Frecvent 5 = Foarte des 99 = NS/NR.

Bifați variantele de răspuns	2.1 Cât de des le folosiți?
<input type="checkbox"/> Q6.1. Căutați anunțuri în ziar	1. 2. 3. 4. 5. 99.
<input type="checkbox"/> Q6.2. Căutați anunțuri pe internet	1. 2. 3. 4. 5. 99.
<input type="checkbox"/> Q6.3. Căutați anunțuri la AJOFM	1. 2. 3. 4. 5. 99.
<input type="checkbox"/> Q6.4. Participați la bursele de muncă	1. 2. 3. 4. 5. 99.
<input type="checkbox"/> Q6.5. Depuneți CV-uri în mod direct	1. 2. 3. 4. 5. 99.
<input type="checkbox"/> Q6.6. Apelați la cunoștințe/relații	1. 2. 3. 4. 5. 99.
<input type="checkbox"/> Q6.7. Trimiteti CV-uri la firmele de recrutare	1. 2. 3. 4. 5. 99.

Q7. Vă rugăm să ne spuneți în ce măsură sunteți de acord cu următoarele enunțuri privind patronii/firmele din județul dumneavoastră: (încercuiți varianta de răspuns pentru fiecare afirmație)

Q7.1. Patronii/firmele preferă să angajeze mai degrabă ...	1. bărbați 2. femei 3. oricare 99. NS/NR
Q7.2. Patronii/firmele sunt mai exigenți/duri cu salariații ...	1. bărbați 2. femei 3. oricare 99. NS/NR
Q7.3. Patronii/firmele oferă salarii mai mari pentru ...	1. bărbați 2. femei 3. oricare 99. NS/NR
Q7.4. Patronii/firmele preferă să aibă în funcții de conducere ...	1. bărbați 2. femei 3. oricare 99. NS/NR
Q7.5. Este de preferat să fii angajat la patronii ...	1. bărbați 2. femei 3. oricare 99. NS/NR
Q7.6. Patronii/firmele preferă să concedieze mai degrabă ...	1. bărbați 2. femei 3. oricare 99. NS/NR

Vă rugăm să dați o nota de la 1 la 10 (10 reprezintă nivelul maxim de corectitudine iar 1 reprezintă nivelul minim) **pentru corectitudinea...**

Q8. modului în care angajatorii din județul dumneavoastră se comportă cu salariații lor:	99. NS/NR
Q9. atitudinii salariaților din județul dumneavoastră față de angajatori:	99. NS/NR

III. PERCEPȚII ASUPRA RAPORTULUI DINTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI

Q10. Vă rugăm să ne spuneți dacă impresia dumneavoastră asupra ...este :

Q10.1. bărbaților casnici 1. mai degrabă pozitivă 2. mai degrabă negativă 3. NS/NR

Q10.2. femeilor casnice 1. mai degrabă pozitivă 2. mai degrabă negativă 3. NS/NR

Q11. Dintre o femeie și un bărbat ...

	o femeie	un bărbat	oricare	NS/NR
Q11.1. Cine credeți că se adaptează mai repede la locul de muncă?	1	2	3	99
Q11.2. Cine are mai multe oportunități de angajare?	1	2	3	99
Q11.3. Cine renunță mai ușor la actualul loc de muncă?	1	2	3	99
Q11.4. Cine ar pleca mai repede la munca în străinătate?	1	2	3	99

Q12. Care din următoarele situații se potrivesc tipurilor de femei menționate mai jos?

Marcați/bifați cu „X”, în dreptul fiecărei situații, în coloanele din dreapta, acolo unde considerați că situația se potrivește tipului de femeie specificat. Răspunsul poate fi multiplu pe fiecare situație descrisă, astfel încât o situație poate fi bifată pentru mai multe tipuri de femei, în funcție de preferința respondentului. (Rotați și marcați ordinea de început cu o ancoră)

	1. casnică	2. șomeră	3. angajată	4. antreprenoare	99.NS
Q12.1. se ocupă de creșterea copiilor	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.2. isi doreste sa aiba un/alt loc de munca	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.3. isi permite financiar sa stea acasa	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.4. este intretinuta de sot	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.5. nu are prieteni	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.6. este puternica	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.7. are nevoie de sprijinul barbatului	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.8. are o viata fara griji	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.9. este fericita	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.10. este nefericita	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.11. este saracă	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.12. este bogată	[]	[]	[]	[]	[]
Q12.13. face aceleași lucruri în fiecare zi	[]	[]	[]	[]	[]

Q14. Cine credeți că este mai afectat de pierderea unui loc de muncă?

1. O femeie 2. Un bărbat 3. NC, ambii sunt la fel de afectați 99. NS/NR

Q15. Care este impresia dumneavoastră generală despre femeile șefe la serviciu?

1. Mai degrabă pozitivă 2. Mai degrabă negativă 99. NS/NR

Q16. Care este impresia dumneavoastră generală despre bărbații șefi la serviciu?

1. Mai degrabă pozitivă 2. Mai degrabă negativă 99. NS/NR

Q17. Pe cine ați prefera ca șef al dumneavoastră?

1. O femeie 2. Un bărbat 3. Nu contează 99. NS/ NR

IV. CARIERA PROFESIONALĂ**Q18. Vă rugăm să ne spuneți dacă ați lucrat până în prezent:**

1. DA 2. NU 99. NS/NR Dacă a raspuns DA continuă cu Q18.1. → Q18.5. Dacă a raspuns NU sau NS/NR continuă cu Q19

Q18.1. Vă rugăm să aproximați cu câți angajatori ați avut de-a face în activitatea dvs. profesională?

|_|_|_| angajatori 99. NS/NR

Q18.2. Dintre angajatorii dumneavoastră, ați avut ...:

1. Mai mulți superiori femei 2. Mai mulți superiori bărbați 3. În egală măsură bărbați și femei ca superiori
4. NC 99. NS/NR

Q18.3. Care este/a fost programul de muncă la actualul/ultimul loc de muncă?

1. 1-4 ore/zi 2. 5-8 ore/zi 3. 9-12 ore/zi 4. >12 ore 99. NS/NR

Q18.4. Cu cine ați avut relații mai bune la locul de muncă?

1. Cu femei 2. Cu bărbați 3. În egală măsură cu femei și cu bărbați 4. NC 99. NS/NR

Q18.5. La actualul loc de muncă/la ultimul loc de muncă, ați fost îngrijorată că vă puteți pierde locul de muncă?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR Dacă Da→continuă cu Q18.5.1, Dacă Nu/ NS/ NR→salt la Q19

Q18.5.1 Care dintre următoarele variante a reprezentat motivul îngrijorării? (răspuns multiplu)

1. Patronul/angajatorul 2. Dumneavoastră 3. Colegii 4. Situația economică a zonei
5. Situația familiei dumneavoastră 6. Lipsa contractului de muncă 7. Existența unui contract pe perioadă limitată 99. NS/NR

Q19. Cum credeți că afectează existența copiilor cariera profesională a următoarelor categorii de femei?

Q19.1. Femeia someră	1. Mai degrabă pozitiv 2. Mai degrabă negativ 3. Nu afectează 99. NS/NR
Q19.2. Femeia angajată	1. Mai degrabă pozitiv 2. Mai degrabă negativ 3. Nu afectează 99. NS/NR
Q19.3. Femeia casatorită	1. Mai degrabă pozitiv 2. Mai degrabă negativ 3. Nu afectează 99. NS/NR
Q19.4. Femeia necăsătorită	1. Mai degrabă pozitiv 2. Mai degrabă negativ 3. Nu afectează 99. NS/NR

Q20. Vă rugăm să dați o notă de la 1 la 10 pentru a indica gradul de importanță a următoarelor persoane în dezvoltarea carierei dumneavoastră profesionale?

	Nota		
Q20.1. Patronul/Firma	__ __	77. NC	99. NS
Q20.2. Managerul/seful dumneavoastră direct	__ __	77. NC	99. NS
Q20.3. Colegii	__ __	77. NC	99. NS
Q20.4. Prietenii	__ __	77. NC	99. NS
Q20.5. Partenerul de viață	__ __	77. NC	99. NS
Q20.6. Părinții	__ __	77. NC	99. NS
Q20.7. Dumneavoastră	__ __	77. NC	99. NS

Q21. V-ați aflat vreodată într-una din următoarele situații?

		Dacă Da, Q22. V-au fost respectate drepturile legale?
Q21.1. Sa fiți constrânsă de patron să demisionați	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q22.1.1. Da 2. Nu 99. NS/NR
Q21.2. Să negociați încheierea contractului de muncă	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q22.2.1. Da 2. Nu 99. NS/NR
Q21.3. Sa fiți suspendată	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q22.3.1. Da 2. Nu 99. NS/NR
Q21.4. Sa fiți concediată	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q22.4.1. Da 2. Nu 99. NS/NR

V. RELAȚIA CU STATUL

Q23. La ce va gândiți dumneavoastră când auziți despre Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM)? AJOFM este o instituție care...

1. oferă locuri de muncă
2. plătește ajutorul de șomaj
3. realizează burse de muncă
4. oferă cursuri de calificare, formare
5. consiliază/ajută cu sfaturi persoanele fără un loc de muncă
6. altă variantă
99. NS/NR

Q24. Notați pe o scară de la 1 la 10, câtă încredere aveți în următoarele instituții pentru a vă sprijini în dezvoltarea situației dvs. profesionale, 10 reprezentând nivelul maxim de încredere iar 1 nivelul minim:

(Rotați și marcați ordinea de început cu o ancoră)

Q24.1. AJOFM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS
Q24.2. Guvernul României	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS
Q24.3. Ministerul Muncii	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS
Q24.4. Biserica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS
Q24.5. Primaria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS
Q24.6. Consiliul local	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS
Q24.7. Prefectura	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS
Q24.8. Sindicatele	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS
Q24.9. Asociațiile de patroni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS
Q24.10. Asociațiile de femei	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	NS

Q25. Precizați în ce măsură credeți că se potrivesc caracteristicile de mai jos instituțiilor statului din domeniul muncii și protecției sociale: (Rotați și marcați ordinea de început cu o ancoră)

Q25.1. Birocrație	1. in mica masura	2. in mare masura	3. deloc	99. NS
Q25.2. Eficiență	1. in mica masura	2. in mare masura	3. deloc	99. NS
Q25.3. Corupție	1. in mica masura	2. in mare masura	3. deloc	99. NS
Q25.4. Preocupare pentru cetateni	1. in mica masura	2. in mare masura	3. deloc	99. NS
Q25.5. Profesionalism	1. in mica masura	2. in mare masura	3. deloc	99. NS
Q25.6. Cheltuieli nejustificate	1. in mica masura	2. in mare masura	3. deloc	99. NS
Q25.7. Promovarea propriilor angajați	1. in mica masura	2. in mare masura	3. deloc	99. NS
Q25.8. Salarii mari pentru angajați	1. in mica masura	2. in mare masura	3. deloc	99. NS

Q26. Ați fost vreodată șomeră?

1. DA 2. NU 99. NS/NR Dacă a răspuns DA continuă cu Q27. Dacă a răspuns NU/ NS/NR continuă cu VI.

Q27. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații despre perioada de șomaj

La fiecare nou chestionar de completat ordinea de citire a variantelor de răspuns va fi diferită și se va marca cu o ancoră poziția de la care s-a început evaluarea variantelor de răspuns

Șomajul este o perioadă în care...

Q27.1. se acordă un salariu mai mic din partea statului	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS
Q27.2. trebuie să-mi caut un loc de muncă	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS
Q27.3. pot realiza un curs de calificare/recalificare	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS
Q27.4. pot munci în străinătate	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS
Q27.5. mă pot odihni	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS
Q27.6. mă simt în dificultate	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS
Q27.7. mă pot ocupa mai mult de muncile agricole	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS
Q27.8. întreaga familie este în dificultate	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS
Q27.9. pot munci la negru	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS
Q27.10. îmi găsesc de muncă doar ca zilier	1. Mai degrabă de acord 2. Mai degrabă dezacord 99. NS

Q28. În cât timp sperați să vă găsiți un loc de muncă?

1. Imediat 2. În următoarele 6 luni 3. În următoarele 12 luni 4. Niciodată 5. Nu îmi mai caut loc de muncă 77. NC 99. NS/NR

Q29. În perioada de șomaj, v-ați căutat de muncă?

1. Da 2. Nu 3. Nu am fost în șomaj până acum 99. NS/NR

Q30. De câte ori, aproximativ, ați primit repartitie în perioada de șomaj (ultima perioadă de șomaj)?

_____ ori 99. NS/NR

Q31. Vi s-a întâmplat să refuzați aceste repartiții?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR Dacă Da, continua cu Q31.1., Dacă 2/99, continua cu Q32.

Q31.1. Care au fost motivele pentru care nu ați acceptat repartitia? (răspuns multiplu)

1. Salariul oferit
2. Nu mi-a plăcut firma/domeniul de activitate
3. Programul de lucru
4. Transportul
5. Cerințele profesionale pentru post
6. Nu m-a lasat partenerul de viață
7. Munca în gospodărie
8. NC
99. NS/NR

Q32. Ați fost vreodată la biroul de consiliere profesională de la AJOFM?

1. Da, salt la 4.6.1. 2. Nu 99. NS/NR, pt 2 si 99 salt la VI

Q32.1. V-a ajutat vizita la biroul de consiliere al AJOFM?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR

VI. MIGRAȚIE PENTRU MUNCĂ ÎN STRĂINATATE

Q33. Ați fost plecată în străinătate până acum pentru a munci sau pentru a căuta un loc de muncă?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR Dacă Da→ continuă cu Q31.1, Dacă Nu/ NS/ NR→salt la Q34

Q33.1. În ce țară ați fost plecată ultima dată pentru a munci/vă căuta loc de muncă? ____ 99. NS/NR

Q33.2. Cât timp ați fost plecată pentru a munci în alte țări? ____ ani ____ luni 99. NS/NR

Q34. Intenționați să plecați străinătate în următoarele 12 luni pentru a munci sau pentru a căuta un loc de muncă?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR Dacă Da→ continuă cu 2.1, Dacă Nu/ NS/ NR→salt la III. FORMAREA PROFESIONALĂ

Q34.1. În ce țară intenționați să plecați? ____ 99. NS/NR

VII. FORMAREA PROFESIONALĂ

Q35. Ați participat până acum la cursuri de formare profesională?

1. DA →continuă cu Q35.1→ 1.72. NU 99. NS/NR → salt la Q36

Q35.1. Unde ați făcut aceste cursuri?

1. AJOFM 2. O firmă privată 3. Locul de muncă 4. Universitate 5. Altă variantă 99. NS/NR

Q35.2. La câte cursuri ați participat în ultimii 2 ani? |_|_| 99. NS/NR

Q35.3. Cât de util(e) a(u) fost acest(e) curs(uri) pentru cariera dumneavoastră?

1. Utile 2. Mai degraba utile 3. Mai degraba inutile 4. Inutile 99. NS/NR

Q35.4. Cât de mulțumită sunteți de cursurile pe care le-ați făcut până în prezent?

1. Foarte multumita 2. Multumita 3. Nici multumita, nici nemultumita 4. Nemultumita
5. Foarte nemultumita 6. Nu am facut nici un curs pana acum 99. NS/NR

Q35.5. Care dintre cursuri considerați că a fost cel mai util în cariera Dvs.?

Q35.6. În care dintre următoarele situații vă recunoașteți (răspuns multiplu)? Am facut ...

- 1. Cursuri recomandate de AJOFM
- 2. Cursuri alese individual, fără consiliere
- 3. Cursuri cu plată
- 4. Cursuri care nu m-au ajutat să-mi gasesc de lucru
- 5. Cursuri organizate de către angajatorul meu
- 6. Cursuri pentru ca aveam nevoie de diplome
- 7. Cursuri pentru ca erau gratuite
- 8. Nici una dintre aceste situații
- 99. NS/NR

Q35.7. Cum ați evalua, pe o scală de la 1 la 10, componentele cursurilor de formare profesională pe care le-ați absolvit până în prezent, 10 reprezentând nivelul maxim de calitate și 1 nivelul minim?

(Rotați și marcați ordinea de început cu o ancoră)

Q35.7.1. Consilierea profesională inițială	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q35.7.2. Materialele de studiu	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q35.7.3. Sala	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q35.7.4. Locația	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q35.7.5. Lectorul	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q35.7.6. Conținutul	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q35.7.7. Practica	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q35.7.8. Teoria	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR

Q36. Ați dori să participați în următoarele 12 luni la un curs de formare profesională?

1. DA →continua cu Q36.1 Dacă 2. NU sau 3. NS/NR →continua cu Q37.

Q36.1. Vă rugăm să enumerați trei cursuri la care ați participa în ordinea importanței lor?

Q36.1.1. _____

Q36.1.2. _____

Q36.1.3. _____

Q36.2. În care dintre zilele săptămânii ați putea participa la cursuri? (răspuns multiplu)

1. Luni 2. Marti 3. Miercuri 4. Joi 5. Vineri 6. Sambata 7. Duminica 99. NS/NR

Q36.3 Câte ore pe zi ați putea aloca pentru participarea la un curs? |_|_|99. NS/NR

Q36.4 În ce parte a zilei v-ar avantaja sa fie realizat cursul? (răspuns multiplu)

1. 8.00- 12.00 2. 12.00- 16.00 3. 16.00- 20.00 99. NS/NR

Q36.5. Cât timp considerați că ar trebui să dureze un curs de calificare?

1. Mai puțin de o lună 2. Între 1 și 3 luni 3. Între 4 și 6 luni 4. Mai mult de 6 luni 99. NS/NR

Q36.6. Cu ceva doriți să rămâneți în urma unui curs de calificare? (răspuns multiplu)

1. Experienta

2. Cunostinte teoretice

3. Abilitatile necesare ocuparii unui loc de munca

4. Indemanare practica

5. Prieteni noi

6. Materiale de curs

99. NS/NR

Q37. Vă rugăm să ne spuneți dacă una dintre următoarele variante ar putea constitui un obstacol în participarea dvs. la un posibil curs de formare profesională: Bifați varianta corectă și completați dupa caz

1. Îngrijirea copiilor

2. Îngrijirea persoanelor în vârstă

3. Transportul la sala de curs

- 4. Acordul soțului/partenerului de viață
- 5. Lipsa banilor
- 6. Existența unor dizabilități
- 7. Probleme de sănătate
- 8. Alt motiv, care? 3.8.1. _____
- 99. NS/NR

Q38. De cât timp credeți că ați avea nevoie ca să deprindeți o meserie nouă?

- 1 < 3 luni 2. 3-6 luni 3. 6-12 luni 4. > 12 luni 99. NS/NR

Q39. Credeți că este bine ca o persoana sa-și păstreze același loc de muncă până la pensionare?

1. Da 2. Un 99. NS/NR

Q40. De câte ori sunteți dispus să vă schimbați locul de muncă în următorii 3 ani?

1. Niciodată 2.O dată 3. De 2-5 ori 4. De mai mult de 5 ori 99. NS/NR

Q41. Exprimați-vă acordul sau dezacordul în legătura cu următoarele afirmații referitoare la un curs de formare profesională:

Notați cu 1, 2 sau 99, conform următoarelor corespondențe: 2. Mai degrabă acord 4. Mai degrabă dezacord 99. NS/NR

Un curs de formare profesională este...

Q41.1. Un prilej de a relaționa cu alte persoane	__
Q41.2. Un mod de a afla lucruri noi dintr-un domeniu	__
Q41.3. O modalitate de a crește șansele găsirii unui loc de muncă	__
Q41.4. Un prilej bun de a mai ieși din casă	__
Q41.5. O pierdere de timp	__

Q42. Ați recomanda unei persoane sa se inscrie la un curs de formare profesionala?

1. Da 2. Nu 3. NS/NR

VIII. ANTREPRENORIALĂ ȘI ORIENTARE ANTREPRENORIALĂ

Q43. Aveți, dumneavoastră sau cineva din gospodăria dumneavoastră, o afacere aflată în derulare?

1. DA 2. NU 99. NS/NR

Q44. Vă rugăm să ne spuneți cât de interesată sunteți de posibilitatea realizării unei (noi) afaceri proprii?

Notați cu note de la 1 la 10, 10 reprezentând interesul maxim și 1 interesul minim.

|__|__| 99. NS/NR

Q45. Cât de dificil este să începeți o (nouă) afacere?

Notați cu note de la 1 la 10, 10 reprezentând gradul maxim de dificultate și 1 gradul minim de dificultate.

|__|__| 99. NS/NR

Q46. Credeți că este posibil să deschideți o afacere noua în următoarele 12 luni?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR Dacă Da continuă cu 4.1 Dacă Nu/NS/NR continuă cu 5

4.1. Ce activitate principală ați realiza? _____

Q47. Cât de dificil sau de ușor considerați că este să începeți o afacere nouă în județul dumneavoastră?

1. foarte ușor 2. ușor 3. nici ușor, nici dificil 4. dificil 5. foarte dificil 99. NS/NR

Q48. Care din următoarele aspecte credeți că reprezintă bariere în derularea unei afaceri ? (raspuns multiplu)

- 1. Insuficienta resurselor financiare
- 2. Fiscalitate ridicata
- 3. Forta de munca slab calificata
- 4. Legislatie
- 5. Birocratie
- 6. Inegalitatea dintre barbati si femei
- 7. Relationare cu partenerii de afaceri barbati
- 8. Relationare cu partenerii de afaceri femei
- 9. Colaborarea cu institutiile
- 10. Altul, care: 6.10.1. _____
- 99. NS/NR

Q49. Cunoașteți vreo femeie antreprenor (care are o afacere) în localitatea dumneavoastră?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR

Q50. Considerați că femeia antreprenor (care are o afacere) este un model pentru dumneavoastră?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR

Q51. Dumneavoastră vă considerați:

1. O persoana optimista 2. O persoana pesimista 3. Nici optimista, nici pesimista 99. NS/NR

IX. LOCUL DE MUNCĂ

Q52. Ați fost angajată până în prezent?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR Dacă Da, continuă cu Q53 Dacă Nu/NS/NR continuă cu Q56

Q53. Au contat următoarele aspecte la obținerea ultimului loc de muncă?

Q53.1. Experiența	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q53.2. Calificarea	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q53.3. Studiile	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q53.4. Recomandările	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q53.5. Relațiile	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q53.6. Proba practică	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q53.7. Perioada de probă	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q53.8. NC, nu am fost niciodată angajată	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS

Q54. Care a fost cea mai lungă perioadă de muncă pentru dumneavoastră?

1. Perioada ____ani ____ luni 99. NS/NR

Q55. Care a fost cea mai scurtă perioadă de muncă pentru dumneavoastră?

1. Perioada ____ ani ____ luni 99. NS/NR

Q56. Ce ați alege între?

1. Un loc de muncă instabil, dar bine plătit sau 2. Un loc de muncă stabil, dar prost plătit 99. NS/NR

Q57. În ce măsură contează, pentru dumneavoastră, colegii de la locul de muncă?

1. În foarte mare măsură 2. În mare măsură 3. În egală măsură 4. În mică măsură 5. În foarte mică măsură 99. NS/NR

Q58. V-ar plăcea să aveți același loc de muncă cu partenerul dumneavoastră?

1. Da 2. Nu 77. NC 99. NS/NR

Q59. Apreciați, pe o scală de la 1 la 10, cât de importante sunt următoarele aspecte în situația de angajare în județul dumneavoastră, 10 reprezentând nivelul maxim de importanță iar 1 nivelul minim:

Q59.1.Experiența de muncă	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q59.2.Norocul	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q59.3.Interviul de angajare	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q59.4.CV-ul	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q59.5.Relațiile	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR
Q59.6.Cursurile de formare absolvite	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99. NS/NR

Q60. Doriți să vă schimbați meseria, profesia în următorul an?

1. Da → continuă cu Q60.1 2. Nu 99. NS/NR, pt. 2 sau 99 → salt la Q61

Q60.1. Care din variantele de mai jos stau la baza motivației dvs.?

1. Condiții grele la ultimul/actualul loc de munca
 2. Plafonare
 3. Meseria mea nu mai este căutată pe piață
 4. Venituri mici
 5. Să aveți mai multe meserii/profesii
 6. Pentru că așa îmi cere partenerul/sotul
 7. Studiile îmi permit să încerc ceva nou
99. NS/NR

Q61. Dvs ați muncit la negru integral sau parțial până în prezent?

1. Da → continuă cu Q61.1 2. Nu 99. NS/NR → salt la Q62

Q61.1. În care situație v-ați aflat? (răspuns multiplu)

- Q61.1.1. Știați că lucrați la negru
- Q61.1.2. Nu știați că lucrați la negru
- Q61.1.3. Erați platită cu sume de bani în afara contractului
99. NS/NR

Q61.2. Vă rugăm să aproximați cam cât timp din cariera dumneavoastră ați muncit cu contract și cam cât timp fără contract?

Q61.2.1. Cu contract: ani ____ luni ____ 99. NS/NR

Q61.2.2. Fără contract: ani ____ luni ____ 99. NS/NR

Q62. La următorul loc de muncă dvs. ați prefera să lucrați: 1. Pentru patron 2. Pe cont propriu
3. La stat 4. Alta variantă 99. NS/NR

X. DISCRIMINARE

Q63. Vă rugăm să ne spuneți dacă dumneavoastră ați fost dezavantajată pe piața muncii, datorită (faptului că)...

			Daca DA, Q6xxx.1.1. In care dintre situatiile urmatoare ati fost dezavantajata?	Daca DA Q6xxx.1.2. Care dintre urmatoarele entitati a reprezentat cauza?
Q63.1.	...etniei/ rasei?	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q63.1.1 1. la angajare 2. in timpul muncii 3. la concediere 4. in afara orelor de program 99. NS/NR	Q63.1.2 1. patronul 2. superiorul direct 3. colegii de serviciu 4. persoane din institute statului 5. alta varianta 99. NS/NR
Q63.2.	...sunteti femeie?	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q63.2.1 1. la angajare 2. in timpul muncii 3. la concediere 4. in afara orelor de program 99. NS/NR	Q63.2.2 1. patronul 2. superiorul direct 3. colegii de serviciu 4. persoane din institute statului 5. alta varianta 99. NS/NR
Q63.3.	...ati avea vreo dizabilitate?	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q63.3.1 1. la angajare 2. in timpul muncii 3. la concediere 4. in afara orelor de program 99. NS/NR	Q63.3.2 1. patronul 2. superiorul direct 3. colegii de serviciu 4. persoane din institute statului 5. alta varianta 99. NS/NR
Q63.4.	...varstei dumnea- voastra	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q63.4.1 1. la angajare 2. in timpul muncii 3. la concediere 4. in afara orelor de program 99. NS/NR	Q63.4.2 1. patronul 2. superiorul direct 3. colegii de serviciu 4. persoane din institute statului 5. alta varianta 99. NS/NR
Q63.5.	... mediului de rezidenta?	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q63.5.1 1. la angajare 2. in timpul muncii 3. la concediere 4. in afara orelor de program 99. NS/NR	Q63.5.2 1. patronul 2. superiorul direct 3. colegii de serviciu 4. persoane din institute statului 5. alta varianta 99. NS/NR
Q63.6.	...religiei dumnea- voastra?	1. Da 2. Nu 99. NS/NR	Q63.6.1 1. la angajare 2. in timpul muncii 3. la concediere 4. in afara orelor de program 99. NS/NR	Q63.6.2 1. patronul 2. superiorul direct 3. colegii de serviciu 4. persoane din institute statului 5. alta varianta 99. NS/NR

Q64. Credeți că există șanse egale între femei și bărbați pe piața muncii?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR

Q65. De la cine credeți că pornește inegalitatea de șanse în piața muncii între femei și bărbați?

Inegalitatea pornește de la... Bifați pe fiecare linie varianta pe care o preferați.

Q65.1.	1. Femei	2. Bărbați	3. Ambele variante	99. NS/NR
Q65.2.	1. Angajatori	2. Angajați	3. Ambele variante	99. NS/NR
Q65.3.	1. Instituții publice	2. Societate, în general	3. Ambele variante	99. NS/NR

Cu care dintre următoarele categorii de persoane sunteți de acord să fiți

	Q66. Colega de serviciu	Q67. Vecina	Q68. Relații de prietenie
1. Femei			
2. Bărbați			
3. Persoane de etnie romă			
4. Membri ai unor minorități sexuale			
5. Membri ai unor minorități religioase			
6. Fumători			
7. Tineri			
8. Vârșnici			
9. Persoane cu vederi politice diferite			

Q69. Din care dintre următoarele categorii de persoane sunteți de acord (ați fi fost de acord) să aveți un partener de viață?

- 1. Persoane de etnie romă
- 2. Membri ai unor minorități religioase
- 3. Fumători
- 4. Persoane cu vederi politice diferite
- 77. NC

XI. DIVIZIUNEA MUNCII ÎN GOSPODĂRIE ȘI ÎN AFARA GOSPODĂRIEI

Vă rugăm să spuneți de către cine sunt realizate de obicei următoarele sarcini în gospodăria dvs.: (răspuns multiplu)

	Q70. Dvs.	Q71. Partenerul	Q72. Parinții	Q73. Socrii	Q74. Altcineva	Q75. NC
1. Îngrijirea copiilor	[]	[]	[]	[]	[]	[]
2. Educația copiilor	[]	[]	[]	[]	[]	[]
3. Interacțiunea/jocuri cu copiii	[]	[]	[]	[]	[]	[]
4. Transportul copiilor la școală/ grădiniță etc.	[]	[]	[]	[]	[]	[]
5. Repararea unor obiecte din gospodărie	[]	[]	[]	[]	[]	[]
6. Plata utilităților	[]	[]	[]	[]	[]	[]

7. Aducerea veniturilor in gospodarie	[]	[]	[]	[]	[]	[]
8. Calcarea rufelor	[]	[]	[]	[]	[]	[]
9. Spalarea vaselor	[]	[]	[]	[]	[]	[]
10. Curatenia	[]	[]	[]	[]	[]	[]
11. Ingrijirea persoanelor varstnice	[]	[]	[]	[]	[]	[]
12. Gatitul	[]	[]	[]	[]	[]	[]
13. Ingrijirea animalelor de companie	[]	[]	[]	[]	[]	[]
14. Ingrijirea animalelor domestice	[]	[]	[]	[]	[]	[]
15. Munca la camp	[]	[]	[]	[]	[]	[]
16. Conducerea firmei/companiei	[]	[]	[]	[]	[]	[]

Q76. Unde credeți că este mai potrivit să muncească:

Q76.1. Femeile	1.În gospodărie	2. În afara gospodăriei	99. NS/NR
Q76.2. Bărbații	1.În gospodărie	2. În afara gospodăriei	99. NS/NR

Q77. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (Rotați și marcați ordinea de început cu o ancoră)

Q77.1. O familie trebuie sa aiba copii	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.2. Este bine ca o femeie sa nu se casatoreasca	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.3. O femeie nu trebuie sa se casatoreasca de mai multe ori	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.4. Este bine ca un barbat sa se casatoreasca din dragoste	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.5. Femeile se casatoresc din dragoste	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.6. Femeile au mai mare nevoie de atentie decat barbatii	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.7. Unui barbat ii sta mai bine necasatorit	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.8. O femeie necasatorita trebuie sa caute sa se casatoreasca	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.9. Parintii asteapta sa-si vada copiii casatoriti	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.10. Casatoria inseamna realizare in viata	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.11. Femeile au casnicii fericite	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.12. O relatie intre un barbat si o femeie trebuie sa continue cu casatoria lor	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.13. Conceperea si nasterea copiilor trebuie planificate	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.14. Contraceptia este un lucru bun	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.15. O femeie trebuie sa fie casatorita legal cu partenerul ei	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.16. O femeie reuseste sigur in cariera daca este frumoasa	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.17. Femeile sunt frumoase, iar barbatii sunt destepti	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.18. Cel mai bine pentru cineva este sa fie copil de bani gata	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.19. Un barbat si o femeie reusesc rar sa comunice	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.20. Femeia trebuie sa fie supusa barbatului	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS
Q77.21. Femeia este de multe ori victima violentei barbatului	1. mai degraba DA	2. mai degraba NU	3. NS

XII. PERSOANE AFLATE ÎN ÎNGRIJIRE

Q78. Dumneavoastră aveți persoane în îngrijire/întreținere (copii și adulți)?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR, Dacă DA → Q79. Dacă NU/NS/NR → DATE DEMOGRAFICE

Q79. Vă rugăm să ne precizați ce categorii de persoane aveți în îngrijire și numărul lor? (bifati)

Categorii	Q79.1. Nr.	Q79.2. Daca ar trebui să participați la un curs de formare profesională, ați avea cu cine să le lăsați?
<input type="checkbox"/> 1. Copii fără dizabilități	_ _	1. Da 2. Nu 99. NS
<input type="checkbox"/> 2. Copii cu dizabilități	_ _	1. Da 2. Nu 99. NS
<input type="checkbox"/> 3. Adulți cu dizabilități	_ _	1. Da 2. Nu 99. NS
<input type="checkbox"/> 4. Adulți cu invaliditate (accident de muncă, ...)	_ _	1. Da 2. Nu 99. NS
<input type="checkbox"/> 5. Adulți care necesită o supraveghere specială (vârsta < 60 de ani)	_ _	1. Da 2. Nu 99. NS
<input type="checkbox"/> 6. Vârstnici care necesită o supraveghere specială	_ _	1. Da 2. Nu 99. NS
<input type="checkbox"/> 7. Altă categorie	_ _	1. Da 2. Nu 99. NS

Cine își ocupă timpul cu îngrijirea acestor persoane? (răspuns multiplu)

Q80.1. Dumneavoastră	1. de fiecare dată 2. De cele mai multe ori 3. Ocazional 4. Rar 5. Niciodată
Q80.2. Partenerul de viață	1. de fiecare dată 2. De cele mai multe ori 3. Ocazional 4. Rar 5. Niciodată
Q80.3. Copiii dumneavoastră	1. de fiecare dată 2. De cele mai multe ori 3. Ocazional 4. Rar 5. Niciodată
Q80.4. Rude	1. de fiecare dată 2. De cele mai multe ori 3. Ocazional 4. Rar 5. Niciodată
Q80.5. Vecini	1. de fiecare dată 2. De cele mai multe ori 3. Ocazional 4. Rar 5. Niciodată
Q80.6. O persoană angajată	1. de fiecare dată 2. De cele mai multe ori 3. Ocazional 4. Rar 5. Niciodată
Q80.7. Prieteni	1. de fiecare dată 2. De cele mai multe ori 3. Ocazional 4. Rar 5. Niciodată
Q80.8. Se îngrijesc singure	1. de fiecare dată 2. De cele mai multe ori 3. Ocazional 4. Rar 5. Niciodată
Q80.9. Altă variantă	

Q81. Aveți în localitatea dumneavoastră instituții/firme/persoane de stat sau particulare la care puteți apela contra cost pentru îngrijirea acestor persoane, cât timp dumneavoastră participați la un curs de formare profesională?

1. Da 2. Nu 99. NS/NR Daca Da, Q82 cât estimați costurile totale pentru o zi? _____RON/Zi

Q83. Care din următoarele instituții/firme/persoane v-ar fi necesare pentru a putea să participați la un curs de formare profesională?

Categorii	Vă rugăm să estimați costurile pentru o zi pentru fiecare categorie
<input type="checkbox"/> Q83.1. Creșa	Q84.1. _ _ _ RON
<input type="checkbox"/> Q83.2. Grădiniță	Q84.2. _ _ _ RON
<input type="checkbox"/> Q83.3. Centre de zi	Q84.3. _ _ _ RON
<input type="checkbox"/> Q83.4. Persoane particulare	Q84.4. _ _ _ RON
<input type="checkbox"/> Q83.5. Grădinițe de stat	Q84.5. _ _ _ RON
<input type="checkbox"/> Q83.6. Grădinițe particulare	Q84.6. _ _ _ RON
<input type="checkbox"/> Q83.7. Aziluri de bătrâni	Q84.7. _ _ _ RON
<input type="checkbox"/> Q83.8. Alta _____	Q84.8. _ _ _ RON

XIII. DATE DEMOGRAFICE

SD1. Sex: 1. M 2. F

SD2. Aveți copii în întreținere? |__|__| *daca nu are, salt la întrebarea 8*

1. Da 2. Nu 99. NS/NR

Daca Da, Ce vârste au copiii dumneavoastră? încadrați în următoarele categorii de vârstă și bifați varianta corectă

Categorie de vârstă	SD4. Număr	SD5. Cam câte ore alocați pentru aceștia în fiecare zi
[] SD3.1. <2 ani	SD4.1. __ __	SD5.1 __ __
[] SD3.2. 2-7 ani	SD4.2. __ __	SD5.2 __ __
[] SD3.3. 8-14 ani	SD4.3. __ __	SD5.3 __ __
[] SD3.4. 15-18	SD4.4. __ __	SD5.4 __ __

SD6. Care din următoarele activități le realizați în timpul unei săptămâni obișnuite ale anului
(răspuns multiplu) (Rotați și marcați ordinea de început cu o ancoră)

1. Cumpărături
2. Vizite la prieteni/prietene
3. Vizite la vecini/vecine
4. Căutarea unui loc de muncă
5. Participarea la cursuri de formare/școală/facultate
6. Mers la școală/grădiniță, pentru copilul(-iii)dvs.
7. Ieșit la plimbare
8. Mers la muncă
9. Îngrijit persoană vârstnică
10. Colaborarea cu ONG (-uri)
11. Activități sportive
12. Gătit
13. Spălat rufe
14. Curățenie în casă
99. NS/NR

SD7. Ocupația dumneavoastră (răspuns multiplu):

1. elevă
2. studentă
3. șomeră **SD7.3.1.** 1. indemnizată 2. neindemnizată
4. zilieră în domeniul: **SD7.4.1.** _____
5. angajată cu carte de muncă cu ocupația de: **SD7.5.1.** _____, în domeniul **SD7.5.2.** _____
6. angajată fără carte de muncă cu ocupația de: **SD7.6.1.** _____, în domeniul **SD7.6.2.** _____
7. casnică
8. nu a lucrat niciodată
9. liber profesionistă în domeniul _____
10. persoană fizică autorizată în domeniul **SD7.10.1.** _____
11. patroană de firmă în domeniul **SD7.11.1.** _____
99. NS/NR

SD8. Studii:

1. 4 clase 2. 8 clase 3. 10 clase 4. SAM 5. liceu 6. postliceal 7. licență 8. master 9. doctorat 99. NS/NR

SD9. Localitatea în care locuiți _____**SD10. Mediul de rezidență:** 1. Rural 2. Urban**SD11. Județul:** _____**SD12. În prezent sunteți:**

1. Căsătorită cu acte
2. Căsătorită fără acte/concubinaj
3. Necăsătorită
4. Divorțată
5. Căsătorită cu acte dar separată
6. Văduva
99. NS/NR

Utilizați următoarele surse de informare și divertisment?

<i>Încercuți variantele de surse utilizate și completați dacă este cazul</i>	SD14. Cât de des le utilizați? (pentru mediile specificate afirmativ la 7.11)
SD13.1. Ziare 1. Da 2. Nu	SD14.1 1. zilnic 2. săptămânal 3. lunar 4. deloc 99. NS/NR
SD13.2. TV 1. Da 2. Nu	SD14.2 1. zilnic 2. săptămânal 3. lunar 4. deloc 99. NS/NR
SD13.3. Radio 1. Da 2. Nu	SD14.3 1. zilnic 2. săptămânal 3. lunar 4. deloc 99. NS/NR
SD13.4. Internet 1. Da 2. Nu	SD14.4 1. zilnic 2. săptămânal 3. lunar 4. deloc 99. NS/NR
SD13.5. Reviste 1. Da 2. Nu	SD14.5 1. zilnic 2. săptămânal 3. lunar 4. deloc 99. NS/NR

SD15. Veniturile dumneavoastră în ultima lună s-au încadrat în următoarea categorie:

	SD15.1. Proprii	SD15.2. Pe întreaga gospodărie
1. Fără venit	[]	[]
2. Sub 1000 lei	[]	[]
3. 1001- 1500 lei	[]	[]
4. 1501- 2500 lei	[]	[]
5. 2501-5000 lei	[]	[]
6. Peste 5000 lei	[]	[]
99. NS/NR	[]	[]

SD16. În ce proporție au fost în ultima lună veniturile familiei dumneavoastră (salarii, inclusiv beneficiile sociale, alocațiile etc.) de la stat, instituții sau firme de stat și în ce proporție cele din mediul privat?

SD16.1. De la stat: _____% **SD16.2. Din firme private** _____% 99. NS/NR

SD17. Pe care dintre următoarele tipuri de beneficii le primiți dumneavoastră și ceilalți membri ai gospodăriei?

(răspuns multiplu)

- 1. Pensii de vârstă
- 2. Pensii de urmaș
- 3. Ajutor de șomaj
- 4. Pensii de invaliditate
- 5. Alocații pentru copii
- 6. Alocații pentru familii cu mulți copii
- 7. Ajutoare sociale
- 8. Gratuități de transport
- 9. Scutiri de impozite
- 10. Educație gratuită în sistemul de stat
- 11. Burse sociale școlare
- 12. Asigurări gratuite de sănătate în sistemul de stat

SD18. În gospodăria dvs. au existat în ultima lună venituri “în natură” (rezulate din schimburi de producție, muncă platită în natură, producție agricolă proprie etc.)?

1. Da → continuă cu 14.1 2. Nu 99. NS/NR → salt la SD19

SD18.1 Cam ce valoare ar avea acele bunuri? _____ RON 99. NS/NR

SD19. În ultimii doi ani, veniturile gospodăriei dvs...

- 1. Au crescut **SD19.1.** cu aproximativ cât la sută? ____%
- 2. Au scăzut **SD19.2.** cu aproximativ cât la sută? ____%
- 3. Au rămas aceleași
- 99. NS/NR

SD20. Aproximați, în tabelul de mai jos, cheltuielile gospodăriei dvs. din luna trecută.

Menționați suma în lei corespunzătoare fiecărei categorii de cheltuieli în coloana din dreapta.

(Rotați și marcați ordinea de început cu o ancoră)

SD20.1. Impozite, taxe, contribuții (inclusiv chirii)	
SD20.2. Cheltuieli de întreținere (gaze, curent electric, apă etc.)	
SD20.3. Cheltuieli de producție (agricolă, de exemplu)	
SD20.4. Cheltuieli de investiții (pt. cei care au firme, de exemplu)	
SD20.5. Cheltuieli de consum curent (mâncare, îmbrăcăminte etc.)	
SD20.6. Cheltuieli cu sănătatea	
SD20.7. Cheltuieli cu transportul	
SD20.8. Recreere și cultură (inclusiv baruri, restaurante, cafenele)	
SD20.9. Educație	
SD20.10. Diverse alte produse și servicii	
TOTAL	

SD21. Câte persoane locuiesc în gospodărie? ____ SD21.1 dintre care sub 16 ani. ____ 99. NS/NR

SD22. Dumneavoastră dețineți în proprietate una dintre următoarele?

(Pentru a marca situația dumneavoastră folosiți codurile următoarelor corespondențe: 1. Da, în nume personal 2. Da, împreună cu soțul/partenerul 3. Da, împreună cu altcineva 4. Nu 99. NS/NR)

SD22.1. Autoturism	
SD22.2. Computer	
SD22.3. Casă	
SD22.4. Apartament	
SD22.5. Teren intravilan	
SD22.6. Teren extravilan	
SD22.7. Afacere	

Vă rugăm să ne furnizați prenumele dumneavoastră și un număr de telefon pentru verificarea chestionarului.

Nume/Prenume: _____ Telefon: ____ / _____ E-mail _____

Județul: _____ Localitatea: _____ Strada _____ Nr. _____

[] *A fost verificată completarea răspunsurilor și a fost asigurată înregistrarea corectă a răspunsurilor.*

Nume/Prenume operator _____

Localitatea _____ Strada/Nr./ Apartamentul _____

Județul _____

Data completării chestionarului ____/____/____

Semnătura operatorului: _____

ANEXA 2

Percepții grup țintă privind segregarea pe piața muncii

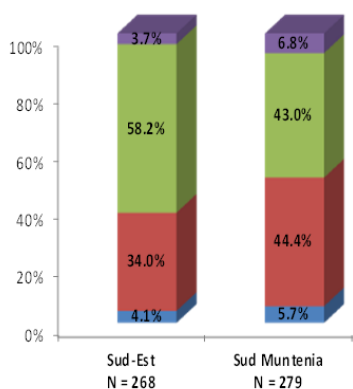


Figura 1. Sursă a inegalităților de șanse Bărbați vs. Femei - Segmentare regiuni

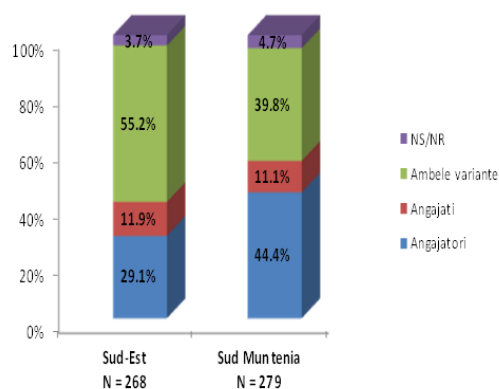


Figura 2. Sursă a inegalităților de șanse Angajați vs. Angajatori - Segmentare regiuni

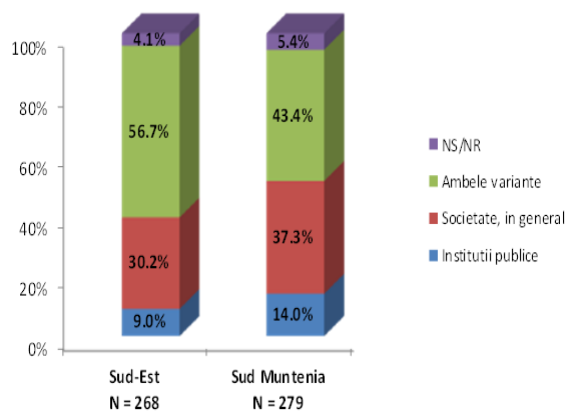


Figura 3. Sursă a inegalităților de șanse Instituții publice vs. Societate în general - Segmentare regiuni

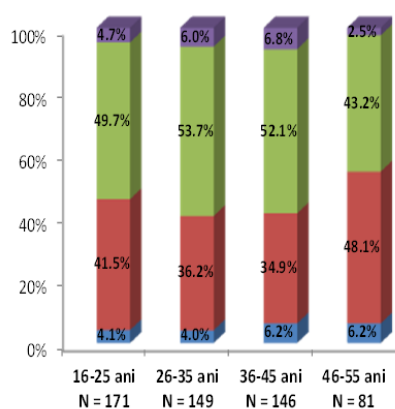


Figura 4. Sursă a inegalităților de șanse Bărbați vs. Femei - Segmentare categorii de vârstă

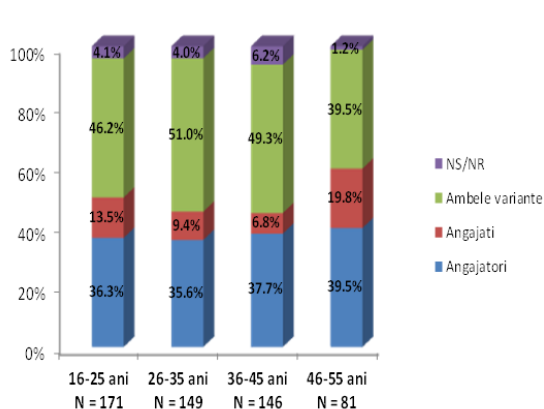


Figura 5. Sursă a inegalităților de șanse Angajați vs. Angajatori - Segmentare categorii de vârstă

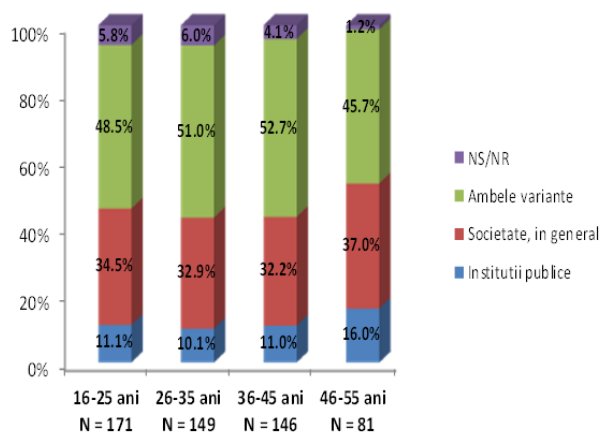


Figura 6. Sursă a inegalităților de șanse Instituții publice vs. Societate în general- Segmentare categorii de vârstă

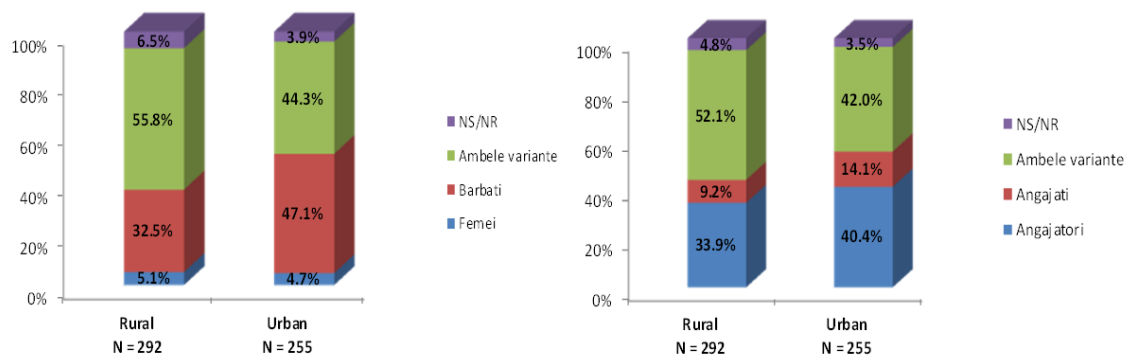


Figura 7. Sursă a inegalităților de șanse Bărbați vs. Femei - Segmentare mediu de rezidență

Figura 8. Sursă a inegalităților de șanse Angajați vs. Angajatori - Segmentare mediu de rezidență

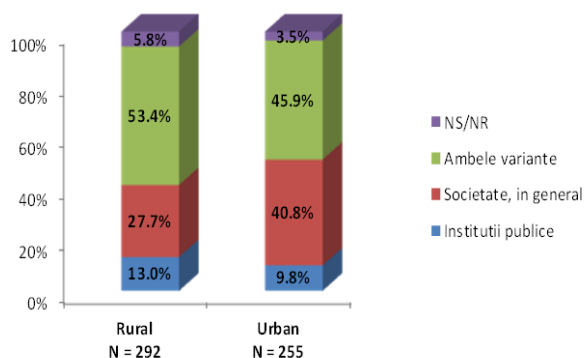


Figura 9. Sursă a inegalităților de șanse Instituții publice vs. Societate în general - Segmentare mediu de rezidență

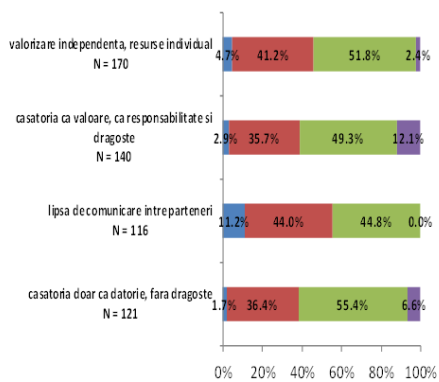


Figura 10. Sursă a inegalităților de șanse Bărbați vs. Femei - Segmentare atitudinală

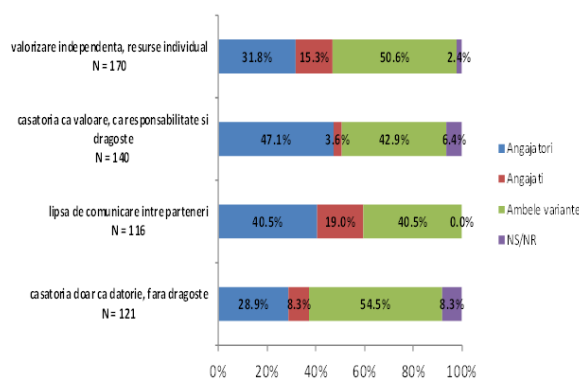


Figura 11. Sursă a inegalităților de șanse Angajați vs. Angajatori - Segmentare atitudinală

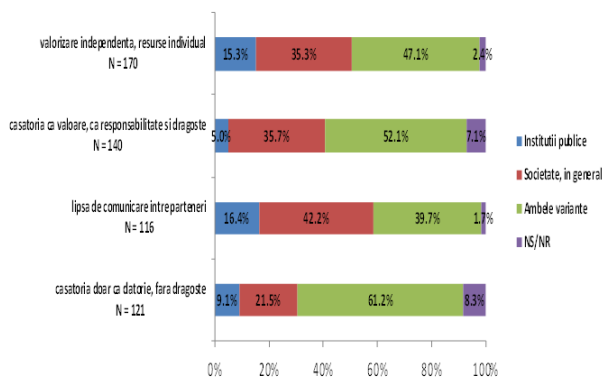


Figura 12. Sursă a inegalităților de șanse Instituții publice vs. Societate în general - Segmentare atitudinală

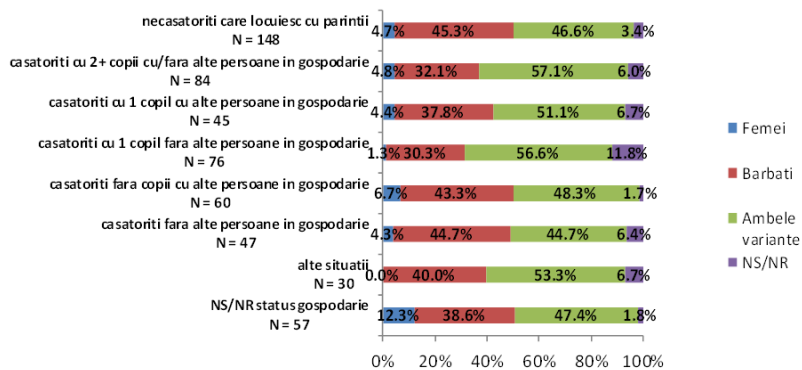


Figura 13. Sursă a inegalităților de șanse Bărbați vs. Femei - Segmentare tip de gospodărie

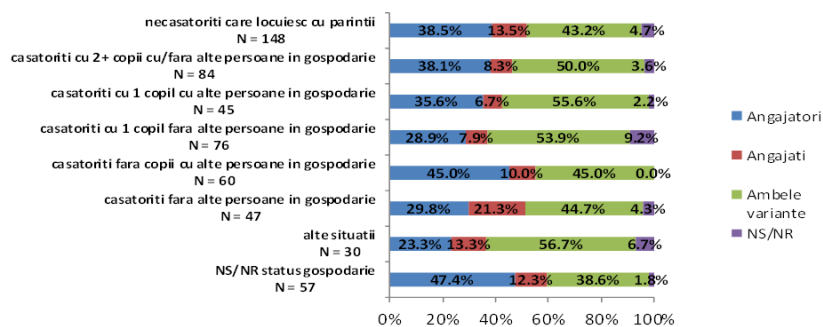


Figura 14. Sursă a inegalităților de șanse Angajați vs. Angajatori - Segmentare tip de gospodărie

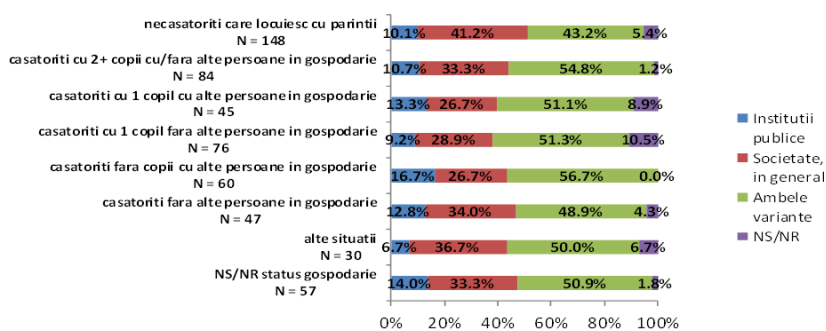


Figura 15. Sursă a inegalităților de șanse Instituții publice vs. Societate în general - Segmentare tip de gospodărie

ANEXA 3

Precizări metodologice construcție segmente atitudinale

Analiza factorială

Indicatori:

Q77. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (Rotați și marcați ordinea de început cu o ancoră)

Q77.1. O familie trebuie sa aiba copii	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.2. Este bine ca o femeie sa nu se casatoreasca	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.3. O femeie nu trebuie sa se casatoreasca de mai multe ori	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.4. Este bine ca un barbat sa se casatoreasca din dragoste	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.5. Femeile se casatoresc din dragoste	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.6. Femeile au mai mare nevoie de atentie decat barbatii	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.7. Unui barbat ii sta mai bine necasatorit	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.8. O femeie necasatorita trebuie sa caute sa se casatoreasca	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.9. Parintii asteapta sa-si vada copiii casatoriti	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.10. Casatoria inseamna realizare in viata	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.11. Femeile au casnicii fericite	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.12. O relatie intre un barbat si o femeie trebuie sa continue cu casatoria lor	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.13. Conceperea si nasterea copiilor trebuie planificate	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.14. Contraceptia este un lucru bun	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.15. O femeie trebuie sa fie casatorita legal cu partenerul ei	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.16. O femeie reuseste sigur in cariera daca este frumoasa	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.17. Femeile sunt frumoase, iar barbatii sunt destepti	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.18. Cel mai bine pentru cineva este sa fie copil de bani gata	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.19. Un barbat si o femeie reuesc rar sa comunice	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.20. Femeia trebuie sa fie supusa barbatului	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS
Q77.21. Femeia este de multe ori victima violentei barbatului	1. mai degraba DA 2. mai degraba NU 3. NS

Analiza factorială a fost aplicată pe variabile “dummy”, dihotomice, cu valori 1 și 0, unde 1=mai degrabă da și 0=mai degrabă nu/ NS/NR.

Indicele de adecvare a eșantionului la analiza factorială $KMO=0.717$. Factorii sunt extrași prin metoda componentelor principale. Modelul factorial explică 41.5% din variația indicatorilor. Pentru a spori interpretabilitatea cei 4 factori păstrați au fost rotiți prin metoda Varimax. Valorile proprii ale factorilor aleși: $F1=3.35$, $F2=2.45$, $F3=1.62$ și $F4=1.29$.

Rotated Component Matrix(a)	casatoria - dimensiune normativa, comunitara	casatoria - dimensiune emotionala, individualism	resurse individuale pentru independenta sociala, maritala	lipsa de comunicare intre parteneri
Component	F1	F2	F3	F4
Contraceptia este un lucru bun	0.70			
Conceperea si nasterea copiilor trebuie planificate	0.62			
O femeie trebuie sa fie casatorita legal cu partenerul ei	0.59			
Parintii asteapta sa-si vada copiii casatoriti	0.58			
Femeile au mai mare nevoie de atentie decat barbatii	0.55			
O femeie necasatorita trebuie sa caute sa se casatoreasca	0.46			
O familie trebuie sa aiba copii				
Femeile au casnicii fericite			0.71	
Casatoria inseamna realizare in viata			0.62	
O relatie intre un barbat si o femeie trebuie sa continue cu casatoria lor			0.58	
Este bine ca un barbat sa se casatoreasca din dragoste	0.45		0.46	
O femeie nu trebuie sa se casatoreasca de mai multe ori			0.45	
Femeile se casatoresc din dragoste			0.45	
Femeile sunt frumoase, iar barbatii sunt destepti				0.64
O femeie reuseste sigur in cariera daca este frumoasa				0.62
Este bine ca o femeie sa nu se casatoreasca				0.56
Cel mai bine pentru cineva este sa fie copil de bani gata				0.49
Unui barbat ii sta mai bine necasatorit				0.45
Femeia trebuie sa fie supusa barbatului				0.73
Un barbat si o femeie reusesc rar sa comunice				0.65
Femeia este de multe ori victima violentei barbatului				0.54

Profiluri atitudinale-valori medii sau dominante

Profilurile au rezultat prin **analiză cluster** Two Steps, prin metoda "Distance Likelihood".

		comunitar, normativ, non-individual	individualism, lipsa de comunicare intre parteneri	comunitar, non- individual, emotional	individualism, non- casatorie
		casatoria doar ca datorie, fara dragoste	lipsa de comunicare intre parteneri	casatoria ca valoare, ca responsabilitate si dragoste, comunicare intre parteneri	respingere norme, valorizare independenta, resurse individuale
	Centroids	P1	P2	P3	P4
casatoria ca responsabilitate, datorie, cutuma	F1	0.56	-0.23	0.71	-1.03
casatoria bazata pe dragoste, fericire, ca dragoste unica in viata	F2	-1.05	0.18	0.73	-0.09
resurse individuale pentru independenta sociala, maritala	F3	-0.36	0.33	-0.28	0.37
lipsa de comunicare intre parteneri ca norma sociala pentru femei	F4	-0.09	1.62	-0.44	-0.51
Numar persoane		220	185	308	288

PROGRAMUL OPERAȚIONAL SECTORIAL DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE 2007-2013
Produce în cadrul proiectului "PROMOVEAZĂ FEMEIA"

POSDRU/71/6.3/S/33543

Editat sub egida ANOFM

Publicat la 22.11.2011

*Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială
a Uniunii Europene sau a Guvernului României*

www.promoveazafemeia.com