



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

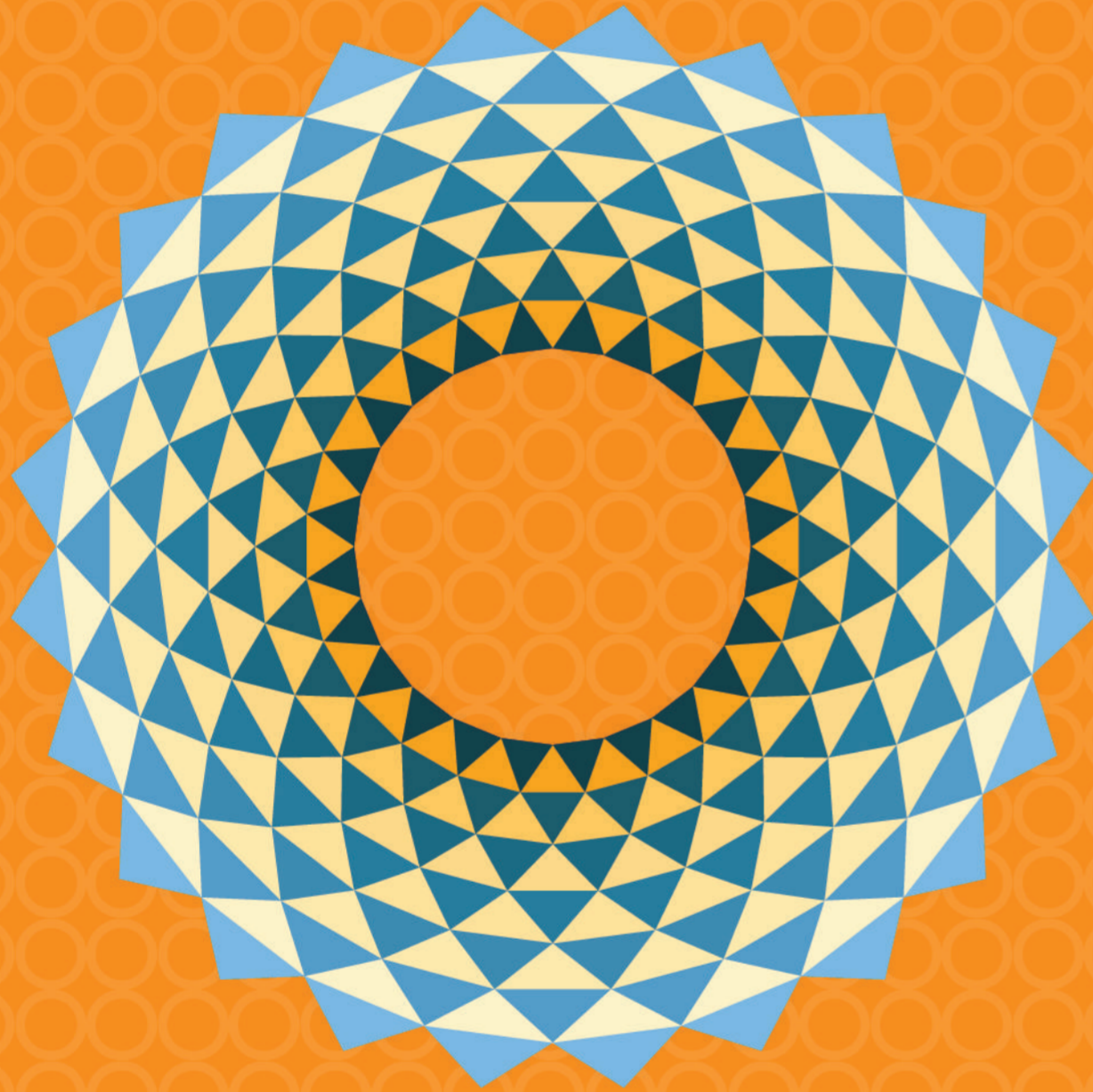


GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013



Studiu privind
riscurile de excluziune
și oportunitățile de
incluziune a femeilor
pe piața muncii din
regiunea Nord-Vest



INSTITUTUL ECONOMIC ROMÂN
SEMPER AD MELIORA



**STUDIU PRIVIND
RISCURILE DE EXCLUZIUNE ȘI
OPORTUNITĂȚILE DE INCLUZIUNE
A FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII
DIN REGIUNEA NORD-VEST**

București, 2015

ARGUMENT

ECHIPA DE CERCETARE

Coordonator:	Rodica LUPU
Metodologia de cercetare:	Bogdan DIACONU Moga
Colectare date stastistice:	Bogdan DIACONU Moga
Analiză și interpretare a datelor statistice:	Bogdan DIACONU Moga Călin MOLDOVAN Teselios
Organizare mese rotunde:	Vasile BRAȘOVANU (voluntar) Alina GHEORGHE (voluntar) Gabriel LAZĂR Florin ȘOMODI
Redactare raport mese rotunde:	Vasile BRAȘOVANU (voluntar)
Revizuire texte:	Alina GHEORGHE (voluntar)

ARGUMENT

CAPITOLUL I. METODOLOGIA DE CERCETARE

Cercetarea de față a combinat cercetarea de birou cu metodele cantitative cu cele calitative pentru colectarea și analiza datelor referitoare la fenomenul discriminării pe piața muncii, principalul obiectiv fiind acela de a identifica mecanismul de formare și de acțiune a percepției stereotipe cu privire la statutul femeii pe piața muncii. Astfel, prin acest studiu, ne-am propus să facem o radiografie a practicilor existente în domeniul resurselor umane și să prezentăm o imagine cât mai clară și reală cu privire la incluziunea femeii pe piața muncii.

SCOPUL ȘI TEMELE DE INTERES ALE STUDIULUI

Studiul de față este realizat în cadrul proiectului *Egalitate reală, nu conceptuală*, implementat de Asociația JCI Active Citizens Cluj alături de compania de consultanță Loop Operations, Centrul de Resurse pentru Cetățenie Activă, Institutul Economic Român și Asociația pentru Promovarea Economiei Cunoașterii.

Scopul studiului este de a oferi o perspectivă de ansamblu a problemelor ce determină excluderea, în particular, discriminarea femeilor, precum și de a identifica modalități de combatere a excluderii și oportunități de incluziune a acestora pe piața muncii din regiunea Nord-Vest. Ne propunem să punem la dispoziția cititorilor date relevante privind condiția și perspectivele femeilor pe piața locală a muncii, precum și recomandări utile pentru organizațiile preocupate de problema incluziunii pe piața muncii, fie ele companii, organizații neguvernamentale nonprofit ori instituții publice.

Având în vedere dimensiunea practică a studiului, ne-am concentrat cu precădere asupra radiografierii politicilor și programelor de diversitate și incluziune din mediul de afaceri local. Am completat acest tablou surprinzând problema excluderii femeilor pe piața muncii și din perspectiva unor organizații neguvernamentale și instituții publice ce oferă diferite tipuri de servicii sau care sunt implicate în programe de incluziune socială și economică a unor categorii de persoane defavorizate și, în particular, a femeilor.

În toate cele trei componente ale studiului - cercetarea de birou, studiul calitativ și cel cantitativ - am delimitat **trei mari teme de interes:**

1 Politicile de resurse umane ale angajatorilor locali: preocuparea față de dezvoltarea capitalului uman pe piața locală a muncii

Aici am avut în vedere subiecte, precum: relațiile dintre angajați și angajatori, perspectivele oferite angajaților pe piața locală a muncii și, în general, preocuparea angajatorilor față de angajați tradusă în politicile de resurse umane ale companiilor din regiune. În particular, am urmărit probleme, precum: practicile ilegale de pe piața muncii (munca la negru și la gri); cauzele inexistenței unor politici corporatiste de resurse umane responsabile și vizionare; calitatea locurilor de muncă; tipurile de beneficii extrasalariale oferite angajaților de către companiile locale; tendințele de creștere a ponderii angajaților cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată și de creștere a ratei de fluctuație a angajaților.

2 Politici și programe de incluziune a femeilor în companiile din regiunea Nord-Vest; incluziune și diversitate vs. discriminare pe piața locală a muncii

Aici au fost surprinse subiecte, cum ar fi: categoriile de femei cele mai expuse riscului de excludere; diferitele forme de discriminare cu care se confruntă femeile pe piața locală a muncii; clasicul conflict dintre slujbă ori carieră, pe de o parte, și viața personală ori familie, pe de alta. Pentru a ilustra numeric aceste teme, în componenta cantitativă a studiului am apelat la un chestionar ce a inclus o serie de indicatori inspirați din metodologia *Global Reporting Initiative* (GRI) de evaluare a performanței de responsabilitate socială sau sustenabilitate, indicatori din categoria *Performanță socială*, subcategoria *Practici privind relațiile cu angajații și munca decentă*.

Concret, aspectele urmărite au vizat programe, practici, oportunități oferite de către companii pentru facilitarea incluziunii și dezvoltarea carierei femeilor:

- ponderea angajaților femei în companii din diferite domenii de activitate;
- prezența femeilor la niveluri de decizie în companii;
- numărul femeilor angajate care au beneficiat de traininguri;

- numărul femeilor angajate care au beneficiat de programe de planificare sau dezvoltare a carierei adaptate așteptărilor și nevoilor lor;
- existența în companii a unor reglementări interne de un gen sau altul privind combaterea discriminării și incluziunea: coduri etice, regulamente interne, standarde de responsabilitate socială etc.;
- numărul angajaților care beneficiază de traininguri în domeniile etică în relațiile angajat-angajator, nediscriminare și diversitate;
- problema echilibrului dintre viața privată sau familie și viața profesională sau carieră (family friendly company policies): programe ale companiilor pentru crearea unei culturi prietenoase față de familie, programe de reintegrare (consiliere, traininguri) pentru femeile care se reîntorc din concediul de creștere a copilului, flexibilitatea locului de muncă (posibilitatea lucrului de acasă), flexibilitatea programului de lucru (posibilitatea de a lucra după un program flexibil), posibilitatea de a lucra cu program parțial, servicii oferite părinților cu copii mici (creșe sau grădinițe, afterschool pentru copiii angajaților, consiliere etc.).

3 Oportunități, bune practici și recomandări pentru incluziunea economică a femeilor la nivel local

Aici au fost evidențiate teme privind: nevoile de incluziune ale femeilor pe piața muncii; antreprenoriatul ca oportunitate de incluziune economică a femeilor; bune practici corporatiste de diversitate și incluziune a femeilor; dificultăți sau neajunsuri ale programelor de incluziune; propuneri pentru programele - inclusiv cele cu finanțare europeană - de incluziune pe piața muncii.

PRECIZĂRI METODOLOGICE

Studiul a implicat cercetare de birou și de teren, aceasta din urmă având o componentă calitativă și una cantitativă.

COMPONENTA CALITATIVĂ A STUDIULUI

Obiectiv: descrierea unei imagini de ansamblu privind condiția femeii pe piața locală a muncii, identificarea principalelor dificultăți ce stau în calea incluziunii, angajării și promovării femeii, identificarea de oportunități de incluziune (programe, activități, servicii, tipuri de intervenție etc.).

Instrumente: interviu individual semistrukturat, față în față, cu specialiști în domenii și servicii ce țin de incluziunea pe piața muncii (resurse umane, psihologia muncii, asistență socială, antreprenoriat, raporturi de muncă).

Perioada de realizare a interviurilor: decembrie 2014 – ianuarie 2015.

Filtre de selectare a participanților: au fost realizate 11 interviuri cu persoane având următoarele caracteristici socio-demografice:

- *Nivel educațional:* studii superioare în domenii relevante pentru problematicile abordate: sociologie, psihologie / psihologia muncii, științe economice / managementul resurselor umane, asistență socială;
- *Experiență semnificativă:* minimum 3 ani, în domenii ce țin de incluziunea pe piața muncii, drepturile angajaților la locul de muncă, managementul resurselor umane, dezvoltare economică și antreprenoriat la nivel local; au fost avute în vedere persoane care lucrează ori au lucrat în departamente de resurse umane din companii, în companii de recrutare / outsourcing, în programe de încurajare a antreprenoriatului la nivel local/ pepiniere de afaceri, în organizații neguvernamentale care au derulat programe de incluziune socială și economică și de combatere a excluderii, în cabinete de psihologia muncii și consiliere de carieră / vocațională, precum și din instituții publice cu atribuții în domeniile incluziunii sociale și economice și drepturilor angajaților în raporturile cu angajatorii;
- *Domiciliu:* Cluj-Napoca.

Teme principale: oportunitățile de incluziune pe piața locală a muncii și fenomenul excluziunii, nevoile de incluziune ale grupurilor cu risc de excluziune pe piața muncii, formele de discriminare cu care se confruntă femeile pe piața muncii, oportunitățile de incluziune, bune practici în programele de incluziune pe piața muncii a categoriilor defavorizate;

Durata medie a unui interviu: 1h 30min.

COMPONENTA CANTITATIVĂ A STUDIULUI

Obiectiv: investigarea politicilor și programelor de incluziune și diversitate ale companiilor din industriile strategice pentru dezvoltarea locală.

Instrumente: chestionar semistrukturat aplicat la nivelul departamentelor de resurse umane ale companiilor.

Universul cercetării: 1.340 companii selecționate după următoarele două criterii:

- au sediul / punctul de lucru ori filiale în regiunea Nord-Vest și operează în cel puțin unul dintre domeniile prioritare de dezvoltare din regiunea Nord-Vest ;
- conform Strategiei Naționale de Competitivitate (Anexa 1, tabel 1), sectoarele de activitate considerate prioritare pentru dezvoltarea regiunii Nord-Vest sunt: (1) Calculatoare, produse electronice și optice; (2) Mașini și echipamente; (3) Echipamente electrice; (4) Tehnologia informației și telecomunicațiilor; (5) Energie și mediu; (6) Construcții sustenabile; acestora le-am adăugat un domeniu aflat în plină dezvoltare la nivel local, cu un rol important în dezvoltarea companiilor din domeniile anterioare, și anume, (7) Servicii suport pentru mediul de afaceri (cercetare de piață, servicii de resurse umane, consultanță și analiză a pieței muncii, servicii de recrutare și management de resurse umane pentru terți – outsourcing).

Volumul eșantionului: 104 chestionare completate telefonic și online (pentru detalii privind metodologia cercetării, vezi anexele).

CAPITOLUL II. PROBLEMA DISCRIMINĂRII ȘI A EXCLUZIUNII FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII: NEVOIA UNEI DUBLE ABORDĂRI, SOCIO-CULTURALĂ ȘI ECONOMICĂ

Fenomenul excluziunii și, în particular, al discriminării femeilor pe piața muncii din regiunea Nord-Vest nu poate fi explicat și nici combătut dacă ținem seama doar de contextul socio-cultural invocat cel mai adesea în discuțiile privind diferențele de gen pe piața muncii. Considerăm că, în momentul de față, contextul economic și cel al politicilor publice, constând în fiscalitatea forței de muncă, au un impact asupra excluziunii pe piața muncii cel puțin egal cu cel al barierelor culturale ce îngreșesc accesul femeilor pe piața muncii, date de stereotipurile sau diferențele de gen.

Pe de o parte, mai mulți factori au determinat o creștere a importanței stereotipurilor de gen pe piața muncii. Aderarea României la Uniunea Europeană, deschiderea pieței muncii, emigrarea forței de muncă pe piețele occidentale și experiența a zeci de mii de lucrători și alte mii de tineri ce au lucrat ori și-au desăvârșit studiile în țările din vestul Europei; numărul mare de companii multinaționale care și-au creat capacități de producție la nivel local, aducând cu sine nu doar investiții, ci și practici și politici în relațiile dintre angajator și angajați; proximitatea regiunii Nord-Vest în raport cu piețele central - europene; în sfârșit, numărul crescând de proiecte din finanțări publice sau private dedicate cercetării și combaterii diferitelor forme de excluziune socială ori economică – toate acestea au dus la un oarecare grad de conștientizare în rândul opiniei publice, dar și al angajatorilor cu privire la cauzele și consecințele discriminării.

Pe de altă parte, însă, contextul economic și cel al fiscalității muncii rămân la fel de neprietenoase față de mediul de afaceri, afectând, inevitabil, și forța de muncă. În mod evident, într-o companie aflată într-un context nefavorabil, primii afectați sunt angajații: sunt eliminate diferitele beneficii extra-salariale, nu se mai fac angajări pentru a acoperi necesarul de forță de muncă; angajații rămași sunt supraîncărcați, solicitându-li-se să accepte să lucreze peste program; au loc reduceri de salarii; pentru reducerea costurilor cu forța de muncă angajații sunt nevoiți să accepte să lucreze la gri sau la negru și, în sfârșit, în cel mai rău caz, au loc disponibilizări. Și, inevitabil, într-o astfel de succesiune de decizii privind forța de muncă, cel mai mult au de suferit angajații aflați în pozițiile cele mai vulnerabile, precum tinerii fără vechime și experiență ori femeile aflate în concedii de maternitate sau creștere a copilului.

Altfel spus, tot ce înseamnă etică și responsabilitate în relațiile dintre angajat și angajator, politici de diversitate și incluziune, bune practici pentru creșterea retenției angajaților, dezvoltarea profesională, dezvoltarea de carieră sau echilibrul dintre slujbă și familie, sunt considerate costuri.

Supuse atât presiunilor pieței libere, cât și cerințelor fiscale, companiile își presează angajații, iar această presiune generează, indirect și neintenționat, discriminare și excluziune. De pildă, în cazul sectorului construcțiilor, practica sub-sub contractării distribuie contravaloarea lucrărilor la un număr mare de operatori, astfel încât constructorul final, pentru a obține minimul de profit necesar pentru a supraviețui, este obligat să își reducă la minim costurile cu angajații, cărora la va propune să lucreze în condiții dezavantajoase, la negru sau la gri, cu măsuri insuficiente de protecție a muncii.

Merită remarcat că același fenomen al presiunii externalizării muncii se manifestă și în alte industrii, atât în sectoare cu forță de muncă slab și mediu calificate, cum este cazul companiilor din industria textilă care lucrează în sistem lohn, cât și în domenii de activitate ce antrenează angajați cu studii superioare, cum este cazul companiilor de externalizare a unor servicii precum cele de IT, așa-numitele firme de software outsourcing.

Acesta este, după cum sugerează studiul de față, noul context în care trebuie văzut fenomenul discriminării și excluziunii pe piața muncii în țările aflate în tranziție, cum este România, și, în particular, în zonele cu profilul regiunii Nord-Vest: excluziunea este produsă nu doar de prejudecăți culturale, ci, într-o măsură poate mai mare, de presiunile economice asupra piețelor locale și de presiunile fiscale. Pentru a deveni competitive pe piața liberă europeană și globală, industriile locale s-au convertit în industrii de tip lohn, sectoare care, precum se știe, au drept principal factor de competitivitate prețul scăzut al forței de muncă.

LOHN-UL, O BULĂ A LOCURILOR DE MUNCĂ LA NIVEL LOCAL

În articolul în versiunea română „Externalizare – economie” de pe Wikipedia, fenomenul externalizării forței de muncă, ce a căpătat de ani buni o amploare globală, incluzând și răsăritul Europei, este considerat drept „un al doilea Internet bubble”.

» România, ca multe alte țări din Europa de Est, în principal Cehia și Bulgaria, concurează cu țări ca India și China pe piața de externalizare a proiectelor de IT din SUA, Canada și țările Uniunii Europene. Considerat ca un al doilea „Internet bubble”, outsourcing-ul este o industrie cu o cifră de afaceri de aproximativ 49 miliarde USD pe an. Se poate observa o mică creștere a prețurilor din România, justificată printr-o scădere a ofertei de specialiști în IT. Totuși, și în aceste condiții, prețul mediu (industrial) pe oră de 18 euro ne situează în avantaj față de celelalte țări din Europa de Est și justifică statutul de destinație favorită în zonă pentru externalizări provenite în special de la firmele europene. »

Preluând comparația editorilor Wikipedia, am putea spune că această explozie de locuri de muncă în industria de outsourcing, inclusiv software outsourcing, este o bulă a locurilor de muncă, o falsă supra-ofertă care nu numai că nu va duce la o evoluție a pieței muncii la nivel local, ci riscă să provoace o prăbușire a acesteia pe termen lung. Avem de-a face cu o creștere spectaculoasă a numărului de locuri de muncă ce nu se convertește într-un spor de calitate a locurilor de muncă, într-o dezvoltare a capitalului uman local. Nu întâmplător, sectoarele de activitate ce generează cele mai multe locuri de muncă (de la producția în sistem lohn, până la outsourcing și, în particular, software outsourcing) sunt asociate cu: lipsa de programe de resurse umane pentru încurajarea retenției; cu un număr mare de locuri de muncă pe perioadă determinată (sezoniere); cu o rată a fluctuației ridicate; cu un număr mare de angajați cu studii superioare care, după perioada de debut, pleacă în străinătate; cu salarii mici (la limita salariului minim pe economie, în cazul celor necalificați); cu o epuizare lentă, dar sigură a forței de muncă calificate (companii de externalizare de servicii informatice recrutează deja din anii întâi și doi de facultate, neoferind tinerilor răgazul necesar pentru a-și asigura educația necesară să facă față cerințelor unei piețe din ce în ce mai dinamice).

Așadar, privind problema discriminării și excluziunii inclusiv din această perspectivă economică, putem spune că piața locală a muncii este caracterizată de un dublu paradox. Pe de o parte, numărul crescător de locuri de muncă la nivelul regiunii Nord-Vest nu se convertește într-un spor de calitate a locurilor de muncă, adică în politici de resurse umane pe termen lung, orientate către retenția, dezvoltarea profesională a angajaților și îmbunătățirea condițiilor de muncă. Pe de altă parte, avantajul competitiv al regiunii, ce constă din forța de muncă educată, acționează împotriva economiei locale, ce devine încet-încet o economie de lohn, ce-și transformă strategia de dezvoltare într-una de supraviețuire, orientată către o maximizare a profiturilor pe termen scurt, lipsită de viziune și ignorând tocmai dezvoltarea acelei resurse pe care o secătuește, capitalul uman. Altfel spus, economia locală utilizează ca avantaj competitiv nu *calitatea* resursei umane, ci *prețul scăzut* al acesteia. Economia locală își folosește resursele umane nu ca pe un capital, în care trebuie să investești pentru a-l proteja și dezvolta, ci ca pe niște resurse naturale, ce trebuie exploatate nesustenabil și împotriva intereselor comunităților locale, pentru profitul pe termen scurt al acționarilor. În economia de astăzi, clasicul „blestem al resurselor naturale” devine *blestemul resurselor umane calificate*.

BLESTEMUL RESURSELOR UMANE CALIFICATE

Sintetizând ideile faimosului economist Joseph Stiglitz, medaliat cu Nobel, Bogdan Cojocaru explică în Ziarul Financiar acest paradox al blestemului resurselor:

» *Resursele naturale, iar în acest sens România este o țară bogată, ar trebui să aducă bunăstare, mai ales într-o economie globală în dezvoltare cu un consum tot mai mare, dar în realitate țările bogate în minereuri, cum ar fi aur, cărbune sau petrol, sunt adesea mai sărace și se dezvoltă mai greu decât cele care-și cumpără resursele. Paradoxul se explică prin lipsa, deliberată în unele cazuri, a unei strategii de creștere sustenabilă care nu permite guvernelor*

să investească veniturile obținute din exploatarea materiilor prime în mijloace de dezvoltare economică mai durabilă, cum ar fi educația sau transportul. Astfel, pe măsură ce-și epuizează resursele, statele devin mai sărace. » (Cojocaru, 2013)

Pentru a ieși din această capcană a resurselor, arată Stiglitz, este necesar, printre altele, ca:

» ...bani rezultă din exploatarea resurselor naturale să fie folosiți pentru stimularea dezvoltării. Adesea, în statele bogate în resurse infrastructura – drumuri, căi ferate sau porturi – a fost construită cu un singur scop, acela de a scoate bogățiile naturale din țară la cel mai redus preț posibil, fără eforturi ca resursele să fie procesate local, cu atât mai puțin pentru dezvoltarea industriei locale. Dezvoltarea reală cere explorarea tuturor posibilităților implicații, precum pregătirea angajaților locali, ajutarea companiilor mici și mijlocii să devină furnizori pentru grupurile miniere de petrol sau de gaze naturale, crearea unei capacități interne de procesare și integrarea resurselor naturale în structura economică a țării. (...) Blestemul resurselor poate fi rupt dacă țările înființază instituții și pun în practică politici care să asigure că bogăția din resurse ajunge la toți cetățenii. » (Ibidem)

Aplicând metafora blestemului resurselor și recomandările lui Stiglitz la problema dezvoltării capitalului uman local, am putea spune că, pentru a evita efectele negative ale acestei bule a locurilor de muncă din anumite industrii, avem nevoie de politici publice și programe corporatiste de sustenabilitate care să transforme exploatarea capitalului uman în oportunități de dezvoltare a acestuia. Adică, transformând producția în sistem outsourcing sau lohn în dezvoltare și export de produse și branduri proprii și, totodată, investind în cercetare, în formare și dezvoltare profesională. Încurajând antreprenoriatul autohton, capitalul uman local va putea fi investit pentru crearea de produse românești competitive. Dezvoltând produse proprii, avantajul competitiv al prețului scăzut al forței de muncă va fi înlocuit de creativitate. Investind în cercetare și pregătire profesională, vom putea exporta nu forță de muncă ieftină, ci inovație și calitate. Iată cum explică Bogdan Tudor, fondatorul companiei de externalizare de servicii informatice Class IT Outsourcing, riscurile fenomenului de lohn în sectorul de software, precum și modalitatea de a le evita:

» România trebuie să treacă de la lohn în IT la creație de produse proprii, pentru că ce se întâmplă astăzi în industria informatică românească este 70-80% în lohn. Ceea ce vezi azi în IT se întâmplă în urmă cu 10-12 ani în industria textilă. Străinii veneau cu produsele necusute, erau mii de croitori care le puneau cap la cap și apoi acestea plecau în Vest. Așa și în IT: companiile vin, cu ajutorul specialiștilor români fac produsele finite, iar apoi le vând în afară. Autoritățile ar trebui să facă o strategie prin care antreprenorii locali să creeze produse pentru export. Pentru că astfel se creează valoare adăugată în jurul produselor, acestea merg la export, iar banii din exporturi se duc în economie. » (Negraru, 2013)

ARGUMENTE ADUSE DE ECONOMIȘTI ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

În prelungirea propunerii noastre de a înțelege fenomenul segregării de gen și excluziunii femeilor și din perspectivă economică, în cele ce urmează vom invoca o serie de considerații ale unor cunoscuți economiști privind discriminarea femeilor pe piața muncii. Întâi de toate, vom selecta câteva argumente economice aduse împotriva discriminării. În al doilea rând, vom apela la mecanismul socioeconomic invocat de către unii economiști pentru a explica fenomenul discriminării pe piața muncii și-l vom nuanța, luând în considerare acei factori specifici pieței locale a muncii la care ne-am referit anterior folosind metaforele de bulă a locurilor de muncă și blestem al resurselor de capital.

În mod tradițional, peste tot în lume piața muncii a fost dominată de bărbați. Vreme îndelungată, munca plătită, în afara gospodăriei, efectuată într-o relație de lucru formalizată, a reprezentat, incontestabil, apanajul bărbaților. Din nevoia de eficientizare a muncii, piața liberă a adus cu sine o instituționalizare și o formalizare a raporturilor de muncă. Pentru a produce eficient și pentru a oferi produse de calitate, organizațiile au nevoie de o stabilitate a forței de muncă. Relația dintre angajat și angajator ajunge să fie definită contractual, iar contractele de muncă ajung să fie

reglementate într-o măsură din ce în ce mai mare. Treptat, munca în sine avea să fie identificată cu munca formalizată, instituționalizată, desfășurată într-un cadru contractual, într-o organizație, și remunerată. Nu din rațiuni economice, ci mai degrabă din cauza stereotipurilor și prejudecăților, acest tip de muncă avea să fie atribuit tradițional bărbatului – celui care lucrează în afara gospodăriei, „pentru a întreține familia”, într-o relație contractuală și remunerată. Dimpotrivă, în viziunea clasică despre muncă, activitatea lucrativă desfășurată de femei la domiciliu, pentru familie, inclusiv pentru creșterea copilului, într-un cadru informal și neremunerată, avea să fie depreciață, nerecunoscută social, prea puțin valorizată de comunitate. Discriminarea de gen se naște, astfel, având ca mamă tradiția culturală, ce consfințește diferențele de rol dintre femei și bărbați, și ca tată cadrul de valori, cutume și practici ce însoțește nașterea capitalismului, care prețuiește și recompensează tiparele comportamentale și leadershipul specific masculine.

Valorizarea diferită, clivajul dintre munca informală, casnică și neremunerată, pe de o parte, și munca formalizată remunerată, pe de alta, aveau să genereze variate forme de discriminare între femei și bărbați. Cele mai evidente și des întâlnite dintre acestea sunt:

- *stereotipurile de gen* ce acționează în societate influențând sau, uneori, refuzând opțiunile femeilor legate de domeniul și nivelul educațional, profesie, angajare, dezvoltare profesională, obiective de carieră;
- *conflictul dintre familie și slujbă*, dintre obligațiile casnice și datorii impuse de locul de muncă ori aspirațiile profesionale sau de dezvoltare a carierei – conflict resimțit tot mai acut de angajații de astăzi, fie femei, fie bărbați, dar care afectează cu precădere tinerele soții și viitoarele sau tinerele mame;
- *diferențele de salarii dintre femei și bărbați* cu pregătire și competențe echivalente;
- *preponderanța femeilor în domenii de activitate ce presupun un nivel scăzut de educație și pregătire profesională* și care oferă ocupații prost plătite, asociate unor mari riscuri psihosociale și fizice la locul de muncă, lipsite de perspective de dezvoltare a carierei, cu o incidență mare a formelor de muncă ilegale sau la limita legalității, precum munca la negru sau la gri;
- *așa-numitul fenomen al plafonului de sticlă*, constând în împiedicarea ori îngreunarea accesului femeilor la poziții de decizie superioare în ierarhia organizațiilor.

Treptat, diferențele de roluri de gen și forme de discriminare ce depreciază munca femeii vor ajunge să fie contestate. Pe de o parte, din argumente morale evidente. Și, pe de altă parte, din considerente ce țin tocmai de economia de piață, dezideratul profitului și cerința eficienței utilizării resurselor de orice natură, inclusiv a resurselor umane.

Din punct de vedere etic, discriminarea de orice natură și, în particular, discriminarea de gen și consecințele acestor practici sunt inacceptabile. Constituțiile din orice stat de drept, reglementările de pe piața muncii și politicile europene privind egalitatea de șanse și combaterea excluziunii le interzic și le sancționează, în vreme ce standardele internaționale de etică și responsabilitate socială în afaceri asumate voluntar de către numeroase companii le dezaprobă. Absurdul stereotipurilor și inegalităților de gen sunt puse în evidență și printr-o serie întregă de dificultăți morale mai subtile și dificil de rezolvat.

Filosoful canadian David Schmitz (2012) descrie problema morală generată de diferențele de rol dintre femei și bărbați, de valorizarea diferită a muncii casnice informale, atribuită tradițional femeii, în raport cu munca instituționalizată plătită, atribuită bărbatului: societatea tradițională recunoaște munca *productivă* și consideră că o muncă este productivă în măsura în care „crează externalități pozitive, îmbunătățind situația multor oameni”. Prin urmare, se acceptă implicit că munca bărbatului trebuie recunoscută social și, deci, plătită, în vreme ce munca informală a femeii care îngrijește de familie nu are nicio valoare socială, nemeritând renumerată.

» ... într-o familie tradițională, tatăl se duce la serviciu și mama stă acasă, dar amândoi muncesc din greu. Tatăl primește un salariu. De ce nu și mama? ... dacă tatăl e plătit numai în cazul în care clienții lui [angajatorul său] vor ceea ce vinde el, de ce nu și mama la fel? » se întreabă Schmitz. (p. 176)

Are sens să vorbim de *salarii domestice*, adică de o recunoaștere socială și de o recompensare financiară a efortului și timpului investite de mame pentru a asigura creșterea și educația copiilor? Economic vorbind, nașterea, creșterea și educarea copiilor nu sunt *bunuri comune, externalități pozitive*, lucruri dezirabile atât pentru cel care le produce, cât și pentru comunitate sau societate în ansamblu?

Și, dacă societatea ar accepta ideea salariului domestic, întrebă mai departe eticianul canadian, cum ar fi finanțat acesta? Și cum ar fi stabilit acest salariu? Și, mai departe:

» *Dacă plătim o sumă suplimentară pentru fiecare copil și dacă sumele ar fi suficient de mari pentru familiile din clasa muncitoare, făcându-i în consecință pe unii bărbați din aceste familii să-și preseze soțiile și fetele să aibă mai mulți copii decât ar avea altfel, ar elibera asta femeile?* » (idem, p. 178)

Iată mai jos câteva dintre argumentele împotriva discriminării oferite de către economiști. Din punct de vedere economic, discriminarea de gen pe piața muncii este la fel de inacceptabilă, fiind păguboasă atât pentru angajator și femeia angajată, cât și pentru societate în general. Astfel, observă Milton Friedman, câștigător al Premiului Nobel în Economie:

» *Este un fapt istoric surprinzător că dezvoltarea capitalismului a fost însoțită de o restrângere importantă a măsurii în care anumite grupuri religioase, rasiale sau sociale au funcționat, lovindu-se de obstacole și impedimente deosebite; în activitatea lor economică, ... ei au fost supuși discriminării.* » (Friedman 1995, p. 127)

Discriminarea de orice fel, arată Friedman, intră în contradicție cu dezideratul eficienței și profitului, ce pune în mișcare economia de piață. După cum argumentează acesta:

» *... piața liberă separă eficiența de caracteristicile irelevante. [...] cel care cumpără pâine nu știe dacă grâul din care s-a făcut a fost cultivat de către un alb sau de către un negru, de către un creștin sau de către un evreu. În consecință, producătorul de grâu are posibilitatea să folosească resursele de care dispune cât mai eficient posibil, fără a ține seama de atitudinea pe care comunitatea ar putea să o aibă față de culoarea, religia sau alte particularități ale oamenilor pe care îi angajează. [...] într-o piață liberă există un stimulent economic care separă eficiența economică de alte trăsături ale individului. Un om de afaceri sau un antreprenor care manifestă preferințe care nu au nicio legătură cu eficiența productivă este dezavantajat în raport cu alții care nu procedează așa. Acest ins își impune costuri mai ridicate decât alți inși care nu manifestă asemenea preferințe.*

Persoana care refuză să cumpere de la un negru sau să lucreze alături de el își limitează posibilitatea de opțiune. Ca urmare, ea va trebui, în general, să plătească un preț mai mare pentru ceea ce cumpără sau să primească un salariu mai mic pentru munca depusă. Sau, cu alte cuvinte, cei care consideră culoarea pielii sau religia nerelevante pot cumpăra, ca urmare, lucruri mai ieftin. (...) Un om care practică discriminarea plătește prețul atitudinii sale. » (idem, pp. 128-9)

La rândul său, Gary Becker, un alt laureat al Premiului Nobel în economie, arată că discriminarea are consecințe economice negative și asupra celor discriminați, reflectându-se în scăderea veniturilor acestora. Altfel spus, excluderea socială tinde să genereze excludere economică:

» *Famiile de rase, religii, caste sau alte caracteristici particulare, care suferă din cauza discriminării de piață, câștigă mai puțin decât familiile fără aceste caracteristici. Persoane cu caracteristici făcând obiectul discriminării câștigă mai puțin decât persoanele care nu sunt obiectul discriminării, chiar și atunci când câștigurile părinților sunt egale.* » (Becker 1997, p. 295)

Nu există niciun argument care ar putea justifica discriminarea în general, și, în particular, discriminarea femeilor pe piața muncii, se poate constata din analizele lui Becker. Odată înlăturate stereotipurile de gen, femeile au renunțat cu ușurință la rolurile tradiționale și s-au impus pe piața muncii inclusiv în domenii de activitate atribuite tradițional bărbaților.

» *Creșterea rapidă a participării la forța de muncă a femeilor căsătorite este una dintre schimbările cele mai frapante ale dezvoltării economice în ultima jumătate de secol.* » (idem, p. 380)

În condițiile în care femeile au posibilitatea de a-și alege domeniul de studiu și profesia, iar piața le recompensează munca și calitățile, beneficiile economice aduse de participarea pe piața muncii primează asupra tradițiilor legate de diferențele de gen, demonstrează Becker. Acest lucru se reflectă și în modificarea opțiunilor tinerelor pentru domeniul și nivelul studiilor și pentru profesie. Dacă până în anii '60 femeile se rezumau, de regulă, la studii medii și slujbe în domenii, precum învățământ sau servicii, în cazul în care nu se mulțumeau cu activitățile casnice, acum, pe măsură ce munca lor este apreciată de piață, ele își reorientează alegeerile către studii superioare și domenii de activitate care le pot oferi perspectiva unei cariere ambițioase și venituri comparabile cu cele ale bărbaților.

Înainte de anii șazeci, în Statele Unite, liceul era absolvit mai degrabă de către femei decât de către bărbați, dar acestea urmau în mai mică măsură o facultate decât bărbații. Femeile studiau mai ales matematica, științele, economia și științele juridice, iar după absolvire se îndreptau către cariera didactică, economie internă, limbi străine și literatură. Pentru că relativ puține femei măritare continuau să lucreze ca salariate, ele alegeau o educație care le era de folos producției domestice și pe piața căsătoriilor. Toate acestea s-au schimbat radical. Creșterea enormă în participarea femeilor căsătorite este schimbarea cea mai importantă în forțele de muncă, în ultimii 25 de ani. Multe femei își iau foarte puțin timp liber de la slujbe, chiar pentru creșterea copiilor. Rezultatul a fost creșterea enormă a valorii femeilor pe piața muncii, iar ele cultivă în mod tradițional "domeniile feminine" pentru a intra în contabilitate, științe juridice, medicină, inginerie și alte domenii din care se câștigă bine.

» *Ori de câte ori participarea femeilor căsătorite la forța de muncă a crescut brusc, schimbările în câștigurile din munca salariată au avut un efect mult mai puternic asupra comportamentului feminin decât ideile tradiționale asupra rolului care revine femeilor.* » (idem, pp. 19-20)

UN MODEL MAI COMPLET PENTRU EXPLICAREA DISCRIMINĂRII PE PIAȚA MUNCII

Referindu-se la diferențele dintre veniturile femeilor și cele ale bărbaților, precum și la așa-numitul fenomen al plafonului de sticlă, la prejudecățile care împiedică accesul femeilor la poziții de conducere în organizații, economiștii Uri Gneezy și John List constată că discriminarea de gen pe piața muncii nu este justificată de diferențele dintre sexe.

» *Și acum femeile câștigă mai puțin decât bărbații, la același nivel de pregătire, și sunt în continuare prezențe rare în boardurile companiilor și în pozițiile de conducere,* » observă cei doi economiști. (Gneezy & List 2014, p. 25)

Așadar, remarcă cei doi, se impune să ne întrebăm dacă sunt femeile diferite de bărbați în ceea ce privește competitivitatea sau dacă diferențele de venituri și prezența redusă a femeilor la nivelurile de decizie din organizații sunt determinate de educație sau de anumite date înnăscute.

» *Rezultatele studiilor noastre înclină puternic către educație – conchid economiștii. Într-un mediu potrivit – unul în care femeile nu sunt împiedicate să ajungă în poziții competitive, fiind acceptate de societate ca indivizi puternici – fetele devin femei la fel de competitive ca bărbații, iar uneori îi depășesc. Este o concluzie cu implicații importante pentru fetele noastre – și ale voastre -, precum și pentru cei care fac politicile publice menite să reducă decalajul dintre sexe în economie. Dacă stabilești corect stimulentele, decalajul dintre femei și bărbați poate fi redus dramatic.* » (idem, p. 26)

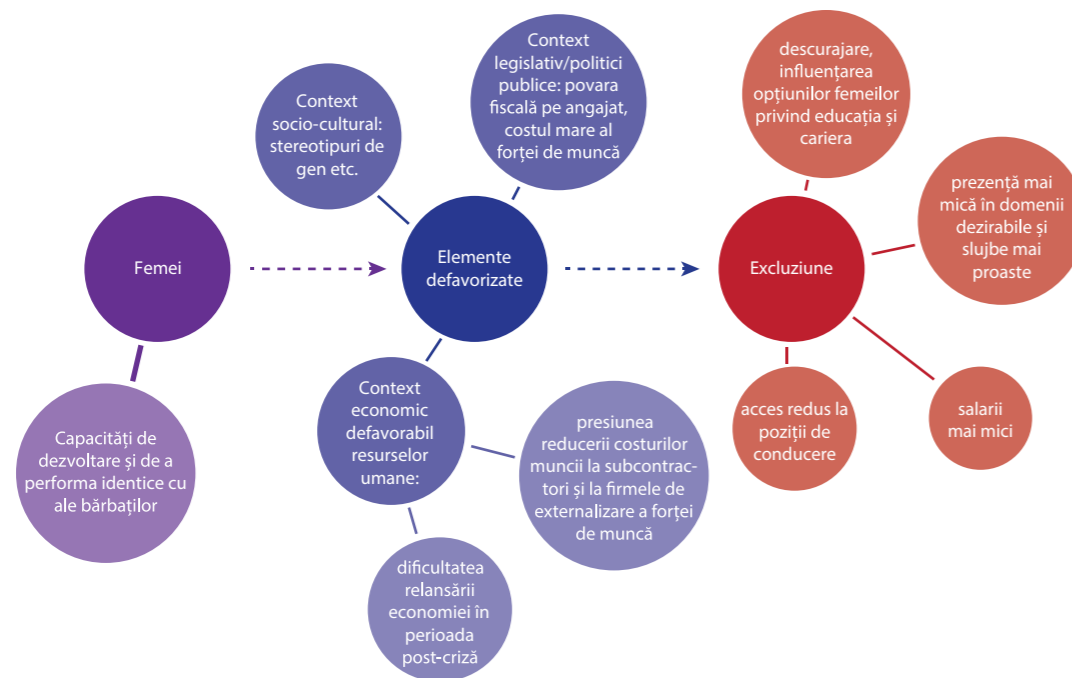
Pentru a descrie complet fenomenul discriminării pe piața muncii, conform ipotezelor formulate în studiul nostru, adăugăm teoriilor lui Gneezy și List modelul socioeconomic invocat de către economistul francez Thomas Piketty. Acesta descrie mecanismul ce creează discriminare (nu doar de gen, ci după orice alt criteriu de apartenență, precum culoarea pielii sau etnia) în felul următor: în contextul prejudecăților de gen (așa-zise diferențe de gen, distribuire a rolurilor etc.), angajatorii, în deciziile ce-i implică pe angajați (de la descrierea profilului candidatului și selectarea propriu-zisă a angajaților, până la politicile și practicile de premiere și avansare), includ conștient sau nu factori

discriminatorii ce favorizează un gen în defavoarea celuilalt. Confruntate cu acest obstacol invizibil, grupurile defavorizate vor fi mai puțin determinate să investească în pregătirea lor sau în dezvoltarea unei cariere. Ele vor evita domeniile de activitate sau carierele în care, conform opiniei majoritare, au șanse reduse și vor opta pentru domenii de activitate sau slujbe considerate accesibile. Astfel, deși *a priori*, ele au același potențial precum grupurile favorizate, ele se comportă confirmând așteptările angajatorilor. Este vorba de mecanismul numit de economiști „profeție care se autoîmplinește”. Iată cum explică Piketty acest mecanism:

» Să presupunem că angajatorii anticipează că anumite grupuri sociale au, în mod obiectiv, mai puține șanse decât altele de a fi suficient de calificate pentru a face față anumitor poziții care necesită un capital uman ridicat. (...) Deoarece ei anticipează că anumite grupuri au a priori mai puține șanse decât celelalte de a poseda capitalul uman necesar, nu îi vor angaja pe membrii acestor grupuri decât dacă rezultatul lor la test este excepțional de bun, adică vor ridica ștacheta mai sus decât pentru celelalte grupuri. Care va fi reacția grupurilor discriminate? Deoarece probabilitatea de a fi angajați pe un post calificat este scăzută, acești indivizi vor face investițiile necesare în capital uman mai rar în medie. Comportamentul lor va avea tendința de a valida anticipările angajatorilor. »

Astfel, conchide economistul francez, „interacțiunea perversă dintre anticipările angajatorilor și comportamentul generat de aceste anticipări poate produce o inegalitate profundă și persistentă a capitalului uman și a locurilor de muncă obținute de aceste două grupuri.” (Piketty 2014, 104-5)

Completând acest model socioeconomic ce descrie procesul prin care se produce discriminarea cu factorii economici ce afectează piața muncii în economiile în tranziție de tipul celei a României, invocați în studiul nostru, obținem un model ce explică discriminarea de gen luând în considerare atât factorii culturali universali (stereotipurile de gen) cât și elemente specifice economiilor locale, cum este cazul regiunii Nord-Vest. Iată descris mai jos acest model completat.



Considerăm că un astfel de mecanism al discriminării explică mai bine fenomenul excluziunii pe piața locală a muncii. Totodată, acest model sugerează mai bine posibilele intervenții (politici publice, programe de incluziune etc.) pentru prevenirea și combaterea discriminării pe piața locală a muncii.

CAPITOLUL III. FORME DE DISCRIMINARE ȘI OPORTUNITĂȚI DE INCLUZIUNE A FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN REGIUNEA NORD-VEST: REZULTATELE STUDIILOR CANTITATIV ȘI CALITATIV

Abordarea integratoare a egalității de gen este considerată un concept inovativ, cuprinzând mult mai mult decât politica „tradițională” a egalității de șanse. Conform Consiliului European, abordarea integratoare a egalității de gen poate fi caracterizată de „(re)organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor politice, astfel încât perspectiva unei egalități de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele de către actorii implicați în mod normal în luarea deciziilor politice”.

ABORDAREA TEORETICĂ

Înainte de a prezenta rezultatele studiului, vom trece în revistă principalele noțiuni din literatura de specialitate privitoare la discriminare.

Discriminarea la locul de muncă presupune „a-i trata pe anumiți angajați sau candidați la un post într-un mod dezavantajos în raport cu alții, pe baza unor caracteristici prea puțin sau deloc legate de abilitățile unei persoane de a îndeplini anumite sarcini.” (Ortiz 2005), Ca atare, **tratamentul discriminatoriu** reprezintă actul prin care angajatorul sau superiorul ia o decizie cu privire la un angajat bazându-se pe caracteristici extraprofesionale și irelevante, precum etnia, vârsta, genul, în condițiile în care acesta îndeplinește cerințele specifice postului.

În lucrările de specialitate se disting *două tipuri majore de discriminare* cu care se confruntă femeile pe piața muncii:

- **segregare orizontală:** diferențe (nejustificate) de reprezentare și tratament (salariu, forme contractuale, acces la oportunități de dezvoltare profesională și de carieră etc.), precum și prejudecăți de gen existente la nivel de sectoare de activitate economică sau de profesii;
- **segregare verticală:** diferențe (nejustificate) de reprezentare și tratament (salariu, forme contractuale, acces la oportunități de dezvoltare profesională și de carieră etc.), precum și prejudecăți de gen existente la niveluri ierarhice superioare în organizații.

În cele ce urmează, vom insista asupra discriminării pe verticală, fenomen surprins mai bine și în componenta calitativă și cantitativă din studiul nostru.

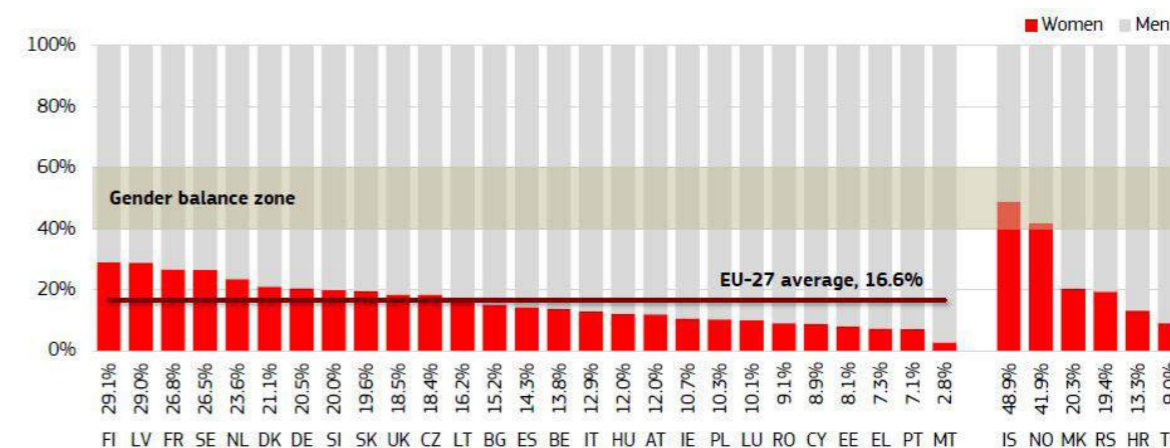
Fenomenul plafonului de sticlă (glass ceiling). Metafora „plafonului de sticlă” se referă la „bariera invizibilă ce blochează avansarea femeilor și a minorităților în poziții de conducere la niveluri superioare, în special în mediul de afaceri” (Smith 2005). Acest fenomen a început să fie studiat, cu amploarea, cauzele și consecințele sale, în anii '60, mai întâi în SUA și ceva mai târziu în Europa.

SCURT ISTORIC: STUDII ÎNTREPRINSE ȘI TEME DE INTERES

- Un studiu referitor la piața muncii din SUA publicat în anul 1964 de către Harvard Business Review conchide: „barierele (de care se lovesc femeile la nivelurile superioare de management) sunt atât de mari, încât nu mai rămâne mai nimic de studiat”. (Smith, 2005)
- În 1966, Comisia pentru Oportunități Egale la Angajare (EEOC) din SUA raporta că „deși peste 40% dintre slujbele de birou erau deținute de către femei, reprezentarea acestora la niveluri superioare de management era prea scăzută pentru a fi relevantă statistic.” (*Ibidem*)
- La începutul anilor '70, studiile privind disparitățile de gen de pe piața muncii din SUA arătau că „deși de peste un deceniu, femeile și minoritățile au început să intre pe piața muncii într-un număr record, foarte puține persoane din aceste categorii reușeau să avanseze la poziții de mijloc sau de vârf în management”. (*Ibidem*)
- În 1987, în raportul *Workforce 2000*, Departamentul Muncii al Statelor Unite atrăgea atenția că, în ciuda creșterii reprezentării numerice a femeilor pe piața muncii, fenomenul plafonului de sticlă are aceeași amploare. Astfel, la acel moment, aproape 50% din forța de muncă era reprezentată de femei, segmentul cu cea mai mare evoluție fiind cel al femeilor căsătorite aflate la vârsta de fertilitate și, în special, mamele cu copii la vârsta preșcolară. Cu toate acestea, constată raportul, „gradul de participare a femeilor la nivelurile superioare de management a rămas neschimbat”. (*Ibidem*)
- O cercetare realizată în 1990 asupra a 1000 dintre cele mai mari companii americane arată că în acel moment atât femeile, cât și minoritățile „dețineau mai puțin de 5% din pozițiile de la nivel

executiv din organizații, reprezentând o creștere cu mai puțin de 2% față de 1979.” (*Ibidem*)

- De asemenea, un studiu din 1994 al Federal Glass Ceiling Commission confirmă faptul că ritmul de creștere a participării femeilor la nivelurile de conducere din organizații se menține extrem de scăzut. (*Ibidem*)
- **Diagramă.** Raportul dintre femei și bărbați în consiliile de administrație ale companiilor listate la bursă, la nivelul UE, studiu aprilie 2013 (*Sursă:* European Commission, “Database on women and men in decision-making”)



- Studii comparative referitoare la participarea femeilor pe piața muncii și fenomenul plafonului de sticlă în statele membre UE și la nivel global:
 - The Global Gender Gap Report, World Economic Forum, ultima ediție publicată în 2013;
 - Labor force participation by gender and age, OECD;
 - Baza de date a Comisiei Europene cu privire la numărul de femei și bărbați implicați în procesul de luare a deciziilor, la nivelul consiliilor de administrație din companiile mari listate la bursă din țările membre UE – ultimele date din aprilie 2013;
 - The Glass-Ceiling Index, OECD, Catalyst, European Commission.

CAUZE ȘI CONSECINȚE ALE FENOMENULUI PLAFONULUI DE STICLĂ (DISCRIMINĂRII PE VERTICALĂ)

O serie de prejudecăți, neconfirmate de cercetări, stau la baza segregării verticale a femeilor. Literatura de specialitate dedicată fenomenului plafonului de sticlă identifică următoarele false opinii din mediul de afaceri ce împiedică accesul femeilor la pozițiile superioare din organizații (Smith, 2005):

- 1 Conform unei opinii larg răspândite, „femeile singure constituie o investiție proastă pentru cursurile de leadership” și, în general, pentru programele destinate angajaților vizați pentru avansare, „deoarece sunt mai interesate de căsătorie decât de carieră, aceasta în ciuda faptului că în ziua de astăzi puține femei încetează să lucreze în momentul căsătoriei”.
- 2 O altă prejudecată este aceea că „femeile aflate la vârsta maternității reprezintă (pentru companii) riscuri similare deoarece este foarte probabil ca ele să rămână însărcinate”; aceasta în ciuda faptului că femeile cu o carieră profesională își iau cel mai adesea concedii de maternitate pe perioade mici.

3 Un alt motiv ce determină apariția barierelor în fața avansării femeilor constă în prejudecățile de gen referitoare la aptitudinile de leadership, la capacitatea de a conduce a femeilor în raport cu bărbații. Nenumărate studii realizate în statele occidentale confirmă existența unor astfel de prejudecăți; ideea comună acestor stereotipuri este că femeile nu au aptitudinile necesare pentru a conduce o organizație în cele mai bune condiții; sau că stilul de conducere al femeilor nu este cel mai adecvat, având în vedere cerințele de competitivitate și performanță cărora trebuie să le facă față o societate comercială.

În acest sens, un studiu din 1972 privind aptitudinile necesare pentru un management eficient la nivelurile de vârf în organizații a identificat 5 caracteristici ale liderului performant: hotărâre sau fermitate, consecvență și obiectivitate, stabilitate emoțională, abilități analitice, receptivitate și empatie; respondenții, directori de organizații și specialiști, considerau că toate aceste caracteristici sunt specifice mai degrabă bărbaților decât femeilor.

» Femeile, privite ca o categorie, erau astfel percepute ca fiind lipsite de calități de leadership, de încredere și motivație de hotărâre și tărie de caracter. » (Smith, 2005)

Un raport din 1991 realizat de către Departamentul Muncii al SUA confirma existența acestor prejudecăți, evidențiind faptul că, deși consecințele fenomenului plafonului de sticlă sunt evidente, acțiunea propriu-zisă de discriminare este dificil de probat în cazuri particulare din organizații. Caracterul informal al procesului de selecție a persoanelor în poziții de conducere (vot, întâlniri, mese, discuții private, recomandări personale, negocieri între diferite tabere din cadrul organizațiilor etc.) implică un grad ridicat de subiectivitate, relativism, prejudecată, oportunitate, calcul politic etc., ce acționează, cel mai adesea, în dauna femeilor și în favoarea bărbaților.

» Conform Raportului Inițiativei privind fenomenul plafonului de sticlă realizat de către Departamentul Muncii, SUA, „procedurile tipice de selecție și pregătire pentru nivelurile superioare de management, desfășurate pe baza recomandărilor personale, întâlnirilor informale și rețelelor de influență, tind să dezavantajeze femeile și minoritățile, care rămân în afara acestor sfere. Astfel, în atari circumstanțe, nicio discriminare nu poate fi probată. Este foarte posibil ca acest proces să fie inconștient. Liderii de afaceri tind să-i selecteze și pregătească drept succesori pe aceia care sunt, într-o măsură mai mică sau mai mare, după chipul lor, iar ei percep femeile și minoritățile ca fiind semnificativ diferite. Pentru cei ce sunt judecați înainte de a avea șansa să realizeze ceva, acest lucru creează și întreține o barieră invizibilă: un plafon de sticlă.” (Smith, 2005) »

La nivelul țărilor comunitare, studiile realizate de către Eurostat, Biroul de Statistică al UE, confirmă cercetările întreprinse pe piața americană a muncii, demonstrând că fenomenul plafonului de sticlă nu este specific unei culturi particulare, ci se regăsește în întreaga lume organizațională, fie că vorbim de sfera politică, de zona non-profit ori de mediul de afaceri.

» Astfel, conform Eurostat, „față de femei, bărbații au de două ori mai multe șanse să ocupe funcții superioare. La studii și competențe egale, femeile sunt tot mai puține pe măsură ce înaintăm în ierarhia organizațiilor.” (Eurostat 2002, vezi Dagot, 2007) »

În ciuda faptului că nu există evidențe științifice pentru prejudecățile de gen în management sau leadership, acestea nu pot fi cu ușurință eliminate, constată Patricia Smith. Neputând fi percepute ca lideri în organizațiile lor, femeile nu vor putea avea niciodată acces la poziții de conducere.

» Dacă femeile și minoritățile sunt considerate ca lipsite de calități de lider, ele vor fi trecute cu vederea atunci când se iau decizii privind ocuparea unor poziții superioare ierarhic, fiind îndreptate către serviciile de suport” din organizații. (Smith, 2005) »

REZULTATELE COMPONENTELOR CALITATIVE ȘI CANTITATIVE ALE STUDIULUI: POLITICILE DE RESURSE UMANE ALE ANGAJATORILOR LOCALI ȘI PREOCUPAREA FAȚĂ DE DEZVOLTAREA CAPITALULUI UMAN LA NIVEL LOCAL

Conform componentei cantitative a studiului (*pentru detalii, vezi anexă*), în industriile avute în vedere în anul 2014 s-a înregistrat o scădere a numărului de angajați în raport cu 2012. În ansamblu, cele mai multe locuri de muncă sunt oferite de către companiile cu un număr de angajați între 10 și 49. De asemenea, se constată o creștere ușoară a numărului de locuri de muncă în firmele cu 1-4 angajați și în cele cu 5-9 angajați.

Cea mai mare pondere a angajaților cu contracte de muncă pe perioadă determinată este constatată în rândul companiilor din IT, servicii suport (outsourcing), al companiilor cu capital străin, sucursalelor acestora înființate după anul 2000. De asemenea, ponderea mai ridicată a tinerilor (angajați sub 30 de ani) poate fi observată în cadrul companiilor străine din IT.

Categoriile de beneficii extrasalariale cele mai des întâlnite în domeniile vizate de cercetare sunt: cursuri de specializare, asigurări de sănătate și bonuri de masă. Evaluări ale angajaților și planuri de dezvoltare a carierei sunt oferite îndeosebi în companiile multinaționale din domeniul mașinilor și echipamentelor. În ceea ce privește politicile de resurse umane, este de remarcat faptul că deși 60% dintre firme susțin că dețin politici scrise privind drepturile omului, diversitatea, nediscriminarea și incluziunea la locul de muncă, doar 16% dintre companii declară că oferă angajaților traininguri privind aceste teme.

Rata de fluctuație a personalului este un indicator important al calității locurilor de muncă și, în general, al sustenabilității politicilor de resurse umane. La nivel general, având în vedere toate companiile implicate în cercetare, rata de fluctuație medie este de aproximativ 8%, un nivel considerat acceptabil. De asemenea, 68% dintre companii au o rată a fluctuației sub 12%. În schimb, restul de 32% au o rată de fluctuație ridicată, de peste 12%; de asemenea, 13% dintre companii au o rată a fluctuației între 25% și 49%, iar 5% dintre organizații au o rată de cel puțin 50%. Ratele de fluctuație ce depășesc 50% sunt constatate în domeniile de servicii suport și IT.

Studiul cantitativ a realizat, de asemenea, o analiză a calității locurilor de muncă în domeniile de activitate vizate din regiunea Nord-Vest. Am definit un indicator al calității locului de muncă pe baza a 4 criterii: beneficii extrasalariale acordate angajaților, formare profesională, evaluare și plan de dezvoltare a carierei, precum și existența politicilor și trainingurilor pe teme privind drepturile omului, nediscriminare, diversitate. Conform analizei noastre, 46% dintre companii au un indice al calității locului de muncă între 0 și 24 (dintr-un maxim de 100). O treime dintre firme se încadrează în punctajul 25-49, iar 15% în intervalul 50-75. Doar 5% dintre firme au un indicator al calității de peste 75.

În cele ce urmează, completăm descrierea cantitativă a acestor teme cu punctele de vedere ale participanților la interviurile din cadrul componentei calitative. Pentru a simplifica lectura, opiniile specialiștilor intervievați sunt prefațate de mici rezumate. Inițialele persoanelor interviuate sunt fictive.

Politicile de resurse umane ale angajatorilor locali sunt, în mare măsură, orientate pe termen scurt; raportul dintre cererea și oferta pe piața locală a muncii; instabilitatea pieței muncii; concentrarea către Cluj a opțiunilor absolvenților din regiune; supra-oferta de forță de muncă calificată; capitalul uman local nu se convertește în mod necesar în calitatea locurilor de muncă



J.S., specialist psihologia muncii: „Aceasta este caracteristica pieței forței de muncă clujene: aici avem un pol al inteligenței din Transilvania, ceea ce face ca piața asta să fie foarte dificilă pentru viitorii angajați și foarte imatură din punctul de vedere al angajatorilor. Întotdeauna absolvenților le va fi foarte greu să intre pe piața asta, pe de o parte pentru că avem foarte mulți oameni buni, pe de alta, pentru că sunt și foarte motivați să rămână aici, pentru că vin oameni nu numai din toată

Transilvania; din Moldova vin de ceva vreme, dar acum vin și din Sud. Și atunci, de îndată ce trec anii, cei din timpul facultății, apoi doi ani de master, te-ai cam rupt de mediul din care ai venit... Și atunci, mulți dintre ei au o singură șansă: să rămână aici și să le fie bine, cu toate porțile deschise – cam asta este viziunea absolvenților, sau să ajungă într-un loc unde nu mai pot să facă nimic și să-și spulbere toate visele lor și ale părinților lor dinăștia cinci ani. Și atunci, ei presează foarte mult pe piața forței de muncă. De aceea, ei fiind și foarte motivați să rămână, acceptă niște condiții mult mai proaste, așa spune eu. Pentru că, din câte știu eu, în aceeași companie care are filiale în toată țara, și la Cluj, și la Timișoara, și la București, salariul cel mai slab este la Cluj, deoarece forța de muncă de aici acceptă aceste lucruri. Pentru că avem de-a face, pe de o parte, cu foarte multă lume pregătită, care este dispusă să accepte niște condiții chiar și mai drastice, și piața forței de muncă este foarte instabilă și angajatorii foarte imaturi. Ei nu sunt dispuși să investească în angajați din moment ce știu că există la ușă încă 300 de oameni care abia așteaptă să intre. Angajatorii pot alege dintre ceilalți, nefiind nevoiți să introducă politici de încurajare a oamenilor care deja lucrează, deși este evident că să înlocuiești un om este mult mai costisitor decât să investești într-unul nou și să-l reții acolo.

Avem, deci, pe de o parte, multinaționale care au politici de HR, dar nu țin foarte tare la astfel de programe de incluziune pentru că au oameni interesați să își găsească un loc de muncă și care vin din spate. Și, de fapt, care multinaționale la Cluj? Care lucrează cu entry level-uri? Nu avem companii foarte interesate să rețină oameni în organizații. Și de aceea nu avem nici politici în acest sens. Adică nu se întrebă nimeni, „ok, ce pierd dacă pleacă cinci persoane din organizația mea?” sau „ce fac ca să îi rețin?”. Singurii care au devenit receptivi sunt cei din sfera IT, pentru care contează enorm de mult dacă pierd niște oameni sau nu.”



M.C., specialist resurse umane: „Da, în Cluj piața muncii a evoluat foarte mult, și în special pe partea IT, ceea ce se știe. Din jobul meu anterior am observat că cererea de forță de muncă este mare, sunt foarte-foarte multe locuri de muncă. Deja piața este suprasaturată din punctul ăsta de vedere.”

Calitatea locurilor de muncă de pe piața locală a muncii: politici de resurse umane pe termen scurt, caracterizate de investiții minime în personal (formare profesională), slujbe sezoniere și contracte de muncă pe perioadă determinată, lipsă de perspective de dezvoltare a carierei, rate mari de fluctuație a personalului



J.S., specialist psihologia muncii: „Unul dintre proiectele la care am lucrat consta în a găsi croitorese pentru un client de-al nostru. Croitorese pentru anumite firme, nu pentru a deschide firme noi, ci pentru a putea înlocui fluxul de oameni care plecau. Aveam solicitări de genul 30 de croitorese într-o lună din 150 câte erau angajate. Deci, fluctuația de personal era foarte foarte mare.

Sigur, ne putem întreba de ce firmele acestea nu aveau politici de a reține oamenii și de a investi în ei. Deoarece atunci, înainte de criză – acum, după criză, bănuiesc că e cu atât mai prezent fenomenul ăsta – se știa că piața Clujului era destul de ofertantă din punctul de vedere al oamenilor care doresc un loc de muncă. Adică, cu siguranță, dacă pleacă 30, ne vom mobiliza – cam asta era gândirea -, vom băga un autobuz până la fabrică și le învățăm noi cum să coasă, două operații, cum să tragă un material la mașină.

Întotdeauna firmele aveau soluții și nu erau deloc interesate nici să crească salariile, nici să găsească alte politici. Dimpotrivă, dacă lipseai o zi, inclusiv din motive medicale, nu numai că nu mai primeai bonuri de masă, dar mai aveai și tot felul de alte penalizări. Evident, eu înțelegeam și cealaltă parte a monedei: aceste companii aveau contracte solicitante și multe, și atunci trebuia să aibă pe cine să se bazeze. Iar pentru că oamenii nu erau satisfăcuți de munca de acolo, absentismul era foarte mare, era clar un indicator că lucrurile nu merg bine; era mult mai ușor să îți iei o adeverință medicală și să nu mergi câteva zile la serviciu, mai ales când erai la sfârșit de lună și șefa de secție trăgea de tine și erai epuizat.

În legătură cu perspectiva muncii în multinaționale: în perioada în care lucram în servicii de consultanță în resurse umane, aveam două mari servicii pe care le livram: recrutare și selecție

de personal alături de leasing de personal. Firmele mari și foarte mari apelau la acest serviciu, leasing de personal. Și atunci am intrat în contact nu numai cu cei despre care vorbeam, muncitori necalificați care erau angajați în anumite firme, ci și oameni care erau „împrumutați” pe perioadă determinată în anumite firme mari; vorbim de firme mari gen firme de producție, care pe vremea aia aveau încă producție la Cluj, și multinaționale. Pentru că pe partea legislativă nu erau foarte tare ajutați să țină mai mult de 30 de zile persoane în perioada de probă, pentru ei era foarte lejer și util să ne ia pe noi ca agenții de plasare de forță de muncă pe perioadă determinată, adică agenți de muncă temporară, și să angajeze prin noi, inclusiv IT-iști. Evident, costurile firmei erau foarte mari, dar, în același timp, nu se încărcău cu oameni pe care nu puteau să îi valideze. Multe dintre firmele cu care lucram aveau proiecte pe perioadă determinată. De exemplu, aveau un contract în care se lucra cu anumite tipuri de programe și se lucra, nu știu, două luni pe acel proiect; după două luni trebuiau să învețe sau să utilizeze altfel de programe și aveau nevoie să zicem patru luni de oameni pe alt tip de proiect; pentru că populația din IT era o populație dificilă, era foarte greu să renunți la oamenii ăia; adică mai bine vedeai cât se adaptează la noile condiții de lucru și să îi menții acolo. Nici nu puteai risca să îți locul unei persoane competente cu o anumită persoană. Și atunci era foarte ușor pentru companii să facă asta prin noi, prin agențiile de plasare de forță de muncă, prin agenții de muncă temporară.

Departamentele de HR consideră că angajații depind de companii și că ele trebuie să pună oarecum bicele pe angajați ca să producă; și se gândesc mai puțin la faptul că ar trebui să aibă o comunicare foarte eficientă cu angajații, să vadă ce se poate face cu fiecare dintre aceștia. Companiile pot pierde în felul acesta oameni extrem de valoroși pentru că departamentele de HR uită că trebuie să fie și de partea angajaților, uită că, de fapt, oamenii aceia vin să-și vândă opt-zece ore de forță de muncă pentru a genera plus-valoare în companiile lor. Departamentele de HR sunt foarte focalizate pe nevoile și valorile firmei și mai puțin pe nevoile oamenilor care produc plus-valoarea.”

Calitatea locurilor de muncă de pe piața locală a muncii: noua dinamică a pieței muncii – ritmul tot mai alert al schimbării locurilor de muncă, tendința de creștere a ratei de fluctuație, tendința de scădere a retenției noilor angajați; reprezintă angajarea tinerilor din perioada facultății, contractele de muncă pe perioadă determinată și schimbările dese ale slujbelor oportunități reale de dezvoltare a carierei pentru tineri?



B.T., specialist managementul resurselor umane, consultant recrutare: „Nu mai avem tendința aia de a mai sta ani de zile într-o companie, nu știu din ce motive, sincer... Ești tot timpul în căutarea a ceva mai bun, să ai cel mai, cel mai, cel mai... Deocamdată, la cum am văzut la noi lucrurile, nu m-aș gândi să le pun în alb sau negru. Trebuie să ne gândim un pic și la piața pe care o avem noi. Într-adevăr, dacă ne gândim la un absolvent care termină o facultate care nu este neapărat cea mai căutată și ajunge să lucreze câteva luni ca să aibă niște bani, da, nu e varianta cea mai bună, dar e o oportunitate care, la momentul respectiv, a făcut și capra și varza fericite.

Ajungem să avem din ce în ce mai multe variante cu happy end, în ideea în care, de exemplu, ai o persoană pe care câteva luni de zile o trimiți la o companie și i se prelungește contractul o dată, de două ori, după care compania respectivă decide: „nu mai vreau să vă plătesc vouă, persoana asta imi place, o iau eu intern și după aia decid eu ce fac cu ea, o trimit sau nu o trimit la cursuri”. Și am avut surprize plăcute în care, să aud că, după trei luni de zile unor persoane li s-a schimbat poziția și au fost promovate intern și crescute de către companie. Și, cel puțin clienții pe care îi avem încă au tendința asta. Pentru că nu prea înțeleg ce înseamnă serviciul ăsta foarte bine și, la un moment dat, au tendința de a spune: „dar de ce să nu mai tăiem din costuri, hai să-l luăm, ăsta este, ne decidem din ăia zece la trei care fac munca foarte bine și-s ai noștri, nu mai plătim la o companie de outsourcing.”

Chiar dacă e un compromis, și, într-adevăr nu oferă nicio posibilitate de dezvoltare, oferă o variantă la un moment dat care poate să fie benefică pentru ambele părți sau nu, și oferă și posibilitatea unei continuități. Se întâmplă ca, de multe ori, într-adevăr, o poziție să nu fie deschisă decât pe o perioadă limitată; însă, anumite persoane rămân în atenția angajatorilor și, atunci când companiile au nevoie

de personal, știu că au lucrat cu acele persoane și ele se vor număra printre primele contactate.”

M.C., specialist resurse umane: „Piața a evoluat foarte mult față de acum câțiva ani prin faptul că oamenii își schimbă joburile, pe partea de IT mai ales, așa, de pe o zi pe alta. Foarte important este faptul că tinerii au oportunitatea asta. Am observat faptul că între 20-30 de ani, chiar până pe la 35 de ani, pur și simplu faptul că nu îți convine ceva la locul de muncă... te așteaptă atâtea joburi și poți să le schimbi oricând... Vrei să îți crești salariul – ți-ai pus în cap la 20 de ani ca până la 30 să ai salariul de 1000 de euro – poți să faci chestia asta schimbându-ți jobul.

Pentru că se caută persoane cu diverse competențe, care există în Cluj – pentru că avem aceste facultăți de pe băncile cărora ies studenți foarte buni -, și, pur și simplu, ai stat un an de zile sau nici măcar un an de zile într-o companie și te-ai gândit că „parcă mi-ar mai trebui niște bani în plus – ce să fac?”. Lumea nu alege calea de a sta în aceeași companie, de a face vechime, de a-și consolida, acolo, poziția... Nu! „Hai să mă duc la interviu, măcar să văd ce se oferă pe piață!”. Și întotdeauna se oferă, pentru că se caută forță de muncă. Se oferă, nu știu, să zicem 100 de euro în plus de la un job la altul. Și uite așa, dacă îți schimbi jobul în cinci ani de zile de trei ori, ai ajuns la o altă sumă, ceea ce înainte nu se întâmpla.

Tocmai din acest motiv: pentru că firmele vor oameni tineri; iar în ceea ce îi privește pe angajați, pentru că, după ce ajungi la o anumită vârstă, nu mai poți să schimbi așa de ușor jobul; deja după 35 de ani, mi se pare că îl poți schimba mai greu; după 35 de ani ai altă experiență, ai alte așteptări; e clar, și companiile au mai puține joburi pentru aceia cu experiență și cu cerințe salariale mult mai mari.

De multe ori, doar faptul că au o alternativă îi determină pe tineri să plece. Cauza nu e întotdeauna în organizație. Prima dată iei decizia să pleci și pe urmă cauți un motiv. Așa mi se pare mie, pentru că am auzit atâtea motive pentru care se pleacă... Pur și simplu prin experiența interviurilor, de acolo îmi dau seama de o imagine mai clară asupra pieței muncii, pentru că am avut persoane care veneau la interviuri din diverse companii. Și, evident, vine la un moment dat întrebarea „de ce vrei să pleci?”. Și am auzit o mulțime de răspunsuri. De la „eu am vrut într-o zi să fac asta, șeful meu nu m-a lăsat și a doua zi am plecat”... la „aveam nevoie de mai mulți bani, șeful nu a vrut să îmi dea și am plecat”. Nu știu..., tot felul de motive, și nu mi se pare că persoanele respective au depus efort să producă o schimbare, dacă ceva nu le convenea la respectivul loc de muncă. Pur și simplu, au luat hotărârea că au nevoie de o schimbare... Și chestia asta se întâmplă foarte des. Din 10 CV-uri care îmi pică în mână într-o zi, șapte dintre persoane au schimbat în ultimii doi ani două joburi. Anul și jobul. Este, clar, ceva mult mai superficial.

Părinții noștri nu făceau așa ceva, părinții noștri aveau un job timp de 10-20 de ani și, când îl schimbau, era o tragedie. De exemplu, eu, când mi-am schimbat jobul, părinții mei fiind de o altă generație, erau șocați! „Cum adică?”. Dar eu nu mi-am schimbat jobul pentru bani, ci pur și simplu pentru că era o evoluție în cariera mea și nu mi se oferea șansa să învăț mai multe pe partea de HR acolo.

Fenomenul care se întâmplă este faptul că în special companiile IT iau absolvenți de studii superioare și îi angajează. Ok. S-au terminat absolvenții de studii superioare, hai să îi luăm pe cei de la master. I-au luat pe cei de la master, s-au epuizat cei de la master, ne mai trebuie, ne mai trebuie, pentru că piața asta e suprasaturată de joburi deschise. Ok, hai să ne băgăm în studenții de anul III; nu au absolvit, o să aprobe anul viitor, e în regulă, îi luăm. S-au terminat și ăia, ce ne facem? În anul II, studenții trebuie să facă o practică de o anumită perioadă la o companie. Hai să îi luăm pe practică și, dacă sunt ok, îi angajăm. Îi angajăm cu o jumătate de normă, dar, dacă se poate, și cu normă întreagă. S-au terminat și ăia. Deja studenții, când termină anul I, sunt puțin speriați: „Toți colegii mei lucrează deja, sunt angajați; nu numai că merg în internship, deja sunt angajați. Eu ce fac?”.

Și, la firma la care am lucrat înainte am luat inclusiv persoane din anul I și le-am angajat. Și ce se întâmplă? Studenții vin la serviciu: li se oferă beneficii, li se oferă bani, le convine, învață probabil mult mai mult lucruri practice decât ar învăța la școală și nu știu cât îi mai atrage să meargă la școală, pe de o parte. Pe de altă parte, dacă îi atrage, sunt deja obosiți pe când ajung la școală și nu mai dau randamentul pe care l-ar fi dat dacă nu ar fi muncit în restul timpului. Și aici apare un cerc

vicios: companiile cer absolvenți foarte bine pregătiți, pe de altă parte, profesorii nu au pe cine să pregătească, pentru că studenții sunt deja luați de către companii. Și nicum nu-i bine, practic.

La noi se investește în oameni. Dacă vezi că un om are potențial, îl iei, îl ții... Dacă un om își dă demisia, primul lucru pe care îl faci este să încerci să îl reții, nu îi zici „bine, pa, mulțumim pentru colaborare”. Dacă știi că are potențial și știi că mai vin proiecte pe competențele pe care le are, ai face orice să îl ții. Dar nu toate companiile gândesc așa. Sunt companii pe care le interesează clar să își mențină salariile. Și atunci lucrează doar cu oameni de genul ăsta [cu contract pe perioadă determinată].”

Calitatea locurilor de muncă de pe piața locală a muncii: tendința de creștere a numărului de locuri de muncă pe perioadă determinată; practica externalizării resurselor umane și impactul ei asupra capitalului uman local; dezvoltarea industriilor de outsourcing / software outsourcing la nivel local este asociată cu scăderea retenției la locul de muncă, cu creșterea slujbelor pe perioadă determinată și cu emigrarea forței de muncă cu studii superioare și calificate

B.T., specialist managementul resurselor umane, consultant recrutare: „Avem [companie de outsourcing] clienți care au proiecte pe perioadă determinată; mă refer inclusiv la domeniul industrial, în care companiile preferă să apeleze la serviciile noastre de muncă temporară: „am nevoie de persoane pe atâtea luni de zile”; de exemplu, „am nevoie de femei care să îmi coase încălțări...”. Dacă vom căuta persoane care să fi avut experiență în astfel de domenii, având în vedere trecutul industriei locale, e foarte probabil să găsim astfel de femei undeva la peste 40, peste 50 de ani de multe ori. De cele mai multe ori, disponibilitate din partea lor există, așteptările financiare sunt destul de mici și atunci e un compromis, eu aș zice o veste bună pentru ambele părți. Chiar dacă e o perioadă de câteva luni de zile, e un venit. Poate să fie inclusiv sezonier, perioade din an în care avem variante de genul acesta. E vorba, însă, de obicei de volume mici, de 10-20, până în 50 de persoane.

În momentul ăsta, la noi [companie de outsourcing] numărul angajaților pe perioadă nedeterminată e mai mare decât cel pe perioadă determinată, cel puțin pentru sucursala din Cluj. Aici, însă, trebuie să facem o diferență între blue [blue-collar worker este angajatul care realizează muncă manuală, ce pretinde o calificare inferioară sau medie] și white [white-collar worker este persoana care execută o muncă managerială, administrativă sau care presupune o calificare profesională superioară, în general, muncă de birou – distinctă de pink-collar worker, specifică serviciilor]: de cele mai multe ori, contractele pe perioadă determinată vizează zona blue; pe partea de white, se preferă să se meargă pe contracte cu perioadă nedeterminată. Și pe zona de Nord-Vest începem să câștigăm teren cu oferta de muncă prin outsourcing în ceea ce privește volumul, mai ales datorită programelor de muncă temporară; putem să spunem că firmele de outsourcing au câștigat teren și datorită variantei ăsteia. Proiecte cu volume mari de angajări sunt, dacă ne gândim că în zonă vin mulți investitori care au nevoie de forță de muncă, inclusiv pe partea de white, în IT, în economic, nu doar pe blue, cum ar fi marii giganți din producție, din industrie. Ca volum, lucrurile, cel puțin în ultimii doi ani, s-au mai mișcat un pic. Mai e și varianta de muncă temporară care sporește un pic lucrurile. În Cluj a crescut și populația, iar școlile ne dau material pe care să îl folosim.”

F.A., specialist resurse umane: referitor la rata mare a fluctuației și numărul mare de emigrări în industria de IT sau outsourcing software – „Cred că în primul rând e un factor foarte simplu, cel al situației pieței. Cererea de oameni calificați e mai mare decât oferta, și atunci e firească o fluctuație mai mare. Tot timpul va fi cineva dispus să îți ofere un training în plus, un stagiul de formare pe nu știu unde, niște bani în plus... Și atunci, mereu va exista chestia asta.

Da, e măricică fluctuația, cel puțin anul ăsta (2014) și noi ne-am lovit de o fluctuație mai mare decât de obicei. Undeva peste un sfert din ei au plecat în afara țării. Acesta este, iarăși, un aspect un pic mai greu de controlat. Oamenii merg în diverse locații, fie pentru o experiență de câțiva ani, fie pentru partea financiară, provocare, o combinație a tuturor acestor lucruri cu care nu prea poți să concurezi, e foarte greu.”

B.D., sociolog: „Într-adevăr, dacă ne uităm la industria IT, acolo avem de a face cu o perspectivă foarte adolescentină, ca să îi spun așa. Vorbeam la un moment dat cu o colegă a cărei mamă fusese senior HR și care avusese de a face cu foarte multe companii de IT; ea spunea că acolo angajații nu sunt ținuți prin promisiuni de salarii mai mari. Nu, nu le pasă, pentru că știu care le este valoarea pe piața muncii, știu că atât cât câștigă în România pot câștiga înzecit în afară, numai să se decidă o dată să plece. Cu ce îi țin? O sală de jocuri foarte mare sau excursii prin alte țări și așa mai departe. Dar asta ține și de angajat, nu numai de angajator. Faptul că angajatorul știe să le împacheteze frumos, în pachete promo – „dacă vii să lucrezi la noi...” Trebuie să știi ce vrei să faci pe termen lung.

În schimb, în ceea ce privește forța de muncă prost plătită, avem cazul Nokia, unde erau diferențe salariale de la 500 de lei la 5.000 lei. E clar că majoritatea forței de muncă era prost plătită. Și atunci, într-adevăr, trebuie să te gândești ce faci cu oamenii aceia după ce Nokia se decide că a beneficiat destul de flexibilitățile pe care statul român i le-a oferit și își face bagajele și pleacă. Trebuie și angajatorul să se gândească foarte bine la ce vrea: putem să mergem în continuare pe forță de muncă foarte prost plătită, însă întrebarea este ce fel de calitate obținem din astfel de poziții, cât de motivat este omul să-ți facă un lucru de calitate. Nu e, și atunci vânzările cum îți merg? Nu-ți merg, mai devreme sau mai târziu o să dai faliment, o să închizi afacerea și o să te muți într-un alt oraș așa mai încolo... e cu două tășuri, pentru că, da, într-adevăr, poți să profiți de oportunitățile astea tu ca angajator, însă pe termen lung îți afectează imaginea și afacerea. Iar oamenii, na, trăind în epoca vitezei în care trăim se recalifică – la locul de muncă, dacă au ocazia, dacă nu se recalifică participând la tot felul de cursuri.

Eu nu văd neapărat ca pe un lucru negativ faptul că oamenii trebuie să-și schimbe locurile de muncă. Mai degrabă, așa zice foarte bine că poți, mă bucur că există alternative, decât să stai într-un loc care îți aduce numai și numai neplăceri și nu te satisface din niciun punct de vedere, trecând peste salariu, atmosfera este negativă, șeful tău este foarte exigent și are tot felul de cerințe care nu țin de fișa postului tău, este bine de știut că poți să mergi în altă parte. Într-adevăr, nu apucăm să ne profesionalizăm, dar, na! Cred că au trecut vremurile în care ne angajam într-o fabrică și ieșeam la pensie de acolo. Nu e stabilitate, e frustrant, dar ne adaptăm.

Cu vreo două zile în urmă, am văzut o campanie de boicotare a Napolact. Bun, România începe să se trezească, societatea civilă începe să se trezească. Dacă angajatori precum Napolact sau Nokia se trezesc într-o bună zi că se întreprinde o campanie de boicot împotriva lor, ce fac? Vor fi forțați să-și schimbe politicile. Trebuie, într-adevăr, să știm foarte bine ce vrem, și noi ca angajați și ca țară, în ansamblu.”

Calitatea locurilor de muncă de pe piața locală a muncii: ilegalități pe piața muncii – fenomenul muncii la negru și al muncii la gri; consecințe pentru angajați.

N.N., specialist relații de muncă/raporturi juridice de muncă: „Creșterea sau descreșterea ilegalităților de pe piața muncii depinde de starea economiei. Într-un moment în care economia este în impas, firmele au tendința de a eluda legea. În momentele de descreștere economică, toți au tendința de a-și reduce costurile și atunci fenomenul muncii la negru este cu mult mai des întâlnit decât într-o economie normală. În momentul în care avem o economie în creștere sau constant pozitivă, nu înregistrăm o creștere a flagelului muncii la negru.

Munca la negru este o formă de evaziune fiscală: țin omul la negru, eludez legea, nu plătesc taxa. În sectorul construcțiilor și în servicii, vânzări, comerț, întâlnim cel mai des munca fără contract. În construcții, acest fenomen este ușor de explicat: aici se lucrează cu antreprenori, contractori, subcontractori sau chiar sub-subcontractori, care vor obține niște prețuri de nimic pentru munca prestată. Este clar că aceste firme nu se pot încadra în costurile pe care le au, și atunci, singura modalitate de a funcționa este de a lucra cu oameni fără contract, fără a plăti taxe, fără a înregistra cheltuieli în contabilitate.

Până la urmă, munca la negru e o cârdășie între firmă și angajat. Nu pot să vorbesc de munca la negru ca o vină numai a angajatorului, pentru că și angajatul este părtaș în partea respectivă și nu mi se pare normal să fie sancționată doar firma pentru faptul în sine. În 2011, pe modificarea Codului Muncii, s-a introdus și sancțiunea angajatului care acceptă să lucreze la negru. Se sancționează și angajații care lucrează la negru, dar nu atât de mult ca firmele. Până la urmă primează banul pe care îl primesc angajații care acceptă să lucreze în astfel de condiții. Dacă aveți o înțelegere tacită cu angajatorul d-voastră, un contract nescris încheiat la începutul colaborării, degeaba vin eu și vă întreb acuma „de fapt, cât câștigați, o mie de euro sau 500 de lei”? O să spuneți, 500 de lei.

E de remarcat că fenomenul muncii la negru se întâlnește la toate nivelurile de calificare, nu doar la nivel de muncă necalificată. Ați fi mirat să aflați că acest fenomen se regăsește și la angajații cu studii superioare.

Munca la gri este un fenomen care ia amploare. Începe să se reducă incidența muncii la negru, la cât de mari sunt amenzi, firmele nu și le mai pot permite. Dar munca la gri este un fenomen care ia o amploare îngrijorătoare. Dacă vă uitați, încep să iasă la pensie primii salariați cu venituri minime pe economie, cei care, după '90 încoace, au lucrat cu salariul minim pe economie. Gândiți-vă că aceștia ies cu o pensie de 350 de lei. Cine poate trăi din 350 de lei în România? Gândiți-vă, cine lucrează în Cluj la o firmă din buricul târgului pe un salariu minim pe economie? La 975 de lei, cât e salariul minim, venitul net este de 724 de lei. Hai să fim serioși! Fenomenul are o amploare foarte-foarte mare, așa, ca o estimare, părerea mea este că pe piața privată a muncii cam 70% din firme folosesc această practică. Iar această practică este aproape imposibil de probat într-o companie. Oamenii se gândesc: „da, iau 1500 de lei în mână, pe statul de plată apar cu 200 sau 300 de lei”. Ei nu se gândesc ce repercusiuni o să aibă acest lucru pentru ziua de mâine sau pentru următorii 20 ori 30 de ani. Cei care ies acum la pensie și care au luat pe salariul minim din '90 încoace, vedem acum ce se întâmplă cu ei... plâng, pentru că la 350 de lei nu pot să subziste. Pot să lucrez acum, că sunt în putere, sunt tânăr, am capacitate de muncă, dar ce fac peste 20 de ani?

Se cam știu tarifele pe piața muncii la gri. Un muncitor calificat în construcții astăzi nu lucrează fără 80-120 de lei pe zi. Socotiți că acesta lucrează 25-26 de zile. Dacă el lucrează 25 de zile pe o medie de 100 de lei, are undeva la 2500 de lei net. În schimb, parte dintre ei sunt angajați cu contract la 2 ore și toți declară că lucrează 2 ore. Ei iau o sută și ceva de lei pe lună, cât e prevăzut în contractul de muncă, niciunul nu va declara vreodată că ia 2500 de lei. E un flagel. Companiile mari în general sunt ok. În general.”

Calitatea locurilor de muncă de pe piața locală a muncii: angajatorul ideal; așteptările angajaților, beneficii oferite angajaților; bune practici pentru incluziune și retenție

M.C., specialist resurse umane: „O companie ideală ar fi o companie foarte vizibilă în Cluj, inclusiv prin pagina de Facebook, prin evenimentele pe care le organizează, prin evenimentele organizate pentru angajați, bineînțeles, prime de Crăciun, de Paște, zile de concediu, mici cadouri, atenții oferite angajaților, care, pur și simplu, îi fac pe aceștia să se simtă oameni, uneori. Dar, de la mici cadouri uneori mi se pare că se așteaptă mult mai mult, pentru că, chiar și în companii în care există aceste beneficii, angajații reacționează: „aaah, numai atâta am primit?”

Stând să mă gândesc la firma de la care am plecat eu, unde beneficiile acestea erau aproape inexistente, cât de nefericiți erau oamenii, în companiile mari, unde chiar există aceste beneficii, angajații tot se plâng... Asta nu prea poți să schimbi, că așa e firea omului, totdeauna își dorește mai mult. De exemplu la noi, pot să vă spun care sunt beneficiile: noi primim rambursarea transportului lunar la serviciu, bonuri de masă, zile libere în plus în funcție de vechimea în muncă, dreptul de a lucra de acasă un număr limitat de zile în funcție de vechimea în muncă, bonusuri de Paște, de Crăciun, uneori mai primim și mici atenții pe lângă acele bonusuri, petreceri de Crăciun.. De exemplu, de 8 Martie am primit o zi la spa sau de 1 Martie am primit un amărât de mărtișor, dar cel puțin pe mine una m-a făcut să mă simt bine, sau de Moș Nicolae am primit un ou Kinder.

De asemenea, avem o dată pe an un teambuilding de un weekend cu toată firma; prin contractul colectiv de muncă am mai negociat ca, în caz de deces al unei persoane din familie, să primim un salariu mediu pe firmă pe o lună. Dacă cineva se mută, își schimbă domiciliul, primește trei zile de concediu. Mie, una, mi se pare că sunt foarte multe beneficii și sunt cam comune în companiile multinaționale mari din Cluj, precum Office Depot, Genpact, Endava, 3 Pillar Global, Steelcase; sunt convinsă că au și mai multe unele dintre ele. Altele au mai puține, altele diferă, au numai unele dintre ele și sunt adăugate altele, depinde.

Mie mi se pare că asta denotă o grijă destul de mare față de angajat. Pe lângă asta, în firma la care am fost, ca să fac o comparație, aveam câteva din aceste beneficii, precum pensie privată (contribuții la sistemul de pensii facultative Pilonul III), aveam 25 de zile de concediu, indiferent de poziție, pentru că lucram cu Londra și acolo au concediu de 25 de zile și s-a stabilit să existe o egalitate între angajați. Dar, în ce privește felul în care te face să te simți psihic, mediul de lucru și oamenii cu care lucrezi, între cele două companii mie mi s-a părut o diferență imensă.”



F.A., specialist resurse umane: „Oamenii așteaptă foarte mult ca firma să își dea interesul, să le ofere posibilități de dezvoltare fie pe proiecte, eu știu, provocări tehnice pe proiecte, fie traininguri oferite în afara proiectelor, interne sau externe. Oamenii se așteaptă să fie întrebați: „ok, tu ce vrei să faci, tu pe ce anume ai vrea să te dezvolti?” Sau: „uite, eu îți propun să faci asta pentru că ți-ar fi util, hai să vedem, cum facem?” Genul ăsta de atitudine de a merge înspre om, de a-l întreba: „zi-mi, tu cum ești în firma asta, ce ți se pare ok, ce nu ți se pare ok?”. A lua feedback: sunt lucruri care, în general, am văzut că sunt foarte apreciate și așteptate.

Tindem spre un focus mai mare spre dezvoltarea profesională. Da, normal, fiecare își dorește ca, odată cu promovarea să îi crească și partea financiară. Însă, atâta timp cât la angajare ți-ai negociat un salariu care îți este ok, care e conform nivelului tău – pentru că, altfel, probabil nu ai fi acceptat – de aici această concentrare mai mare pe zona asta de dezvoltare.

Pe partea de retenție, o chestie minimalistă care cred că e necesară în orice firmă e genul ăsta de discuții față în față. Eu, de exemplu, am cel puțin o dată pe an o discuție cu fiecare coleg, un *stay interview* (distinct de *exit interview*, o discuție în care se discută cu angajatul motivațiile pentru care lucrează în companie), în care încercăm să vedem de ce stă o persoană, cam care sunt planurile ei, dacă sunt situații urgente care ar trebui rezolvate într-un fel sau altul. Dacă persoana respectivă e deschisă să facă o schimbare sau este în căutarea unui nou loc de muncă – sunt foarte deschiși colegii și furnizează astfel de informații: „da, am fost la interviuri” sau „nu am fost la interviuri” sau „mă gândesc să plec” sau „nu mă gândesc să plec”. E, cumva, interesant să ai genul ăsta de feedback foarte franc. Dar, pe de altă parte, atunci când sunt situații de gen „nu-mi place proiectul, vreau să schimb tehnologia, nu-mi place echipa, nu se întâmplă lucruri pentru mine, simt că nu cresc” – sunt lucruri care se rezolvă; eu merg la management și se iau măsuri. Dacă din 100 de discuții sunt 5 în care îți dai seama că ai rezolvat ceva și persoana respectivă a avut parte de schimbarea așteptată, eu zic că merită. Există deschidere în zona asta. Oamenii sunt destul de deschiși să își spună ofurile fie către manageri, fie către HR. Ori vorbesc direct cu managerii, ori se duc la HR, și într-un fel sau altul problemele se rezolvă.

Am mai trimis chestionare (anonime) anul acesta. Asta în contextul în care vrem să vedem ce simt oamenii despre cum e firma pe piață, cum iese în afară. Aceste chestionare au conținut și întrebări de genul „Cât ești de mulțumit?”, la care primim un feedback anonim, poate un pic mai sincer din partea unora.

În ceea ce privește facilitățile, beneficiile, singura diferență între entry level și management sau între junior și restul constă în posibilitatea de a opta pentru anumite modalități de lucru: cei care sunt junior nu prea pot să aleagă între a lucra cu laptop sau cu Mac, lor li se oferă automat un anumit set de componente hardware, pe când, de la intermediare în sus există posibilitatea de a-ți alege dacă vrei să lucrezi pe Mac sau cu laptop sau cu două monitoare etc. În afară de asta, pachetele de beneficii și oportunitățile sunt aceleași pentru toată lumea: de la pachetul de servicii medicale, sport, transport, posibilitatea de a participa la diferite conferințe, traininguri. Bineînțeles, zona de management va merge mai degrabă la conferințe axate pe zona de business și competențe, pe când ceilalți vor prefera și vor

merge mai degrabă pe chestii tehnice. Dar în afară de asta, nu este vreo diferență.

Cum spuneam, în general lumea nu se ferește să vină și să spună: „am văzut că cei de la firma X au contract cu nu știu ce provider de servicii sportive, de ce nu facem și noi?” Se întâmplă și asta. Se întâmplă și situații în care, în momentul în care se recalculează bugetul sau când se face bugetul pe anul viitor au loc astfel de discuții: managementul cere managerilor de proiect să vină cu propuneri – ce s-ar putea îmbunătăți pe partea de beneficii pentru angajați. Fiecare manager merge și povestește cu echipa și vine cu câteva propuneri. La fel se întâmplă și la noi: noi, HR-ul, după ce povestim cu fiecare persoană, venim cu niște propuneri în zona asta.

În ceea ce privește beneficiile sau pachetele de stimulente, tendința este de a se adăuga ceva în fiecare an. Anul trecut s-a adăugat transportul, respectiv parcare, și s-a făcut upgrade la pachetul de servicii medicale. Cumva, este tendința asta să se ofere tot mai mult și, Doamne ferește, să se scadă ceva. Știi, cu cât primești mai mult, cu atât e mai ok, dar dacă se scade ceva, e sfârșitul...”



B.N., specialist marketing: „Se fac cursuri și evaluări permanente la noi în firmă. De exemplu, și eu am fost trimisă la o firmă pentru evaluarea oamenilor pe vânzări. O zi întreagă am participat la tot felul de exerciții, teste și jocuri pentru a evalua potențialul meu pe vânzări. Compania are grijă să ne specializeze, să ne trimită la cursuri, din punctul ăsta de vedere, suntem fericiți. Chiar dacă nu cursuri din astea scumpe, la București, la Sinaia. Pe ce e nevoie, se trimit: pe cod fiscal, achiziții publice. În rest, sunt invitați traineri la noi: pe comunicare, pe managementul conflictelor, pe diverse lucruri. Tot timpul e o preocupare pe specializarea personalului. Ne-au fost plătite, la un moment dat, chiar cursuri de limbă germană, au fost cereri. Și făceam în fiecare vineri, în ultima oră de program; toți eram aici să învățăm încă o limbă străină.

La un moment dat s-au plătit ore la sala de sport – situația financiară permitea, acum, nu. Ni se plăteau niște abonamente la bazin, am făcut un parteneriat cu UBB și făceam ore de bazin. La Cluj Arena am avut abonamente la sală. S-a amenajat și la noi, în fosta sală de mese, o mică sală de sport; toți au contribuit cu aparate de acasă, s-a amenajat o sală de sport. Ni s-a făcut jos o bucătărie drăguță, să avem un loc decent unde să luăm masa.”

Explicații pentru lipsa de viziune din politicile de resurse umane ale companiilor și lipsa programelor de incluziune și egalitate de șanse: în companiile de pe piața locală, managementul resurselor umane nu joacă un rol strategic în dezvoltarea organizațiilor; adesea, specialiștii în HR nu ocupă poziții de decizie în conducerea companiilor



J.S., specialist psihologia muncii: „De exemplu, în Vest, oamenii de HR sunt primii care într-o perioadă de 1-3 ani ocupă poziții de conducere, poziții executive. E cât se poate de firesc, pentru că ei cunosc business-ul din care vin și cunosc foarte bine tipologia umană care se potrivește pe acel business. Ei bine, la noi, nu știu câți oameni din HR, dacă i-ai întreba cât e cursul euro și ce se întâmplă pe piața românească, știu să spună. Ei sunt obișnuiți să vină să dea salarii, să mai angajeze pe cineva, să mai facă un ghid de interviu și așa mai departe. Sigur că sunt excepții laudabile și sunt și altfel de companii.”



B.T., specialist managementul resurselor umane, consultant recrutare: „De multe ori, când mergem la clienți, studiez un pic profilul persoanelor cu care ne întâlnim; de obicei, prima interfață e cu HR-ul, după care poți sau nu să ajungi mai departe (la niveluri superioare de conducere). Dacă te uiți un pic la management, în toate pozițiile de conducere în general nu sunt oameni pregătiți în HR. Recent am avut o surpriză de genul în care am văzut un director de companie care avea un background pe partea de HR, și a fost ... oaaau! Din spusele lor ni s-a și confirmat că e genul un pic atent la resursa umană și are tendința asta să aibă intervenții pe partea asta și să gândească lucrurile nu doar prin prisma cifrelor. În general, nu prea găsim directori de HR în poziții cheie. Adică, maximum pe care în momentul de față am putea să îl atingem (noi, profesioniștii din HR) ar fi poziția de manager pe departamentul de resurse umane. Departamentul de HR e o zonă tampon între ciocan și nicovală; până la urmă, ca să își atingă niște rezultate, va trebui să joace cumva dublu.”



N.N., specialist relații de muncă / raporturi juridice de muncă: „O mare durere este că firmele mici nu pun accent pe managementul resurselor umane. Un om face totul acolo, acel contabil care ține contabilitatea la încă 20 de firme mici, care se ocupă și de partea respectivă. Nu se pune un preț mare pe partea de resurse umane.

Ar fi necesară o mai bună școlarizare a oamenilor care se ocupă de managementul resurselor umane în companii și o legătură mai strânsă între firme și autoritățile publice care operează în domeniul relațiilor de muncă. De exemplu, întâlniri periodice de informare cu specialiștii din contabilitate, CECAR, care se ocupă de administrarea resurselor umane în firmele mici și mijlocii. Cred că firmele ar trebui să pună un accent mai mare pe formarea oamenilor, dacă se respectă ca organizații, dacă nu, dau 2 lei unui contabil și acesta face ce vrea în zona de resurse umane.”

Explicații pentru lipsa de viziune din politicile de resurse umane ale companiilor și lipsa programelor de incluziune și egalitate de șanse: lipsa de pregătire de specialitate sau de profesionalism a angajaților din departamentele de HR



B.T., specialist managementul resurselor umane, consultant recrutare: „Eu chiar cred că un om de HR care învață niște practici, nu tocmai încadrate în realitate, și nu tocmai conforme cu ceea ce ar trebui să fie poate să fie un pericol mare pentru companie și poate să facă foarte mult rău, poate nici măcar dându-și seama de lucrul ăsta. Da, știu că sunt și variante de genul acesta și că și asta ar putea să fie o problemă – faptul că nu toată lumea vine musai pregătită. Știu și variante de persoane care lucrează în resurse umane și care până atunci nu au avut nicio legătură cu domeniul ăsta. A fost, pur și simplu, un domeniu în care au găsit o variantă care la acel moment era căutată pe piață și în care s-au putut încadra. Dar am observat și variante în care există atâta disponibilitate spre a învăța și a face o schimbare.

A mai fost la un moment dat o tendință: foarte mulți economiști, care nu și-au dorit neapărat să meargă în domeniul contabil, chiar dacă nu au avut studii de specialitate de resurse umane, nici măcar un masterat, li s-a găsit un loc în HR în ideea în care, fiind oameni ai cifrelor, vor ști să lucreze cu oamenii așa cum lucrează și cu cifrele. Acuma...asta e foarte plastic și, probabil, un pic urât spus din partea mea, dar cred că ăsta a fost genul de gândire. Și încă mai găsim.”

J.S., specialist psihologia muncii: „Am avut acces la documente ce prezintă politicile de HR ale companiilor, însă lucrurile acestea [politici de incluziune și diversitate, coduri etice etc.] eu nu le-am văzut scrise, lucrurile acestea nu erau foarte clare, ci țineau foarte mult de personalitatea omului care coordona departamentul de resurse umane. Lucrurile căpătau influență în funcție de implicarea și personalitatea omului care era implicat în acea firmă. Din câte știu eu, cu firmele cu care am luat legătura, nici petrecerile sau orice altceva mai aveau nu țineau de o politică în acest sens; nu știu câți dintre oameni, inclusiv pe partea de teambuilding-uri, aveau obiective în care să existe o evaluare inițială, o împărțire a participanților la teambuilding în funcție de anumite caracteristici. Drept să spun, în mare parte, în multe companii, teambuilding-urile, poate exagerat spus, erau petreceri organizate pe banii firmei; cam asta se întâmplă. Trebuia să plătești înainte pentru a face cineva diagnoza și evaluarea, nu? Și atunci trebuia să vezi: ok, avem o problemă pe partea de evaluare și decizie și atunci ar trebui să mă gândesc, ca HR, ok, avem o problemă; ce facem? Poate facem coaching, poate facem training, poate avem discuții... nu e musai să facem teambuilding... Și atunci avem o problemă, dar problema aia trebuie să fie identificată. La fel se întâmplă și pe partea de formare, training-uri pentru că este foarte costisitoare. Pentru o firmă care vine să facă un training este mult mai ușor să livreze un training de comunicare, poate cunoaște un pic la început participanții și este mult mai greu să vezi care este, de fapt, problema în acea organizație, pentru că vorbim de o diagnoză organizațională, care costă foarte mult, vorbim de niște specialiști care se pricep să facă asta.

Și atunci, pentru că se investește foarte puțin în oameni, de ce s-ar investi în partea asta, de departament de HR? Ca să nu mai spun că trebuie să justifici niște bani și nu știu cât de pregătiți sunt

directorii firmelor. De exemplu, am găsit mult mai adesea proceduri pentru soluționarea conflictelor în organizații, proceduri pentru identificarea consumului de alcool în unele firme care produceau băuturi alcoolice și mult mai puține proceduri în care să vedem cum se întâmplă partea de integrare a noilor angajați, strategia pe termen lung privind formarea angajaților. Mi-ar plăcea să cred că firmele au o astfel de viziune. Nu pot să cred că nu există o astfel de viziune, adică mergem la petrecere de dragul de a petrece. Probabil într-o firmă cu 50 de angajați se mai merge la astfel de petreceri organizate la teambuilding, că așa au văzut și ei, săracii, și se simt și bine și au văzut că le prinde bine când se întorc de acolo. Firmele mici, din câte știu eu, nu au astfel de programe de dezvoltare cu angajații pentru că acestea costă și presupun implicare.”



M.C., specialist resurse umane: „Eu am terminat managementul resurselor umane. Puțini dintre cei care termină masterate de resurse umane chiar lucrează în acest domeniu. Nici dintre foștii mei colegi, cei din aceeași generație, cred că nu lucrează decât două-trei persoane în domeniul resurselor umane. Joburile sunt puține. Pe de altă parte, în resurse umane lucrează și absolvenți de Litere, de Geografie. Nu știu de ce, am observat chestia asta și la târgurile de joburi. Mai mult fete; veneau și spuneau: „aaa, ceva pe resurse umane nu aveți?”, „Ce ai terminat?”, „Aaa, geografie...”, „Păăăi, și atunci?”, „Aaa, m-am gândit eu că îmi place.”

Explicații pentru lipsa de viziune din politicile de resurse umane ale companiilor și lipsa programelor de incluziune și egalitate de șanse: lipsa ori slaba calitate a programelor de formare în domeniul managementului resurselor umane; școala locală de HR, programele locale de pregătire de specialitate nu sunt conectate la problemele pieței locale a muncii



J.S., specialist psihologia muncii: „Nu avem maturitate și nici calificări serioase nici în sfera de HR. HR-ul ce istorie are în țara asta? Cine sunt oamenii din HR? Au terminat Politehnica, au terminat Științe Politice, orice au terminat pot să ocupe un job liniștit în sfera de resurse umane? Cine îi formează? Acele cursuri de inspector de resurse umane de week-end în care ți se pune legislația și Codul muncii pe slide-uri? Deci, e un pic dificil. Adică, care sunt oamenii care ar trebui să implementeze acele politici? Acei oameni care au terminat Istorie și care au făcut acel curs la sfârșit de săptămână. Cine a făcut acest curs? Cine vrea să facă bani în firmă, nu neapărat acei oameni care pot să spună ceva...”

Din păcate, și masteratele acestea sunt o continuare a ceea ce se întâmplă la nivel de licență; adică, dacă faci masterul de resurse umane la Psihologie (UBB), foarte probabil vei avea o continuare a cursurilor privind intervențiile în organizații și așa mai departe. Dacă faci masterul la Sociologie (UBB), foarte probabil vei avea niște materii de acolo. Ceea ce nu e rău, e foarte bine, dar ar fi minunat dacă am avea și câteva posibilități de practică ori câțiva practicieni care să vină să predea. Mai puțin avem de a face în aceste mastere cu practicieni. Ar trebui să se găsească o cale de mijloc. Avem în Cluj modele de genul ăsta. De exemplu, la Facultatea de Business țin seminarii și au opționale oameni practicieni care sunt oameni de succes. Nu poți să te bazezi numai pe ei, că ei nu au o formare în mediul academic și nu pot să asigure o bază, o fundamentare pentru viitorii angajați. Dar aceasta poate să fie acea notă care să facă diferența și în sfera asta.”



B.T., specialist resurse umane, consultant recrutare: „Din păcate, unele dintre aceste programe de master se orientează, din punctul meu de vedere, mult prea mult pe partea de administrare a resurselor umane, mai mult decât pe partea de cultură organizațională, climat, politici. Sunt mulți absolvenți care ies de acolo și știu doar care e structura unui interviu, cum trebuie făcut, fișe de post și așa mai departe. Până la urmă, și un curs în domeniu te poate ajuta să faci lucrul ăsta. Da, sunt niște începuturi, poate un pic timide, pe piața din Cluj.

Mă gândesc cu groază că, dacă ar fi fost să încep să lucrez într-un departament de resurse umane cu cunoștințele cu care am venit din facultate, nu aș fi putut să fac nimic. Aș fi fost, acolo, un pionaj dat de ici-colo, în funcție de interesele cuiva.”



M.C., specialist resurse umane: „Fiind studentă în anul II la un masterat de resurse umane și venind la interviu chiar la compania la care lucrez acum - eu nu aveam de unde să știu că eram candidata

preferată, nu știam cât de buni sunt ceilalți candidați -, m-a întrebat: „Ai curs de inspector de HR?” (curs ANC). Am spus, „Nu, fac un master în domeniu”, ceea ce mi se pare că ar trebui să cântărească mult mai mult; sunt doi ani de zile, cursuri la care mergi. Au spus că parcă ar fi bun un curs acreditat de HR. Și în momentul ăla m-am dus acasă și am intrat pe Internet să văd ce înseamnă un curs de inspector de HR. Un astfel de curs se derulează pe durata a trei săptămâni, cu trei ore pe zi și costă 400 de lei. Aceste cursuri sunt acreditate și cântăresc, practic, mult mai mult decât un master. Și atunci, m-am gândit: „ok, dar de ce m-am mai dus eu la master și m-am chinuit doi ani de zile?”. Și în momentul acela, dorindu-mi foarte mult jobul, le-am scris și le-am spus că sunt dispusă să mă duc să fac acel curs. Durează trei săptămâni, până stau în preaviz dincoace, se termină cursul; și mi-l plătesc singură, că măcar mă aleg cu acea hârtie, dacă tot ajută atât de mult. N-a fost nevoie să fac chestia asta, până la urmă m-am angajat și mi-au plătit ei cursul de specializare.

Mi se pare că la cursul acela am învățat mult mai mult decât la master. În primul rând, am avut un background, lucrând deja în domeniu. De asemenea, sunt lucruri de actualitate: Codul Muncii se schimbă destul de frecvent, am învățat ceea ce ține de Registrul General de Evidență a Salariaților; efectiv, mi-am instalat aplicația ReviSal pe laptopul meu și m-am jucat cu ea și am înțeles diferitele modalități prin care pot să înregistrez și să șterg și să modific diverse chestii, lucruri pe care nu aveam cum să le aflu altfel. Chiar mi s-a părut util, foarte-foarte util.”

F.A., specialist resurse umane: „Da, sunt, evident, diferențe majore între școală și aplicarea celor învățate. Diferențele sunt foarte mari, chiar și la nivelul unor aspecte teoretice. Pe partea de recrutare, într-adevăr, mai sunt diferite tehnici care la carte sunt într-un fel, în teorie trebuie să le tot depășești și să le redepășești, momentan sunt foarte depășite cele pe care eu le-am învățat în facultate și la master. S-au schimbat major, de la abordarea unui candidat, de la resursele folosite. Cel puțin în zona de IT trebuie să folosești alte tehnici, mai creative, abordări mai personale.”

REZULTATELE COMPONENTELOR CALITATIVE ȘI CANTITATIVE ALE STUDIULUI: POLITICI ȘI PROGRAME DE INCLUZIUNE A FEMEILOR ÎN COMPANIILE DIN REGIUNEA NORD-VEST; INCLUZIUNE ȘI DIVERSITATE VS. DISCRIMINARE PE PIAȚA LOCALĂ A MUNCII

Conform componentei cantitative a studiului (*pentru detalii, vezi anexă*), la sfârșitul lui 2014 în domeniile de activitate acoperite, ponderea angajaților femei era de 38%. Procentul cel mai mare de femei se regăsește în domeniile serviciilor suport și tehnologiei informației. De remarcat că în rândul angajaților cu contract de muncă pe perioadă determinată femeile au o pondere de 57%, în vreme ce doar 35% dintre angajații cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată sunt femei. Procentul cel mai ridicat de femei cu contract de muncă pe perioadă determinată se regăsește în domeniul serviciilor suport (outsourcing). Pe de altă parte, numai 34% dintre angajații care lucrează în regim parțial de muncă sunt femei.

În ceea ce privește discriminarea pe verticală, merită notat că în domeniile de activitate vizate femeile dețin 29% din numărul de poziții de management de vârf. Deși avem de-a face cu universuri diferite, reamintim că, în acord cu datele Comisiei Europene din „*Database on women and men in decision-making*”, publicate în 2013, în companiile din România listate la bursă doar 9,1% din reprezentanții din consiliile de administrație sunt femei.

Relevant pentru politicile de diversitate și incluziune este faptul că ponderea angajaților femei din totalul celor aflați în concediu parental este de 99%. De asemenea, ponderea angajaților femei din totalul celor care au beneficiat de traininguri în anul 2014 este de 30%. În sfârșit, doar 22% dintre angajații cărora li s-au oferit evaluări ale performanței și planuri de dezvoltare a carierei sunt femei.

În cele ce urmează, completăm datele numerice cu observațiile făcute de către specialiștii intervievați în cadrul componentei calitative a studiului. Comentariile participanților la interviuri sunt

grupate pe teme; inițialele sunt fictive.

Categorii de femei cu risc ridicat de excludere pe piața muncii

B.T., specialist resurse umane: „Vorbim de anumite segmente de vârstă, femei. Există, într-adevăr, grupuri la care întâlnim genul ăsta de probleme. Unul dintre ele este reprezentat de femei, mai ales peste o anumită vârstă; în general, femeile ce depășesc pragul de peste 45 de ani încep să fie un grup sensibil.

Și la fel e și cu bărbații. Și la ei, după 50 de ani, problemele sunt cam aceleași. Reținerea pe care o au angajatorii față de persoanele în vârstă este determinată de problema adaptării, de cunoștințele acestora, inclusiv în domeniul industrial; mașinile pe care lucrează femeile au evoluat destul de mult. Chiar dacă avem un strungar, un frezor foarte bun, un operator CNC (mașini cu comandă numerică) foarte bun, lucrurile se schimbă. Adaptarea peste o anumită vârstă nu mai e la fel de ușoară.

Pentru femeile care trec de o anumită vârstă, domeniul economic, contabilitatea reprezintă o variantă. Fie că sunt colaborări, fie că mergem pe un domeniu nișat al contabilității, aici mai găsim variante. Dar și în aceste cazuri vorbim de necesitatea folosirii unui soft în domeniu. Aici putem să spunem că trecem și peste vârsta de 40, e drept, cu volume mult mai mici de oferte de locuri de muncă.”

E.J., specialist asistență socială: „Cele mai vulnerabile sunt tinerele care părăsesc sistemul instituționalizat și femeile de etnie romă.”

B.D., sociolog: „Categorii de femei cea mai defavorizată este cea a femeilor de etnie romă. Aici, dincolo de etnie, care suferă de atâtea prejudecăți la nivel național, excluderea se datorează și faptului că femeile romă nu beneficiază de educație în aceeași măsură în care beneficiem noi. Și atunci, evident, neavând acces la educație, nu poți oferi tu prea mult pe piața forței de muncă, nu prea ai cu ce să te prezinți în fața unui angajator.

Apoi ar fi mamele singure, pentru că este foarte complicat pentru ele cui și unde să-și lase copiii când ele sunt la lucru 8-10 ore pe zi. După care ar fi femeile care trec de 40 de ani și despre care, din câte am înțeles, angajatorii cred că, cumva, sunt înțepenite în anumite practici și standarde și nu mai sunt flexibile și dispuse să învețe lucruri noi. Cred că acestea sunt cele mai vulnerabile categorii dintre femei.

În ceea ce privește discriminarea de vârstă, e o realitate acceptată faptul că după 50 de ani nu mai ești valabil pe piața muncii. În ceea ce privește discriminarea etnică sau de gen, dacă ne uităm pe anunțurile pentru ocuparea forței de muncă încă observăm foarte clar și cu foarte mare nerușinare tot felul de precizări „caut femeie care să fie flexibilă” sau, în cazul în care avem de-a face cu poziții de secretariat, sunt excluși bărbații. Acum, dacă ne luăm după legislația europeană și românească, prevederile astea sunt ilegale. Întrebarea e cum poți tu ca cetățean aflat în căutarea unui loc de muncă să le combați? Ok, dai în judecată angajatorul care a postat oferta de muncă și mai departe de aici, ai timp să te duci prin procese? Nu ai timp, pentru că ție îți trebuie un loc de muncă.”

Discriminarea la angajare: practica dublului profil al candidatului, cel oficial și cel informal; genul și vârsta, principalele criterii de discriminare la angajare

J.S., specialist psihologia muncii: „În mintea fiecărui client există un profil [al candidatului dorit]. De exemplu, dacă mă gândesc la lanțurile de supermarket, aveam un profil foarte clar: bărbat, 30-35 de ani, cu copii, căsătorit, dacă se poate protestant, cu credite la bancă. Existau inclusiv profile de genul ăsta, chiar dacă niciodată nu erau scrise, erau vorbite între noi. Pentru noi era foarte important să

cunoaștem aceste mici detalii, pentru că ele asigurau succesul în procesul de recrutare. Degeaba mă duceam eu și duceam un om foarte pregătit și dornic să accepte condițiile, mai ales că discutăm de hypermarketuri, unde știm că se lucrează cum se lucrează, și în week-end-uri, și de sărbători, și pe ce salarii. Pentru mine era foarte important să știu care era profilul din mintea lor. Și atunci, știam, ok, acesta este profilul, asta doriți, aia e direcția în care noi căutăm, deci nu are rost să mă duc la pescuit pentru altceva, chiar dacă în mintea mea existau și alte soluții. Sigur, clienților cu care vedeam că se poate le sugeram și încercam: hai să schimbăm un pic optica, hai să încercăm și altceva; adică lucrăm și pe partea de educație pentru departamentul lor. Plus că mulți poate nici nu aveau un departament de HR sau apelau la noi în condiții de criză; când HR-ul epuiza toate soluțiile, veneau la firma de consultanță, că altfel nu vin ei să plătească să îi ajuti.

Da, firmele vin cu un profil foarte bine stabilit, mai ales în firmele care au un istoric; inclusiv pe vânzări; acum să fim serioși, dacă vorbim de o firmă de piese auto, nici nu intra în discuție să căutăm o femeie; adică, oricât de multe aplicații ar fi fost, acestea se ștergeau din start fără să mai stăm să le analizăm. Sau femeile care treceau de o anumită vârstă și așa mai departe...pentru că aveau anumite așteptări.

În ce măsură oamenii [reprezentanții companiilor] îmi cereau ceva și ei postau anunțuri cu alt profil? Nu știu care e procentul în care apar astfel de diferențe, dar este destul de mare. Dacă stau să mă uit acum în ziare [la anunțurile de recrutare] și știu istoricul firmelor și știu de fapt ce caută acele firme, îmi dau seama că e o foarte mare diferență între ceea ce ei cer și ceea ce efectiv se întâmplă. Pentru că firmele aveau criterii foarte clare, inclusiv în croitorie: știam clar care sunt acele persoane, deci nu avea rost să chem persoane de peste cincizeci și ceva de ani, că nu treceau de prima probă de lucru. Puteau să fie ele dispuse și să fie chiar mai performante, pentru că [cei din companii] aveau tot felul de argumente și de șeful de fabrică nu treceau mai departe. Sau aveam un anunț de recrutare lansat pe piața liberă, dar, pe de altă parte, noi mergeam nișat către o anumită categorie de candidați dintr-o anumită regiune geografică, că, de exemplu, trebuia să vină autobuzul de la Turda la Cluj. Păi, puteam să zicem că recrutăm din tot județul, dar degeaba, companiile nu erau dispuse să le plătească oamenilor abonament de transport, iar din salariul minim oamenii nu-și permiteau plata transportului.

Dacă discutăm despre vârstă... da... În general, angajatorii au în minte clar un profil..."

N.N., specialist relații de muncă/raporturi juridice de muncă: „E o practică întâlnită. Dacă luați *Piața de la A la Z* sau alte ziare care publică anunțuri de angajare, veți găsi anunțuri de genul „Angajez recepționar”; mergeți la interviu și vi se va spune „Nu am nevoie de bărbat, am nevoie de o femeie”; merge o femeie la interviu, i se va spune: „De fapt, angajez recepționară până în 30 de ani”, iar ea are 34 și nu mai poate fi angajată.

În ceea ce îi privește pe angajații care se confruntă cu diferite forme de abuzuri din partea angajatorilor, aceștia trebuie să apeleze la instituțiile publice, Poliție, ITM sau alte instituții, în funcție de problema respectivă. Trebuie să aibă curajul să vorbească. Legislația prevede confidențialitatea petiției și a petentului.”

Discriminarea la angajare: profilul companiilor care practică discriminarea la angajare

J.S., specialist psihologia muncii: „Am vorbit despre retail. Firmele de producție în care este nevoie de o masă mare de oameni și atunci este nevoie să îi controlezi, e nevoie ca aceștia [cei recrutați] să aibă anumite caracteristici. Adică, clar, ne interesează femeii, ne interesează bărbații, cu ce vârste, din ce medii, ne interesează, poate, din mediul rural și nu din urban, că aceștia din urban își schimbă serviciul și au oportunități, cei din rural, i-am băgat în autobuz, stau o viață cu noi, îi ducem cu autobuzul, nu văd altceva decât poarta fabricii și casa lor. În general, vorbim de firmele care lucrează cu foarte mult personal, adică avem o masă mare de oameni. Și atunci, ei și-au validat acea masă mare de oameni prin anumite criterii și merg pe ideea asta. Deși par foarte ofertante și deschise, aceste firme sunt, de fapt, un pic închise prin ceea ce oferă pieței. Adică, în general, firmele mari și

foarte mari care au nevoie de o mare masă de oameni sunt cu atât mai focalizate pe un profil validat, pentru că le este foarte frică de fluctuație, deoarece cu asta se confruntă.”

Discriminarea pe verticală a femeilor: fenomenul plafonului de sticlă; discriminarea pe orizontală

J.S., psihologia muncii: „Mi-a fost dat mult mai des să întâlnesc bărbați directori economici și mult mai multe femei economiste sau contabile. Persoanele care au poziții de conducere sunt mai degrabă în sfera masculină. Pe de altă parte, într-adevăr, cred că și companiile au tendința asta să alimenteze lucrul ăsta, pentru că pentru un bărbat e mult mai ușor să fie într-o poziție de conducere, pentru că un bărbat e mult mai realist și poate să privească lucrurile și să-și asume niște decizii aparent mai ușor. Deși, sincer, eu am văzut femei în poziții de conducere care au trebuit să ia decizii în situații mult mai grele și nu știu dacă un bărbat s-ar fi descurcat la fel de bine. Dar, acuma și eu probabil că sunt un pic biasată, dar, acuma, nu am ce face.

Da, în general, te întâlnești cu persoane din conducere care sunt în majoritate bărbați, e foarte adevărat. Dar ai și surpriza să întâlnești departamente pline-pline de femei. Spre exemplu, am avut câteva proiecte pe domeniul economic, în care căutam economiști. Majoritatea sunt femei. Și atunci, angajatorul, că vrea, că nu vrea, trebuie să se adapteze din punctul ăsta de vedere, pentru că ele sunt o resursă importantă. Nu aș putea să spun de ce, pentru că, teoretic, ăsta e un domeniu accesibil și bărbaților. Dar în ultimul timp, se pare că raportul s-a inversat un pic. Am ajuns să văd că, de fapt, contabilii sunt o raritate, nu-i găsești foarte ușor.”

B.D., sociolog: „În opinia mea, cel puțin, regiunea Nord-Vest stă cât de cât bine: cel puțin în 2010, la procentul de reprezentare a femeilor în management și top management cred că aveam 28%, era cel mai ridicat procent din România.

Dacă ne uităm la ocupațiile predominante femei – bărbați, observăm că majoritatea joburilor mai prost plătite sunt ocupate de femei. Avem predominant femei în învățământ, în ONG-uri, în ocupații de gen coafeză, manichiuristă și așa mai departe. Acestea sunt ocupații prost plătite, care pot duce pe termen lung la ceea ce se numește în literatura de specialitate „feminizarea sărăciei”.

Dacă ne uităm la domeniile de activitate ocupate predominant de către femei, cum este cazul învățământului - să luăm, spre exemplu, Universitatea Babeș-Bolyai - o să vedem că în funcțiile de conducere sunt bărbați. Ne confruntăm cu ceea ce se numește „plafon de sticlă”, adică femeile ating un anumit nivel de management dincolo de care nu pot trece.”

Maternitatea și slujba, familia și cariera: un conflict ireductibil

B.T., specialist managementul resurselor umane, consultant recrutare: „Există un moment puțin mai critic, pentru femei, undeva pe la 27-30 de ani, când femeile se gândesc să facă un copil. Atunci e o perioadă destul de interesantă. Sunt și angajatori care se gândesc la aceste lucruri și au politici interne ca să gestioneze situații de acest gen. De exemplu, o flexibilitate a orarului.

Există perioadele astea în care, dacă vorbim de o femeie de carieră, care ajunge să își dezvolte o carieră și care, la un moment dat, ajunge să se orienteze pe partea asta [familie, maternitate], e o perioadă de repaus – chiar dacă e de câteva luni de zile, chiar dacă e de un an sau de doi – în care e deconectată și în care pierde mult. Vrei nu vrei, într-o organizație pierzi foarte mult: după ce te întorci din concediul de maternitate, s-ar putea ca jumătate dintre colegii tăi să nu mai fie, nu știi ultimele noutăți, nu știi ultimele picanterii, ți-e foarte greu să te reintegrezi. Și iarăși ajungi la un punct în care nu mai poți să respiri, după care lucrurile se reasează. Dar cred că în evoluția carierei și acesta s-ar putea să fie un impediment.

Există, însă, și companii care ignoră aceste probleme, într-un stil clasic românesc: se acordă concediul legal de maternitate, după care angajatelor care revin la lucru li se oferă o poziție oarecare

disponibilă. În general, situația economică a firmei este cea care dictează lucrul ăsta sau, aș putea să îmi permit să spun, un management defectuos. Mai sunt exemple, din păcate.”



J.S., specialist psihologia muncii: „Cazul unei tinere angajate la o multinațională din jud. Cluj este relevant cu privire la politicile din mediul de afaceri local privind incluziunea femeilor, egalitatea de șanse și echilibrul dintre carieră și viața privată: „O tânără absolventă a început să lucreze pentru o multinațională aici [jud. Cluj], fiind foarte competentă în ceea ce făcea. Firma a fost nevoită să trimită cinci oameni la X [capitală occidentală] pe care să îi relocheze pentru proiectele lor de acolo. Ea a plecat acolo, dar a fost nevoită să renunțe la acest proiect și să renunțe efectiv la contractul pe care îl avea în firmă în momentul în care a rămas însărcinată. A ascuns sarcina timp de șase luni, până în momentul în care nu se mai putea. Știa că trebuia să își ia zborul din acea firmă pentru că nimeni nu o așteaptă pe ea doi ani. Plus că ea simțea că rămâne foarte tare în urmă, adică nu ar mai putea face față ritmului. Dar, până la urmă, cred că și-a asumat asta de la început (...) Și nici măcar nu știu dacă și-ar fi dorit după doi ani să se întoarcă în acea firmă, pentru că, odată ce intri în rolul ăsta de mamă, rolul ăsta nu se termină la doi ani, să pui punct.”

Nu avem, sau nu aveam cel puțin până în 2009, până când am lucrat eu în resurse umane, firme care să încurajeze mamele să își aducă copiii în spații special amenajate. Au fost astfel de proiecte, dar din câte știu eu nu s-au implementat.”



B.D., sociolog: „În România nu cunosc companii care să aibă grădiniță pentru copiii angajaților. Astfel de oportunități ar trebui să existe și în România; în primul rând, pentru că grădinițele de stat sunt foarte puține și, în al doilea rând, pentru că grădinițele particulare sunt foarte scumpe. Companiile și-ar putea dezvolta politici prin care, la un anumit număr de angajați cu copii mici, să înființeze grădinițe. În companii e foarte complicat inclusiv să primești o învoire să mergi cu copilul la medic. Despre asta e vorba, despre birocrație. E atât de complicat, încât angajații preferă să-și ia o zi de concediu; asta e cel mai simplu.”



N.N., specialist relații de muncă/raporturi juridice de muncă: „O altă problemă întâlnită este cea a păstrării locului de muncă pentru mamele care își iau concediul de maternitate. Este o prevedere conform căreia angajatorul este obligat ca 6 luni de zile după ce femeia revine din concediul de îngrijire a copilului să o mențină în funcție. Când o femeie intră în concediul de îngrijire a copilului, contractul său de muncă este suspendat. Mare parte dintre firme nu sunt obișnuite cu asta: „ok, ai plecat, îmi iau pe altcineva”. După doi ani de zile sau mai mult în care o femeie stă în concediu, aceasta se va deprofesionaliza. Mulți angajatori preferă să le dea afară după ce se reîntorc din concediul de îngrijire a copilului.”

Mai sunt situații în care cei de la Șomaj refuză să înregistreze dosarele de șomaj ale acestor femei. Ei constată că acestea vin după o perioadă de concediu de creștere a copilului, iar angajatorii, la două-trei zile după reîntoarcerea la firmă, le desfac contractele de muncă. Ceea ce este din nou ilegal, deoarece legea prevede preaviz de minim de 20 de zile lucrătoare. Deci e o dublă încălcare de legislație.”



N.E., medic psihiatru: „Am înțeles din diferite discuții că mulți dintre angajatori se ferec să angajeze femei, atunci când au de ales, pentru că știu că urmează perioada de maternitate, dificultățile de creștere a copilului, când mama trebuie să se implice, ceea ce va presupune absența de la lucru pentru o perioadă. Am înțeles că ei au tendința să pună aceste lucruri în balanță.”

La noi în țară, cel puțin în anumite medii, femeile care sunt supuse discriminării s-ar putea nici să nu știe că sunt victime ale discriminării, să suporte situația asta ca pe un factor de stres, să resimtă stresul, dar să nu își dea seama de cauză; cred că în anumite situații le este teamă de consecințe, dacă raportează.”

În situații de discriminare sau hărțuire, trebuie raportat, categoric! Dacă încearcă să se adapteze la o situație de genul ăsta, ele se pregătesc, de fapt, să o suporte în continuare. Nu se întrerupe niciun cerc vicios, nu se acționează asupra cauzei, cauza rămâne tot acolo. Acuma, probabil că multe dintre femei se gândesc cum vor fi privite după aceea de către șef, care de multe ori este bărbat; în sensul acesta le e teamă de consecințe, că vor fi privite altfel la serviciu, poate un pic

marginalizate. De asemenea, femeile trebuie să comunice cu cei care le pun în astfel de situații mult mai clar, mai asertiv, să le spună celorlalți ce doresc și ce nu trebuie să facă, să stabilească aceste probleme mai ferm. Mai mult de atât, dacă poate să meargă la consiliere sau la alte forme de terapie, ajută foarte mult.”

REZULTATELE COMPONENTELOR CALITATIVE ȘI CANTITATIVE ALE STUDIULUI: OPORTUNITĂȚI, BUNE PRACTICI ȘI RECOMANDĂRI PENTRU INCLUZIUNEA ECONOMICĂ A FEMEILOR LA NIVEL LOCAL

Din motivele invocate anterior, foarte puține dintre companiile din domeniile vizate de cercetare au introdus politici de echilibrare a carierei cu viața de familie. Puține firme oferă angajaților și, în particular, femeilor cu copii sau viitoarelor mame, facilități de incluziune, precum: flexibilitatea programului sau flexibilitatea locului de muncă. La data realizării studiului, niciuna dintre companii nu oferea servicii, precum: creșe, grădinițe sau after school pentru copiii angajaților (după cum se știe, singurul angajator din regiunea Nord-Vest care a creat o grădiniță pentru copiii angajaților este Universitatea Babeș-Bolyai).

Redăm mai jos opiniile participanților la interviuri. Inițialele sunt fictive.

Nevoi de incluziune ale femeilor pe piața muncii: formare profesională, stagiu, flexibilitate a programului de lucru, flexibilitate a locului de muncă



E.J., specialist în asistență socială: „În ceea ce privește femeile supuse riscului de excludere socială și economică și care beneficiază de serviciile instituțiilor de protecție socială, cele mai multe sunt interesate de cursurile de coafeze, manichiură/pedichiură, servicii de masaj; ceva mai puține sunt interesate de cursuri de recepționar hotelier, ospătar/barman. Mai nou, există un interes tot mai mare pentru formarea ca asistente medicale, nivel postliceal. Puține dintre tinere vor să practice în țară această meserie; ele se pregătesc cu speranța de a-și face un stagiu aici, pentru a putea pleca afară. Astfel, ele sunt interesate să vorbească și o limbă străină.”



B.D., sociolog: „Cred că ar trebui un pachet de traininguri privind cerințele unui loc de muncă: ce o să se întâmple la viitorul loc de muncă, dacă locul de muncă e total diferit de ultimul și cere un set total diferit de aptitudini. După care ar mai trebui să fie respectul angajatorului față de programul de muncă, în sensul că dacă am convenit că lucrăm 8 sau 10 ore pe zi astea ar trebui să nu se transforme decât în cazuri foarte rare 14 ore pe zi; și flexibilitatea de care vorbeam mai devreme în ceea ce privește copiii: fie posibilitatea să îmi aduc copilul la locul de muncă și să îl pun într-o cameră specială unde cineva se va îngriji de el, fie oportunitatea ca eu să lucrez o zi pe săptămână de acasă ca să-mi dedic un pic de timp și copilului și familiei.”



B.Q., manager proiecte de incluziune, fonduri europene: „În proiectele noastre ne adresăm în general, persoanelor care nu au venituri, care trăiesc din ce produc, din agricultura de subsistență; sunt persoane cu un nivel de educație scăzut sau foarte scăzut. Nevoia lor este de a-și depăși condiția. Oamenii aceștia sunt destul de reticenți, indiferent dacă sunt femei sau bărbați. Femeile parcă nu sunt așa de reticente ca bărbații, vor să participe mai mult. Ne lovim aici de unele probleme de mentalitate, uneori femeile din rural nu sunt lăsate de soții lor să participe la activități. Sunt persoane neinformate, care au acces scăzut la informație.”

Practici inovative de recrutare; când politica de recrutare devine strategie de poziționare pe piață; angajatorul atipic și practica de recrutare a anti-profilului: nu vechime și experiență, ci creativitate și excelență, nu CV, ci potențial

J.S., specialist psihologia muncii: „Spre deosebire de acești angajatori tipici, care caută oameni după un anumit profil - care sunt foarte mulți, e drept -, mai sunt și firme care caută oameni în funcție de

potențialul pe care îl au. Dar sunt mai puține astfel de firme, pentru că acestea sunt firme care nu vor să crezi plus-valoare de a doua zi. Sunt firme care văd în tine potențialul și pot să te transforme conform culturii organizaționale din acel mediu. Am întâlnit și oameni sau firme care merg pe anti-profil. De exemplu, cineva de la o florărie importantă îmi zicea: „nu angajez pe nimeni cu experiență; vreau oameni noi și creativi, care să poată să facă ceva nou și creativ pe piață”. Am întâlnit o agenție imobiliară care îmi spunea: „uite, am o singură cerință – oamenii să nu mai fi lucrat în nicio agenție imobiliară; îmi aduc obiceiuri proaste; eu vreau să îi formez conform culturii noastre de aici, care nu seamănă cu a celorlalte agenții; tocmai de asta ne diferențiem pe piață, facem altceva”. Și aici nu mai conta, puteai să ai 70 de ani și să ai o întâlnire cu acel om.

Sau, de exemplu, pe piața clujeană am întâlnit firme care îmi spuneau: „uite, eu am nevoie de oameni de nota 10, de 9 sau 10 la licență”. Surprinzător! Și îi întrebam: de ce? „Păi, de aia, că aia sunt oameni cărora ce li s-a cerut, aia fac și nu fac la nivelul mediu, ci fac sus. Era vorba de o altă agenție imobiliară. Și cum folosești tu asta în agenția ta? - întrebam. „Păi, pentru mine e foarte important, că nu vreau să vândă orice oricui și oricând, ci să facă asta la nivel foarte profi”. Și așa se targetau, ca oameni cu studii superioare, dar care erau și foarte buni pe partea asta.

Cei mai mulți, 80-90%, [fac recrutare] pe genul ăsta de abordare, în care avem profile, în care știm ce căutăm. Ceilalți încearcă ceva total diferit pentru a se diferenția de cei 80-90% care fac lucrurile la fel. Și atunci facem lucrurile altfel.”

Practici de incluziune din mediul de afaceri local dedicate femeilor, programe pentru echilibrarea carierei cu viața de familie: flexibilitatea locului de muncă, flexibilitatea programului de lucru, servicii dedicate părinților, viitoarelor sau tinerelor mame (consiliere, creșe și grădinițe, servicii de after school

F.A., specialist resurse umane: „Da, ne-am gândit în zona asta [programe dedicate angajaților cu copii pentru echilibrarea dintre carieră și viața de familie] – dar nu neapărat la femei, ci, pur și simplu, la părinții care sunt în firmă, însă momentan nu avem un beneficiu pentru aceste categorii. Ne-am gândit să oferim facilități pentru grădiniță, școală, nu știu, ceva pentru copii. Însă asta e, deocamdată, în discuție. Este o așteptare a angajaților, absolut! Mai ales că, în momentul de față, compania noastră nu e unul dintre cei mai flexibili angajatori din punctul acesta de vedere: există un program fix, de la 9 la 6, pauza de masă e flexibilă, în rest, da, sunt diverse aspecte, poți să-ți iei 4 ore libere pe care poți să le recuperezi, însă sunt proceduri un pic mai stricte. Și de asta se încearcă o flexibilizare, pentru că există nevoia asta. Lumea așteaptă cu nerăbdare.

Da, în general sunt multe firme care nu țin cont de programul tău atâta timp cât ai fost acolo 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână, nu țin cont atâta timp cât rezultatele sunt cele dorite. Acum, depinde foarte mult despre ce firme vorbim, dacă vorbim de firme din zona de outsourcing, dacă vorbim de firme cu produse proprii, de firme cu clienți din US sau din Europa. Sunt multe aspecte care se poate să te țină un pic mai legat de un anumit loc sau de un anumit program. Pentru că, dacă ai un client în Statele Unite și te auzi cu el la 4 după-masă, nu poți să zici că pleci la 4.30, probabil pleci la 5 sau la 5.30, în cel mai bun caz. Aici intervin câteva restricții cumva greu de depășit.”

Antreprenoriatul feminin: o soluție pentru dezvoltarea carierei în echilibru cu viața privată?

J.S., specialist psihologia muncii: „În general, femeile antreprenor sunt fie necăsătorite, fie fără copii. Ele reușesc să facă performanță și să fie performante și să-și înființeze propriile firme în măsura în care nu există foarte multe solicitări în plan personal. În schimb, domnii nu au probleme, se pare că ei nu sunt foarte tare condiționați de familie; unii sunt căsătoriți, poate au și copii, iar lucrurile merg bine.

În Asociația Femeilor de Afaceri sunt femei care conduc business-uri mari în Clujul ăsta. Poate

ai spune că e o poveste: vine și fătura de la țară, se căsătorește cu un miliardar și lucrurile sunt ușoare. Dar nu sunt toate cazurile așa. De exemplu, sunt femei care au pornit de pe picioarele lor și au reușit să facă business-uri mari fără să aibă un bărbat în spate care să le ajute în tot procesul ăsta.”

B.T., specialist managementul resurselor umane, consultant recrutare: „De obicei, femeile zona asta o găsesc: partea de hand made, tot ceea ce ține de design vestimentar, care pentru femei e foarte aproape de preocupările zilnice, în gastronomie am văzut exemple. În acest moment, nu cred că antreprenoriatul este o soluție pentru femei [pentru un echilibru între carieră și familie]. Sincer, nu. Mă gândesc că poate să fie o a doua variantă. Eu așa aș gândi-o, din punctul meu de vedere, ca femeie. Deocamdată nu cred că o femeie are puterea necesară, mai ales dacă are și o familie. Bine, poate să își asume responsabilitatea asta, poate să își asume riscul ăsta, poate să muncească de trei ori mai mult, însă nu știu dacă liniștea aia pe care o caută, pseudo-liniștea aia într-adevăr există. Riscurile financiare pot fi foarte mari și atunci eu cred că în continuare stresul există, chiar dacă crezi că ești mult mai aproape de copiii tăi, de fapt să nu fii cu ei. Pentru restul femeilor care nu au familie, nu știu ce să zic, într-adevăr, ar fi o variantă. Eu, sincer, am reținerile mele, în primul rând și pentru că nu cred că știm exact ce înseamnă. Nu oricine e un antreprenor și poate să fie un antreprenor. Cred că citim niște cărți, așa, ce ne vine în mână, de la americani, și credem că totul se aplică ca marca pe scrisoare. Nu, nu e așa, și nu cred că înțelegem niște lucruri, nu cred că avem capacitatea aia de a adapta la cultura în care trăim, de asta am reținerile mele. Nu. Văd antreprenoriatul ca pe o variantă pe care multă lume încearcă să o testeze, dar nu cred că e soluția salvatoare.”

B.N., specialist marketing: „Sunt foarte plăcut surprinsă de antreprenoriatul feminin și de femeile de afaceri de la nivel local. Am văzut multe femei de afaceri, am avut tangență cu Asociația Femeilor de Afaceri din Cluj. Sunt foarte active, sunt foarte bine pregătite. De exemplu, *Vitrina*, una dintre cele mai mari agenții de publicitate, este fondată și condusă de o femeie. *Liberty Park* are un CEO femeie. Tipografia *Impress* este condusă de o femeie. Sunt multe femei de afaceri în Cluj, și foarte bine pregătite. Mai ales în domeniile acestea, marketing, publicitate, branding, software, resurse umane, multe sunt femei. Unele manageri, altele antreprenoare, au început afacerea de la zero, care au construit firme. Au creat firme puternice în Cluj, sunt o forță.”

B.D., sociolog: „Antreprenoriatul ca oportunitate de incluziune a femeilor pe piața muncii: „Cu siguranță ar fi. Numai că aici au nevoie de foarte multă susținere din partea familiei să-și poată începe mica afacere; ar fi și susținerea „vai, ce idee frumoasă, hai apucă-te”, dar și susținerea financiară.

Oportunitățile acestea sunt foarte bune pentru că în felul acesta femeile pot alege exact ce le interesează să facă, să desfășoare exact activitatea care le aduce cel mai înalt grad de satisfacție. În termeni de venituri, bineînțeles trebuie să se confrunte cu rechini, cu marile corporații care oferă de zece ori mai mult și de zece ori mai ieftin. Internetul este un mediu foarte bun pentru promovarea acestor mici afaceri și a produselor lor. Femeile trebuie să aibă încredere în ele că pot să facă, că au timpul necesar, că nu se lasă copleșite de treburile casnice și pot să-și ducă propriile proiecte mai departe.

Știu destul de multe, într-adevăr, și din domeniul IT, mai știu și multe contabile care au preferat să lucreze de acasă ținând contabilitatea la mai multe firme. Mai este și cazul absolventelor de limbi străine, care preferă să dea meditații de acasă sau să realizeze diferite proiecte de acasă. Într-adevăr, e o nișă foarte-foarte bună, pentru că nu mai ești supus stresului zilnic și nevoii de a te trezi la 6 dimineața să pleci spre locul de muncă.”

B.Q., manager de proiecte de incluziune, fonduri europene: „În ce privește finalitatea acestor programe [proiecte de incluziune din fonduri europene], avem și indicatori de deschidere de afaceri sau găsire de locuri de muncă; încercăm să îi ajutăm să își deschidă o afacere, facem toate demersurile necesare, stăm lângă ei, încercăm să le cultivăm un pic spiritul antreprenorial. E foarte greu și să îi ținem la un seminar de o oră în care să le explicăm că dacă au anumite abilități pot iniția o afacere.

Am întâlnit femei cu un puternic spirit antreprenorial, dar, pe de altă parte, am întâlnit și femei care nu înțelegeau conceptul acesta. Foarte multe dintre femei au un rol foarte important în familie și gospodărie, și atunci este greu să facă antreprenoriat sau să se gândească măcar la asta. De

exemplu, într-un proiect din Apahida, după un curs de manichiură, trei dintre femei și-au deschis un fel de saloane de înfrumusețare. Cele întreprinzătoare, oricum fac antreprenoriat. Și dacă o fac într-un mod formal, printr-o SRL-Debutant, și dacă o fac la negru, oricum o fac. Pentru ele, seminariile de antreprenoriat sunt foarte utile, din ce am văzut. Un seminar în care poți să le dai o informație frumos prezentată timp de 60 de minute le poate schimba mentalitățile. Prezentăm 3, 4, 5 cazuri de succes și acelea sădeau în ei aceste noi idei și plecau de acolo entuziaști. Am avut mai multe proiecte de succes de afaceri cu albine, cu case din lemn și cu alte idei.”



B.T., implementare proiecte de incluziune, fonduri europene: „În rândul tinerilor cu studii superioare sunt tot mai mulți care se gândesc la proiecte antreprenoriale, la ce ar putea să facă, la ce ar putea să ofere prin afacerea pe care ar dori să o dezvolte pe cont propriu. Am văzut că există un astfel de interes. Unii dintre studenți sunt interesați de la bun început nu să își găsească un loc de muncă, ci să își deschidă o firmă, mai ales în IT, unde sunt foarte multe start-up-uri. Pentru aceștia, stagiile de practică în companii sunt utile; pentru ei, practica este o oportunitate de a vedea cum se desfășoară lucrurile într-o companie, de a lua informații și experiențe pentru a le integra în ceea ce vor ei să facă.”

Este IT-ul (software), o industrie interesantă pentru antreprenoriatul feminin? Freelancing-ul în IT ca opțiune: bariere de intrare și ieșire mici, irelevanța distanței geografice, flexibilitatea locului și programului de lucru



J.S., specialist psihologia muncii: „Există și femei care lucrează ca freelancer în domeniul IT. În legătură cu sfera IT, simt că se dezvoltă foarte tare freelancer-ii în sfera aceasta feminină. Acolo se simt bine și acolo pot să facă un echilibru între carieră și familie. În spatele monitorului, lucrurile sunt mult mai simple decât într-o organizație, sau, cel puțin, așa mi s-a părut din exterior, văzând lucrurile astea. Există freelanceri care vin din alte industrii sau cu un alt background și care au reușit să producă valoare în sfera de IT, înființându-și mai întâi un PFA și ajungând să trăiască bine și foarte bine din diferite proiecte. Pe acești oameni îi știu din programele de dezvoltare personală și ședințele de dezvoltare personală pe care le fac. Oamenii aceștia sunt foarte liberi. În general, ajung la mine femei interesate de sfera IT: sunt fete care au terminat litere, sociologie sau politehnică, dar nu s-au putut integra, nu au avut șansele pe piața asta a muncii, în companii IT, și au reușit să își facă ele un PFA și să câștige cât de cât proiecte. Au câștigat experiență și în acest moment o duc foarte bine. Lucrează de acasă, cu firme în general de afară, și investesc în dezvoltarea lor personală. Din discuțiile cu ele nu reiese că faptul că nu lucrează într-o companie, alături de alți zeci de colegi, este resimțit ca pe un handicap. Ele nu doresc asta. Li se pare că aceasta este oportunitatea lor de carieră.”

Cunosc persoane care lucrează pentru firme în SUA, muncind de regulă după-amiaza și spre seară. Astfel, în prima parte a zilei se ocupă de copii. Ele nu și-ar schimba opțiunea aceasta de carieră niciodată. Din acest punct de vedere, ele și-au găsit locul: dimineața se ocupă de copii, după-masa încep și lucrează, indiferent ce se întâmplă. Am avut un caz săptămâna trecută în care o persoană pe care o cunosc a fost internată în spital. Ea știe, când este internată cu copilul, are nevoie să își închirieze o rezervă și de acolo lucrează. Indiferent unde ar fi, chiar dacă este în concediu, ea știe că după-amiaza este în contact cu cei din America.”



F.A., specialist resurse umane: Este IT-ul o industrie interesantă pentru antreprenoriatul feminin? „Deloc. Am auzit de câteva cazuri de băieți. Despre ideea de a face antreprenoriat, de a lucra de acasă am auzit în cazul unor băieți, dar nu la fete. Poate fetele sunt un pic mai sociabile și au nevoie de interacțiune. Nu, nu m-am lovit de chestia asta. Când stau de vorbă cu angajații și îi întreb ce i-ar îndepărta de firmă, ideea asta de antreprenoriat, de start up nu am întâlnit-o la fete deloc. Au fost puține cazuri, dar numai de băieți.”

Da, într-adevăr, e, poate, nevoia aceea de a avea un program un pic mai flexibil, să pleci acasă un pic mai repede, să vii la 8, când îți duci copilul la grădiniță sau la creșă, și să ieși la 5 sau la 4.30... În zona asta chiar lucrăm la ceva legat de flexibilizarea programului și, de asemenea, la ceva legat de flexibilizarea locului de lucru, în sensul în care să se poată lucra de acasă câteva zile pe an sau, nu știu,

două-trei zile pe lună. Ceva de acest gen, da, cu siguranță ar ajuta și ar fi binevenit.”

Dificultăți, provocări, probleme ale programelor publice sau finanțate din fonduri europene pentru incluziunea grupurilor defavorizate pe piața muncii: lipsa de finalitate practică, atragerea și menținerea participanților la proiecte, sustenabilitatea proiectelor, bariere culturale, birocrăția;

Pe de o parte, aceste proiecte nu ajung la cei care au cu adevărat nevoie de ele. Pe de altă parte, aceste proiecte oferă diferite facilități, adesea însoțite de subvenții, celor care nu au cu adevărat nevoie de ele, unor oameni care nu își doresc în mod real să lucreze, care se mulțumesc să trăiască din ocupații de subzistență sau din ajutoare sociale. Aceste persoane acceptă să participe la astfel de proiecte doar pentru a beneficia de subvențiile acordate.



E.J., specialist în asistență socială: „O problemă a programelor de pregătire este că nu oferă cursanților suficiente ocazii de a efectua practică și de a învăța. O tânără spunea: „Măi, am fost la practică, vreau să fac meseria asta, dar simt că nu sunt pregătită. Ne-au chemat la practică, am asistat la câteva chestii, dar nu am făcut nimic efectiv”.

În ceea ce privește instituțiile publice care se ocupă de persoanele defavorizate, o problemă este deficitul de personal. Numărul specialiștilor din instituții este mult prea mic în raport cu numărul celor care au nevoie de asistență de un fel sau altul.

În ceea ce privește proiectele de incluziune finanțate prin POSDRU, o problemă este aceea că nu există un sistem centralizat al beneficiarilor, nu se ține o evidență a beneficiarilor. Proiectele se finalizează, se fac cheltuielile, se ating obiectivele și gata. Dar nu e așa. Adesea, același beneficiar, care, din punctul de vedere al unui proiect, a fost integrat social și profesional, la un alt proiect e iarăși beneficiar. Beneficiarii pleacă de la un proiect la altul și sume imense din proiectele derulate pe POSDRU se cheltuiesc pe aceiași beneficiari. Mă refer la aceleași persoane, nu la aceeași categorie de populație. Și nu știu cum Autoritatea de Management sau cei de la Uniunea Europeană nu observă lucrul ăsta. La partea asta de reconversie profesională, hai că mai înțeleg: „ok, mi-ai oferit calificare pe sudor, am terminat sudor, dar, din păcate, în perioada asta de 4-5 luni nu am reușit să-mi găsesc de lucru pe partea asta de sudură. Atunci, trebuie să mă reorientez, nu? Și atunci mă duc să fac un curs de stivuitorist.” Aici există circumstanțe atenuante, justificări. Dar, când vine vorba de educație incluzivă, consiliere, pe care se cheltuiesc bani frumoși, aici nu mai există justificări. Adică, am făcut un proiect de educație incluzivă pe o comunitate, am persoanele acestea, le-am chemat la școală, le-am oferit hrană, indemnizație – mă rog, fiecare proiect are anumite stimulente pentru a-i putea atrage pe beneficiari; după aceea, se termină proiectul, beneficiarii au terminat școala, s-au alfabetizat, le-am dat banii și după aceea vine un alt proiect cu o altă denumire, dar care are aceeași țintă până la urmă, unele persoane fiind prezente și în acesta. Asta e o problemă mare. Sunt bani aruncați în vântși la fel de bine puteau să-i investească în altceva.”



B.Q., manager de proiecte de incluziune, fonduri europene: „În anumite zone, cel puțin în cazul anumitor grupuri vulnerabile, există o suprasaturare cu programe dedicate anumitor grupuri. Serviciile oferite grupurilor vulnerabile sunt gratuite și, mai mult decât atât, multe organizații care implementează programe cu finanțare europeană acordă și subvenții participanților. Și atunci, una dintre provocări este să încerci să îl convingi pe om să vină participe la program, beneficiind de un pachet de servicii de incluziune gratuit. S-a ajuns ca oamenii să pretindă subvenții sau să fie nemulțumiți de subvenții, dacă nu le dai subvenție, de ce nu le dai, de ce întârzie subvenția? S-a ajuns cumva la un fel de târg între noi și ei.”

Altă provocare este că în rural oamenii, mai ales femeile, se desprind mai greu de gospodărie, nu prea pot să lipsească prea mult de la treburile din gospodărie. Bărbații nu prea vor să participe la astfel de programe din comoditate. Dacă le oferi un loc de muncă la 15-20 km, îl refuză, preferă să stea acasă, nu vor să se deplaseze. Ori le oferi un loc de muncă în comunitatea lor, ori, dacă nu, nu vor. Acestea sunt provocările în mare parte: să îi găsim, apoi, dacă îi găsim, să îi păstrăm și să îi

determinăm să fie participe constant la activități pentru a progresa.

Vin și dacă nu li se oferă subvenții, dar greu. Ei știu că pot primi subvenții, au cunoștințe care au fost implicate în proiecte și ar vrea și ei: „de ce numai 200 de lei, vreau 500!” sau de ce nu le dăm banii când se termină cursurile – de obicei, banii se dau la eliberarea diplomelor, dar ei vor atunci banii, nu mai târziu. În anumite proiecte, avem posibilitatea să mărim subvențiile, dar ne temem să nu dăm prea mulți bani, la urma urmei. Pentru un curs de 2 săptămâni, în care vine de câteva ori și absentează, le ofeream 300 de lei. Să le dăm 500 de lei.

În ceea ce privește sustenabilitatea, aceasta se asigură greu. Noile ghiduri ne obligă să menținem locurile de muncă create cel puțin 6 luni de zile de la finalizarea proiectului. Asta e o chestie foarte greu de asumat pentru că angajatorii din România nu sunt stabili, angajații nu știm cum o să se comporte, e greu să îți asumi asta. Cum o asigură? Încerci să îi mai suni, să îi întrebi dacă sunt în regulă, îi mai ajuți. Sustenabilitatea pe bune pe proiecte... nu știu cum o asigură alții, sunt multe chestii pompoase care sunt scrise în proiecte... Încerci să te asigură că pe unde ai trecut ai făcut o chestie bună pentru oameni; faci grupuri de lucru, întâlniri. Important ar fi să mai faci o consiliere cu el după ce s-a terminat proiectul, o informare, să le spui oamenilor ce fonduri mai pot accesa.

Măsuri propuse pentru asigurarea sustenabilității sunt prevăzute în proiecte, dar depinde de fiecare partener dacă mai ține seama de ele după ce se finalizează proiectele. Dacă ai morală, dacă ești cât de cât etic, atunci te ocupi de grupul țintă și după finalizarea proiectelor.

În ceea ce privește problema dintre aplicant și finanțator, toți aplicanții din proiectele POSDRU se plâng că, adesea, regulile se schimbă în timpul jocului, că e multă birocrație, că OIR-urile interpretează diferit de la un județ la altul eligibilitatea unei cheltuieli. Însă, în general, metodologia, ghidurile se îmbunătățesc. E un domeniu în care fiecare parte progresează, și aplicanții și autoritatea de management. Nu se mișcă lucrurile așa de repede cum ne-am imaginat, dar lucrurile se îmbunătățesc. Orice aplicant întrebi îți va spune că se simte tot timpul alergat. Tot timpul ei te aleargă, tot timpul ei schimbă regulile, tot timpul, când încerci să justifici o cheltuială, ei o consideră neeligibilă, tu spui că este eligibilă...asta e o alergătură între noi și ei. Indiferent cât încerci tu să joci după regulile jocului, că toți asta încercăm, e complicat: cereri de rambursare strânse, flux de numerar greu de ținut în frâu, probleme cu banii, cu resursa umană, probleme inerente când derulezi proiecte. Sunt probleme grele, dar nu de nedepășit. Pentru că mecanismul ăsta de finanțare este unul nou, de câțiva ani se desfășoară în România. Noi încă suntem într-un proces de acomodare cu el, și autoritățile de management și aplicanții.

Apoi, e problema indicatorilor și persoanelor cu care lucrezi. Acolo trebuie tot timpul să lași o impresie bună, să oferi un serviciu de calitate, să îți omul interesat, să-ți vină la seminar, el vine la primul, după aia nu mai vine. Să încerci să oferi un serviciu de calitate, să îl ții constant, să îl îmbunătățești și omul să fie mulțumit – cam asta e provocarea, de fapt. Atitudinea beneficiarilor din grupul țintă al proiectului diferă de la mediu la mediu. În urban, aceștia consideră că li se cuvine, vor să terminăm mai repede, să le dăm diploma mai repede, ca niște elevi care nu mai au chef. În rural, sunt oameni mai așezați, dar și acolo e greu să îi păstrezi și să îi ții interesați. Acestea sunt problemele și o să tot fie problemele acestea. Indicatorii sunt mari, însă pentru asta există parteneriate, pentru asta există o asumare a unui buget pe care poți să îl duci.”

De asemenea, relațiile de parteneriat sunt destul de greu de înțeles în România – relațiile de parteneriat în care partenerii își pun resursele laolaltă și își cheltuie banii, în care nu este neapărat o relație de subordonare.”

Recomandări pentru programele de incluziune derulate de către instituțiile publice sau organizații guvernamentale



E.J., specialist asistență socială: „Până la partea de incluziune socială – și acum fac trimitere la Piramida lui Maslow a nevoilor – dacă nu treci de nevoile elementare, locuință, casă, hrană, dacă

acestea nu sunt satisfăcute la un prag minim de decență, nu treci mai departe. Niciodată! Până să se ajungă la integrarea socio-profesională a unei persoane, trebuie să se lucreze la alte paliere, pe alte aspecte: aceasta trebuie să aibă din ce trăi, trebuie să aibă un loc unde să stea. Sunt situații în care aceste nevoi de bază nu pot fi asigurate: tinere care părăsesc sistemul de protecție a copilului, femei supuse violenței domestice, femei nevoite să își părăsească domiciliul din diferite motive, mame singure; astfel de femei pur și simplu trebuie să o ia de la zero, ele nu pot intra pe piața muncii dacă nu își pot asigura mai întâi aceste nevoi de bază. Sunt situații în care, chiar dacă își găsesc un loc de muncă, astfel de femei capătă salarii prea mici pentru a putea fi independente și pentru a putea vorbi de incluziune. În astfel de situații, astfel de persoane pot claca, pot ceda, la un moment dat. Când ai unul sau două joburi foarte solicitante care nu îți asigură condiții pentru un trai decent, intervine un surmenaj fizic și psihic care te epuizează; astfel de soluții nu asigură o integrare reală a acestor persoane.”



B.Q., manager de proiecte de incluziune, fonduri europene: „Ce s-ar putea îmbunătăți la ghiduri? Măcar să rămână aceleași reguli pe toată durata de derulare a proiectului. Și, poate, să propună niște măsuri mai aplicabile și să schimbe un pic dinamica jocului, pentru că oamenii, în special cei din rural, s-au obișnuit cu serviciile oferite.”



B.T., implementare proiecte de incluziune, fonduri europene: „În principiu, ar fi niște recomandări către întregul sistem care, din punctul meu de vedere, pare să se îngreuneze pe zi ce trece. Și aici mă refer la ghiduri, la instrucțiuni, la tot ceea ce reglementează activitatea în zona de implementare a fondurilor europene. Într-adevăr, sunt niște mecanisme de control de care avem nevoie, dar cred că ar fi bună o simplificare pentru că deja echipele de implementare mi se pare că se luptă mai mult cu implementarea și cu corelarea la toate cerințele care devin din ce în ce mai exagerate, decât cu lucruri mai importante, cum ar fi activitățile propriu-zise. Cel puțin pentru noi era destul de anevoios să rupem cu toată nebulia asta cu rambursările, cu răspunsuri la cereri de clarificare; este mult de dus, de tras, de făcut hârtii, corelări; și rapoartele de activitate: îți ia o zi numai să-ți faci rapoartele de activitate. E chiar inutil, poți face lucruri mult mai bune în timpul respectiv. E cumva de înțeles, pentru că și cei care monitorizează au procedurile lor; dar uneori mi se pare că ne certăm unii cu alții în loc să colaborăm și să ducem la capăt un proiect, să nu fie o absorbție a unor bani doar de dragul absorbției. E o foarte mare bătaie de cap, în curând nu știu cum își vor mai desfășura activitatea, în condițiile în care numai partea asta administrativă, de hârțogăraie, îți ocupă foarte mult timp. Tu chiar vrei să faci ceva, să integrezi niște oameni, să le dai niște oportunități. Sper ca lucrurile să se simplifice, pentru că altfel va fi o implozie la nivelul întregului sistem.”

Recomandări pentru programele organizaționale de diversitate, retenție și creare a unui echilibru între carieră și viața de familie

B.D., sociolog: „Comaniile și-ar putea dezvolta politici prin care, la un anumit număr de angajați cu copii mici să înființeze grădinițe.”

CAPITOLUL IV. GHID DE BUNE PRACTICI PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII ȘI INCLUZIUNEA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII

La nivel internațional s-au remarcat inițiative și politici publice duse de importanța pe care organizațiile internaționale, precum Uniunea Europeană sau Organizația Internațională a Muncii, o acordă acestei problematice, demonstrată de numărul mare de instrumente juridice care se referă la egalitatea de gen. Ele prezintă ca fiind obligatorii principiile conform cărora munca decentă este un factor de producție și faptul că discriminarea pe piața forței de muncă și în angajare trebuie eliminate atât pentru a genera o rată mai mare a productivității, cât și pentru a permite bărbaților și femeilor să se bucure de drepturi egale la locul de muncă.

POLITICI ȘI PROGRAME NAȚIONALE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII

În spațiile democratizate egalitatea de gen este un drept fundamental și un element economic important pentru că presupune utilizarea capitalului uman al unei țări în mod eficient. Aceasta aduce beneficii (mai mult sau mai puțin imediate) evidente atât pentru femei, cât și pentru familii, comunitate și economia națională. Deși de foarte multe ori sunt subliniate diferențele existente între echitate și eficiență, precum și între aspectele economice și cele sociale, există dovezi că politicile de ocupare echitabile se află în strânsă legătură cu eficiența economică. Astfel că, separarea aspectelor economice de cele sociale are multe efecte negative asupra femeilor în adoptarea politicilor, problemele acestora fiind deseori restrânse la o politică socială sub-prioritară și sub-finanțată (nu există un sistem paritar de reprezentare a intereselor și de distribuire a resurselor). Acest mod de gândire și de comportare duce implicit la ideea că femeile nu sunt agenți economici dinamici, independenți, care să se poată autoafirma, ci mai degrabă, receptori pasivi care au nevoie de asistență, ce apar în poziții victimizate. Separarea economicului de social poate conduce cu ușurință la percepția că egalitatea de gen este un lux pe care și-l permit doar economiile dezvoltate sau chiar că promovarea egalității de șanse poate fi contra-productivă din cauza costurilor pe care le generează pe termen scurt.

Analizele arată din ce în ce mai mult că **egalitatea de gen nu reprezintă un scop în sine, ci și un mijloc cheie de realizare a obiectivelor mai largi de dezvoltare**, de la reducerea sărăciei, creșterea productivității și producția cumulată, fertilitate redusă, mortalitate infantilă mai mică și reducerea exploatării prin muncă a copiilor, până la o mai bună luare a deciziilor și o mai mare putere de negociere pentru femei în cadrul gospodăriilor. Fie direct, fie indirect, toți acești factori contribuie la creștere economică. În mod similar, inegalitatea de gen poate să frâneze în mod semnificativ creșterea economică, unele dintre statele cu cele mai ridicate niveluri de inegalitate fiind adeseori acelea care au cele mai scăzute venituri pe cap de locuitor.

Egalitatea de gen recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

Realitatea cotidiană ne arată că în interacțiunile de la locul de muncă cu persoane diferite de noi, în baza credințelor și opiniilor stereotipale avem comportamente inadecvate ce ne pot face să avem judecăți de valoare greșite, luarea de decizii discriminatorii, fără a lua în considerare trăsăturile și calitățile individuale, particulare. În literatura de specialitate acest comportament poartă numele de **coeficient de adversitate**. Dacă se întâmplă ca persoana respectivă să facă parte și dintr-un grup vulnerabil, dezavantajat, atunci situația devine și mai complexă. Cercetările din domeniul egalității de gen subliniază faptul că așteptările stereotipale negative de la un anumit grup de persoane pot influența încrederea în sine și performanța membrilor respectivului grup.

„Ca indivizi care trăiesc într-o lume socială, procesăm zilnic informație de natură socială. De la culoarea pielii celorlalți până la trăsăturile feței, de la preferințele vestimentare până la opiniile politice, navigăm prin nenumărate informații sociale, le organizăm și le dăm sens. Deși putem fi foarte rapizi și eficienți în modul nostru de procesare a datelor, cercetătorii din domeniul psihologiei au demonstrat că facem frecvent greșeli și promovăm inadvertențe prin modul nostru de gândire despre ceilalți oameni și despre lumea noastră socială.” (Blaine, 2008, p. 15)

În ciuda ratei crescute a participării femeilor la segmentul social al forței de muncă și a creșterii nivelului lor educațional, ele continuă să fie obiectul unor importante discriminări, care împiedică participarea egală a acestora pe piața muncii (conservarea statutului de victimă și mai puțin emancipare și autoafirmare). Femeile, în general, se confruntă cu o rată ridicată a șomajului, în special șomajul pe termen lung, sunt slab reprezentate în pozițiile de luare a deciziilor (atât în mediul privat, cât și în instituții publice sau politice), sunt încadrate preponderent în forme informale de muncă, cu o remunerație inferioară celei masculine și încearcă să concilieze viața profesională cu cea de familie/privată, în condițiile deținerii de multiple roluri în instanțele familiale, sociale și profesionale (dubla zi de muncă – invizibilitatea muncii casnice). În plus, se observă recunoașterea, într-o mică măsură, a competențelor profesionale ale femeilor, segregarea orizontală și verticală de gen în muncă și insecuritatea muncii pentru femei.

În ultimele decenii se observă o creștere a participării femeilor pe piața muncii și în cadrul structurilor economice de luare a deciziilor. Modificările structurale și operaționale survenite pe piața muncii au modificat, în mod semnificativ, atât rolul social al sexelor, cât și modul de participare a acestora la viața privată și la viața de familie. Concilierea (sau echilibrarea) vieții profesionale cu cea de familie (work-life balance, așa cum a fost numit la nivel internațional) se referă la o temă care depășește mult limitele înguste de organizare a timpului la nivel individual și este legată de nivelurile de ocupare, fertilitate, relațiile de familie și calitatea vieții (Mouriki, 2006, p. 5). Conform datelor de cercetare din studiul internațional realizat în 24 de țări, se observă

o dificultate în concilierea vieții profesionale cu viața de familie a lucrătorilor, afectând în mod negativ, atât sectorul de sănătate, cât și relațiile interpersonale ale acestora (Bari Focus, 2006).

Pentru a putea înțelege de ce e atât de dezbătută problematica inegalității de gen pe piața muncii, în cele ce urmează vom prezenta câteva din principalele obstacole pe care le întâlnesc femeile în încercarea lor de a se integra pe piața muncii (AJOFM). Astfel, statisticile arată că **sărăcia este tot mai mult feminizată**. Ratele sărăciei sunt calculate în funcție de venituri și au de obicei ca sursă anchetele desfășurate asupra gospodăriilor. Astfel de statistici sunt greu de defalcat în funcție de sex și de aceea nu sunt utile în înțelegerea dimensiunilor de gen ale sărăciei. Cu toate acestea, dovezile care există sugerează că femeile reprezintă un procentaj mai mare din numărul săracilor la nivel mondial.

Totodată, chiar dacă ratele de participare a femeilor pe piața forței de muncă au crescut în ultimele decenii, rămân încă în urma ratelor de ocupare a bărbaților. Cele mai mici decalaje sunt de 82 de femei la 100 de bărbați în cele mai multe dintre statele dezvoltate, cele mai mari decalaje înregistrându-se în Asia de Sud cu 42 de femei ocupate la 100 de bărbați pe piața muncii, Orientul Mijlociu și Nordul Africii cu 37 de femei la 100 de bărbați.

Una dintre formele cele mai persistente de discriminare întâlnite **în întreaga lume e reprezentată de diferențele salariale și de venit adânci dintre bărbați și femei**. Potrivit Comisiei Europene, în cazul căreia datele privind diferențele salariale sunt sigure, diferențele de remunerare între bărbați și femei în Uniunea Europeană au rămas practic neschimbate la 15 % în ultimii ani și s-au micșorat doar cu un punct procentual din 2000. Nu numai că diferențele salariale sunt specifice ocupațiilor cu o calificare slabă, în cazul cărora se înregistrează cele mai mari diferențe, dar pot fi întâlnite și în cazul locurilor de muncă cu o calificare ridicată, precum contabilitatea sau programarea informatică. În ciuda convingerilor cunoscute și făcute populare, calificările educaționale mai reduse și participarea intermitentă pe piața forței de muncă a femeilor nu sunt principalul motiv pentru diferențele salariale între femei și bărbați, așa cum ne-am fi așteptat. Alți factori, precum segregarea profesională, sisteme de clasificare a locurilor de muncă, structurile de remunerare pârtoare și negocierea colectivă slabă sunt contribuitori importanți la plata inegală de pe piața muncii.

Un alt factor ce reprezintă un obstacol în calea incluziunii femeilor pe piața muncii e **segregarea și segmentarea profesională**, comună pe toate piețele forței de muncă din lume. Astfel, aproape jumătate din totalul lucrătorilor de pe glob au ocupații în care cel puțin 80 % dintre lucrători sunt de același sex. Acest lucru determină costuri semnificative, piețe rigide ale forței de muncă, diferențe salariale mai mari între bărbați și femei, sub-utilizarea forței de muncă a femeilor, niveluri scăzute de producție, rate ale sărăciei ridicate în rândul familiilor monoparentale, dar nu numai. La limita superioară a pieței forței de muncă, există mai puține femei în posturi de conducere și este mai puțin probabil ca femeile să ocupe poziții care necesită știință și tehnologie. La limita inferioară a pieței forței de muncă, femeile alcătuiesc majoritatea celor cu un nivel scăzut de calificare, având ocupații prost plătite, inclusiv munca domestică, munca la domiciliu, munca agricolă și cea din sectorul serviciilor. Deși datele disponibile nu sunt complete acestea sugerează totuși că femeile constituie 80% sau mai mult dintre lucrătorii la domiciliu, unul dintre segmentele cele mai vulnerabile și mai puțin protejate de pe piața forței de muncă.

Nu în ultimul rând, **femeile se confruntă adesea cu obstacole mai mari în calea demarării unei afaceri din cauza accesului limitat la formare antreprenorială și capital**, precum și ca urmare a lipsei de îndrumare și a lipsei conectării lor la rețele profesionale (poate fi datorat și accesului scăzut a anumitor grupuri de femei la servicii educaționale). Afacerile femeilor sunt mai mici decât cele ale bărbaților pentru aceleași motive ce țin de accesul limitat la resurse de producție, informații. Saturarea pieței și productivitatea scăzută determină rate de eșec ridicate ale micro-întreprinderilor conduse de femei, îndeosebi în întreprinderile care utilizează numai meseriile tradiționale ale femeilor, precum gătitul, cusutul, coafura (în special zona serviciilor considerate meserii feminizate).

Mai sus am putut observa că există o serie de prejudecăți, credințe, stereotipuri care îngreunează accesul femeilor pe piața muncii. Acest lucru, însă, nu face ca pe piața muncii să nu existe exemple de bune practici în care femeile își pot pune în valoare competențele și calitățile profesionale. Astfel, studii realizate de organizații dintre cele mai diverse au analizat relația dintre performanța financiară corporatistă și prezența femeilor în roluri de top management. Concluzia nedisputată este că a avea mai multe femei la nivelul ierarhic cel mai înalt îmbunătățește performanța financiară (*Ernst&Young, Groundbreakers. Using the Strength of Women to Rebuild the World Economy*). Totodată, dintr-un număr de 101 companii mari din Europa, America și Asia, provenind din industrii diferite și care au fost implicate în cercetare, companiile cu trei sau mai multe femei în poziții de top management au avut rezultate mai bune decât companiile fără femei în astfel de poziții în cazul a 9 criterii de excelență: leadership, viziune, responsabilitate, coordonare și control, inovație, orientare externă, capacitate, motivație, mediu de lucru și valori (McKinsey & Company).

De-a lungul ultimilor ani, în România au fost derulate mai multe programe și pachete de politici publice ce au avut rolul de a facilita accesul grupurilor vulnerabile pe piața muncii, inclusiv a femeilor, din dorința de a reduce riscul sărăciei, pentru asigurarea unui trai decent prin încurajarea investitorilor de a selecta personal din rândul grupurilor mai sus menționate și, totodată, pentru a stimula per ansamblu economia și consumul.

Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 a avut rolul de a orienta politica națională de dezvoltare și de a stimula dezvoltarea socio-economică a României în conformitate cu prioritățile comunitare de dezvoltare și politica de coeziune a Uniunii Europene. Printre *prioritățile naționale de dezvoltare* în perioada 2007-2013 documentul a stabilit dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și incluziunii sociale și întărirea capacității administrative. Obiectivul strategic general al acestei priorități l-a reprezentat dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității acestuia pe piața muncii, prin asigurarea oportunităților egale de învățare pe tot parcursul vieții și dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și inclusive care să conducă, până în 2015, la integrarea durabilă pe piața muncii a 900.000 persoane. La nivel național, pentru alinierea la Strategia Europeană de Ocupare și implementarea Memorandumului Comun pentru Incluziunea Socială au fost asumate: Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2004-2010, Planul Național de Acțiune pentru Ocupare 2006, Planul Strategic privind Incluziunea Socială și Raportul Național Strategic pentru Protecție Socială și Incluziune Socială, Planul Național de Dezvoltare și Cadrul Strategic Național de Referință 2007- 2013 – Programul Operațional Sectorial „Dezvoltarea Resurselor Umane” (POS DRU).

Planul Național Anti-Sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale prevede obiectivele strategice pe termen mediu/lung, într-un orizont de timp de 10 ani: 2002 – 2012 și a stabilit drept obiectiv crearea unei societăți prospere, activă economic, social și politic, cu un nivel ridicat de responsabilitate colectivă și individuală, coezivă social, cu un nivel ridicat de oportunități pentru toți. Incluziunea socială a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, facilitarea accesului lor pe piața muncii și promovarea unei societăți inclusive, prin care să se asigure bunăstarea tuturor cetățenilor săi, reprezintă un obiectiv specific al intervenției Fondului Social European în România.

Strategia națională de dezvoltare a serviciilor sociale și Planul de Acțiune 2006-2013 (HG nr.1.826/20058) a urmărit să promoveze consolidarea coeziunii sociale prin stimularea solidarității în cadrul comunităților față de categoriile cele mai vulnerabile ale populației, în conformitate și cu Recomandarea Consiliului European 92/441/CEE privind criteriile comune referitoare la resurse și prestațiile sistemelor de protecție socială.

BUNE PRACTICI PENTRU DIVERSITATEA ȘI COMBATAREA DISCRIMINĂRII LA LOCUL DE MUNCĂ

Având în vedere situațiile de inegalitate întâlnite fie la angajare, fie la locul de muncă, mai jos redăm câteva măsuri prin care angajatorii pot dezvolta linii foarte clare pentru a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați. Prima din ele face referire la evitarea discriminării în procesul de selecție (ANOFM). Acesta este decisiv pentru a atinge un nivel ridicat de paritate, distribuție egală între femei și bărbați în ocuparea unui loc de muncă deoarece implică bariera cea mai accesibilă în calea ocupării de către o femeie a unui loc de muncă.

Acțiunile care descriu cele mai bune practici în procesele de selecție care să asigure egalitatea de șanse sunt:

- Lărgirea și varierea metodelor de recrutare prin utilizarea unor rețele mai largi pentru identificarea candidaților femei pentru unloc de muncă (atât surse tradiționale, cât și contactul personal);
- **Colaborarea cu organizațiile care promovează progresul femeii** la locul de muncă, acestea putând fi eventuale piețe de desfacere cu forță de muncă feminine;
- **Nediscriminarea în evaluarea candidaților** și considerarea candidaților femei care aplică pentru o anumită poziție ca pe o oportunitate de a promova diversitatea în cadrul companiei. E recomandat ca din echipa de recrutare și selecție să facă parte și femei. Pentru promovarea diversității este important ca fiecare organizație să adopte prevederi interne privind discriminarea și angajamentul față de promovarea diversității;
- **Evaluarea candidaților și a candidatelor pe baza unor criterii clare și obiective** (aceleași grilă de evaluare și pentru femei și pentru bărbați), astfel că fiecare persoană trebuie evaluată conform criteriilor (clare, obiective și profesionale) stabilite la locul de muncă, indiferent de modul în care a ajuns la formarea sa profesională.

Diversitatea în rândul companiilor aduce beneficii nu doar pentru angajații care astfel pot fi integrați în organizație, ci și pentru companie în general. Astfel, anterior declanșării crizei economice, în anul 2005, o cercetare inițiată de Comisia Europeană, la care participaseră 800 de companii, sublinia faptul că 83% dintre cele care adoptaseră politici privind diversitatea susțineau ca acestea sunt valoroase din punct de vedere al business-ului, în sensul în care îți permit să recrutezi dintr-o plajă mai largă de potențiali angajați, poți păstra angajați foarte buni mai mult timp și îți poți îmbunătăți imaginea și relația cu comunitatea. În 2008, studiul din 2005 a fost reluat la nivel european, incluzând, de această dată, și noile state membre. Noua cercetare, la care au participat 335 de companii, arată că multe dintre concluziile anului 2005 se mențin valide, apărând, însă, și schimbări majore: a crescut foarte mult procentul companiilor care conectează promovarea diversității cu creșterea nivelului de inovație, de la 26% în 2005 la 63% în 2008, inovația fiind, la rândul său, una dintre condițiile importante pentru productivitate (Comisia Europeană, 2008).

Compania franceză AXA. A introdus CV-ul anonim, un instrument util în prevenirea discriminării. Acest tip de CV este, de fapt, un CV normal, care însă nu conține elemente, precum nume și prenume, adresă, sex, vârstă, naționalitate și fotografie. În anul 2006, un amendament la legea privind egalitatea șanselor a fost votat, reglementând obligația utilizării CV-ului anonim de către companiile cu peste 50 de angajați. Abia în anul 2009, însă, legea începe să producă efecte, modelul fiind pilotat în 49 de companii, în mod voluntar, timp de 6 luni. Mai multe companii mari, precum AXA, utilizează deja de câțiva ani acest instrument de recrutare și, după analiza rezultatelor aplicării sale, au descoperit că numărul de persoane de origine străină, femei și persoane în vârstă a crescut.

Pe lângă construirea unui model de selecție obiectiv și echitabil, e nevoie de crearea unei culturi care acceptă și sprijină recrutarea femeilor. Astfel, e necesar să fie stabilite niște politici care să promoveze accesul femeilor la un loc de muncă, acest lucru ducând la formarea unei culturi organizaționale de sprijinire a egalității de gen și de recunoaștere a plusului de valoare pe care îl aduce diversitatea. Pentru a se ajunge în această situație e nevoie ca toți membrii organizației începând cu managerii și angajații să beneficieze de o formare specifică pe teme privind egalitatea de șanse.

» În SUA, țara cu cele mai complexe cercetări în domeniul comportamentului consumatorilor, multiple studii au indicat că firmele orientate spre diversitate sunt mai aproape de nevoile piețelor, mai aproape de consumatori și, în consecință, au mai mult succes » (Spencer, 2005).

POZIȚIONAREA ORGANIZAȚIEI DIN PERSPECTIVA DIVERSITĂȚII ȘI A NON-DISCRIMINĂRII

Prin intermediul unor întrebări (Centrul de Resurse Juridice) compania își poate evalua situația la nivelul organizației:

1. Există deja în organizație o politică privind non-discriminarea și diversitatea? Dacă da, ce prevede aceasta? De menționat că o politică existentă numai pe hârtie nu produce efecte în realitate, și nici nu conduce către beneficiile estimate.
2. Există o procedură clară legată de gestionarea situațiilor de discriminare în organizație? Dacă da, care este aceasta?
3. Au existat plângeri legate de discriminare în cadrul organizației? Dacă da, care au fost acestea și cum au fost soluționate?
4. Cum este reprezentată diversitatea la nivelul populației din organizație? Cum reflectă compoziția organizației realitatea socială?
5. Câte femei și câți bărbați sunt angajați în cadrul companiei? Există diferențe semnificative privind posturile pe care le ocupă femeile și posturile pe care le ocupă bărbații?

EVALUAREA PERFORMANȚEI MANAGERILOR DIN PERSPECTIVA ÎNDEPLINIRII OBIECTIVELOR DIVERSITĂȚII

Organizații din SUA și Marea Britanie percep managementul diversității drept competență de management. În acest context, managerii sunt evaluați și prin prisma modului în care au adus la îndeplinire obiectivele legate de diversitate. În unele situații, bonusurile acordate managerilor sunt ajustate în raport cu aceste obiective; de exemplu, în cazul Johnson&Johnson din SUA, unde bonusul managerilor poate crește cu 10%-20% în cazul în care au obținut performanță în domeniul diversității. Starbucks a stabilit o serie de indicatori-cheie de performanță, care permit analiza nivelului de îndeplinire al obiectivelor stabilite în domeniul diversității.

Carta Diversității. În 2004, 30 de companii din Franța semnav **Carta Diversității**, un document care formaliza angajamentele acestora privind egalitatea și diversitatea la locul de muncă și în societate, promovând nediscriminarea în ocupare, formare și în promovarea grupurilor dezavantajate și reflectând, astfel, diversitatea socială la nivelul resurselor umane proprii. Între companiile care au contribuit la textul Cartei s-au numărat și Axa, L'Oréal și Sodexo. În 2010, 2800 de companii semnaseră, iar documentul a servit drept exemplu și pentru inițiative similare în Germania, Belgia, Spania și Italia. Deși lansată cu scopul de a face cunoscut un angajament declarativ al companiilor francezești pentru diversitate, Carta solicită mai mult decât atât, condiționând în prezent, statutul de membru de activitatea practică în domeniu: orice organizație care, pe o perioadă de doi ani, nu comunică acțiunile proprii în domeniul diversității nerăspunzând la chestionarul Bilan Diversite este retrasă de pe lista semnatarilor.

L'Oréal. Modelul propus a fost realizat sub forma unui model matricial, care permite combinarea a 6 criterii prioritare (naționalitate, origine etnică, promovare socială, gen, dizabilitate și vârstă) cu 7 zone de acțiune (recrutare și integrare, formare, managementul carierei, management și incluziune, comunicare, acțiune cu privire la ecosistem, coordonarea politicilor). Este o abordare care acoperă criterii multiple, dar și domenii multiple, permițând diminuarea riscurilor discriminării. Diversitatea se regăsește în **Codul de etică al L'Oreal** tradus în 43 de limbi, inclusiv în limba română ce include prevederi referitoare la discriminare pe multiple criterii, hărțuire sexuală, și altele.

REDUCEREA DIFERENȚEI DE REMUNERARE

Subiectul remunerației egale pentru aceeași muncă realizată atât de bărbați, cât și de femei a fost pe agenda liderilor europeni. Astfel, în decembrie 2010, Consiliul de Miniștri pentru ocuparea forței de muncă și politică socială din UE a adoptat **Concluziile privind combaterea inegalităților salariale între femei și bărbați**, subliniind necesitatea ca statele membre să adopte sau să aplice măsuri de abordare a întregii game de cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați și să coordoneze acțiunile tuturor actorilor cheie relevanți, în special ale partenerilor sociali, cu scopul de a reduce inegalitățile financiare și pentru creșterea echității sociale.

Totodată, trebuie menționat faptul că reducerea diferenței de remunerare constituie o prioritate și pentru partenerii sociali europeni, astfel că în 2005 au adoptat un cadru de acțiuni pentru egalitatea dintre femei și bărbați. Raportul final din 2009 privind punerea sa în aplicare indică faptul că partenerii sociali de la nivel național se folosesc de o varietate de mijloace pentru promovarea egalității de remunerare, cum ar fi: activitățile de creștere a gradului de conștientizare, măsurile de formare profesională, realizarea de studii, statistici, instrumentede comparare a salariilor, negocierea contractelor colective, precum și implicarea în comisiile consultative naționale care se ocupă de egalitatea de remunerare. Pe lângă acestea documentul mai stipulează faptul că pentru o incluziune reală a femeilor pe piața muncii companiile trebuie să înțeleagă interdependența dintre politicile de remunerare și de angajare, clasificarea și promovarea profesională și că discriminarea în remunerare pe criterii de sex nu poate fi eradicată până când nu va dispărea aceeași segmentare profesională.

Acțiunile care duc la eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt benefice atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, făcând astfel ca egalitatea între femei și bărbați să fie vitală pentru crearea unor locuri de muncă de calitate. Introducerea unei perspective privind egalitatea de șanse între femei și bărbați poate ajuta întreprinderile:

- ✓ să recruteze și să păstreze cei mai buni angajați;
- ✓ să creeze un mediu de lucru pozitiv și să câștige încrederea angajaților;
- ✓ să utilizeze cât mai bine resursele umane și să îmbunătățească productivitatea și competitivitatea;
- ✓ să aibă o imagine publică mai bună și o valoare mai mare a acțiunilor, precum și o vastă bază de clienți mai satisfăcuți.

ASIGURAREA INCLUZIUNII PE PIAȚA MUNCII PENTRU FEMEI

Planul Național de egalitate în cadrul companiei adoptat în Spania la începutul anului 2007 prin intermediul unui act legislativ. Mai exact, este vorba despre Legea Organică 3/2007 privind egalitatea efectivă între femei și bărbați. Una din principalele noutăți ale Legii constă în prevenirea comportamentului discriminatoriu și în previzionarea unor politici active pentru ca principiul egalității să devină eficient. De menționat e faptul că legea acordă o atenție deosebită inegalităților din domeniul specific al relațiilor de muncă. Noutatea acestei legi e aceea că prin adoptarea unor măsuri specifice în domeniul egalității în cadrul companiilor se încearcă promovarea și plasarea lor în cadrul unei negocieri colective, astfel încât părțile să convină asupra conținutului (win to win). Totodată, se recunoaște dreptul unei persoane de a concilia viața personală cu cea profesională (adaptarea la nevoile sociale curente), fiind reglementate medii specifice de acțiune cum ar fi promovarea, accesul la un loc de muncă, problema hărțuirii sexuale la locul de muncă (sunt incriminate comportamente și atitudini care până în acel moment nu cădeau clar sub incidența legii).

Cu toate că legea nu obligă angajatorii să promoveze măsuri de egalitate în acordurile de negociere colectivă, aceasta prevede că părțile care negociază acordul colectiv sunt obligate să negocieze în temeiul principiului bunei-credințe (ea lasă totuși loc interpretărilor). Aceasta presupune imposibilitatea unei părți de a respinge dinainte orice măsură care vizează promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și care face obiectul discuțiilor în cadrul procesului de negociere (se încurajează pozițiile de egalitate în raporturile anjator-angajat în cadrul companiilor). Prin urmare, măsurile menționate ar trebui să fie dezbătute și discutate în scopul de a ajunge la un acord și, prin urmare, să fie incluse în contractul de negociere colectivă. Oricare ar fi situația, dacă procesul de negociere în cadrul acordului de negociere colectivă este finalizat fără ca părțile să ajungă la un acord privind egalitatea de șanse, companiile nu sunt exonerate de obligația de a adopta măsuri menite a evita orice fel de discriminare între femei și bărbați.

Deși Planul de egalitate prevede ca acele **companii care au mai mult de 250 de angajați au obligația de a negocia măsurile ce promovează egalitatea între femei și bărbați**, toate companiile recurg la acest instrument deoarece contractele de negociere colectivă la nivel de ramură sau la un nivel managerial superior pot impune obligația de a elabora un Plan de egalitate și pentru companii cu personal mai puțin.

Eticheta Egalitate Diversitate dezvoltată de Belgia propune organizațiilor interesate să intervină în 11 zone de acțiune, conectate cu managementul organizației, după cum urmează:

Cultura organizațională prodiversitate: 3 zone de acțiune

- ✓ Formalizarea și comunicarea, în interior și în exterior, a angajamentului organizației pentru promovarea diversității și pentru lupta împotriva discriminării;
- ✓ Informarea angajaților în legătură cu politica organizației privind diversitatea;
- ✓ Implementarea unui program de sensibilizare a angajaților în legătură cu diversitatea și non-discriminarea.

Managementul resurselor umane prodiversitate: 6 zone de acțiune

- ✓ Elaborarea unei proceduri de selecție de personal care favorizează diversitatea;
- ✓ Dezvoltarea unor procedee de integrare adaptate noilor angajați;
- ✓ Formare: asigurarea unui acces echitabil pentru toți angajații;
- ✓ Mobilitate internă: garantarea aceleiași acces la mobilitate internă tuturor angajaților, în funcție de calitățile lor profesionale și de motivația lor;
- ✓ Adaptarea condițiilor de lucru în funcție de diverse grupuri-țintă, pentru a le permite să își desfășoare munca în cele mai bune condiții posibile;
- ✓ Analiza demisiilor și a concedierilor și a cauzelor acestora.

Egalitatea de gen: 2 zone de acțiune

- ✓ Asigurarea egalității privind plata și promovarea;
- ✓ Susținerea echilibrului între viața privată și viața profesională prin adaptarea condițiilor de lucru.

Beneficiile pe care managementul diversității îl poate aduce pentru companii (Aninoșanu, 2008):

- ✓ „Angajații care au caracteristici diferite (etnie, sex, limbă, confesiune etc.) aduc perspective și informații diverse privind segmentul de piață al organizației, iar acest fapt poate spori vânzările și profitul;
- ✓ Eterogenitatea echipelor de muncă promovează creativitatea în toate procesele din organizație; grupurile cu membri care au culturi diferite aduc idei și perspective noi asupra sarcinilor de muncă, fapt care conduce spre soluții creative;
- ✓ Organizațiile care sporesc diversitatea angajaților au costuri mai mici de training, costuri reduse asociate cu disputele legale, costuri mai mici pentru relocarea angajaților;
- ✓ Companiile care au o bună reputație privind managementul diversității vor atrage candidați foarte valoroși;
- ✓ Angajații care au culturi diferite pot genera soluții mai bune la diversele probleme ale organizației;
- ✓ Diversitatea angajaților conduce către o standardizare mai redusă și către o mai mare flexibilitate a politicilor organizației;
- ✓ Mai multe studii care au analizat diversitatea privind genul top managerilor au observat că un număr mai mare de femei manager se asociază cu o performanță mai mare a organizației.”

Ce beneficii au obținut companiile care au promovat managementul diversității?

Comisia Europeană a redactat un studiu realizat în anul 2003 ce analizează costurile și beneficiile diversității, arătând astfel că acele companii care implementează politici de promovare a diversității la locul de muncă câștigă beneficii importante, care le consolidează competitivitatea pe termen lung și uneori aduc îmbunătățiri ale performanței pe termen scurt și mediu.

- ✓ Consolidarea valorilor culturale la nivelul organizației;
- ✓ Îmbunătățirea reputației corporatiste;
- ✓ Ajutor în atragerea și păstrarea angajaților foarte talentați;
- ✓ Îmbunătățirea motivației și a eficienței personalului existent;
- ✓ Creșterea gradului de inovație și creativitate printre angajați;
- ✓ Servicii mai bune, clienți mai mulțumiți;
- ✓ Contribuție la depășirea inconvenientelor produse de deficitul de forță de muncă;
- ✓ Migrația redusă a forței de muncă;
- ✓ Rate de absenteism mai scăzute;
- ✓ Îmbunătățirea accesului la noi segmente de piață;
- ✓ Evitarea costurilor asociate cu procesele în instanță;
- ✓ Îmbunătățirea capacității globale de management.

Dincolo de idealuri și obiective etice în viața cotidiană, participarea femeilor la activitatea economică este esențială, nu numai pentru motive de echitate, ci ca un element strategic. E nevoie ca statele, companiile, instituțiile publice care nu reușesc să angreneze în activitatea lor de zi cu zi talentul a jumătate din populația lor fac o alocare ineficientă a resurselor, cresc inegalitățile și promovează un sistem segregacionist ce nu poate duce la competitivitate și creștere economică.

Nu în cele din urmă, pentru garantarea progresului în atingerea obiectivului egalității de șanse îl constituie promovarea bunelor practici. Modelele propuse spre analiză în rândurile de mai sus, metodele și mijloacele de promovare a managementului diversității în câmpul muncii, prezentarea instrumentelor operaționale de bază pentru generarea unei schimbări culturale reale într-o societate care dorește să atingă obiectivul egalității de gen, constituie o practică ce poate fi aplicată cu succes și în comunități, state, companii ce doresc să evolueze spre un grad mai mare de egalitate de șanse între femei și bărbați.

CONFLICTUL DINTRE MUNCĂ ȘI FAMILIE. BUNE PRACTICI PENTRU INCLUZIUNEA FEMEILOR

Citându-i pe J.H. Greenhaus și N.J. Beutell, Daniela Buliga și Maria Turliuc definesc conflictul muncă – familie drept o „formă de conflict între roluri, în cadrul căreia exigențele specifice rolului profesional și celui familial sunt incompatibile în anumite privințe, participarea în cadrul rolului profesional (familial) fiind îngreunată de participarea în cadrul rolului familial (profesional).” „Definiția evidențiază natura bidirecțională a conflictului: familia poate să interfereze cu munca (conflict familie – muncă) sau munca poate să interfereze cu familia (conflict muncă – familie).” (Buliga și Turliuc 2014, 141)

Conform literaturii de specialitate, acest conflict capătă trei dimensiuni, temporală, psihologică și comportamentală. Conflictul temporal „poate să apară atunci când timpul petrecut în cadrul unui rol limitează timpul de implicare în celălalt domeniu”. Conflictul psihologic „apare atunci când preocuparea față de solicitările pe care le impune un rol interferează cu abilitatea de a îndeplini în mod eficient celălalt rol, în general acest tip de conflict caracterizându-se prin transferul emoțiilor negative dintr-un domeniu în celălalt”. În sfârșit, conflictul comportamental „presupune afișarea unor comportamente specifice unui domeniu, care nu corespund comportamentelor dezirabile în cadrul celuilalt domeniu”. (*Ibidem*)

Conflictul muncă – familie, remarcă Buliga și Turliuc, „constituie una dintre principalele surse de stres la angajații din diferite domenii de activitate.” (*Ibidem*) Pentru acest tip de conflict, autoarele recomandă următoarele soluții:

- ✓ politici organizaționale deschise față de nevoile familiilor, față de obligațiile familiale ale angajaților căsătoriți;
- ✓ sesiuni de training și coaching care să le ofere suport angajaților „în vederea gestionării eficiente a stresului generat de solicitările profesionale și familiale și promovării sănătății ocupaționale”. (*Idem*, 151).

În cele ce urmează, prezentăm mai pe larg câteva dintre principalele politici și programe organizaționale de combatere a excluziunii și încurajare a incluziunii reunite sub termenul de management al diversității.

Diversitatea la locul de muncă presupune:

- » **Eterogenitatea unui grup sau a unei organizații ce implică incluziunea persoanelor cu caracteristici sau experiențe diferite, precum etnia, naționalitatea, genul, vârsta, religia, dizabilitatea fizică, orientarea sexuală sau statusul social. La nivelul unei organizații, diversitatea presupune nu doar incluziune numerică, ci și crearea unui climat organizațional în care persoane diferite să fie capabile să funcționeze în mod optim atât individual, cât și în echipă ori ca membri ai comunității.** »
- (Davie, 2005)

În mișcarea orientată către managementul diversității, explică Sharon Davie, se pot distinge două abordări: cea dintâi își propune să dezvolte politici și programe care să prevină riscurile create de atitudinile discriminatorii față de grupurile minoritare; cea de a doua, pornește de la premisa că acele caracteristici ce generează uneori atitudini discriminatorii – precum etnia, originea geografică, genul, statutul familial ori opțiunea religioasă – aduc cu sine tipare comportamentale, opinii, percepții, experiențe cu valoare culturală benefică pentru organizație și membrii acesteia. Prin politici și programe adecvate, din elemente generatoare de conflict, diferențele se pot converti în valoare culturală cu beneficii pentru organizație ca întreg și pentru membrii acesteia.

În evoluția practicilor privind diversitatea la locul de muncă se pot identifica mai multe tendințe. Dintre cele evidențiate de către Davie, mă voi referi la cele relevante și pentru problema incluziunii femeilor.

1 Diversitatea drept componentă a strategiei organizațiilor

Într-o măsură crescândă, diversitatea este considerată de către companii o dimensiune a „strategiei lor de afaceri – adică o componentă integrată în planul strategic al afacerii, inseparabilă de obiectivele organizației ca întreg.”

Această tendință a dat naștere următoarelor abordări în management:

- ✓ programe pentru eficientizarea comunicării între angajați;
- ✓ preocuparea pentru dezvoltarea de servicii pentru clienți din categorii tot mai diverse și cu nevoi tot mai diferite;
- ✓ deschidere față de comunitățile din proximitate și dezvoltarea de relații cu acestea;
- ✓ leadership competent și vizionar, capabil să genereze schimbare în interiorul organizațiilor și în relațiile de afaceri internaționale cu scopul de a promova diversitatea.

2 Diversitatea și incluziunea - de la asimilare la remodelare

După cum constată Davie, „a devenit evident că recrutarea unui număr tot mai mare de angajați ‘diferiți’ față de norma reprezentată de bărbatul alb nu este suficientă pentru a crea o forță de lucru diversă care să fie stabilă și să funcționeze optim”. Prin urmare, dacă politicile tradiționale de discriminare pozitivă (*affirmative action*) abordau diversitatea prin asimilare, căutând să reducă diferențele la norma reprezentată de angajatul bărbat alb, politicile recente încearcă să remodeleze organizațiile „astfel încât acestea să fie suficient de flexibile pentru a face față diverselor nevoi” determinate de diferențele dintre angajați. Asimilarea, observă, Davie, s-a dovedit „un obiectiv greșit” al programelor de diversitate și combatere a discriminării.

Practici de management născute din ideea de remodelare a organizațiilor în scopul abordării diversității și excluziunii:

- Politici de încurajare a incluziunii femeilor și retenției tinerelor mame: suport pentru îngrijirea copiilor, programe în sprijinul familiilor, program de lucru flexibil, slujba part-time, lucrul la domiciliu, slujba partajată (practică apărută pe piața muncii din SUA în anii '70, ce implică partajarea unei slujbe între două persoane sau mai multe ce lucrează astfel încât să acopere o normă întreagă; practica reprezintă o formă de lucru flexibilă, de tipul slujbei part-time, ce permite femeilor să își dedice mai mult timp familiei).
- **Studii:** ca urmare a implementării unor astfel de politici, în anii '80 și '90 în companiile americane au fost constatate:
 - ✓ creșterea participării femeilor pe piața muncii;
 - ✓ creșterea participării pe piața muncii a tinerelor mame: peste 2/3 dintre copiii sub 6 ani aveau mame angajate;
 - ✓ 3/4 dintre femeile angajate se aflau în perioada de maternitate (25 – 44 ani) (studiu 1993);
 - ✓ beneficii economice aduse organizațiilor de către programele de incluziune a femeilor: scăderea fluctuației angajaților.

- Programe de sensibilizare și educare a angajaților în scopul creării unui climat organizațional care să încurajeze respectul față de ceilalți și să descurajeze discriminarea.
 - **Studii:** o cercetare realizată în anii '90 în rândul a 55 de companii mari din SUA arată că peste jumătate dintre acestea introduseseră la acea vreme traininguri privind diversitatea.

3

Diversitatea ca oportunitate pentru schimbare, învățare și inovare

În organizațiile moderne, diversitatea, diferențele de gen, etnie, origine, vârstă etc. nu mai sunt considerate excepții și riscuri ce trebuie evitate, ci realități firești ce pot aduce o plusvaloare companiilor. Diversitatea oferă organizațiilor valori, experiențe, tipare culturale ce pot stimula schimbarea, dialogul, capacitatea de relaționare cu comunități și parteneri sociali și de afaceri, capacitatea de adaptare pe piețele internaționale, capacitatea de învățare și inovare. Această tendință a valorizării diversității se alătură, astfel, mișcării ce promovează organizațiile care învață (learning organization).

„Cultivarea capacității de relaționare și învățare atât la nivel organizațional, cât și la nivel interpersonal – remarcă Davie - reprezintă obiectivul ultim al managementului diversității în companii.”

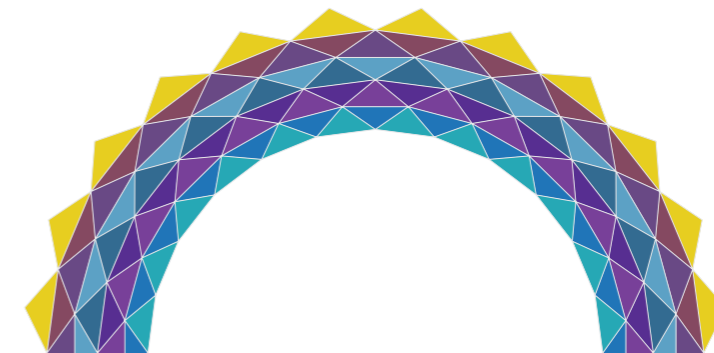
O bună ilustrare a modului în care o organizație înțelege să fructifice diversitatea este oferită de broșura companiei Xerox de prezentare a politicii sale de diversitate, *Ideii diferite, oameni diferiți, rezultate spectaculoase* (2003). Descriindu-se beneficiile programelor de incluziune și diversitate, se afirmă aici că organizația „va pune în valoare diferențele pentru a-și crea un avantaj competitiv, va promova un tip de leadership care să aprecieze unicitatea și va cultiva un climat care să permită diferitelor grupuri de lucru să funcționeze eficient și să-și îmbunătățească munca”.

După cum constată Davie, *„fie că elogiază diferențele dintre angajați, fie că răspund prejudecăților și tendințelor de abuz de putere la locul de muncă, programele de diversitate sunt într-o măsură tot mai mare integrate în politicile și practicile organizațiilor.”*

CONCLUZII

După cum am arătat în introducerea acestui studiu, încercarea de a explica fenomenul discriminării de gen nu doar prin barierele culturale (stereotipuri de gen), ci și prin contextul economic ne ajută să identificăm mai clar și posibilele locuri în care se poate interveni pentru combaterea excluziunii. Contextul economic local nu este tocmai favorabil investițiilor în capitalul uman. Pe de o parte, industriile tradiționale au devenit necompetitive ori și-au epuizat resursele naturale de care au depins, pierzând teren și generând șomaj. Pe de altă parte, noile industrii care creează locuri de muncă se pare că își stabilesc strategii de dezvoltare pe termen scurt, preferând să folosească drept avantaj competitiv pe piața comunitară sau globală prețul scăzut și nu calitatea forței de muncă locale. Acest lucru duce la o lipsă de interes pentru dezvoltarea de politici de resurse umane pe termen lung, în acord cu interesele de dezvoltare sustenabilă ale comunităților locale.

Cum am constatat, creșterea numărului de locuri de muncă în unele dintre noile industrii nu se convertește neapărat și într-un spor al calității locurilor de muncă. De asemenea, alte domenii de activitate ce generează un număr ridicat de locuri de muncă, precum industriile de externalizare a serviciilor sau cea de software, sunt asociate cu o rată ridicată a fluctuației la locul de muncă, cu un număr mare de tineri angajați care, abia formați, pleacă din țară, ori cu o lipsă a politicilor pentru încurajarea familiei. Aceste concluzii ne sugerează și propunerile de bune practici pentru combaterea discriminării și incluziunea femeilor pe piața muncii.



BIBLIOGRAFIE

AKERLOF, George A. și KRANTON, Rachel E. 2011: *Economia identității: Cum identitatea ne influențează munca, salariile și bunăstarea*, trad. Mihaela Sofonea, Ed. Publica, București;

ANINOȘANU Livia, Daniela Marțiș, Irina Sorescu 2008: *Cum promovăm managementul diversității în organizații*, CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate;

BARI FOCUS (pentru Rețeaua IRIS) 2006: *Cercetare pentru Lipsa de Echilibru între Viața profesională și cea personală, Munca multă «te mănâncă». Familie și Sănătate*, «Kathimerini», Atena;

BLAINE, B, 2008: *Understanding the Psychology of Diversity*, Sage Publications Ltd.

BULIGA, Daniela și TURLIUC, Maria Nicoleta 2014: *"Analiza cognițiilor muncă – familie: Construirea și validarea Chestionarului de evaluare a cognițiilor referitoare la conflictul muncă - familie"*, în Maria Nicoleta Turliuc (coord.), *Gen și diferențe de gen în studii empirice*, pp. 137-153, Institutul European, Iași;

COJOCARU, Bogdan 2013: *"Cum au ajuns țările cu mari bogății naturale mai sărace decât statele care le cumpără resursele"*, în *Ziarul Financiar*, 12 nov. 2013, <http://www.zf.ro/business-international/cum-au-ajuns-tarile-cu-mari-bogatii-naturale-mai-sarace-decat-statele-care-le-cumpara-resursele-11670799>, accesat ianuarie 2015;

COMISIA EUROPEANĂ, 2008: *Continuing the Diversity Journey. Business Practices, Perspectives and Benefits*.

DAGOT, Lionel 2007: *Experimente de psihologie organizațională: Optimizarea relațiilor la locul de muncă*, trad. Cezar Petrilă, Ed. Polirom, Iași;

DAVIE, Sharon L. 2005: *"Diversity"*, în *The Blackwell Encyclopedia of Management, Vol II, Business Ethics*, Blackwell Publishing, 141-8;

DICKINSON, Elizabeth 2010: *"Feminizarea economiei"*, în *Foreign Policy*, ed. rom., nr. 19, nov.-dec., 17;

DRONIC, Aliona 2014: *"Relația dintre rolul de gen tradițional și sănătate în rândul bărbaților tineri"*, în Maria Nicoleta Turliuc (coord.), *Gen și diferențe de gen în studii empirice*, pp. 181-193, Institutul European, Iași;

EUROPEAN COMMISSION, *Database on women and men in decision-making*, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1118_en.htm;

FRIEDMAN, Milton 1995 *Capitalism și libertate*, traducere de Delia Răzdolescu și George Potra, Editura Enciclopedică, București;

Ghidul privind egalitatea de gen în dezvoltarea politicilor de angajare realizat de ANOFM în cadrul proiectului POSDRU „Promovează femeia”;

GNEEZY, Uri și List, John 2014: *De ce? Motivațiile ascunse și economia misterioasă a vieții cotidiene*, Editura Publica, București;

GUTEK, Barbara A., PADDOCK, Layne și BAGGER, Jessica 2005: *"Women at Work"*, în *The Blackwell Encyclopedia of Management, Vol XI, Organizational Behavior*, Blackwell Publishing, 418-20;

HĂGĂRUȘ, Mihaela 2005: *"Modele de constituire a familiei"*, în Cornelia Mureșan (coord.), *Ancheta pilot "Generații și gen la Cluj". Diferențe de gen și intergeneraționale în comportamentul reproductiv și de parteneriat familial*, pp. 63-80, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca;

HĂGĂRUȘ, Paul-Teodor 2005 a: *"Distribuția sarcinilor domestice"*, în Cornelia Mureșan (coord.), *Ancheta pilot "Generații și gen la Cluj". Diferențe de gen și intergeneraționale în comportamentul reproductiv și de parteneriat familial*, pp. 81-104, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca;

HĂGĂRUȘ, Paul-Teodor 2005 b: *"Dilema muncă-familie"*, în Cornelia Mureșan (coord.), *Ancheta pilot "Generații și gen la Cluj". Diferențe de gen și intergeneraționale în comportamentul reproductiv și de parteneriat familial*, pp. 115-131, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca;

MOCANU, Irena 2010: *Piața muncii din România: Discontinuități temporale și teritoriale*, Editura Universitară, București;

MOURIKI A. 2006: *Priorități Politice și aspecte semnificative care apar în legătură cu concilierea vieții profesionale cu viața de familie*, Atena, EKKE, pag. 5.

NEGRARU, Cristina 2013: *"Tudor, Class IT Outsourcing: IT-ul este precum industria textilă acum 10-12 ani. Trebuie să trecem de la lohn la produse proprii"*, în *Wall Street*, 1 dec. 2013, <http://www.wall-street.ro/articol/IT-C-Tehnologie/158001/tudor-class-it-outsourcing-it-ul-este-precum-industria-textila-acum-10-12-ani-trebuie-sa-trecem-de-la-lohn-la-produse-proprii.html>, accesat în ian. 2015;

OANEȘ, Cristina 2005: *"Gospodăria între continuitate și schimbare. Studiu asupra mărimii, structurii și relațiilor din gospodărie în orașul Cluj"*, în Cornelia Mureșan (coord.), *Ancheta pilot "Generații și gen la Cluj". Diferențe de gen și intergeneraționale în comportamentul reproductiv și de parteneriat familial*, pp. 45-61, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca;

ORTIZ, Daniel R. 2005: *"Discrimination in employment"*, în *The Blackwell Encyclopedia of Management, Vol II, Business Ethics*, Blackwell Publishing, 138-40;

PIKETTY, Thomas 2014: *Economia inegalităților*, traducere de Cătălin Drăcșineanu, Editura Polirom, Iași;

Promovarea egalității de șanse și managementul diversității, realizat în cadrul proiectului POSDRU „Rețea multi-regională de servicii de consiliere anti-discriminare pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate”;

SCHMIDTZ, David 2012: *Elemente ale dreptății*, traducere de Tudor Glodeanu și Ionuț Sterpan, Editura Humanitas, București;

SMITH, Patricia S. 2005: *"Glass ceiling"*, în *The Blackwell Encyclopedia of Management, Vol II, Business Ethics*, Blackwell Publishing;

STUART Spencer 2005: *Managing Diversity. Attaining Competitive Advantage Through Diversity*;

TEODORESCU, Adriana 2014: *"Muncă și maternitate, o relație controversată: Reprezentări și percepții asupra muncii ale mamelor sau ale celor care se pregătesc să devină mame"*, în Maria Nicoleta Turliuc (coord.), *Gen și diferențe de gen în studii empirice*, pp. 109-135, Institutul European, Iași;

VERES, Valér 2005: *"Orientări valorice și atitudini privind familia, cuplul și creșterea copiilor"*, în Cornelia Mureșan (coord.), *Ancheta pilot "Generații și gen la Cluj". Diferențe de gen și intergeneraționale în comportamentul reproductiv și de parteneriat familial*, pp. 133-142, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.

http://www.mckinsey.com/features/women_matter

www.charite-diversite.com

http://www.loreal.fr/fr_fr/html/company/pdf/ethics_book_romanian.pdf

Legislație

Legea 202/2002 privind egalitatea dintre femei și bărbați

http://smartlady.ro/?option=com_content&view=article&id=112:solutionarea-sesizarilor-si-reclamatilor-privind-discriminarea-dupa-criteriul-de-sex&catid=40:consilier-juridic&Itemid=66

DATE STATISTICE.

STUDIUL REALIZAT ÎN RÂNDUL
ANGAJATORILOR DIN CADRUL UNOR
SECTOARE STRATEGICE, DIN REGIUNEA
DE DEZVOLTARE NORD-VEST

METODOLOGIE



UNIVERSUL INVESTIGAT

Studiul a fost derulat în rândul angajatorilor din cadrul următoarelor sectoare strategice:

Calculatoare, produse electronice și optice	Calculatoare, produse optice și electronice, instrumente medicale de precizie, mecatronică, produse electronice pentru industria auto, design circuite integrate, servicii tehnice suport, aplicații în telecomunicații.
Mașini și echipamente	Agricultura inteligentă, automatizări, mecatronică Echipamente pentru industria de petrol și gaze Managementul proiectelor de inginerie
Echipamente electrice	Echipamente electrice
Tehnologia informației și telecomunicațiilor	Telecomunicații și software, programare, inteligență artificială. Mecatronică, securitate, e-sănătate, TIC pentru transport, noile medii de comunicație
Energie și mediu	Servicii în domeniul ecologiei/poluării, management și monitorizare, inginerie de mediu, ecologie și știința mediului, eficientizare ecologică a clădirilor. Energie regenerabilă: energie eoliană, energie solară, energie geotermală, sisteme de irigație autonome energetic. Servicii ecologice, decontaminări, construcții verzi, biomasă, energie nucleară, industrial petrolieră
Construcții sustenabile	Soluții pentru construcții neutre din punct de vedere energetic
Servicii suport pentru mediul de afaceri, consultanță, cercetare, în special servicii de externalizare (Business Process Outsourcing, BPO)	Cercetare de piață, resurse umane, consultanță și analiză a pieței muncii, servicii de recrutare și management de resurse umane pentru terți, business process outsourcing (BPO), knowledge process outsourcing

Volumul universului a fost de 1.340 companii.

AREALUL GEOGRAFIC investigat a fost regiunea de dezvoltare Nord-Vest.

VOLUMUL EȘANTIONULUI este de **104 angajatori**, eșantion cu o marjă maximă de eroare de **+/- 9%**, la un nivel de încredere de 95%.

TIPUL EȘANTIONULUI. Probabilist, stratificat, stadial, cu stratificare în funcție de:

- Mărimea localității (reședință de județ, altă localitate);
- Numărul de angajați;
- Domeniul de activitate principal (cele menționate mai sus).

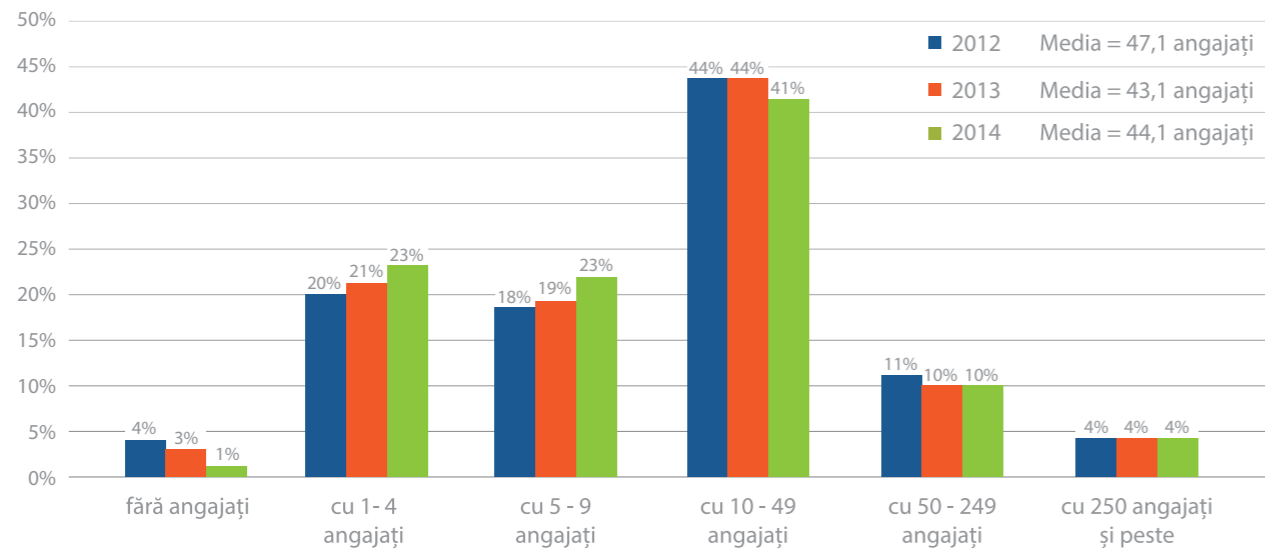
Selecția companiilor s-a realizat din baza de date a Registrului Comerțului.

INTERVIEWAREA s-a realizat telefonic, prin metoda CATI (Computer-Assisted Telephonic Interview) și online.

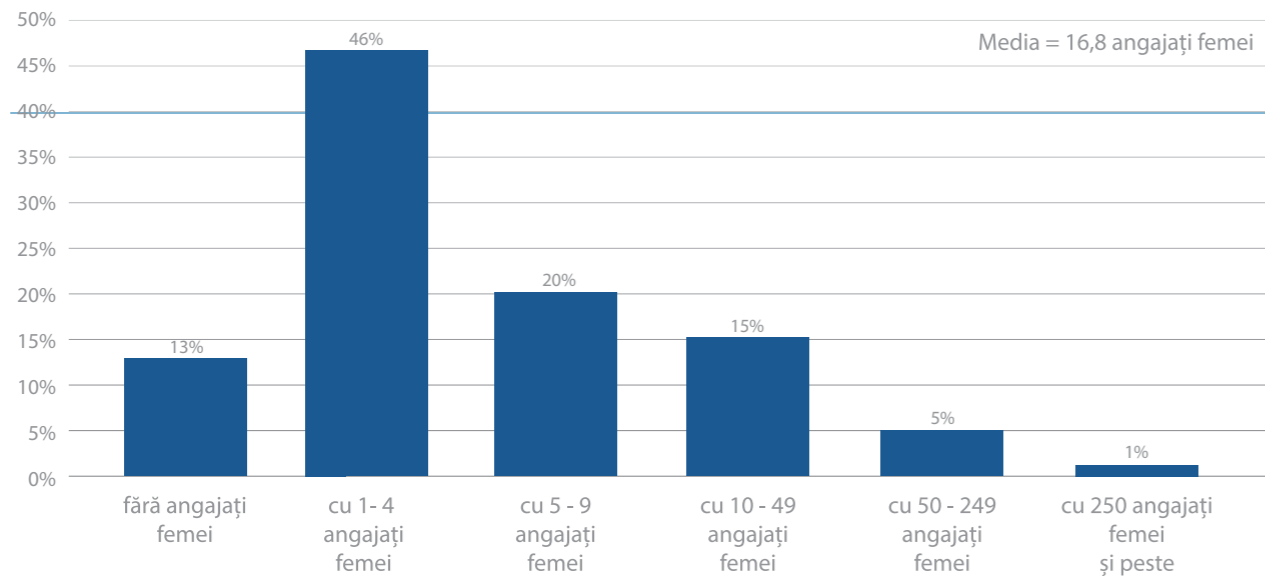
DURATA MEDIE de aplicare a unui chestionar: 12 minute, durată conformă cu standardele ESOMAR.

REZULTATELE STUDIULUI

A. STRUCTURA ANGAJAȚILOR



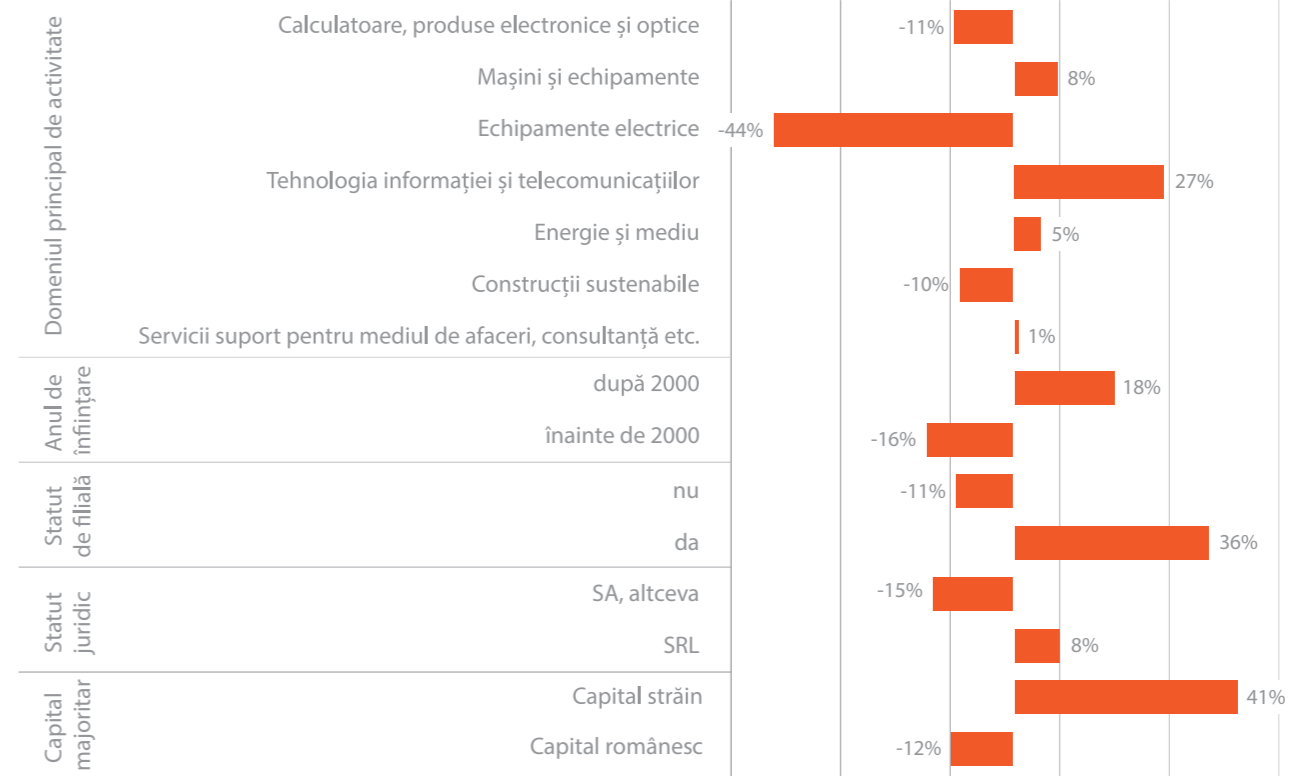
Graficul 1. Care a fost numărul angajaților cu contract de muncă în ultimii trei ani? (N=104).



Graficul 2. Care a fost numărul angajaților femei cu contract de muncă în 2014? (N=104).

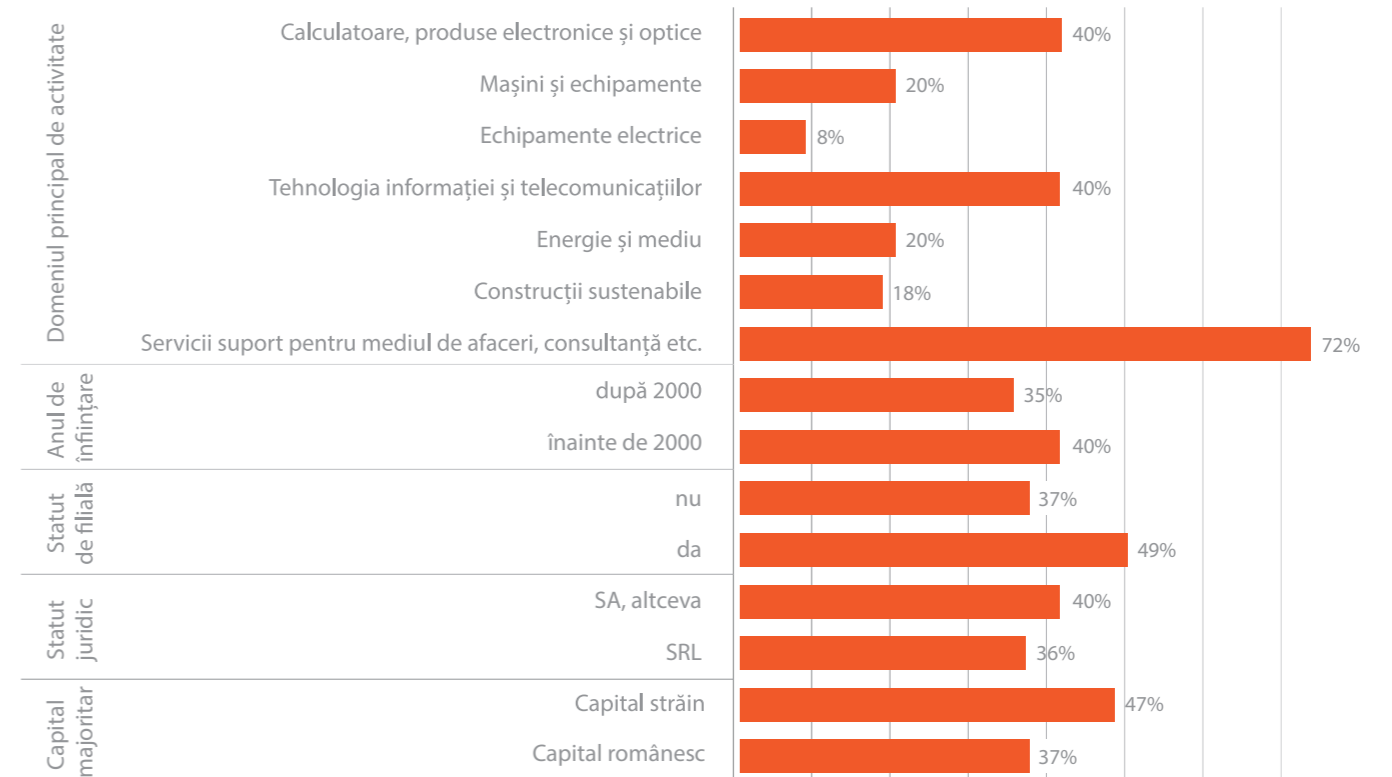
Tendința generală e una de scădere a numărului de angajați, în 2014, față de 2012. În comparație relativă cu 2012, datele ne indică un plus de angajați în 2014 în rândul:

- ✓ Companiilor din tehnologia informației;
- ✓ Companiilor înființate după 2000;
- ✓ Companiilor filială;
- ✓ Companiilor cu statut juridic cu răspundere limitată (SRL);
- ✓ Companiilor cu capital majoritar străin.

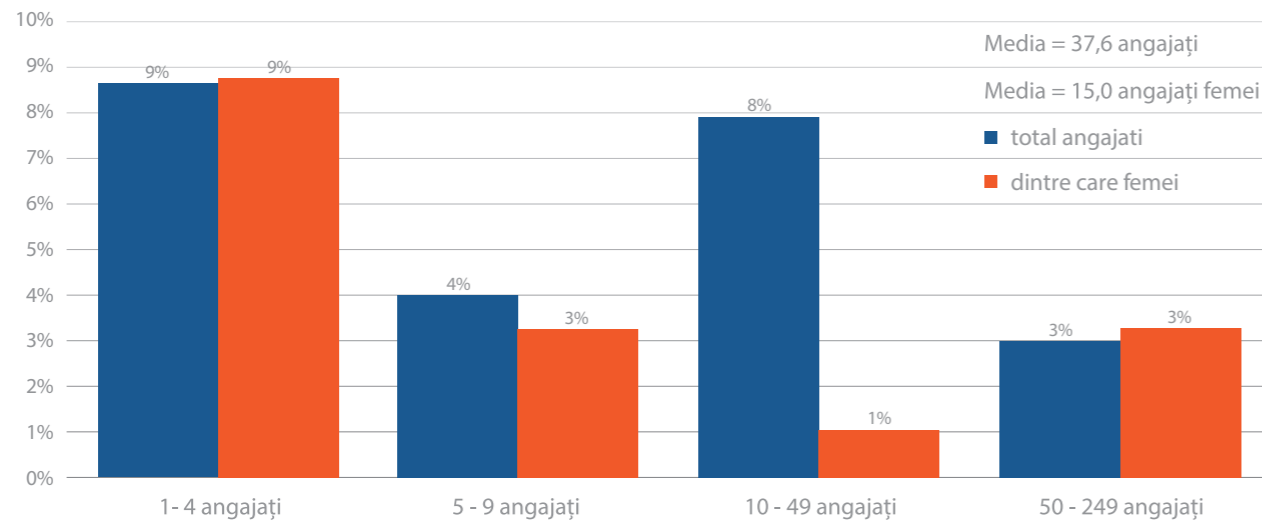


(Nr angajați 2014 - Nr angajați 2012) / Nr angajați 2012

Ponderea angajaților femei în totalul numărului de angajați din 2014 este de 38%.



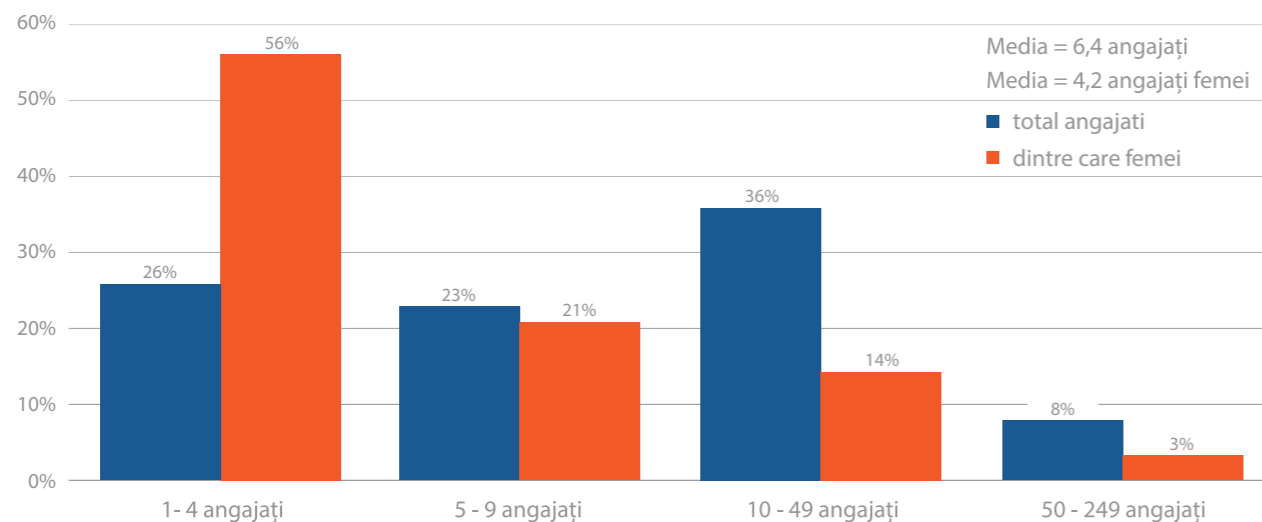
Ponderea angajaților femei



Graficul 3. Care a fost numărul angajaților înregistrați în decembrie 2014 cu contract de muncă pe **periodă determinată**? Dintre care, câte femei? (N1=104, N2=91, companii care au angajați femei). Diferența până la 100% o reprezintă companiile fără angajați cu contract de muncă pe perioadă determinată.

Ponderea angajaților femei cu contract de muncă pe perioadă determinată din totalul angajaților aflați în aceeași situație este de 57%.

O pondere mai mare a femeilor o regăsim în domeniile serviciilor suport și tehnologiei informației, a companiilor cu capital străin, în special a filialelor unor companii străine.



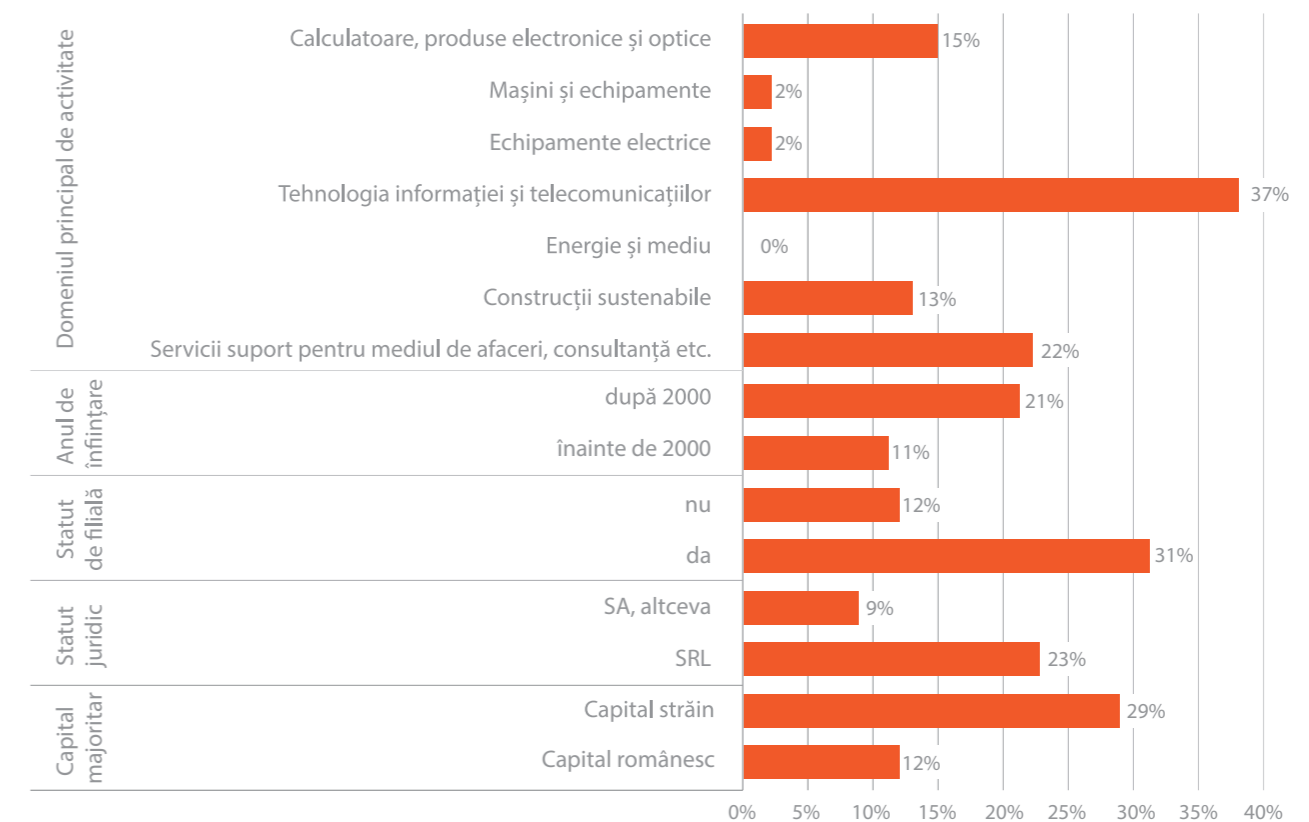
Graficul 4. Care a fost numărul angajaților înregistrați în decembrie 2014 cu contract de muncă pe **periodă nedeterminată**? Dintre care câte femei? (N1=104, N2=91, companii care au angajați femei). Diferența până la 100% o reprezintă companiile fără angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

Ponderea angajaților femei cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată din totalul angajaților aflați în aceeași situație este de 35%.

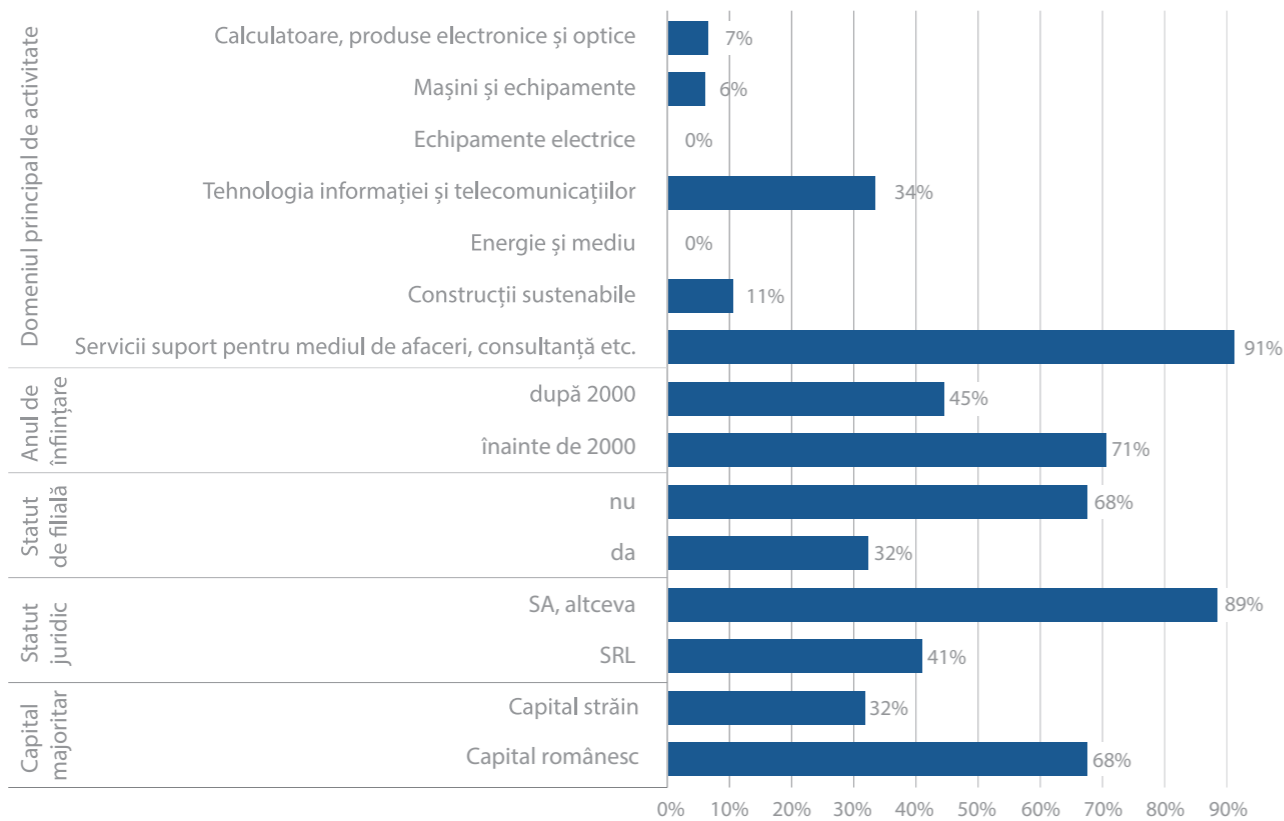
Ponderea mai ridicată a angajaților cu contracte de muncă pe perioadă determinată este mai ridicată în rândul companiilor din IT, servicii suport, companiilor cu capital străin, sucursalelor, companiilor înființate după 2000, cu statul juridic SRL.

Ponderea femeilor angajate cu contract de muncă pe perioadă determinată e mai ridicată în rândul companiilor (servicii suport, companii înființate înainte de 2000, societăți pe acțiuni, firme cu capital românesc).

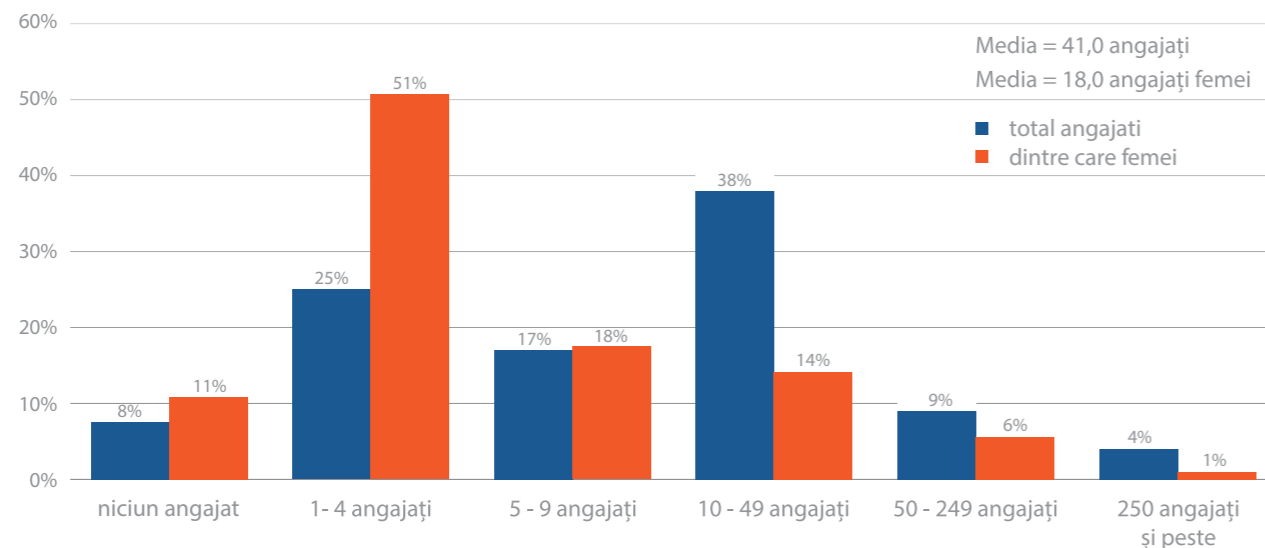
Identificăm o corelație mai ridicată între ponderea angajaților femei cu contract pe perioadă determinată și creșterea relativă a numărului de angajați față de 2012 ($R \text{ Pearson}=0,224$, $df=100$, $sig.=0.025$). Cu alte cuvinte, o parte din creșterea numărului de angajați față de 2012, s-a făcut prin creșterea numărului de angajate femei cu contract de muncă pe perioadă determinată.



Ponderea angajaților cu contract de muncă pe perioadă determinată

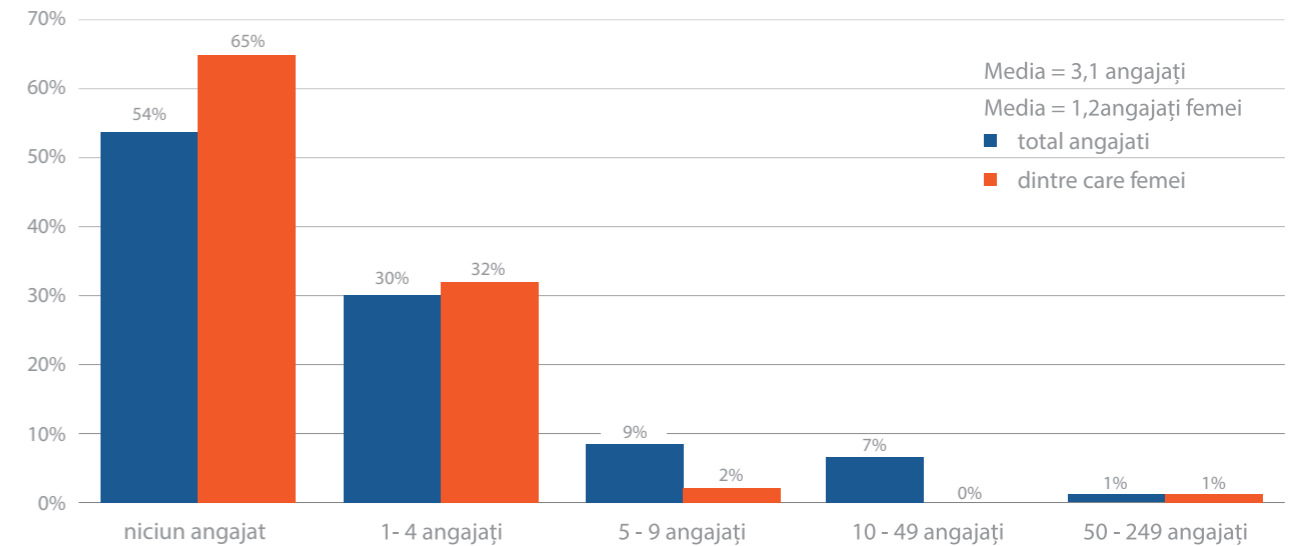


Ponderea angajaților femei cu contract de muncă pe perioadă determinată din totalul angajaților cu contract de muncă pe perioadă determinată



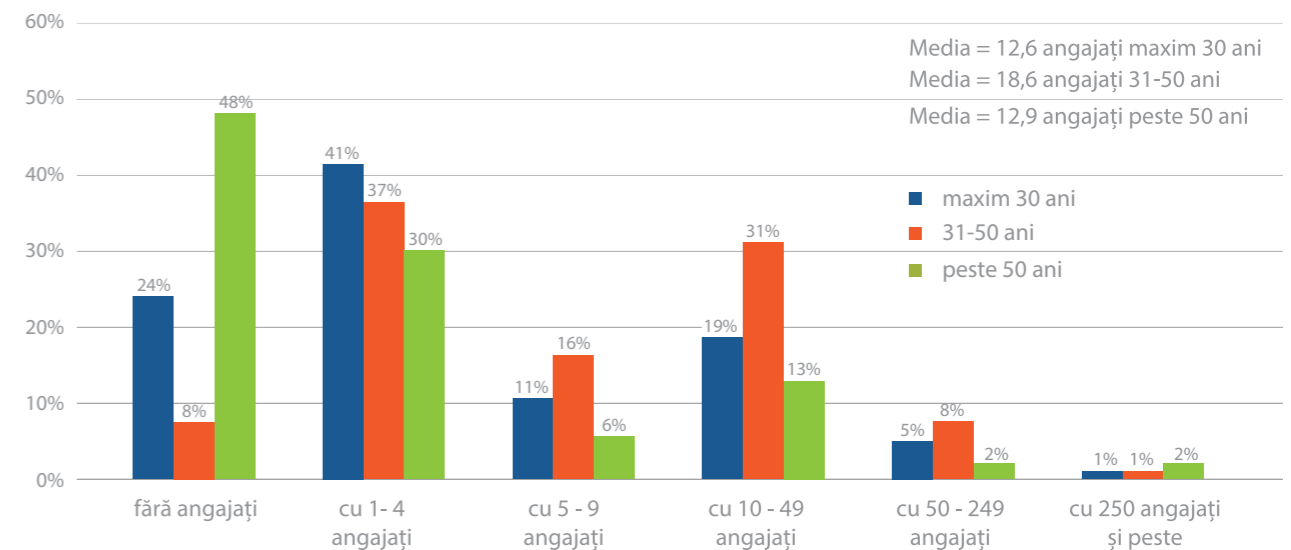
Graficul 5. Care a fost numărul angajaților înregistrați în decembrie 2014 care lucrează cu program integral (full time)? Dintre care câte femei? (N1=104, N2=91, companii care au angajați femei).

Ponderea angajaților femei care lucrează cu program integral (full time) din totalul angajaților aflați în aceeași situație este de 38%.



Graficul 6. Care a fost numărul angajaților înregistrați în decembrie 2014 care lucrează cu program parțial (part time)? Dintre care, câte femei? (N1=104, N2=91, companii care au angajați femei).

Ponderea angajaților femei care lucrează cu program integral (full time) din totalul angajaților aflați în aceeași situație este de 34%.

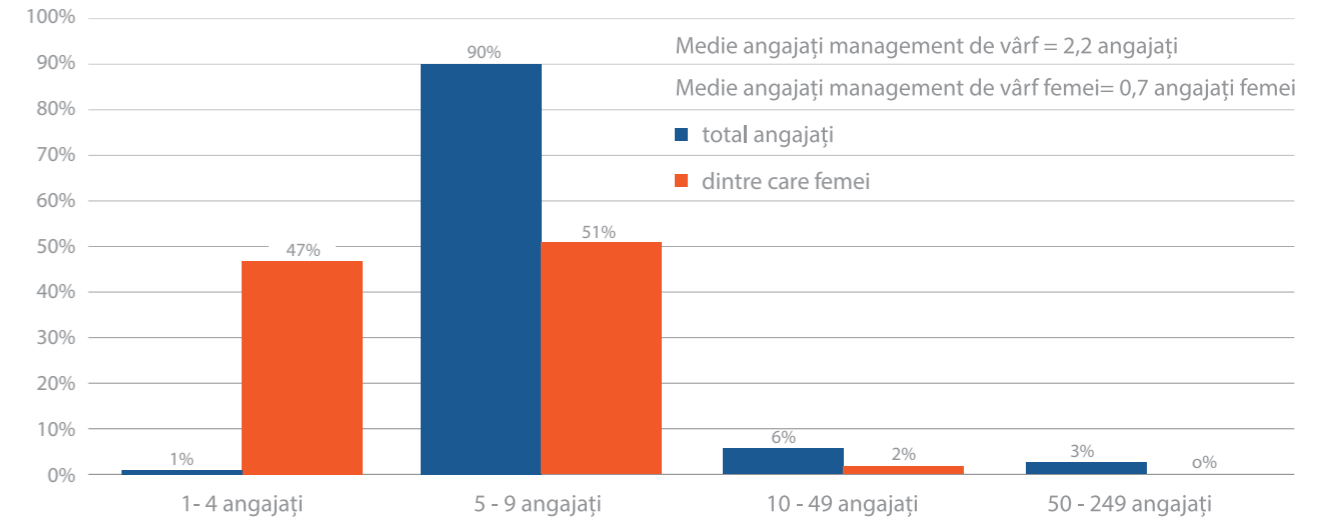
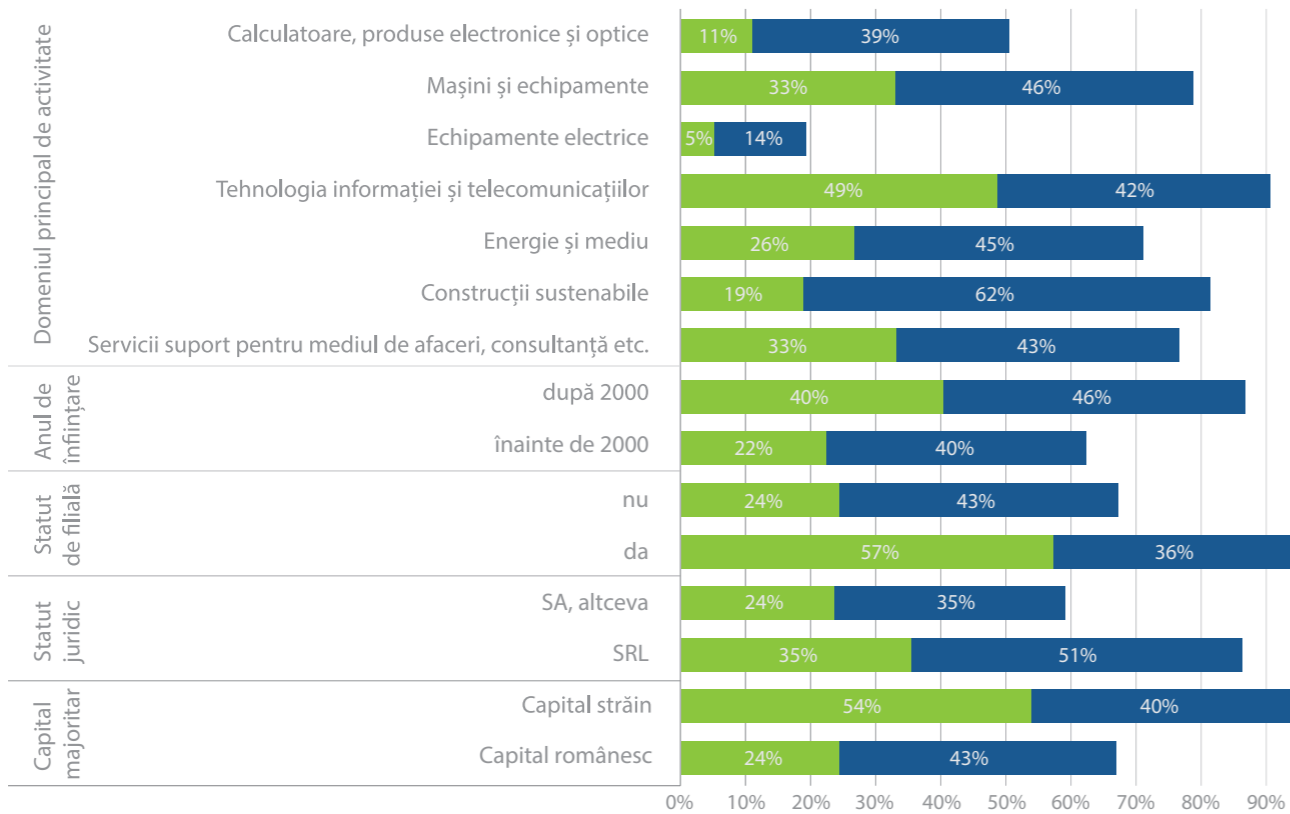


Graficul 7. Care a fost distribuția pe categorii de vârstă a angajaților înregistrați în decembrie 2014? (N=104).

Ponderea mai ridicată a tinerilor (angajați de maxim 30 ani) poate fi observată în cadrul companiilor sucursale, cu capital majoritar străin, din IT.

Pondere mai ridicată a celor de vârstă medie în domeniile tehnice (mașini și echipamente, construcții) și în companiile cu capital autohton.

Pondere mai ridicată a angajaților de peste 50 ani în domeniul echipamentelor electrice (în acest caz, numărul redus de cazuri cere prudență în interpretarea datelor).

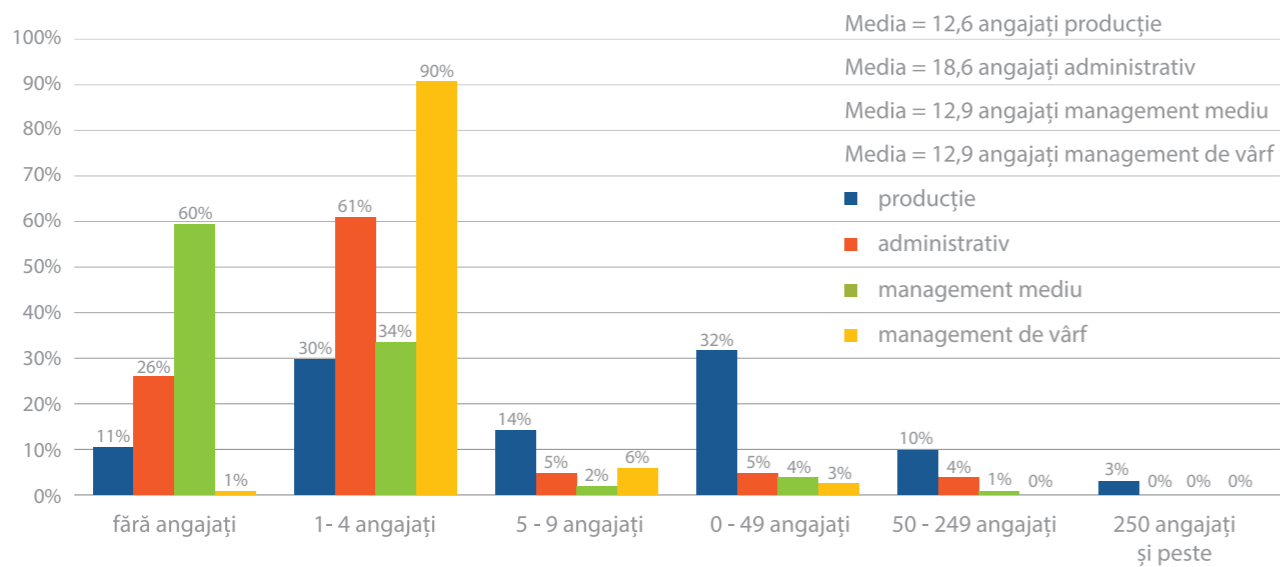


Graficul 9. Care a fost numărul angajaților din managementul de vârf înregistrați în decembrie 2014? Dintre care, câte femei? (N1=104, N2=91, companii care au angajați femei).

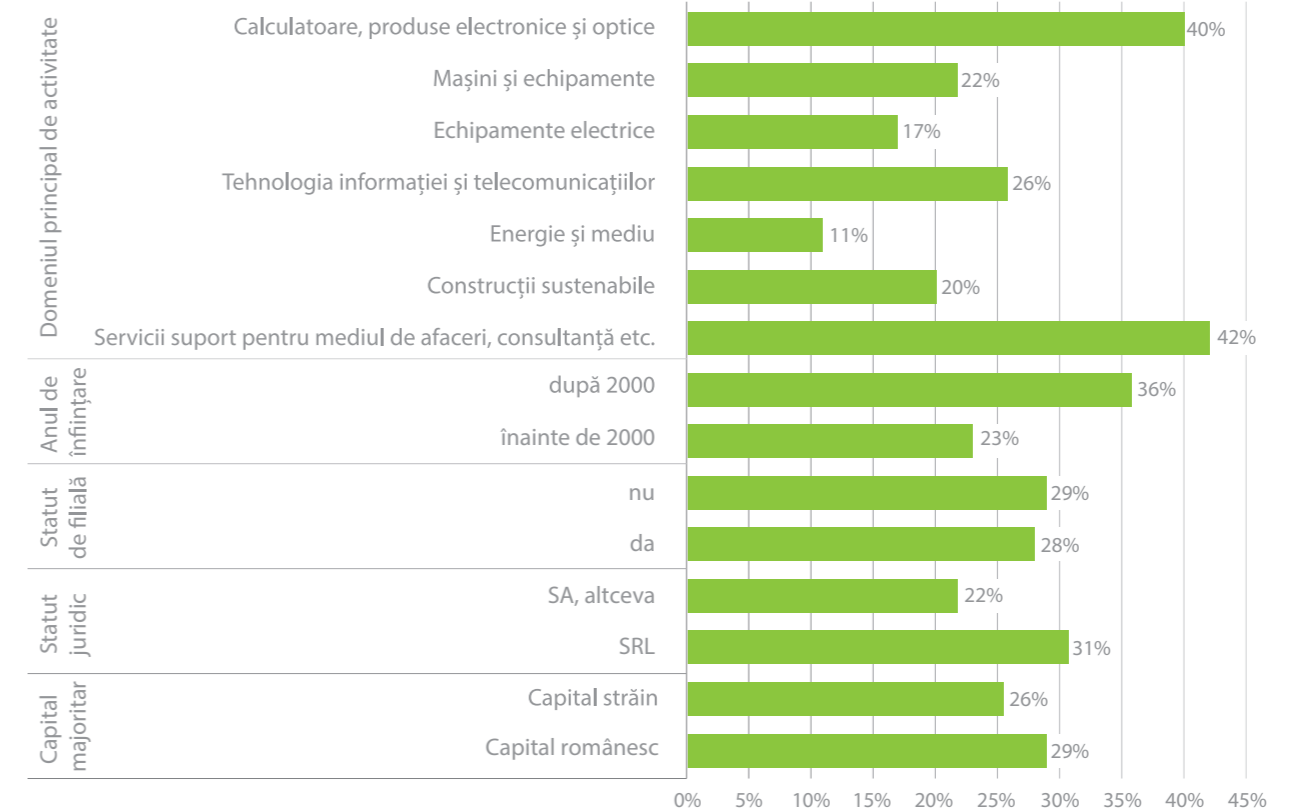
Ponderea angajaților femei din managementul de vârf din totalul angajaților aflați în aceeași situație este de 29%.

La nivelul principalelor subpopulații, o pondere mai mare a femeilor din managementul de vârf este identificată la nivel sectorial (servicii suport și calculatoare, produse electronice și optice) sau în rândul companiilor noi, înființate după 2000.

Ponderea angajaților cu vârsta de maxim 30 ani, respectiv 31-50 ani



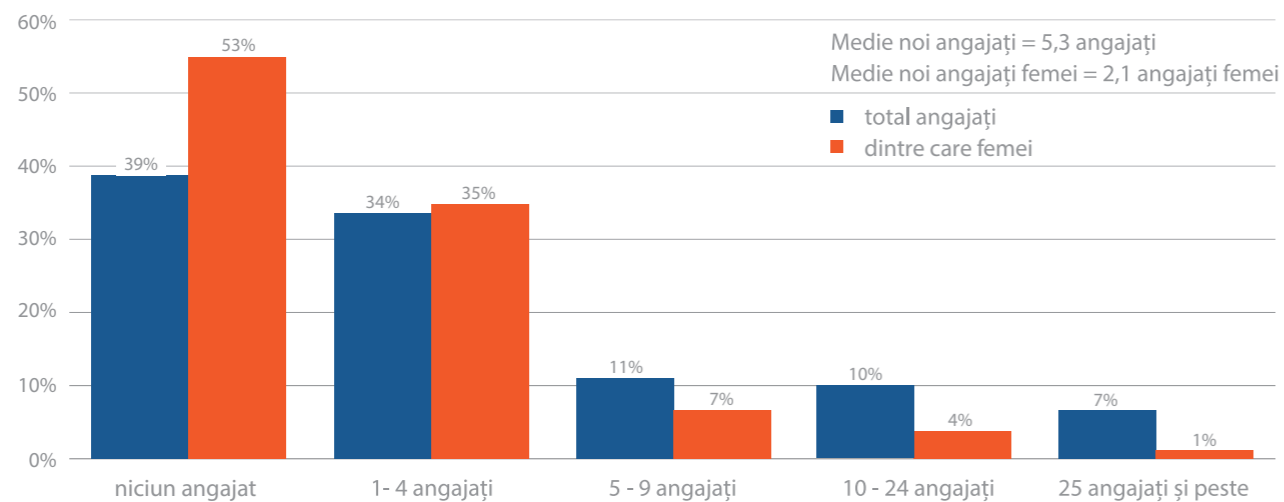
Graficul 8. Care a fost distribuția pe departamente a angajaților înregistrați în decembrie 2014? (N=104).



Ponderea angajaților femei din managementul de vârf din totalul personalului de management de vârf

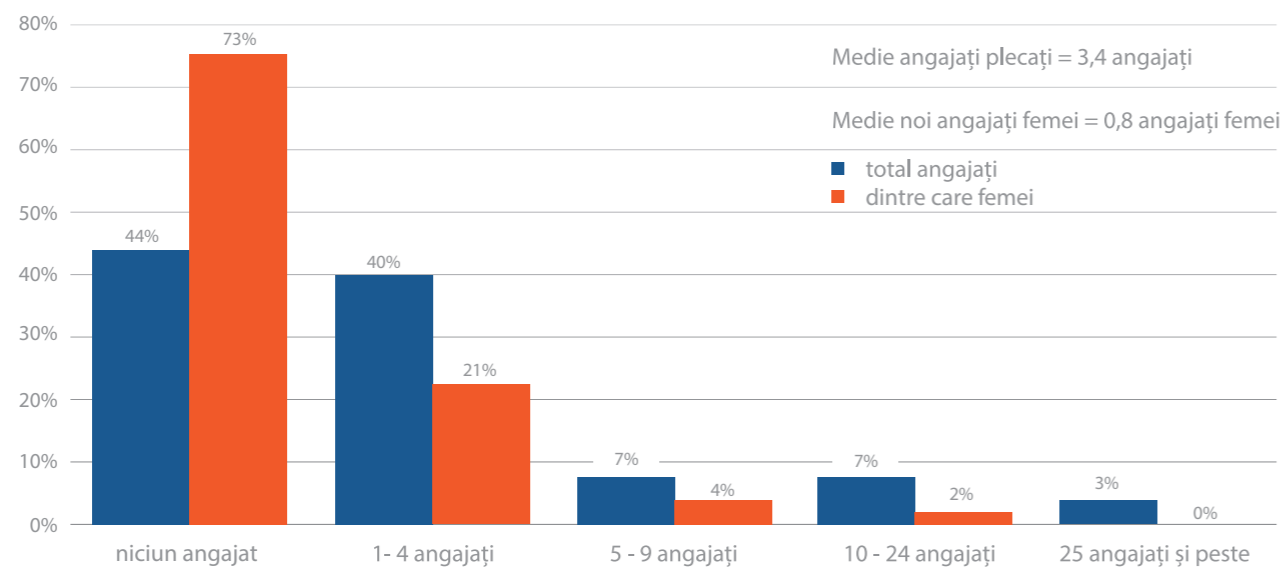


B. FLUCTUAȚIA PERSONALULUI



Graficul 10. Care a fost numărul noilor angajați în anul 2014? Dintre care câte femei? (N1=104, N2=91, companii care au angajați femei).

Ponderea noilor angajați femei din totalul noilor angajați este de 35%.



Graficul 11. Care a fost numărul angajaților plecați în anul 2014? Dintre care câte femei? (N1=104, N2=91, companii care au angajați femei).

Ponderea angajaților femei care au părăsit compania, din totalul angajaților care au părăsit compania este de 24%.

Rata de fluctuație a personalului, definit ca raportul dintre numărul plecărilor din 2014 și media angajaților din 2013 și 2014, este de circa 8%, în condițiile în care 44% dintre companii nu au raportat plecări.

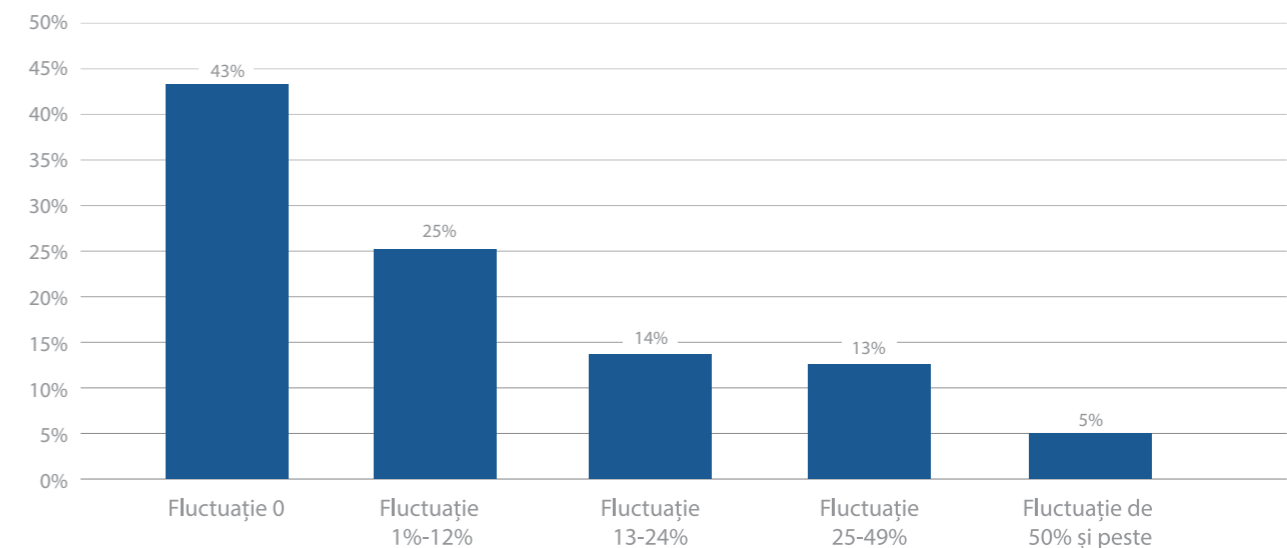
Fluctuații mai ridicate de personal întâlnim în domeniul IT, companiile cu capital străin, filiale ale unor companii globale.

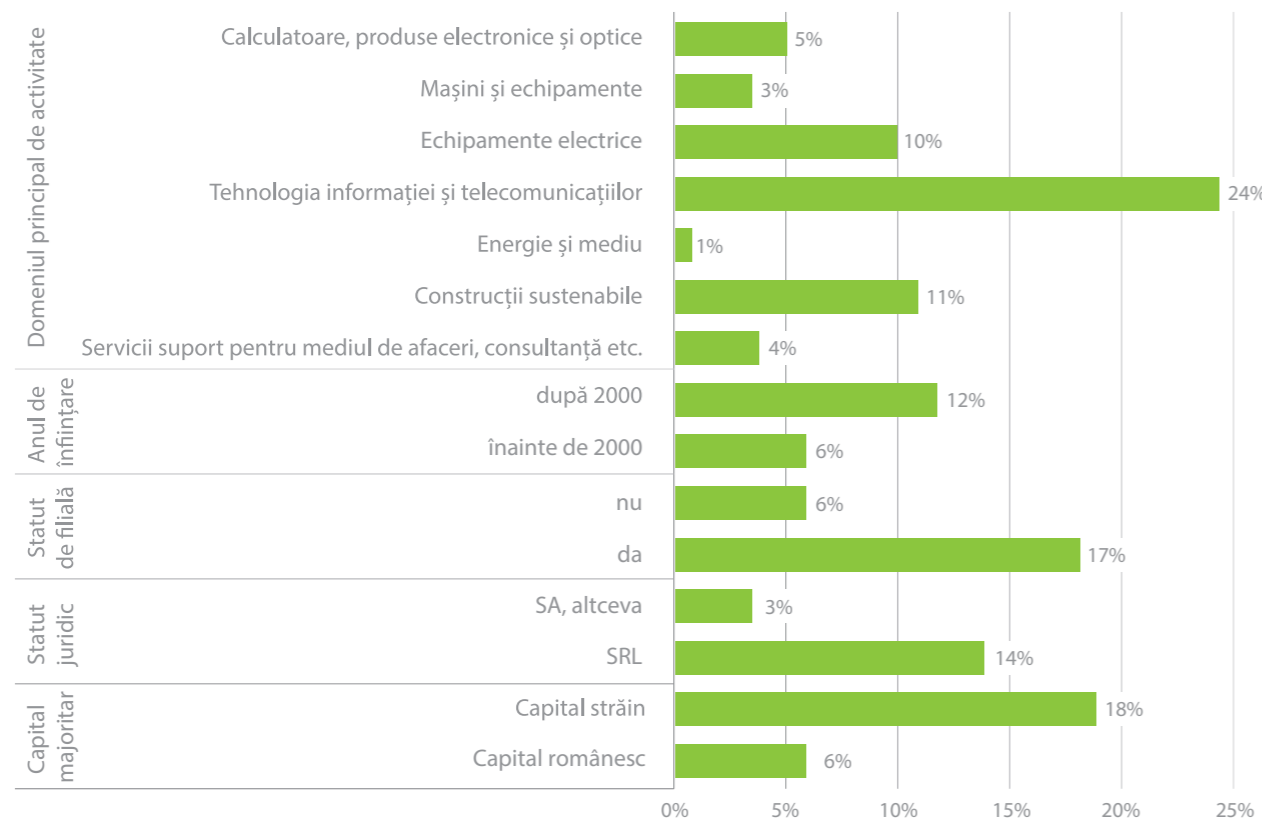
În domeniile tehnice, rata de fluctuație a personalului este mai scăzut.

43% dintre companii au o rată de fluctuație 0 (nicio plecare), 25% au o rată de fluctuație cuprinsă între 1% și 12%, 14% au o rată de fluctuație cuprinsă între 13% și 24%, 13% au o rată de fluctuație cuprinsă între 25% și 49% și 5% au o rată de fluctuație de 50% și peste.

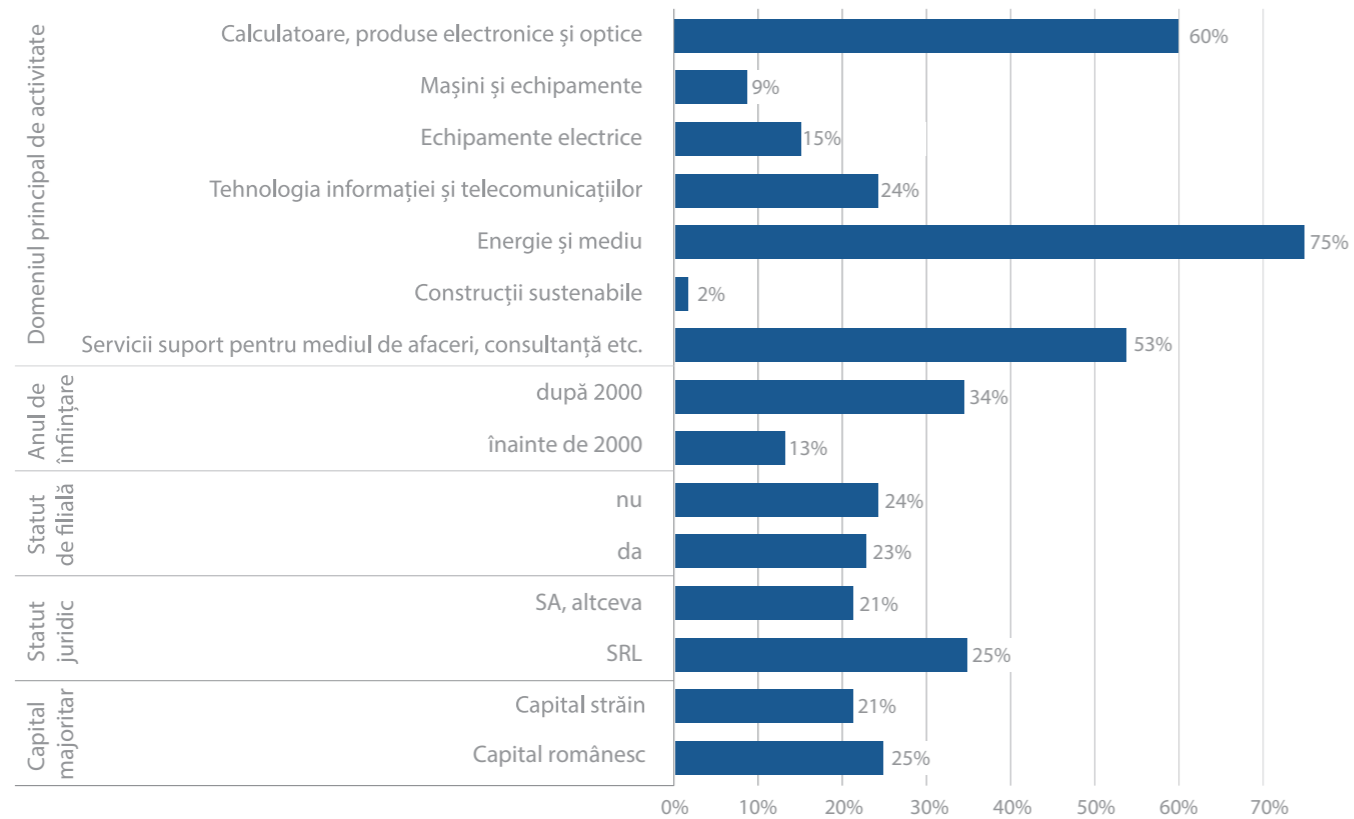
Cele mai mari rate de fluctuație, de peste 50%, sunt observate în rândul companiilor:

- Din serviciile suport și IT;
- Majoritatea cu număr de sub 50 angajați;
- Majoritatea cu capital majoritar românesc;





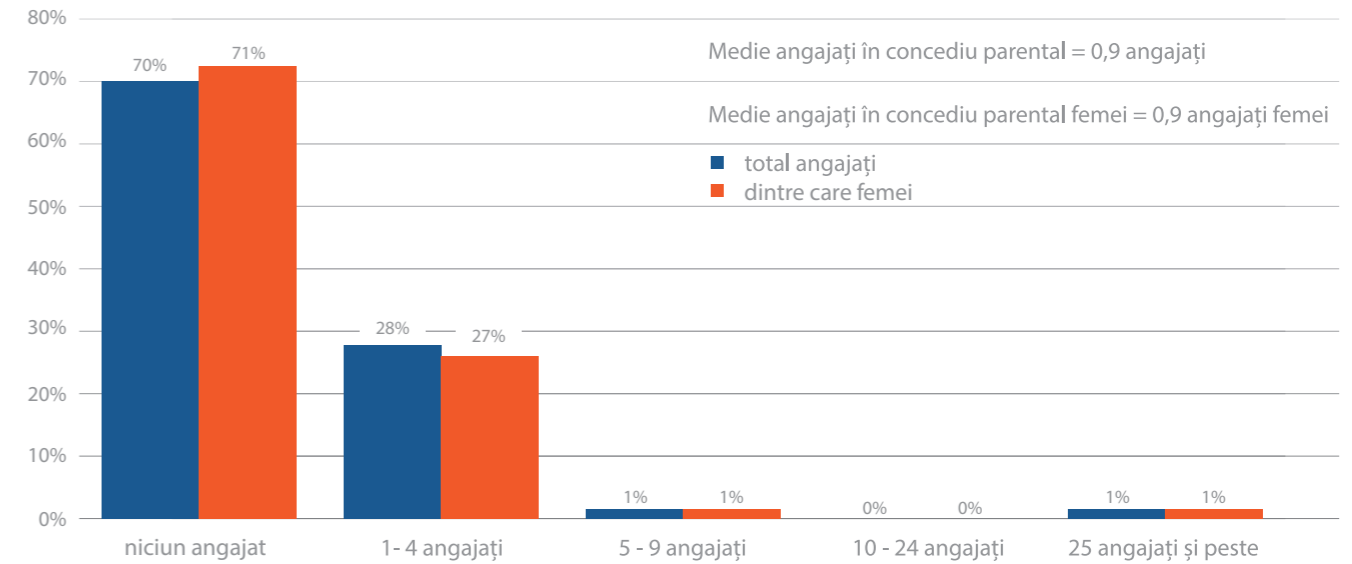
Rata de fluctuație a personalului



Ponderea plecărilor angajaților femei din totalul plecărilor

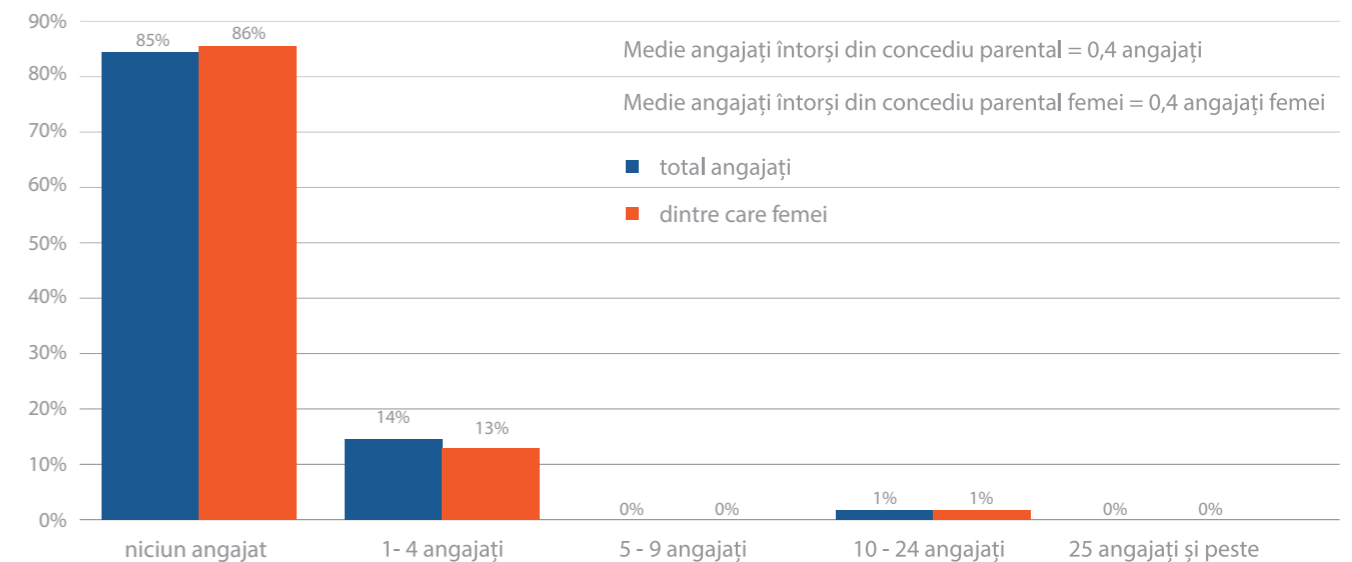
Plecările personalului feminin reprezintă circa un sfert (25%) din totalul plecărilor.

Ponderi mai mari de plecări ale angajaților femei apar în domeniul serviciilor suport, al calculatoarelor, produselor electronice și optice sau al energiei și mediului (pentru ultimele două domenii, recomandăm prudență) și al companiilor noi, înființate după 2000.



Graficul 12. Care a fost numărul angajaților aflați în decembrie 2014 în concediu parental? Dintre care, câte femei? (N=104).

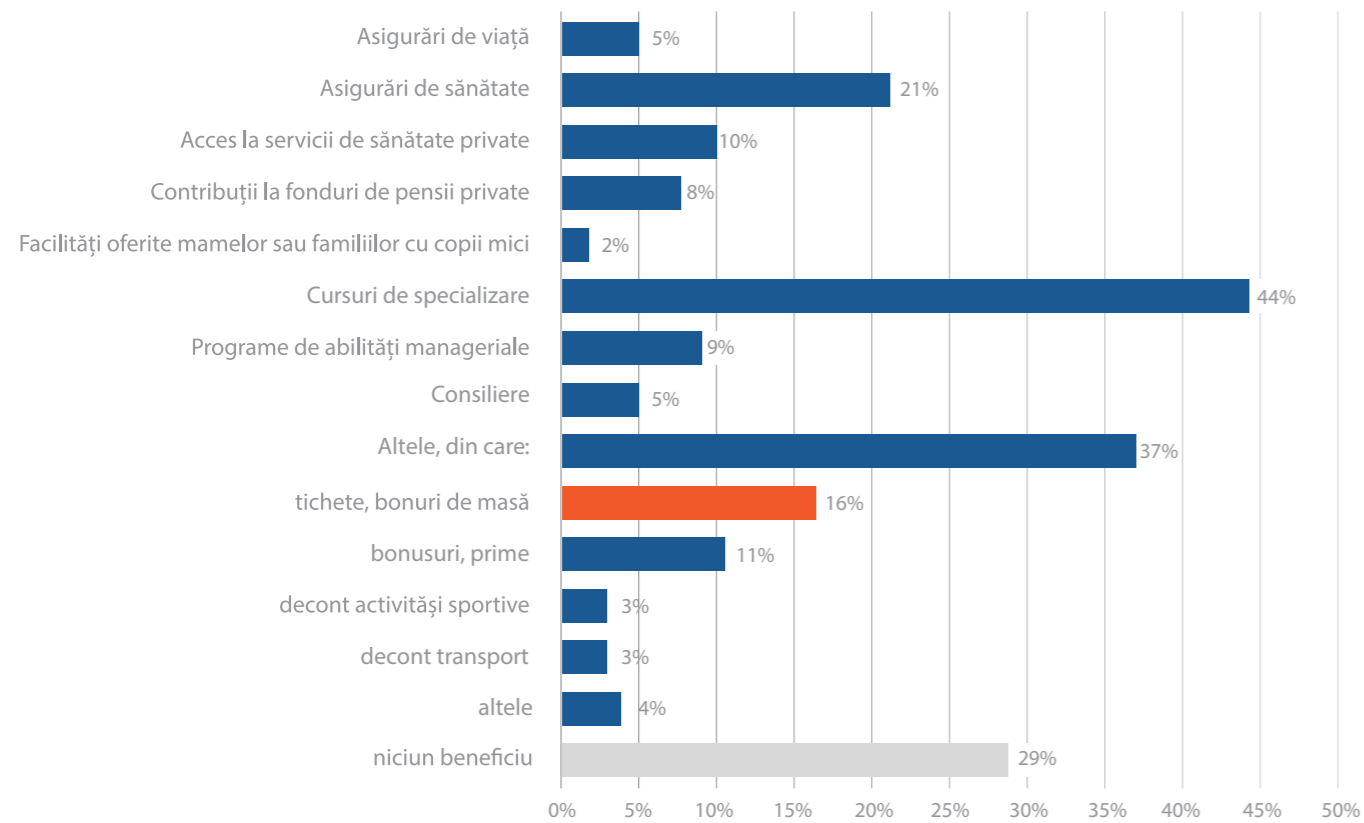
Ponderea angajaților femei aflate în decembrie 2014 în concediu parental, din totalul angajaților aflați în aceeași situație, este de 99%.



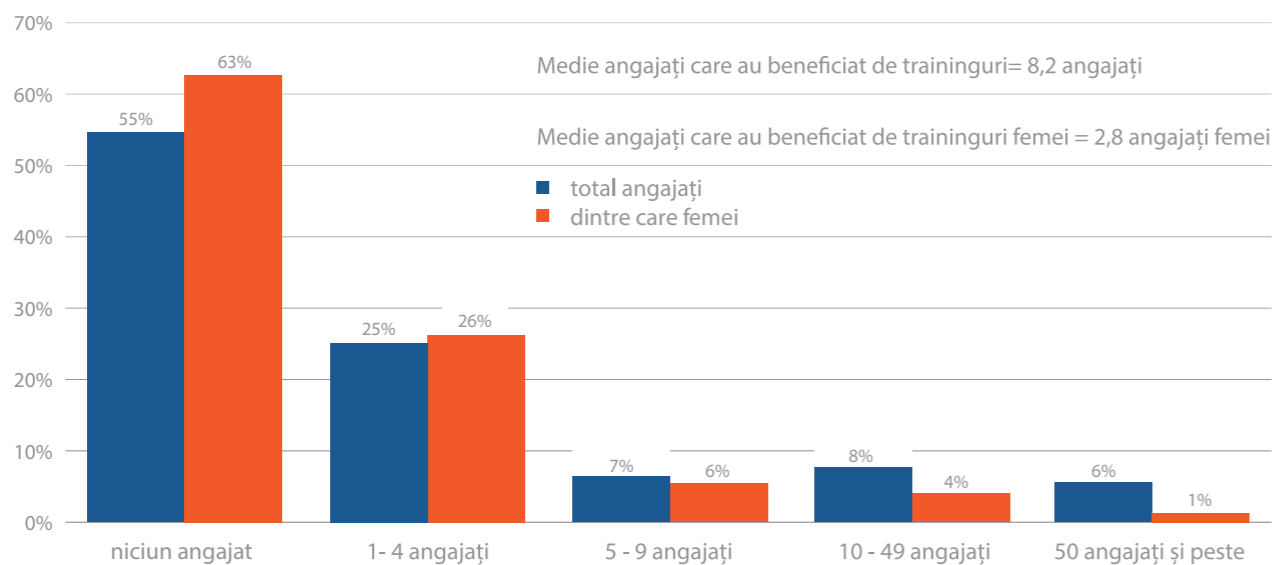
Graficul 13. Care a fost numărul angajaților reîntorși în perioada anului 2014 din concediu parental? Dintre care, câte femei? (N=104).

Ponderea angajaților femei reîntoarse în perioada anului 2014 din concediu parental, din totalul angajaților aflați în aceeași situație, este de 95%.

C. PACHETE DE BENEFICII ȘI POLITICI DE PERSONAL



Graficul 14. Compania dvs. oferă următoarele categorii de beneficii și facilități oferite angajaților? (N=104).

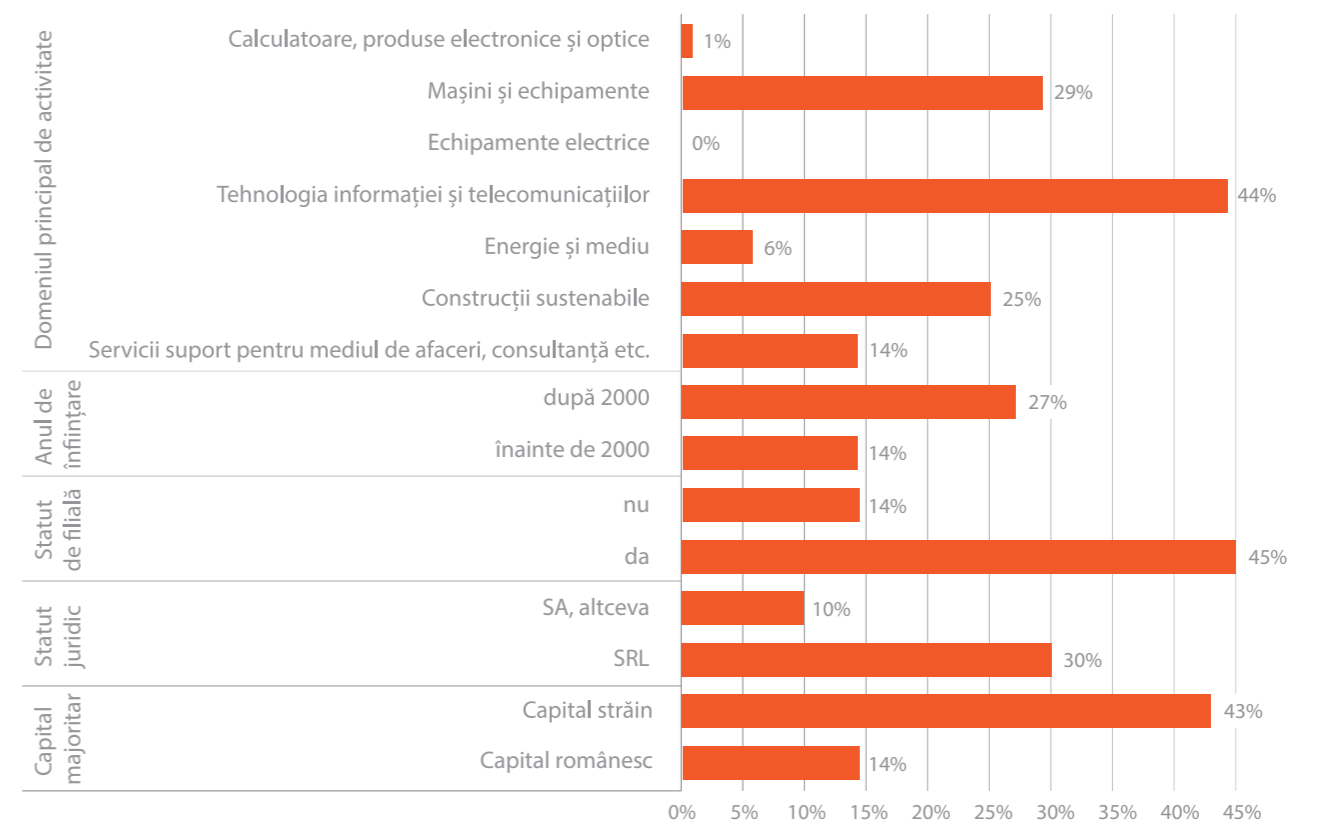


Graficul 15. Care a fost numărul angajaților care au beneficiat de traininguri în anul 2014? Dintre care, câte femei? (N1=104, N2=91, companii care au angajați femei).

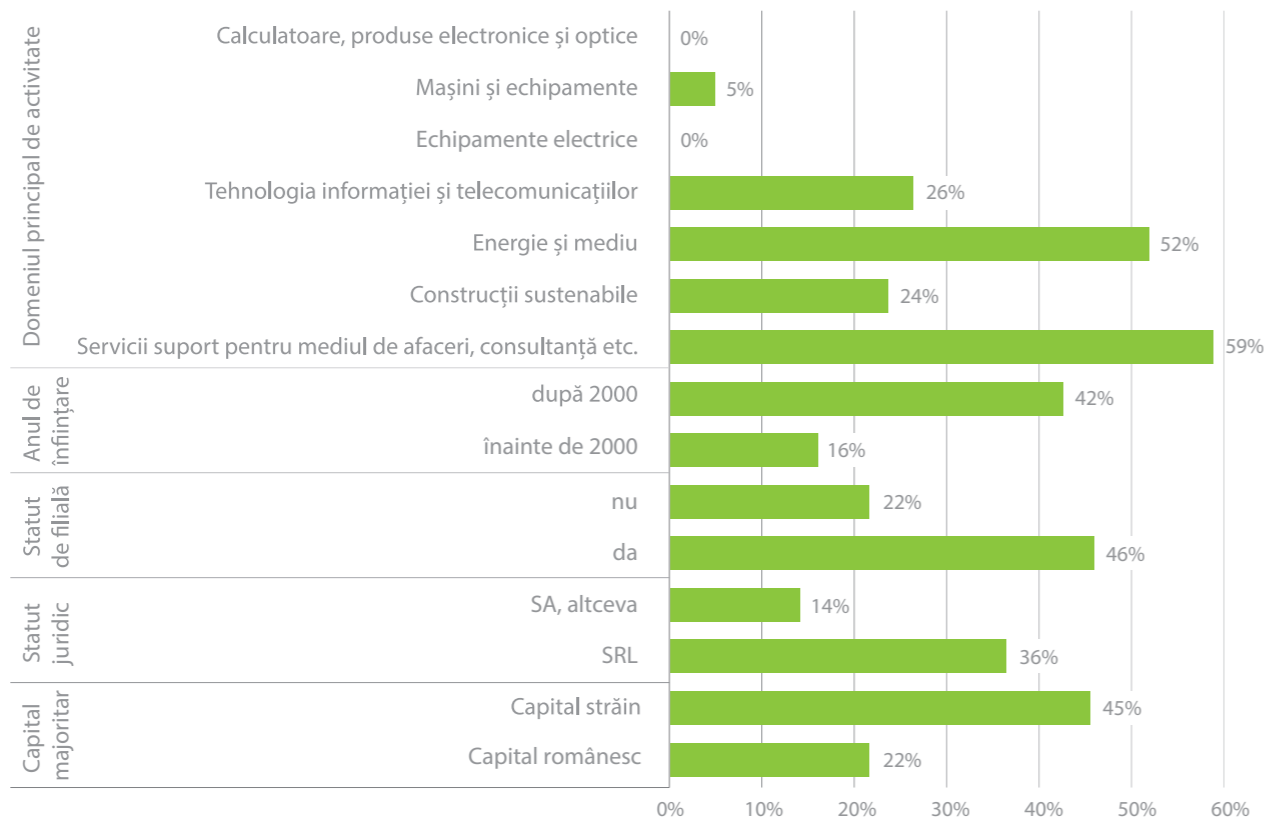
Ponderea angajaților femei care au beneficiat de traininguri în anul 2014, din totalul angajaților aflați în aceeași situație, este de 30%.

Training-urile sunt o practică mult mai frecvent întâlnită în companiile din IT, cu capital străin, filiale ale unor companii-mamă.

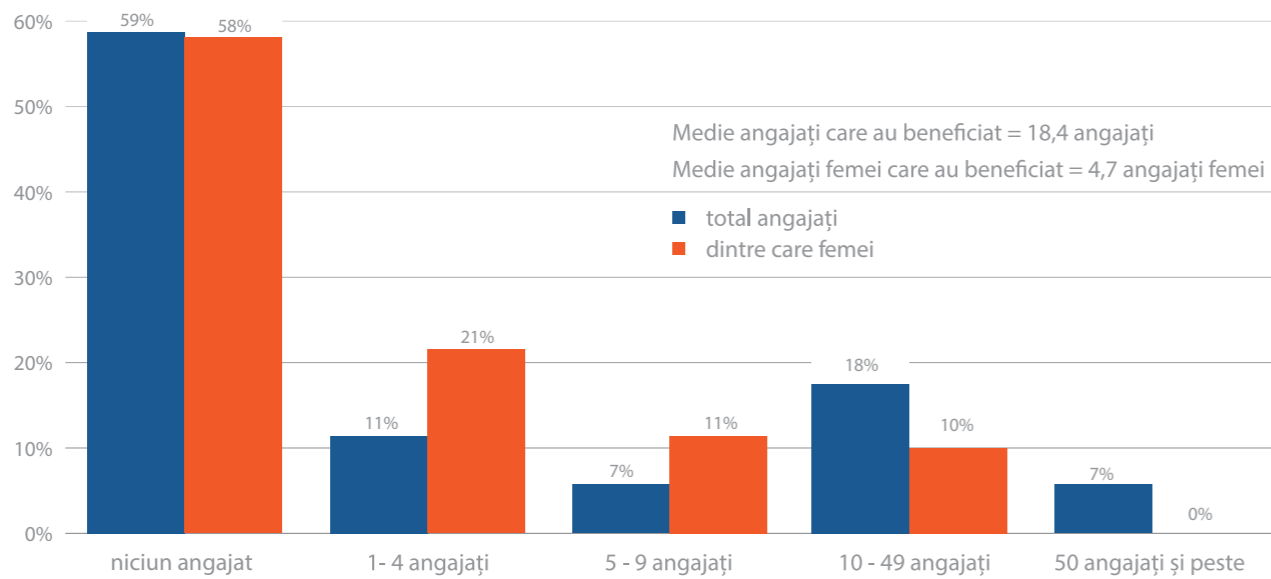
Ponderea angajaților femei care au beneficiat de training în 2014 este mai ridicată în companiile din domeniile serviciilor suport sau energiei și mediului, al celor cu capital străin, nou înființate, filiale.



Ponderea angajaților care au beneficiat de training în 2014



Ponderea angajaților femei care au beneficiat de training în 2014, din totalul angajaților care au beneficiat de training

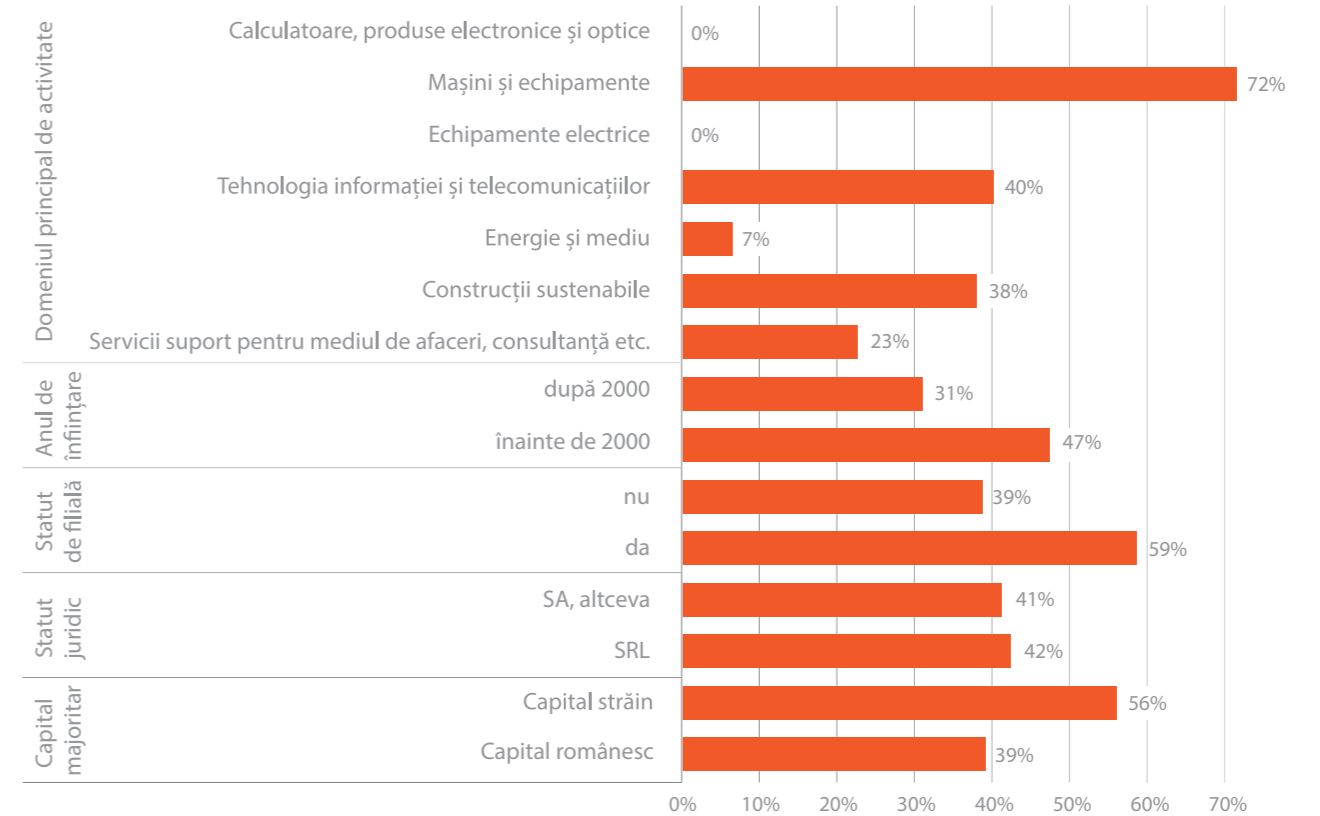


Graficul 17. Care a fost numărul angajaților cărora li s-au oferit în anul 2014 evaluări ale performanței și planuri de dezvoltare a carierei? Dintre care, câte femei? (N1=104, N2=91, companii care au angajați femei).

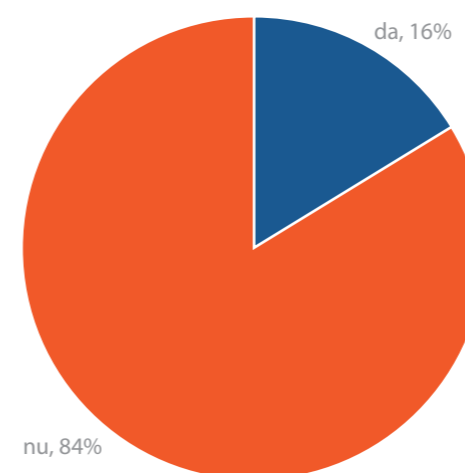
Ponderea angajaților femei cărora li s-au oferit în anul 2014 evaluări ale performanței și planuri de dezvoltare a carierei, din totalul angajaților aflați în aceeași situație, este de 22%.

Practica evaluării angajaților e mai frecvent întâlnită în rândul companiilor cu capital străin, filiale, din domeniul mașinilor și echipamentelor.

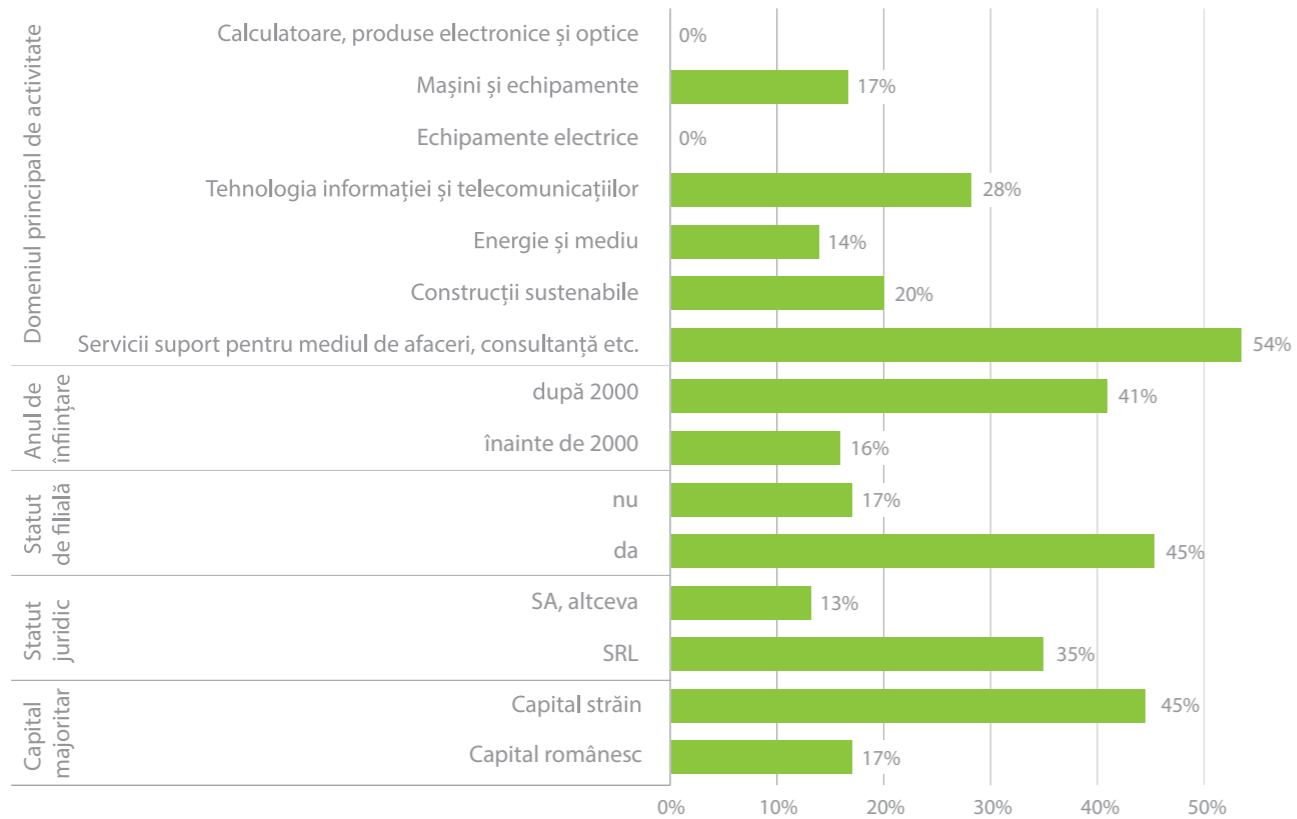
Ponderea angajaților femei care au beneficiat de evaluare e mai mare în rândul companiilor nou înființate, cu capital străin, filiale ale unor companii globale, din domeniul serviciilor suport.



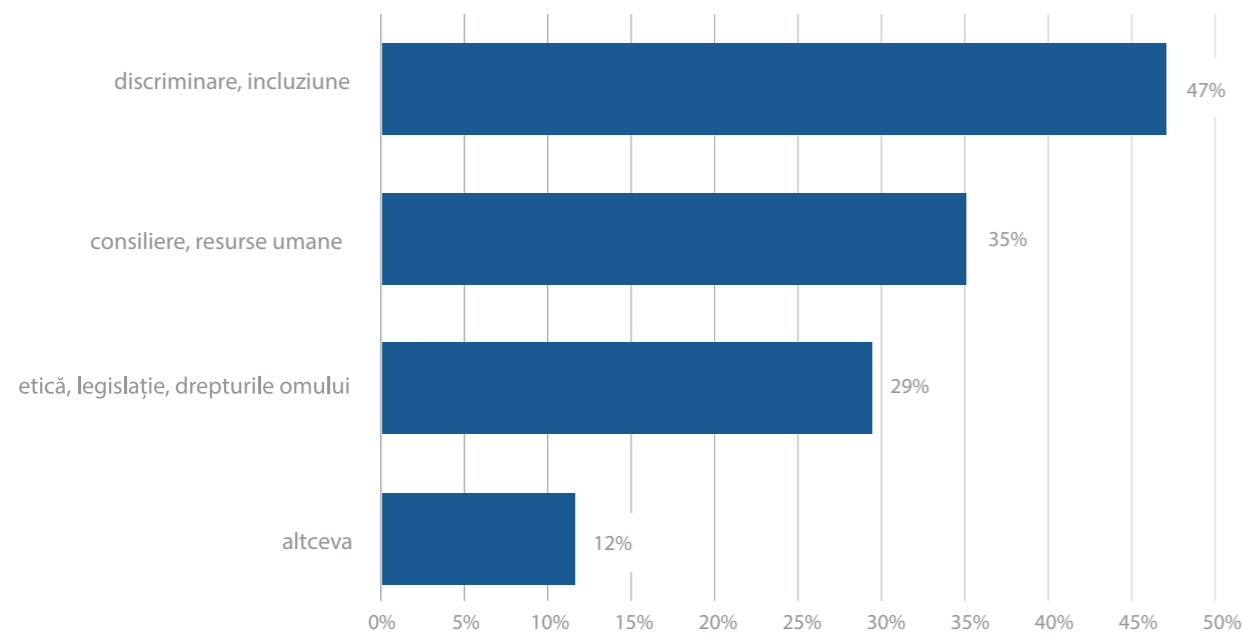
Ponderea angajaților care au beneficiat de evaluare în 2014



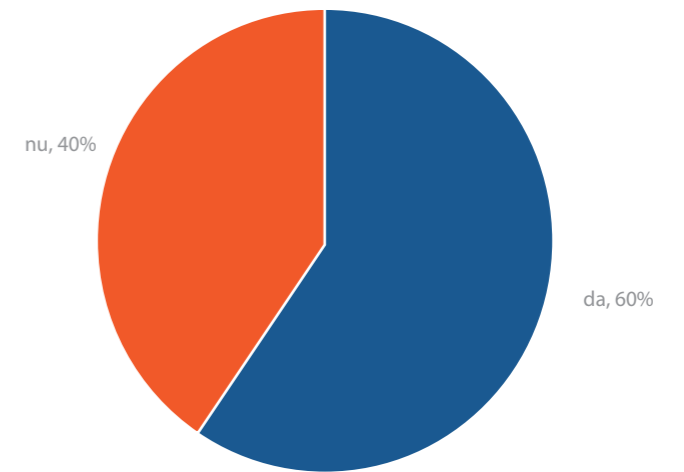
Graficul 18. Organizația oferă angajaților traininguri pe teme privind etica în afaceri, drepturile omului, diversitatea, nediscriminarea și incluziunea la locul de muncă? (N=104).



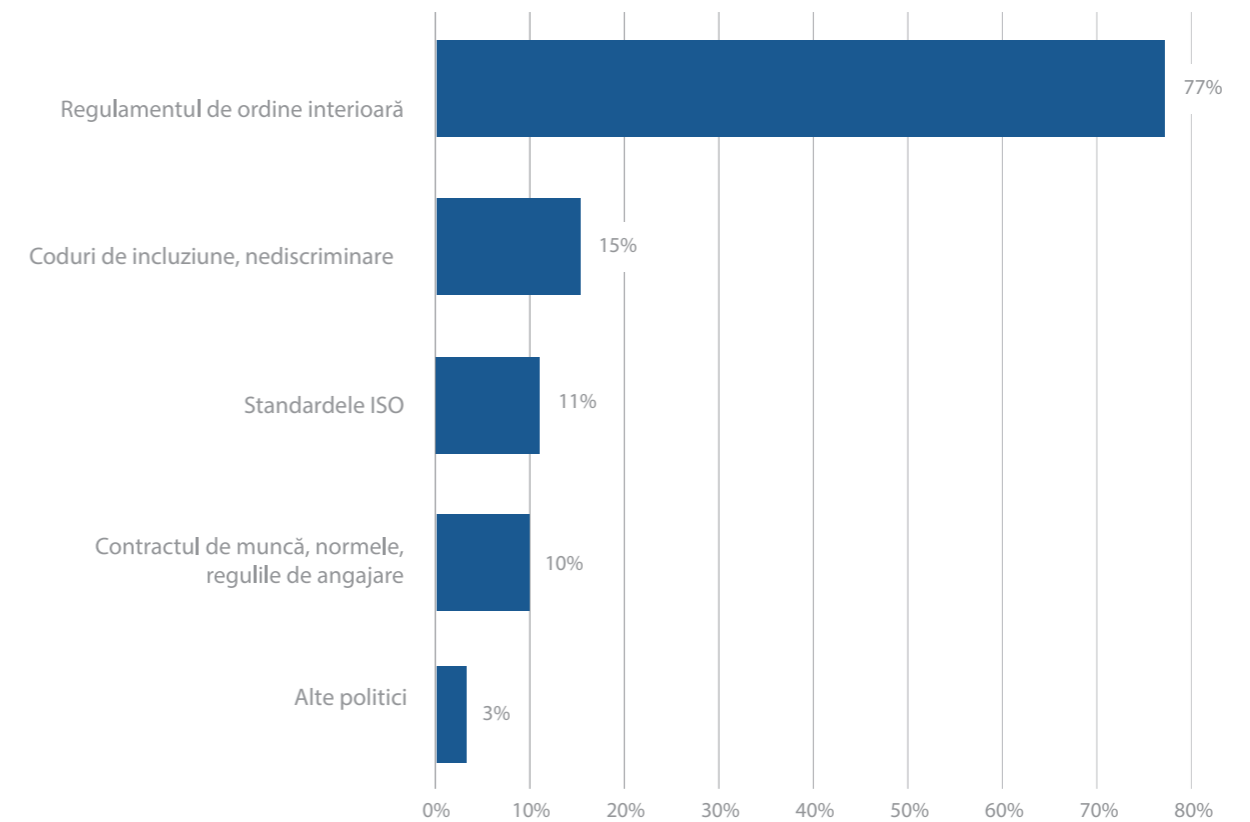
Ponderea angajaților femei care au beneficiat de evaluare în 2014, din totalul anagajaților care au beneficiat de evaluare



Graficul 19. Dacă da, ce fel de training-uri? (N=17, companii care oferă traininguri, răspuns deschis, multiplu).



Graficul 20. Organizația are politici scrise (regulamente interne, coduri de etică, standarde de responsabilitate socială asumate etc.) privind drepturile omului, diversitatea, nediscriminarea și incluziunea la locul de muncă? (N=140).



Graficul 21. Dacă da, ce fel de politici? (N=62, companii au politici scrise, răspuns deschis, multiplu).



D. LOCUL DE MUNCĂ DE CALITATE

Definirea locului de muncă de calitate pleacă de la un set de criterii pe care ar trebui să le implice un loc de muncă ce oferă angajaților săi condițiile cele mai bune pentru performare și dezvoltare profesională, pe de-o parte, și suport, sprijin în viața personală, familie, petrecerea timpului liber, pe de altă parte.

Am utilizat un set de indicatori pentru a defini un item general, cumulativ al următoarelor condiții:

- ✓ Beneficii (ponderea numărului de beneficii cu caracter personal-familial: asigurări de sănătate, accesul la servicii de sănătate private, contribuții la fonduri de pensii private, facilități oferite mamelor sau familiilor cu copii mici, programe de abilități manageriale);
- ✓ Formare profesională (ponderea angajaților care au beneficiat de training);
- ✓ Evaluare (ponderea angajaților care au beneficiat de evaluare);
- ✓ Politici și etica muncii (existența de politici, oferirea de training angajaților);

Prin analiză factorială (parametrii adecvării Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=0.620, Bartlett's Test of Sphericity=20.182, df=6, sig<0.003 indică un grad de adecvare mediu-ridicat) se obține un index al calității locului de muncă, cu valori standardizate pe o scală de la 0 la 100, unde 0 înseamnă cea mai redusă calitate iar 100, cea mai ridicată calitate.

Una din 8 companii are un indice al calității locului de muncă 0 (nu oferă niciuna din beneficiile de mai sus). Cele mai multe companii (42%) se încadrează în categoria unor valori ale indexului calității locului de muncă cuprinse între 1 și 24. 29% se încadrează în categoria 25-49 și 11% în categoria 50-75. Numai 5% dintre companii au un scor de calitate de minim 75 puncte.

Valorile principalelor caracteristici de personal la nivelul celor 5 clase definite de indexul de calitate a locului de muncă:

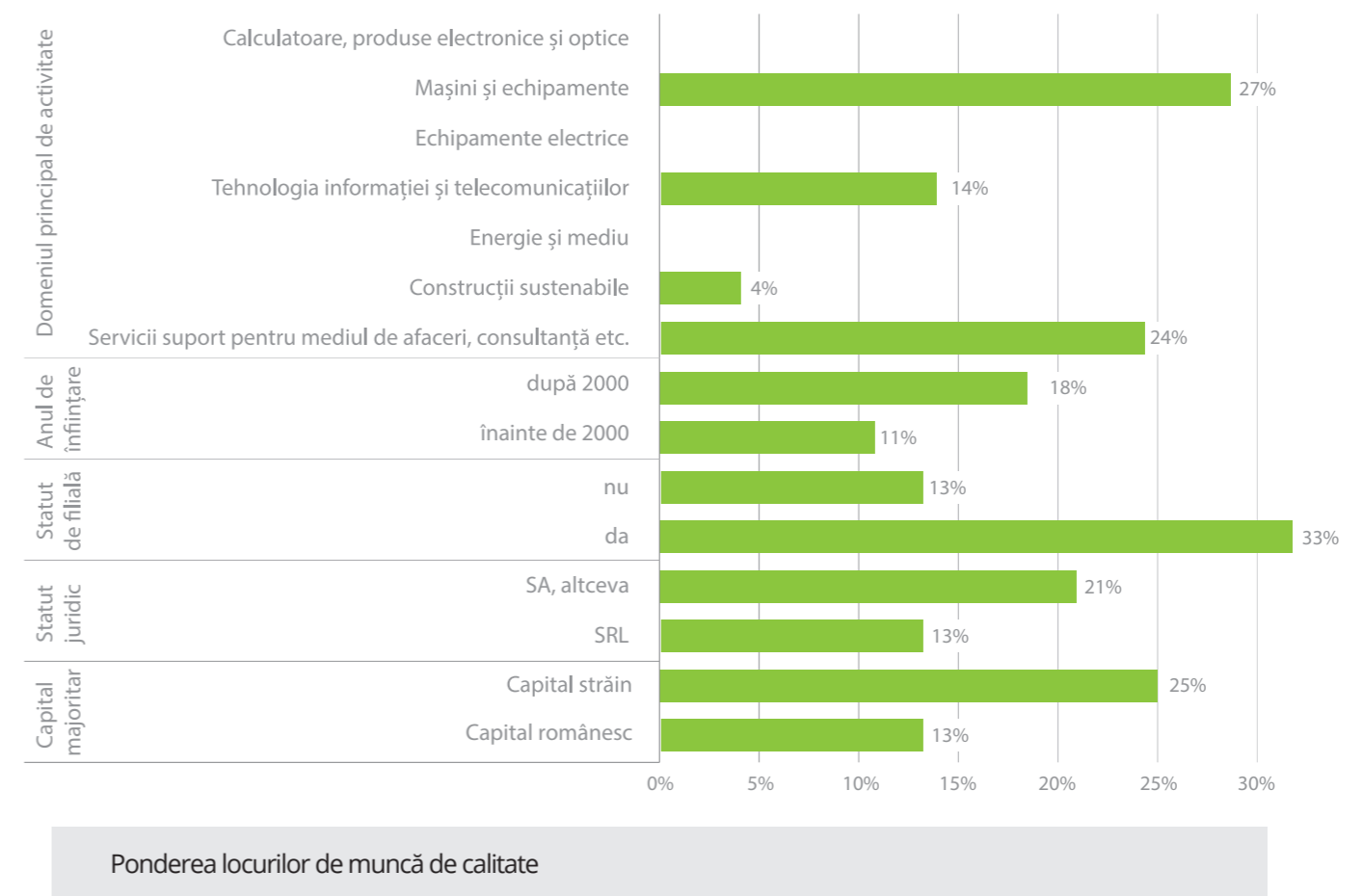
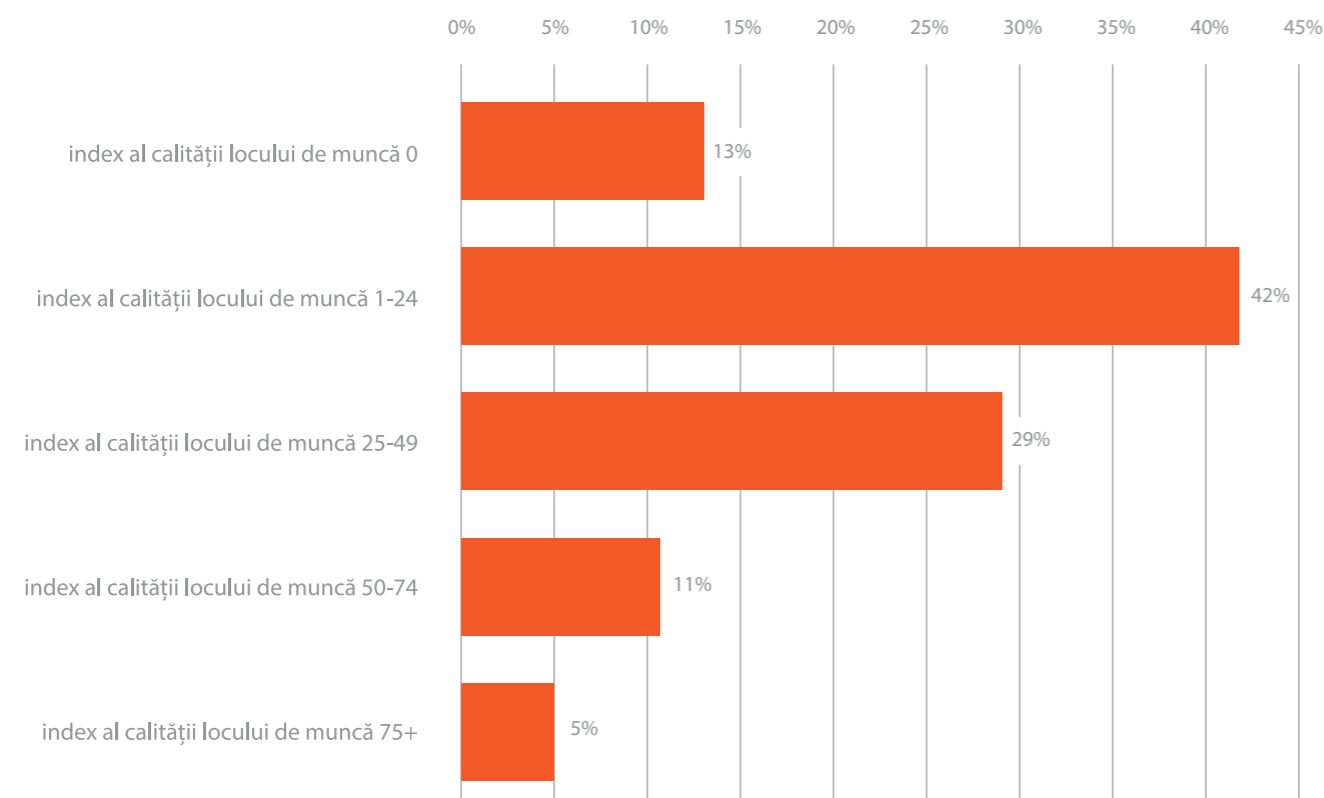
	Index 75+	Index 50-74	Index 25-49	Index 1-24	Index 0
Fluctuația de personal (Nr. plecări / ((Nr. ang. 2014-Nr. ang. 2013)/2))	15%	12%	9%	5%	9%
Variația numărului de angajați ((Nr. ang. 2014-Nr. ang. 2013) / Nr. ang. 2013)	4%	6%	-2%	4%	0%
Ponderea angajaților cu maxim 30 ani	68%	37%	21%	29%	25%
Ponderea angajaților cu 31-50 ani	26%	54%	32%	44%	68%
Ponderea angajaților femei	70%	26%	15%	52%	45%
Ponderea femeilor din managementul de vârf	57%	21%	35%	22%	24%
Ponderea femeilor din total angajați training	72%	22%	17%	29%	0%
Ponderea femeilor din total angajați evaluați	71%	23%	13%	38%	0%

Așadar, locurile de muncă cu un index de calitate ridicat:

- ✓ Au o rată de fluctuație și o variație a numărului de angajați medie-ridicată;
- ✓ O pondere mai mare a angajaților cu maxim 30 ani;
- ✓ O pondere mai mare a femeilor angajate în funcții de management de vârf;
- ✓ O pondere mai mare a femeilor în rândul angajaților ce beneficiază de training și evaluare.

La nivelul domeniilor de activitate, ponderea locurilor de muncă cu un index al calității de peste 50 puncte este mai ridicată:

- ✓ În domeniul serviciilor de suport;
- ✓ În rândul companiilor cu capital străin, filiale ale unor companii globale, înființate după 2000.





E. STRUCTURA COMPANIILOR

		Eșantion	Populație
Anul înființării companiei	Până în 1990	3%	2%
	1990-2000	48%	42%
	2001-2010	46%	51%
	2010-2014	3%	5%
Forma juridică a companiei	Societate cu răspundere limitată (SRL)	87%	91%
	Societate pe acțiuni (SA)	11%	8%
	Altă formă	2%	1%
Domeniul principal de activitate	Calculatoare, produse electronice și optice	5%	5%
	Mașini și echipamente	11%	7%
	Echipamente electrice	6%	3%
	Tehnologia informației și telecomunicațiilor	20%	23%
	Energie și mediu	3%	3%
	Construcții sustenabile	23%	25%
Tipul capitalului majoritar	Servicii suport pentru mediul de afaceri	33%	34%
	Românesc	89%	91%
Număr angajați	Străin	11%	9%
	maxim 9 angajați	46%	53%
	10-49 angajați	41%	36%
	50-99 angajați	6%	4%
Localitatea în care este amplasat sediul organizației	100 sau mai mulți angajați	7%	7%
	Cluj-Napoca	43%	41%
	Oradea	14%	18%
	Baia Mare	9%	9%
	Satu-Mare	6%	6%
	Bistrița	6%	6%
Zalău	5%	3%	
Altă localitate	17%	17%	

Tabelul 1. Caracteristicile socio-demografice ale respondenților și companiilor (N variabil)

ECHITATE ȘI EGALITATE DE GEN PE PIAȚA MUNCII

RAPORT CU PRIVIRE LA MESELE ROTUNDE ORGANIZATE ÎN CADRUL PROIECTULUI „EGALITATE REALĂ, NU CONCEPTUALĂ”

1. PROVOCĂRI ȘI OPORTUNITĂȚI PE PIAȚA MUNCII ÎN REGIUNEA NORD-VEST

ORADEA, 19 NOIEMBRIE 2014

Deși regiunea Nord-Vest este una dintre cele mai atractive din punct de vedere economic, piața muncii nu oferă șanse egale de a participa activ pe piața muncii pentru femei și bărbați. Acest lucru se datorează pe de o parte, modelului patriarhal dezvoltat în societatea românească și pe de altă parte, lipsei unei legislații care să intervină punctual în zonele unde sunt probleme. Cu toate acestea, autoafirmarea femeii în câmpul muncii a dus la schimbarea atitudinii angajatorilor care încep să evalueze abilitățile profesionale făcând, astfel, tot mai puține discriminări bazate pe gen.

CONTEXT EUROPEAN

În ultimul Raport al Comisiei Europene care analizează egalitatea de gen pe piața muncii, s-a constatat că la nivel European, în octombrie 2014, proporția femeilor în consiliile de conducere ale celor mai importante companii listate a crescut cu 8,3% ajungând la 20.2%, în timp ce în parlamentele naționale femeile reprezintă 28% din numărul de parlamentari, comparativ cu 22% în urmă cu 10 ani. Totodată, analizând *diferențele salariale dintre femei și bărbați* se constată că perioadele dificile financiar nu generează automat o modificare asupra tipologiei discriminării privind egalitatea plății salariului. Astfel, cu un maxim de 22% (2002), există o reducere a diferențelor de gen la plata salariului în 2006 (7.8pp), 2009 (7.4pp) și o creștere a acestor diferențe în 2007 (12.5pp), 2011 (11pp), pentru a ajunge la o valoare mediană 2012-2013 (9.7 pp respectiv 9.1 pp).

Un exemplu de bune practici în acest domeniu vine din Austria, stat ce a introdus din 2013 obligația rapoartelor privind plata egală între femei și bărbați pentru companiile cu peste 250 salariați, iar din 2014 și pentru cele peste 150. Și în Germania au fost adoptate măsuri care sprijină femeile în a se integra pe piața muncii. Astfel, o modificare importantă a fost adusă începând cu 11 decembrie 2014, *când guvernul federal german a aprobat proiectul de lege pentru creșterea participării femeilor ca lideri în luarea deciziilor economice*. Proiectul de lege propune o cotă de minim 30% pentru fiecare gen mai slab reprezentat pentru consiliile de supraveghere ale celor mai mari companii începând din anul 2016, ca urmare a faptului că se consideră că o profesie nu este un domeniu de ocupare masculinizat dacă cel puțin o treime din angajați sunt femei. Totodată, proiectul de lege menționează faptul că orice alegere sau numire în consiliul de supraveghere care încalcă această cerință va fi declarată nulă și se va aplica „politica scaunului gol”.

CONTEXT NAȚIONAL

În cazul României, Comisia Europeană constată faptul că diferențele de remunerare între femei și bărbați sunt relativ mici dacă ar fi să comparăm rezultatele din România cu media UE. Astfel, dacă la nivel european media e de 16,4%, în cazul României, în 2013 diferențele de remunerare în funcție de gen au fost de 9,1%, situând-o pe locul 7 din cele 28 de state. De notat e și faptul că România se află pe locul 27 din cele 28 de state membre ale Uniunii Europene la capitolul excuziune socială și risc de sărăcie, scorul femeilor aflate în situație fiind în 2013 de 41,3%, iar în rândul bărbaților procentul ajunge la 39,4%.

RECOMANDĂRI

În cadrul mesei rotunde, au fost identificate următoarele soluții cu privire la oportunitățile femeilor pe piața muncii:

- Dezvoltarea unui pachet de acțiuni care să motiveze autoritățile și mediul privat să angajeze femei în baza pregătirii profesionale;
- Servicii educaționale care să pună accent pe integrarea femeilor pe piața muncii;
- Regulamente interne în cadrul companiilor care să reducă diferența de remunerare între femei și bărbați;
- Sancționarea discriminării de orice fel și promovarea multiculturalismului și a diversității de gen la locul de muncă.

2. CARIERE DE SUCCES ÎN DOMENII DE OCUPARE NON-TRADIȚIONALE

BAIA MARE, 22 IANUARIE 2015

Odată cu momentul aderării la UE, în 2007, România a urmărit introducerea prevederilor europene care reglementează egalitatea de șanse pentru femei și bărbați și discriminarea. Studiile arată că atât în România, cât și la nivel european, diferența de remunerare între bărbați și femei este în medie cu aproximativ 17,8% mai mică în defavoarea celor din urmă. Acest fapt are impact asupra gradului în care femeile își pot asigura independența financiară, pe termen lung, conducând la un risc ridicat de inechitate socială.

CONTEXT EUROPEAN

În cadrul Uniunii Europene, egalitatea de șanse reprezintă un principiu fundamental încă din anii '70, Comisia Europeană implicându-se în mod activ în promovarea măsurilor menite să susțină egalitatea de șanse în diverse domenii. Astfel, în 2010, pe 5 martie, Comisia Europeană a adoptat o **Cartă a Femeilor**, cu scopul de a consolida egalitatea de gen în toate politicile sale și de a dezvolta o cultură socială a egalității de gen care să încurajeze spiritul democratic. Conform unui studiu realizat în 10 state membre ale UE, în 2010, 34% din companiile mari din Uniunea Europeană nu aveau nicio femeie în structurile manageriale, iar 32% includeau o femeie în rândul managerilor.

EGALITATE DE GEN - O REALITATE COTIDIANĂ?

Atât la nivel național, cât și la nivelul comunității europene, se consideră a fi ocupație non-tradițională acea meserie practică mai mult de bărbați decât de femei. Cercetătorii sunt de părere că dacă într-o meserie mai puțin de 30% din muncitori sunt femei, atunci putem vorbi de o ocupație non-tradițională pentru acestea. În ultimul deceniu, deși s-au făcut pași considerabili în reducerea diferențelor de gen pe piața muncii, se perpetuează în continuare dezavantajarea femeilor la locul de muncă. Astfel, există încă domenii în care numărul femeilor este simțitor mai mic față de al bărbaților cum ar fi ingineria, știința, tehnologia, construcțiile sau aviația.

Un exemplu de bune practici în care distribuția angajaților în funcție de gen este una echilibrată îl reprezintă mediul universitar. Deși educația este un domeniu de ocupare non-tradițional pentru bărbați de data aceasta (în 2012 procentul cadrelor didactice bărbați în mediul preuniversitar a fost de 27,3%), în mediul universitar în perioada 2008-2012, diferența de gen a fost una mică, cu o ușoară favorizare a bărbaților. Astfel, în anul universitar

2008-2009, v procentul cadrelor didactice de sex masculin a fost de 55,9%, pentru a se ajunge în anul universitar 2011-2012 la o diferență între cele două sexe de doar 2,6%.

Independența economică este unul din primii factori care ne poate arăta că egalitatea de gen nu este doar un deziderat, ci realitatea cotidiană. Astfel, pentru a-și asigura o independență economică durabilă și pensii adecvate, femeile trebuie să-și poată păstra locul de muncă. Între 2009 și 2014, diferența între rata de ocupare în rândul femeilor și a bărbaților s-a redus cu 0,4 puncte procentuale, de la 13,3 la 12,9

RECOMANDĂRI

Posibile soluții pentru încurajarea femeilor în a-și dezvolta cariere de succes:

- Dezvoltarea unui cadru legislativ care să instituie cote de reprezentare a femeilor în diverse domenii de ocupare care să permită accesul femeilor la meserii considerate a fi masculinizate;
- Evaluarea modului în care angajatorii tind să acorde întâietate rolului femeii în cadrul familiei în calitate de mamă și soție, care, în viziunea lor, prevalează în fața dezvoltării unei cariere profesionale;
- Sancționarea criteriilor discriminatorii de recrutare (ex. spre deosebire de bărbați, evaluarea femeilor la angajare este realizată luând în calcul atât nivelul de pregătire și experiența, cât și criteriile referitoare la viața personală a candidatelor);
- Constituirea de către femei de sindicate care să le apere interesele profesionale și care să militeze pentru extinderea drepturilor salariale, modului de recrutare și selecție;
- Campanii de informare și conștientizare privind principiul egalității de gen atât în rândul angajaților, cât și al angajatorilor.

3. ANTREPRENORIATUL FEMININ – MODELE DE SUCCES

SATU MARE, 23 IANUARIE 2015

Deși încurajarea și promovarea antreprenoriatului feminin reprezintă un obiectiv strategic la nivel european asumat și de România în cadrul Strategiei Europene 2020, se constată diferențe pregnante cu privire la salarizare și ocupare între femei și bărbați. Totodată, în rândul femeilor există dificultăți în realizarea echilibrului între viața familială și cea profesională, acestea confruntându-se de multe ori și cu stereotipuri de gen și un nivel redus de înțelegere a rolului pe care respectarea principiului egalității de gen îl poate avea în consolidarea unei societăți democratice și a unei economii de piață durabile.

CONTEXT EUROPEAN

Unul din obiectivele Strategiei Europene 2020 prevede reducerea sărăciei și atingerea unei rate de ocupare în rândul populației active, acestea putând fi atinse și prin creșterea numărului de femei care dețin afaceri proprii. Criza socio-economică face ca aceste direcții de acțiune să fie destul de dificil de pus în practică, cât și modelul cultural antreprenorial dezvoltat în unele regiuni ale comunității europene care promovează femeia în rolul de îngrijitor sau prestator de servicii neremunerate în folosul familiei. Totodată, în urmă cu 10 ani, OECD a recunoscut antreprenoriatul feminin ca fiind un potențial infrautilizat de creștere economică, fapt care a generat o creștere a interesului acordat acestui grup de antreprenori concretizat, în majoritatea cazurilor, prin crearea și implementarea de politici publice care să încurajeze implicarea femeilor în afaceri.

În 2012 rata de ocupare a femeilor la nivel european a fost cu 15% mai mică decât a bărbaților, acestea fiind, astfel, într-o poziție vulnerabilă pe piața muncii. Acest lucru este cauzat pe de o parte, de disparitățile legate de accesul și ponderea femeilor care au studii superioare. Prin urmare, doar 45,7% dintre femeile cu studii minime și 60,6% din cele cu studii medii își găsesc un loc de muncă, pe când în cazul femeilor care urmează studii superioare angajabilitatea crește până la 84,5%. Pe de altă parte, rolul și poziția femeii în societate afectează încă destul de mult spiritul antreprenorial.

CONTEXT NAȚIONAL

La nivel național se constată că femeile întreprinzătoare - în comparație cu bărbații - dispun de mai puține modele antreprenoriale care să le inspire și să le motiveze în calitate de întreprinzătoare. Astfel că, acestea tind să înființeze afaceri de dimensiuni mai mici decât cele conduse de bărbați, însă s-a constatat că firmele ce sunt manageriate de femei cresc mai repede. Totodată, 47% din firmele înființate de femei au

proprietar unic, ceea ce arată disponibilitatea femeilor de autoafirmare. Într-o cercetare întreprinsă în anul 2003 ce a avut ca subiect rolurile de gen în gospodăriile din România, cercetătorii au ajuns la concluzia că principala sursă de muncă suplimentară pentru femei este munca în casă. Astfel că munca domestică revine în cea mai mare parte femeilor și le ocupă circa 3 ore de muncă suplimentară față de bărbați, ceea ce duce la inechități și diminuarea șanselor egale de a activa pe piața muncii pentru femei.

Deși în țara noastră există angajamente formale față de obiectivele strategice ale politicii de ocupare a Uniunii Europene și asumarea declarativă a responsabilității față de accesarea fondurilor structurale spre exemplu, strategiile și politicile publice naționale și regionale trebuie să internalizeze interesul și preocuparea pentru sprijinirea afacerilor inițiate și dezvoltate de femei.

BUSINESS-URILE – OPORTUNITĂȚI DE DEZVOLTARE PENTRU FEMEI

Stakeholderii participanți la masa rotundă au făcut următoarele recomandări:

- Implementarea de măsuri active de promovare a culturii antreprenoriale, în special în rândul femeilor, reducerea birocrăției sau derularea de programe active de conciliere a vieții de familie cu viața profesională;
- Facilitarea accesului femeilor potențial întreprinzătoare la rețele de comunicare și informare și la bazele de date pentru promovarea oportunităților de afaceri;
- Crearea și dezvoltarea unor servicii de consiliere pentru inițierea de afaceri destinate femeilor;
- Dezvoltarea de parteneriate cu autoritățile locale;
- Sprijinirea programelor de instruire profesională pentru femeile antreprenor care să le pregătească pentru mediul de business.

4. MĂSURI PE CARE LE POATE LUA STATUL PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN

ZALĂU, 10 FEBRUARIE 2015

La nivelul regiunii Nord-Vest există o puternică nevoie de identificare a programelor de antreprenoriat dedicate femeilor și tinerilor. Acest tip de programe ar putea reduce numărul tinerilor care decid să lucreze în străinătate și, de asemenea, ar putea să îi determine pe o parte dintre cei care urmează studii superioare în Cluj și în alte mari centre universitare din țară să activeze în regiune. La nivel regional se constată că județul Sălaj rămâne un pol al șomajului, dar și o provocare pentru cei dispuși să întrezărească oportunități în nevoile și tradițiile locale.

CONTEXT EUROPEAN

Odată cu constituirea CECO în 1957, principiul plății egale pentru muncă egală a beneficiat de atenția statelor membre. Un prim efort în asigurarea principiului egalității de gen îl reprezintă **Directiva 75/117/EEC din 10 februarie 1975** privind armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la aplicarea principiului plății egale pentru bărbați și femei. De-a lungul anilor în cadrul Uniunii Europene reglementarea relațiilor de muncă a fost prioritară. Astfel, Curtea Europeană de Justiție (instituția însărcinată cu asigurarea respectării prevederilor legislației comunitare în țările membre) s-a confruntat cu situații în care s-a adus în discuție respectarea sau aplicarea principiului egalității de șanse pentru femei și bărbați în raporturile de muncă. Astfel de cazuri au determinat dezvoltarea legislației europene pe tema discriminării de gen prin directivele privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați.

Printre măsurile promovate de Uniunea Europeană începând cu momentul semnării Tratatului de la Maastricht, se numără: reconcilierea vieții de familie cu viața profesională, concediul parental și concediul legat de probleme familiale, protecția femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent și a femeilor care alăptează sau prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă.

CONTEXT NAȚIONAL

Ca urmare a existenței unui cadru legal favorabil, stimularea în egală măsură a contribuției femeilor și a bărbaților la dezvoltarea durabilă și la progresul societății a crescut în ultimii ani. Cu toate acestea, efectele transformărilor economice, sociale și politice care au avut loc în anii '90 și până atunci, tranziția și schimbările aduse de noua formă de guvernare, au afectat diferit situația femeilor și cea a bărbaților, persistând încă la nivelul judecării

comune rolurile și raporturile tradiționale și patriarhale. Printre acestea se numără cele cu privire la rolurile pe care ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații, cum ar fi cele care privesc nivelul de participare a femeilor și bărbaților la activitățile productive, veniturile obținute din munca prestată, starea de sănătate, participarea la viața publică și la luarea deciziilor.

STATUL CA PROMOTOR AL EGALITĂȚII DE GEN

Soluții propuse:

- Organizarea de către AJOFM de programe gratuite de formare profesională în diferite ocupații, precum: lucrător în comerț, frizer, coafor manichiurist sau pedichiurist și organizarea periodică a bursei locurilor de muncă;
- Identificarea domeniilor de activitate și a oportunităților de ocupare alternative locurilor de muncă oferite de marii agajatori locali și regionali. În măsura în care pot pune în valoare cultura locală, patrimoniul cultural tradițional, agricultura și turismul ar putea oferi oportunități pentru micii antreprenori și locuri de muncă;
- Creșterea numărului proiectelor europene de incluziune socială pe piața muncii implementate la nivelul regiunii prin dezvoltarea de parteneriate între organizațiile neguvernamentale care pot avea capacitatea de a iniția astfel de proiecte și instituții publice/societăți comerciale private.

5. FEMEILE ȘI EMPATIA EMOȚIONALĂ – VALOARE ADAUGATĂ PENTRU ORGANIZAȚII

BISTRIȚA, 13 FEBRUARIE 2015

Managementul diversității văzut ca o modalitate de a include practici ce asigură șanse egale se concentrează mai mult pe o egalitate prin diferență decât prin asemănare, favorizând acceptarea și valorificarea diferențelor dintre indivizi și grupuri și recunoașterea beneficiilor pe care diversitatea le poate aduce într-o organizație. Înlăturarea discriminării vizează obținerea egalității de șanse pentru toți indivizii și reprezintă o strategie adoptată în prezent de numeroase organizații.

CONTEXT EUROPEAN

Genul este un sistem purtător de semnificații construite social. Dincolo de perspectiva determinist-biologică, genul nu este legat de trup, ci se referă la așteptările culturale care definesc feminitatea sau masculinitatea, expectanțe care depășesc diferențele biologice și care arată că nu toate comportamentele sau atitudinile unei femei sunt feminine și nu toate acțiunile sau manifestările unui bărbat sunt masculine, aceste caracteristici depinzând de context.

Feminitatea este un alt construct social care include un set de reguli în ceea ce privește atitudinea, comportamentul și înfățișarea femeii, norme ce subordonează femeia sub toate aspectele. Legat corelativ de feminitate, masculinitatea este definită în termeni ca rațiune, civilizație, putere, forță sau transcendență.

CONTEXT NAȚIONAL

Vladimir Pasti, unul din autorii preocupați de problematica accesului femeilor pe piața muncii și a egalității de gen, constată în urma unor cercetări realizate la nivel național că „*trăim într-o societate patriarhală, adică o societate în care bărbații au mai multă putere decât femeile și o folosesc pentru a-și crea privilegii în raport cu acestea. Patriarhatul este susținut deopotrivă de bărbați și femei. În România, istoria relațiilor de gen este istoria schimbării unei forme de dominație a bărbaților cu alta.*”

O analiză atentă ne va duce la concluzia că intrarea României în rândul țărilor Uniunii Europene în 2007 nu a provocat o accelerare deosebită a democratizării prin prisma unei respectări a componentei paritare a genurilor la vârful piramidei publice, deși ne-am fi așteptat ca o serie de rigori ale Uniunii să se răsfrângă și asupra țării noastre. O explicație ar fi absența de pe scena publică a unui număr mai mare de femei care să fi avut posibilitatea să se remarce prin contribuțiile lor în politică, în afaceri sau în conducerea organizațiilor

românești. Astfel că, impactul numeric al femeilor de succes din țara noastră asupra opiniilor și atitudinilor generale a fost extrem de slab provocând retragerea femeilor de pe scena publică.

RECOMANDĂRI

Câteva dintre măsurile propuse în cadrul mesei rotunde:

- Dezvoltarea de programe de recalificare profesională pentru femeile din regiunea de Nord-Vest;
- Crearea de locuri de muncă prin dezvoltarea zonelor periurbane din jurul orașului, zone în care se pot iniția mici afaceri în domeniile agriculturii, turismului și meșteșugurilor tradiționale. Este necesar ca în aceste zone să fie promovate ocupațiile tradiționale și cultura antreprenorială în rândul tinerilor și femeilor;
- Valorificarea tradițiilor culturale, meșteșugurile tradiționale, tradițiile culinare pentru dezvoltarea de mici afaceri în domeniul turismului sau agroturismului.

Lipsa infrastructurii, lipsa disponibilității de asociere a micilor producători sau întreprinzători, lipsa de programe locale pentru încurajarea tinerilor întreprinzători precum și numărul prea mic de programe de educație în domeniul antreprenoriatului par a fi cele mai importante probleme ce stau în calea antreprenoriatului local.

6. MĂSURI PE CARE LE POT LUA ANGAJATORII PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN

CLUJ – NAPOCA, 26 FEBRUARIE 2015

Ultimul raport al Comisiei Europene ce analizează reprezentarea femeilor în boardul companiilor, în luna octombrie a anului 2014, la nivelul Uniunii Europene, România ocupa locul 21, cu un procent de 11%, aflată mult sub media UE de 20,2%. Un exemplu de urmat îl reprezintă Franța având cea mai mare rată a femeilor care ocupă poziții în boardul companiilor, acestea având un procent de 32,4%. La polul opus se situează Malta, cu un procent de 2,7% femei care sunt reprezentate conform politicilor paritare în boardul companiilor.

CONTEXT EUROPEAN

Cea de a patra ediție a Raportului anual privind ocuparea forței de muncă și evoluțiile sociale din Europa (ESDE) 2014, prezintă o analiză detaliată a nivelului ocupării forței de muncă și aspecte cheie din domeniul social. În același timp, sunt analizate și preocupările reprezentanților Uniunii Europene și statelor membre cu privire la obiectivele UE 2020 privind ocuparea forței de muncă și cele sociale. Concluziile acestui raport au subliniat faptul că bazele unei creșteri susținute rămân fragile în multe dintre statele membre cu o rată încă ridicată a șomajului și crearea de locuri de muncă temporare sau cu fracțiuni de normă. Totodată, perioada de revenire a acestor sectoare rămâne prea scurtă pentru a răspunde provocărilor sociale dezvoltate de la începutul crizei.

În contextul crizei economice, tendințele structurale subliniază nevoia de investiții în capitalul uman pentru a sprijini și stimula productivitatea. Politicile din domeniu promovează formarea, menținerea și utilizarea capitalului uman, aceste elemente fiind esențiale pentru consolidarea competitivității și susținerea modelului UE privind bunăstarea socială. Astfel că, de cele mai multe ori, creșterea ofertei de capital uman calificat trebuie să fie compensată prin crearea/furnizarea de locuri de muncă adecvate.

CONTEXT NAȚIONAL

În România, rata de ocupare a populației cu vârstă de muncă (segmentul de vârstă 15-64 de ani) a fost de 64,2% (72,1% bărbați, 56,4% femei). La nivelul anului 2012, rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 de ani a fost de 63,8% la o distanță de 11,2 puncte procentuale față de ținta națională de 75% stabilită în contextul Strategiei Europa 2020. Totodată, au fost înregistrate valori mai mari pentru populația de sex masculin

(71,4%) față de 56,3% pentru populația de sex feminin, iar pentru segmentul de vârstă 55-64 de ani, respectiv populația activă ce poate fi definită ca vârstnică, procentul înregistrat a fost de 32,9% femei și 51,2% bărbați.

MEDIUL PRIVAT - FACILITATOR AL INCLUZIUNII FEMEILOR

Recomandări ale participanților prezenți la masa rotundă:

- Aplicarea unor măsuri de sprijinire a antreprenoriatului feminin care să conducă la întărirea poziției femeilor pe piața muncii, crearea de rețele ale femeilor de afaceri (pentru mentorat, schimb de informații, dezvoltarea unor parteneriate, etc.);
- Implicarea asociațiilor de afaceri în susținerea antreprenoriatului feminin;
- Eliminarea barierelor de gen prin schimbarea mentalităților stereotipice utilizând întregul sistem educativ, măsură implementată în timp, însă care poate duce la reducerea discriminării și promovarea unei atitudini și a unui comportament profesional lipsit de stereotipuri;
- Promovarea unor modele feminine reale pe scena publică și în organe de decizie pentru o reprezentare mai echitabilă;
- Îmbunătățirea ofertei de servicii de îngrijire a copiilor și a serviciilor casnice dat fiind existența fenomenului invizibilității muncii casnice sau a dublei zi de muncă la care sunt supuse majoritatea femeilor care au și carieră profesională.

EGALITATE REALĂ, NU CONCEPTUALĂ! PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN PE PIAȚA MUNCII DIN REGIUNEA NORD-VEST

În luna **ianuarie 2014**, Asociația JCI Active Citizens Cluj, alături de compania de consultanță Loop Operations, Centrul de Resurse pentru Cetățenie Activă, Institutul Economic Român și Asociația pentru Promovarea Economiei Cunoașterii au demarat proiectul **Egalitate reală, nu conceptuală!** – cofinanțat din Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2010.

Pornind de la problema **inegalității de șanse și discriminării femeilor** pe piața muncii la nivelul regiunii Nord-Vest, proiectul reprezintă un demers esențial în oferirea acestora a unui imbold psihologic pentru a se auto-depăși, cât și pentru a se implica activ în acțiuni de dezvoltare personală și profesională.

În pofida progreselor înregistrate în asigurarea unui **cadru legal care să susțină egalitatea de șanse și de gen**, realitatea concretă ne arată că, în continuare, este necesară o schimbare a mentalității și atitudinilor față de rolul femeii în societate. Astfel, ne-am propus ca prin proiectul **Egalitate reală, nu conceptuală!** să oferim un set de acțiuni concrete care să aducă o valoare adăugată stopării fenomenului discriminării:

FORMARE PROFESIONALĂ

În perioada **decembrie 2014 – aprilie 2015** au fost organizate **5 sesiuni de cursuri de calificare** pentru **252 de femei** din 4 localități din regiunea Nord-Vest (Cluj-Napoca, Oradea, Mihai Viteazu și Gilău). Programul de formare profesională a fost integrat în proiect cu scopul de a oferi femeilor participante noi **oportunități de dezvoltare profesională**, dar și pentru a le **spori șansele de obținere a unui loc de muncă stabil**. Cursurile au avut o durată de 3 luni (120 de ore teorie și 240 de ore practică) și s-au finalizat cu examen de absolvire, cursantele primind certificate cu recunoaștere națională (Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice).

Programul de formare profesională s-a adresat tuturor femeilor din regiunea de Nord-Vest a României aflate în căutarea unui loc de muncă și care doresc să dobândească competențele necesare exercitării uneia dintre următoarele meserii: **lucrător în comerț, confecționar, agent de curățenie, îngrijitoare copii, manichiurist/pedichiurist**. În cadrul cursurilor au fost utilizate metode moderne de instruire bazate pe aplicabilitate imediată (prelegere interactivă, jocuri de rol, exerciții, studii de caz, brainstorming), ponderea aplicațiilor fiind de 70% și cea a teoriei de 30%.

În cadrul **cursului lucrător în comerț**, cele **84 de femei** participante din Cluj-Napoca, Oradea și Gilău, au deprins cunoștințe utilizate în domeniul comerțului și serviciilor, precum și abilități specifice derulării vânzărilor și standardele de pregătire a meseriei de lucrător în comerț.

28 de femei din municipiul Cluj-Napoca au participat la **cursul de confecționar textile**. Printre competențele specifice dobândite de femeile participante se numără: efectuarea operațiunilor de croire, confecționare și etichetare, controlul calitativ și finisarea produselor.

La **cursul de agent de curățenie** au fost prezente **28 de femei** din municipiul Cluj-Napoca, acestea dobândind competențe pentru desfășurarea de activități de curățenie în reședințe, birouri, sectoare industriale și administrative, mijloace de transport.

Cursul de îngrijitor copii a fost destinat deprinderii acelor abilități de îngrijire a copilului prin aplicarea normelor de igienă, alimentație și asigurarea condițiilor de stimulare și antrenare a copilului în activități creative. **56 de femei** din municipiul Cluj-Napoca și comuna Mihai Viteazu au fost calificate în cadrul cursului de **îngrijitor copii**.

56 de femei din Cluj-Napoca au fost calificate pentru meseria de **manichiurist/pedichiurist**. Cursul a asigurat studierea tehnicilor pentru manichiură și pedichiură clasică, precum și pregătirea pentru cunoașterea și aplicarea noutăților din domeniu în vederea practicării acestei meserii la standarde profesionale ridicate.

PROMOVAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE GEN

Pentru promovarea principiului egalității de gen, în perioada **noiembrie 2014 – februarie 2015** a fost organizată o **serie de 6 mese rotunde**, acestea reunind peste 110 de participanți – reprezentanți din autoritățile publice locale, organizații neguvernamentale, asociații de IMM-uri și Camere de Comerț din regiunea Nord-Vest. Prin această inițiativă ne-am propus să facilităm dialogul între reprezentanți ai autorităților publice relevante și manageri din companii, membri ai sindicatelor, patronatelor și asociațiilor de IMM-uri pentru a supune dezbaterii **situația egalității de gen pe piața muncii și măsurile de integrare pe piața forței de muncă a femeilor**.

Temele de dezbateri au fost alese astfel încât participanții au avut ca punct de plecare problema specifică (inegalitatea pe piața muncii) pentru ca, în final, să caute soluții sustenabile și aplicabile problemelor identificate. Cele 6 dezbateri publice organizate la nivelul regiunii Nord-Vest au abordat următoarele teme:

Oradea | 19 noiembrie 2014 | Provocări și oportunități pe piața muncii în regiunea Nord-Vest;

Baia Mare | 22 ianuarie 2015 | Cariere de succes în domenii de ocupare non-tradiționale pentru femei;

Satu Mare | 23 ianuarie 2015 | Antreprenoriatul feminin – modele de succes;

Zalău | 10 februarie 2015 | Măsuri pe care le poate lua statul pentru promovarea egalității de gen pe piața muncii;

Bistrița | 13 februarie 2015 | Femeile și empatia emoțională – valoare adăugată pentru organizații;

Cluj-Napoca | 26 februarie 2015 | Măsuri pe care le pot lua angajatorii pentru promovarea egalității de gen.



Concluziile meselor rotunde au condus către necesitatea realizării și implementării unor măsuri active de integrare socio-profesională a femeilor din categoriile vulnerabile, crearea de locuri de muncă pentru femei, implementarea unor măsuri de sprijinire a antreprenoriatului feminin și încurajarea femeilor să-și deschidă propria afacere etc.

CURSURI PENTRU DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ANTREPRENORIALE

50 de femei care au absolvit unul din cursurile de calificare au fost selectate pentru participarea la cursul de perfecționare în domeniul competențelor antreprenoriale. Astfel, participantele la curs au avut posibilitatea să învețe cum să-și inițieze și să-și dezvolte propria afacere și cum pot accesa sursele de finanțare disponibile pentru IMM-uri. Sub coordonarea unor specialiști în domeniu, acestea au fost îndrumate pentru construirea propriului plan de afacere, au dobândit competențe de management financiar, marketing și managementul resurselor umane.

Dezvoltarea în domeniul antreprenorial și deschiderea unei afaceri proprii vor reduce dependența față de o piață a muncii instabilă și vor crește gradul de independență al femeilor din Regiunea Nord-Vest.



Asociația JCI Active Citizens Cluj este o organizație de tineri lideri, antreprenori și profesioniști afiliată rețelei mondiale Junior Chamber International ce urmărește crearea de schimbări pozitive și durabile în societate și dinamizarea comunității clujene prin acțiunile întreprinse în cele 4 arii: business, comunitate, dezvoltare personală și internaționalism. Misiunea asociației este oferirea tinerilor antreprenori de oportunități pentru dezvoltarea spiritului întreprinzător și calităților de lider, necesare succesului în afaceri și în viață.

www.jcicluj.ro



Loop Operations este o companie de consultanță integrată pentru proiecte sustenabile, oferind o gamă completă de servicii, de la identificarea nevoilor, la dezvoltarea, managementul și promovarea unui proiect. Cele patru componente Loop Operations – Finance, Management, Skills și Communication – se completează reciproc, transformând eforturile de dezvoltare ale unui proiect într-un proces fluid și natural.

www.loopoperations.ro



Centrul de Resurse pentru Cetățenie Activă (CRCA) este o asociație nonprofit, a cărei misiune este de a promova cetățenia activă prin sprijinirea implicării, civismului și responsabilității. Scopul CRCA este promovarea și dezvoltarea cetățeniei active, stimularea implicării active a tuturor entităților (cetățeni și organizații), prin crearea de instrumente și programe care să sprijine dezvoltarea socială și economică durabilă, inteligentă și incluzivă a României.

www.crca.ro

Institutul Economic Român (IER) este organizație non-guvernamentală, nonprofit, înființată cu scopul de a contribui la reducerea decalajelor de dezvoltare economică și socială dintre România și celelalte state membre ale Uniunii Europene. IER, din poziția de reprezentant al Investors in People, susține formarea de noi mentalități în rândul organizațiilor, dar și a angajaților, în ceea ce privește egalitatea de gen și oferă organizațiilor din România, oportunitatea de a implementa buna practică internațională "Investors in People" de creștere a performanței prin oameni.

www.institutuleconomic.ro

Asociația pentru Promovarea Economiei Cunoașterii este o organizație neguvernamentală ce are ca scop promovarea conceptelor specifice economiei cunoașterii în rândul tinerilor din România, pentru susținerea dezvoltării durabile a mediului economic, antreprenorial, social și cultural din România, în contextul integrării în Uniunea Europeană. Organizația și-a propus să acționeze ca o platformă de sprijinire a tinerilor întreprinzători din România care doresc să realizeze proiecte urmărind dezvoltarea economiei și societății românești.



CUPRINS

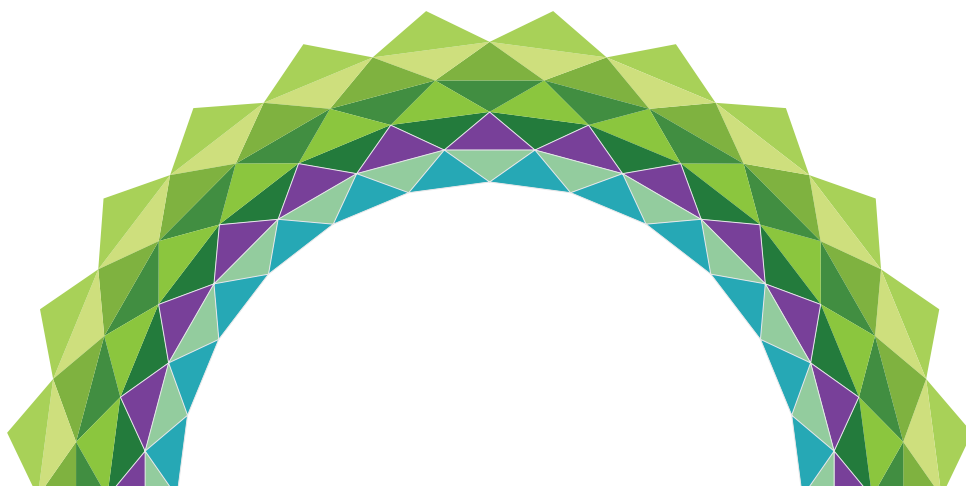
3	Argument
5	I. Metodologia de cercetare
9	II. Problema discriminării și a excluziunii femeilor pe piața muncii: nevoia unei duble abordări, socio-culturală și economică
17	III. Forme de discriminare și oportunități de incluziune a femeilor pe piața muncii din regiunea nord-vest: rezultatele studiilor cantitativ și calitativ
44	IV. Ghid de bune practici pentru combaterea discriminării și incluziunea femeilor pe piața muncii
55	Concluzii
56	Bibliografie
58	Date statistice. Studiu realizat în rândul angajatorilor din cadrul unor sectoare strategice, din regiunea de dezvoltare Nord-Vest
81	Raportul meselor rotunde
88	Prezentarea proiectului
90	Inițiatorii proiectului

EGALITATE REALĂ, NU CONCEPTUALĂ!

Adresa: Str. Dorobanților, nr. 112, ap. 35, Cluj-Napoca, jud. Cluj, România

E-mail: egalitaterela@jcluj.ro

Web: www.femeiactive.ro



Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea
Resurselor Umane 2007 – 2013

Titlul programului: Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Titlul proiectului: Egalitate reală, nu conceptuală!

Editorul materialului: Centrul de Resurse pentru Cetățenie Activă

Data publicării: Mai 2015

ISBN: 978-973-0-19110-3

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.