

SINDICATELE LA INTERSECȚIA DINTRE GEN ȘI ETNIE

- Studiu de cercetare -

Coordonatoare:
Carmen Gheorghe

Autoare:
Carmen Gheorghe
Drd. Cristina Mocanu
Drd. Ana Maria Zamfir



Agenția de Dezvoltare
Comunitară „Împreună”

**AGENȚIA DE DEZVOLTARE
COMUNITARĂ „ÎMPREUNĂ”
2009**

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al OPEN SOCIETY INSTITUTE prin programul Roma Initiatives

Conținutul acestei publicații sau opiniile exprimate în cadrul acesteia nu reflectă în mod necesar poziția oficială a OPEN SOCIETY INSTITUTE.

*Mulțumim pe această cale celor care au ajutat
la realizarea studiului: Felicia Bordea, Marius Petcu,
Tudor Damian, Săndica Stănescu, Adrian Clipi, Virgil Popescu,
Adelina Suciu, precum și alora care nu au dorit să fie menționați
dar care au fost în aceeași măsură de mare ajutor.
Mulțumim, de asemenea, lui Ilie Tudorache, Silvia Iordache,
Elena Marin, Ramona Diță, Lucian Gheorghe care ne-au
acordat sprijin pe parcursul desfășurării proiectului.
Mulțumirile noastre se îndreaptă către toate acele
femei române care și-au „deschis sufletul”
în interviurile realizate. Acest proiect nu ar fi
fost posibil fără experiențele lor de viață.*

***AGENȚIA DE DEZVOLTARE COMUNITARĂ „ÎMPREUNĂ”** este o organizație de drept privat, înființată în 1999, cu caracter ne-patrimonial, apolitic, ne-guvernamental, de tip fundație, care își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legii nr. 21/1924.*

Misiunea Agenției este orientată în vederea păstrării și afirmării personalității romilor, a recunoașterii lor ca popor și ca minoritate etnică și națională, prin activități de cercetare, documentare și difuzare, elaborare și implementare a politicilor sociale în folosul romilor

Obiectivele Agenției “Împreună” au vizat de-a lungul timpului atât dezvoltarea comunităților locale de romi în România precum și dezvoltarea relațiilor de cooperare și parteneriat cu instituții publice naționale și internaționale abilitate inclusiv în domeniul cercetării și elaborării de politici publice pentru romi . Aceste obiective s-au reflectat în activitatea depusă. Astfel, proiectele derulate în domenii precum dezvoltarea comunitară locală, ocuparea, dezvoltarea capacității instituționale, facilitarea parteneriatelor locale, formarea de rețele de tineret, egalitatea de șanse dar și multitudinea de cercetări întreprinse pentru a analiza situația romilor pe piața muncii, au evidențiat interesul nostru pentru o arie cât mai largă de subiecte.

Lucrarea de față reprezintă pentru Agenția „Împreună” un prim pas dintr-o serie de măsuri ce ni le propunem pe viitor în acest domeniu. Cu toate acestea, suntem de părere ca genul acesta de inițiative nu ar fi suficiente fără o colaborare strânsă cu structurile abilitate pe piața muncii.

DESPRE AUTOARE

Carmen Gheorghe

Absolventă a Facultății de Administrație Publică din cadrul Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative (2006) și ulterior a Masteratului de *Gen și Politici Publice, SNSPA (2009)*. Lucrează în cadrul Agenției de Dezvoltare Comunitară ÎMPREUNĂ unde coordonează programe destinate creșterii accesului romilor pe piața muncii. Domenii sale de interes și specializare: gen și ocupare, discriminare, formare profesională continuă, studii comunitare.

carmen.gheorghe@agentiaimpreuna.ro

Cristina Mocanu

Absolventă a Facultății de Sociologie, Psihologie și Asistență Socială, Universitatea din București (1998), ulterior a Masteratului de *Gen și Politici Publice, SNSPA (2004)* și în prezent doctorandă în Științe Politice din anul 2005 la aceeași instituție (SNSPA). Lucrează ca cercetătoare (CS III) la Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, având ca domenii de interes și specializare: gen și ocupare, gen și securitate socială, discriminare, muncă nedeclarată și inserția pe piața muncii.

mocanu@incsmpps.ro

Ana Maria Zamfir

Absolventă din 2001 a Facultății de Sociologie și Asistență Socială, Universitatea din București, specializarea Sociologie, a urmat programul de masterat „Politici Sociale ale Dezvoltării”, fiind în prezent înscrisă, în cadrul aceleiași facultăți, la programul de studii doctorale - domeniul Sociologie. În prezent, lucrează ca cercetătoare (CS III) la Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, având ca domenii de expertiză: piața muncii și grupurile vulnerabile, stratificarea socială, politici sociale, discriminare și segmentarea pieței muncii.

anazamfir@incsmpps.ro

CUPRINS

Context (8)

Capitolul 1. Note introductive: femeile rome și piața muncii (9)

Capitolul 2. Egalitate de șanse și negociere colectivă (14)

Capitolul 3. Metodologia și obiectivele studiului (18)

Capitolul 4. Muncă și participare sindicală a femeilor rome (20)

Capitolul 5. Cum se văd femeile rome prin „ochii” sindicatelor (41)

Capitolul 6. Concluzii și recomandări (50)

Anexa 1. Graficul privind participarea pe piața muncii a femeilor rome în funcție de gen și etnie (54)

Anexa 2. Bune practici ale sindicatelor la nivel internațional privind creșterea gradului de integrare și reprezentare a femeilor din categorii minoritare și/sau dezavantajate pe piața muncii (55)

Bibliografie (58)

CONTEXT

Prezența femeilor rome în spațiul public românesc a fost și este permanent un subiect de discuție controversat, punându-se accent pe elementele tradiționale ale vieții acestora sau comportamentele neconforme cu normele sociale, fapt ce a determinat construirea unei imagini care nu corespunde din punctul nostru de vedere identității femeilor rome.

În acest context, am considerat că este necesar să aducem în dezbaterea publică un subiect care din păcate este prea puțin vizibil pentru societatea românească și anume femeile rome pe piața muncii. Ne-am dorit să abordăm un astfel de subiect pentru că aici se întâlnesc după părerea noastră interesele comune femeilor rome, dar nu numai, precum și ale altor (sub)grupuri dezavantajate sau marginalizate. De asemenea am vrut să identificăm posibile soluții pentru ca interesele lor să fie (mai bine) reprezentate.

Aspirația către o viață mai bună, un salariu decent, valorizarea muncii și respectul la locul de muncă sunt doar o parte dintre interesele acestora. Totodată ne-am dorit să prezentăm o altă latură a femeilor rome, tocmai pentru a crește în rândul acestora sentimentul că nu sunt invizibile și că există o dimensiune a vieții lor cu care se pot identifica drept femei rome – statutul de salariate.

Inițiativa Agenției de Dezvoltare Comunitară “Împreună” a debutat în iulie 2008 când împreună cu sprijinul financiar al Open Society Institute Budapesta am desfășurat proiectul de cercetare “Sindicatul dintre gen și etnie”. Premisa de care am pornit în realizarea acestei cercetări a fost aceea că egalitatea de șanse pe piața muncii poate deveni un fapt dacă sindicatele au o strategie de abordare a acestei problematice sau dacă își propun să folosească mecanismele interne pentru a asigura egalitatea de șanse. Plecând de la ipoteza că însăși procesul de negocieri colective poate fi un mecanism de promovare/ implementare a egalității de șanse, obiectivul acestei cercetări a fost pe de o parte de a crește gradul de cunoaștere cu privire la problemele cu care se confruntă femeile rome pe piața muncii precum și de a identifica prin intermediul sindicatelor, posibile mecanisme pentru implementarea egalității de șanse pe piața muncii. Atât tema cât și metodologia folosită recomandă studiul ca fiind una de factură interdisciplinară.

Ne adresăm unui public extrem de divers, pornind de la partenerii sociali (structurile sindicale și patronale) care suntem siguri că vor continua măsurile începute¹ pentru realizarea incluziunii romilor pe piața muncii precum și cele în domeniul egalității de șanse, la instituțiile publice abilitate în domeniu², societatea civilă romă și neromă, mediul academic, grupurile dezavantajate/vulnerabile pe piața muncii și, nu în ultimul rând, femeilor rome pentru a le ajuta să înțeleagă mai bine unde se poziționează pe piața muncii și ce măsuri ar trebui întreprinse pentru a crea un mediu de muncă mai bun.

1 A se vedea spre exemplificare programele derulate de către BNS www.bns.ro în domeniul ocupării, realizate în parteneriat cu Agenția “Împreună” www.agentiaimpreuna.ro

2 Aici ne referim inclusiv la instituția ANES-ului care ar trebui să se implice activ în procesul de dialog social

CAPITOLUL 1.

NOTE INTRODUCTIVE: FEMEILE ROME ȘI PIAȚA MUNCII

Femeile rome pe piața muncii în date statistice

Considerarea situației femeilor rome ca fiind una vulnerabilă pe piața muncii nu reprezintă deloc o exagerare. Pornind de la analiza tipurilor de activități prestate, participarea pe piața muncii, activarea în economia nedeclarată, veniturile realizate și zona geografică în care se află, femeile rome pe piața muncii înregistrează un risc crescut de vulnerabilitate³.

Accesul scăzut pe piața muncii⁴ și tratamentul diferențiat la locul de muncă (promovare, venituri și acces la cursuri de calificare/recalificare) cresc riscurile de dezavantajare pe piața muncii. Chiar și atunci când acced pe piața muncii, femeile rome au o probabilitate ridicată de a accesa de fapt segmentul secundar, inferior al acesteia. Segmentul secundar al pieței muncii se caracterizează prin protecție socială mai scăzută, venituri scăzute, acces limitat la job-uri bine plătite sau stabile, etc.⁵, și mai mult decât atât, printr-o capacitate limitată de a genera „avansarea” către segmentul principal. Practic, odată accesat, segmentul secundar al pieței muncii acționează ca o „închisoare”, iar ieșirea din acest segment se face de cele mai multe ori prin trecerea în șomaj sau chiar inactivitate, și mult mai puțin prin „promovarea” către primul segment. Astfel, avem de a face de fapt cu un cerc vicios, pe de o parte persoanele dezavantajate sau din comunități marginalizate acced de regulă pe piața muncii prin acest segment, dar odată accesat acesta contribuie la accentuarea stării de vulnerabilitate în care se află. Mai mult decât atât, și de importanță aparte pentru studiul nostru, segmentul secundar al pieței muncii e caracterizat de o pătrundere redusă a sindicatelor. Motivele pentru care se întâmplă acest lucru sunt cât se poate de diverse: pe de o parte segmentul secundar este uneori necunoscut, cuprinzând chiar și activități nedeclarate, pe de altă parte chiar și atunci când încearcă sindicate sunt practic „izgonite”, etc.

Astfel, studiul elaborat de AnA&INCSMPS – „Discriminare multiplă în România”⁶ a menționat repetat poziția vulnerabilă pe piața muncii a femeilor rome, poziție accentuată de cele mai multe ori de tratamentul diferențiat și chiar discriminatoriu la care sunt supuse în calitate de salariate, de colege, de autorități publice, etc. Cele mai recente informații⁷ cu privire la activitățile⁸ femeilor rome ne arată că acestea prestează munci ce le generează venituri regulat în proporție de 15,5% comparativ cu femeile nerome care se regăsesc în această categorie în procent de 42.6%.

3 A se vedea în acest sens “Discriminarea Multiplă în România”, studiu realizat de INCMPS și AnAlize2007, Ed. MediaPrint

4 Ibidem

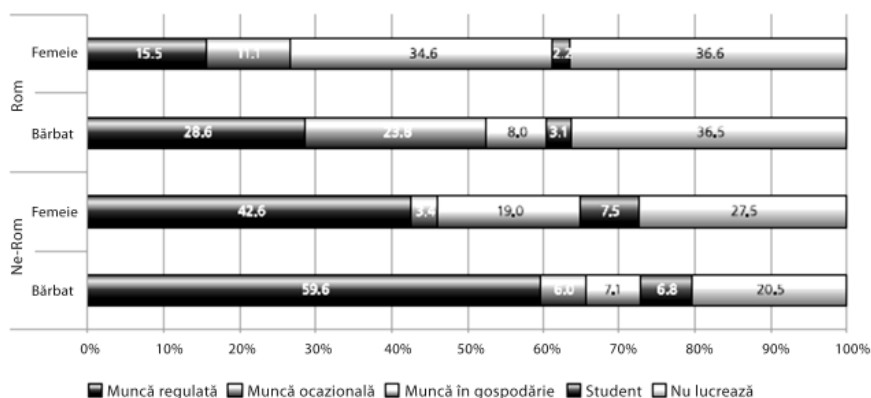
5 în timp ce segmentul de piață principal este caracterizat de stabilitate în muncă, cu venituri ridicate și protecție socială crescută

6 Studiul a fost elaborat în cadrul campaniei Anul Egalității de Șanse pentru Toți, implementată de Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați 2007

7 Studiu realizat de către Gabor Fleck și Cosima Rughiniș în cadrul programului Phare 2004 “Consolidarea capacității Instituționale și dezvoltarea de parteneriate pentru îmbunătățirea percepției și condițiilor romilor” p. 125

8 A se vedea de asemenea Anexa 1 Graficul 16. Participarea pe piața muncii în funcție de gen și etnie din studiul “Atitudini față de muncă” 2008 Fundația Soros România

***Influența sexului respondenților asupra activității economice, după etnie
(respondenți cu vârste cuprinse între 18 și 59 de ani, procente)***



Sursa: "Vino mai aproape. Incluziunea și exclusiunea romilor" Cosima Rughiniș și Gabor Fleck 2008

Cu toate acestea, participarea femeilor rome pe piața muncii nu reprezintă un aspect deloc de neglijat, chiar dacă așa cum se poate vedea și din diagrama prezentată anterior, acestea prestează în special munci ocazionale (11.3%) și/sau fără forme legale⁹. De altfel, așa cum se vede în grafic, femeile rome care nu lucrează sunt în procent de 36.6% comparativ cu femeile nerome care nu lucrează în proporție de 27.5%. Diferența dintre aceste grupuri este semnificativă, de 9.1%, explicația fiind dată de contextul și specificul fiecăruia.

Un procent îngrijorător de 34.6% îl putem găsi în rândul femeilor rome care declară că lucrează în gospodărie, acestea fiind cel mai probabil din mediul rural, iar ponderea ridicată a acestora este o măsură a rolului deosebit de important pe care îl are încă autoconsumul în gospodăriile de romi.

Conform studiul RPP¹⁰, muncile casnice nu sunt percepute de femeile rome ca fiind realizate în casa, în această categorie auto-declarându-se de cele mai multe ori și cele care realizează muncă fără forme legale, muncă ocazională sau zilieră. Timpul acordat muncilor casnice de către femeile rome este de aproape 3 ore¹¹/ zi comparativ cu femeile nerome care petrec 1 oră/zi. Femeile rome cu loc de muncă plătit, petrec în medie 8 ore¹²/zi la respectivul loc de muncă.

Activitățile economice¹³ în care activează cu precădere de femeile rome sunt: agricultura, industria textilă, industria alimentară (restaurante), comerț și servicii, activități meșteșugărești, servicii publice (educație, sănătate, etc.). De asemenea în eșantion sunt regăsite și femeilor rome studente sau care au activități independente, pe cont propriu.

Salariatele rome se regăsesc¹⁴ în proporție de 47.7% în mediul urban în timp ce în mediul rural procentul este de 15.6%.

Toate aceste date statistice ne demonstrează încă o dată faptul că femeile rome sunt prezente pe piața muncii însă poziționarea lor, datorită muncilor prestate este atât de izolată încât putem spune că toate

9 A se vedea "Discriminarea multiplă în România" AnA&INCSMPS Ed. Media Print 2008

10 Conform studiului "Broadening the agenda, the Status of Romani women in Romania" Roma Participation Program din cadrul OSI Budapesta 2006, p.49

11 p.170 din studiul "Atitudini față de muncă" realizată de către Fundația Soros România 2008 ce poate fi descărcat de pe site-ul www.soros.ro

12 a se vedea p. 171 comparativ cu bărbații romi sau femeile nerome

13 Ibidem 10

14 Zamfir C. și Preda M. "Romii în România", București 2002

beneficiile pe care ar trebui să le aibă o piață a muncii organizată și bine reglementată nu sunt resimțite din păcate și de către aceste femei. Tocmai de aceea rolul structurilor sindicale ca și instrument de reprezentare a salariaților, ar trebui să joace un rol cu atât mai important în a asigura egalitatea de șanse pe piața muncii sub toate formele ei.

Despre studiu

Studiul se concentrează asupra realității relațiilor de muncă văzute din perspectiva a doi actori de pe piața muncii: femeile rome în ipostaza acestora de “salariate” și “reprezentanții structurilor sindicale”, fiind o cercetare empirică însoțită de recomandări extrase atât din rândul respondentelor femei rome cât și al celor din sindicate. Suntem conștiente că nu există “o relație” construită între structurile sindicale și femeile rome, tocmai de aceea ne-am focalizat pe ce ar trebui întreprins pentru ca această relație să existe și să se dezvolte. Mai mult decât atât, ne-am construit ideea pornind de la ce ar trebui să existe atât la nivelul sindicatelor, dar și al instituțiilor, organizațiilor din domeniu și nu în ultimul rând salariatelor rome, pentru ca egalitatea de șanse să treacă dincolo de discursul “există, deci ce mai vrem”, și să se întreprindă măsuri reale pentru ca aceasta să fie resimțită la nivelul celor aflate în segmentul secundar sau la “marginile” pieței muncii.

Realizarea cercetării nu a fost însă deloc ușoară. Ne-am lovit de o serie de probleme începând cu propunerea unei metodologii calitative prin excelență, care se axează pe experiențele personale ale respondenților. Alegerea demersului de cercetare de tip calitativ nu a fost deloc întâmplătoare, lipsa informațiilor statistice actualizate cu privire la ponderea salariatelor de etnie roma în diferite sectoare/ ocupații, precum și în structurile sindicale nelăsând autoarelor studiului prea multe alternative metodologice. Fără a avea pretenția de reprezentativitate, am fixat mai multe puncte din care, prin tehnica bulgărelui de zăpadă ne-am identificat respondentele. Pentru fixarea punctelor de start am apelat la o serie de surse informale, dar care ne-au fost de mare ajutor pentru a intra în contact cu femeile rome salariate. Prin urmare, un rol important în contactarea femeilor rome l-au jucat persoanele resursă la nivel local, agenți comunitari implicați în munca pentru îmbunătățirea situației romilor, colaboratori ai Agenției Împreună sau orice alte persoane interesate de un asemenea subiect și cărora le mulțumim încă o dată pe aceasta cale. Punctele de start ale tehnici bulgărelui de zăpadă au fost astfel alese încât să conducă la identificarea de respondente eligibile în mediul rural și urban, în sectoare precum educație, sănătate, confecții și hoteluri și restaurante, femei rome salariate fără studii, dar și cu studii superioare, cu copii sau fără copii, etc.

Întâlnirile cu femeile rome ne-au pus în lumină încă o dată diversitatea acestor femei și cât de departe merg percepțiile celorlalți despre acestea. Ca și femeile majoritare, și acestea lucrează cu preponderență în domenii de activitate percepute ca fiind prin tradiție dedicate femeilor – îngrijire, confecții, curățenie, sănătate, educație, etc., iar aceste locuri de muncă sunt mai prost plătite și mai puțin sigure. Aceste domenii de activitate presupun cerințe privind nivelul de studii, experiența în muncă, etc. Indiferent de nivelul de educație și de locul de muncă ocupat, femeile erau mai degrabă rezervate în exprimarea problemelor de la locul de muncă, punctând permanent mulțumirea de a avea un loc de muncă, indiferent de caracteristicile aceluia.

Formatul de interviu¹⁵ aplicat respondentelor a fost construit astfel încât să ne dea posibilitatea să identificăm intersecții și disonanțe între modul în care femeile rome percep locul de muncă și percepția celorlalți (n.a. liderilor sindicali în cazul proiectului de față) despre ele. Informațiile culese și interpretate au fost nuanțate atât de imaginea pe care noi o avem despre femeile rome, dar și de așteptările pe care le avem de la sindicate.

15 S-a ales interviu semi-structurat ca metodă de culegere a informațiilor, acesta permițând pătrunderea în profunzime în acele direcții care erau importante de la caz la caz; mai mult decât atât formatul relaxat al acestei metode ne oferea cadrul în care să construim încrederea necesară comunicării cu femei cu care de cele mai multe ori nu vorbește nimeni. Au fost realizate interviuri cu 24 femei rome salariate.

Am descoperit cu surprindere, încă de la început, faptul că femeile rome intervievate se tem să vorbească despre ele, deși interviurile erau realizate în gospodăriile acestora (și nu la locul de muncă) și au fost asigurate permanent că răspunsurile și identitatea lor rămân confidențiale. Astfel multe dintre ele spuneau că totul este bine la locul de muncă, că nu există probleme, că se înțeleg foarte bine cu șefii și colegii/colegele, singurele probleme menționate referindu-se la salariul mic – subiect pentru care nimeni nu este de vină și deci pot discuta despre asta. De altfel, multe dintre ele păreau atât de neobișnuite să vorbească despre ele sau experiențele lor la locul de muncă, revenind permanent la problemele comunității în care trăiau. Femeile rome salariate sunt femei “luminate” în comunitate, femei prin care instituțiile și autoritățile pătrund în comunitate. Identitățile acestora, inclusiv cea ocupațională se construiesc în jurul identității etnice, și mai puțin în jurul celei de gen. Deși nu-și asumă și nu-și menționează decât foarte rar dimensiunea etnică a problemelor pe care le au la locul de muncă, totuși principala lor cerință de la cei care le reprezintă, în comunitate sau la locul de muncă sunt tocmai în legătură cu dimensiunea etnică și cu rasismul.

Deși spun că se înțeleg bine cu colegii și cu șefii, cele mai multe dintre femeile rome salariate „nu-și beau cafeaua” împreună cu colegii, nu discută cu aceștia despre locul de muncă, în anumite cazuri nici măcar despre drepturile și beneficiile pe care le pot avea prin participarea la structurile sindicale, nu se plâng șefilor de salariul sau condițiile proaste de muncă sau în unele situații evită chiar să solicite concedii, etc. Neîncrederea lor în noi aproape dispărea în momentul în care le povesteam pe scurt o experiență a mea la locul de muncă menționând printre altele și faptul că sunt romă. Asocierea mea cu ele, asociere declarată și asumată a faptului că aveam ceva în comun, destindea discuția și le conferea încrederea că puteau fi înțelese, că puteam avea experiențe comune. De aceea, de regulă orice întrebare era pusă de către colegele mele (n.a. majoritare), răspunsurile mi se adresau mie. Răspundeau la întrebări uitându-se la mine, explicându-mi mie despre ce este vorba – numai eu puteam înțelege. Cu toate astea, nu au fost puține cazurile când respondentele noastre au evitat anumite întrebări sau au fost extrem de atente în a formula răspunsuri astfel încât să nu existe niciodată loc de interpretări. Nu am avut nici o clipă senzația că nu înțeleg întrebările ...

Am putut observa din răspunsurile respondentelor noastre faptul că munca nu este percepută de acestea ca prioritară, ca o sursă de împlinire, ca o cale de a-și dezvolta conștiința de sine, sau pentru a socializa, ci exclusiv ca o modalitate de a subzista. Percepția aceasta asupra muncii se datorează fără doar și poate naturii muncii prestate și a valorii sale de schimb. Cel mai mare interes al lor este să-ți păstreze locul de muncă cu orice preț, să facă exact ce li se spune, să nu pericliteze în nici un fel sursa de venit. Iar dacă apar probleme la locul de muncă, fie că sunt de natura profesională sau conflicte cu colegii acestea sunt ca premise imuabile ale locului de muncă, premise care nu pot fi schimbate, ci doar arareori nuanțate, îmbunătățite. Teama acestora de a fi asociate cu un comportament al “țiganilor” de scandalagii sau guralivi, dar și un soi de resemnare datorată neîncrederii în sistemul de protecție a muncii, le determină pe cele mai multe din respondentele noastre să creadă, să afirme și să-și învețe copiii că cel mai bine este “să stai în banca ta”, astfel problemele trec și, de ce nu, “capul plecat sabia nu-l taie¹⁶”.

Cea mai mare parte a informațiilor legate de sindicate o au din media (prin excelență de la TV). Marea majoritate a femeilor intervievate au cunoștințe reduse legate de scopul, rolul și activitatea sindicatelor și nu de puține ori s-a întâmplat ca în timpul unui interviu să se arate surprinse de o astfel de întrebare: la cine apelezi când ai o problemă? Cine ar dori să le cunoască și să le rezolve problemele, condițiile de muncă? De cele mai multe ori respondentele care inițial spuneau că nu au nici un fel de probleme la locul de muncă, nici în relațiile cu colegii și cu șefii, nici în relația cu beneficiarii, pe măsură ce întrebările deveneau punctuale și adecvate specificului muncii lor (ex. dacă li se pun la dispoziție materii prime pentru lucru, mijloace necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile, dacă există spații corespunzătoare pentru pauzele de masa, etc.) răspunsurile păreau de multe ori să le surprindă și pe ele.

Puse în oglindă, răspunsurile reprezentanților sindicali cu privire la muncile pe care le desfășoară femeile rome, problemele cu care se confruntă la locul de muncă, relațiile cu terții, au reflectat în mod paradoxal, o cu totul altă imagine. Perspectiva lor cu privire la femeile rome arată o imagine mai curând preluată din mass-media. Femei puternice, arțăgoase, bătaioase, “care știi să se descurce”, care s-au integrat

16 Proverb folosit de multe ori în cadrul interviului de către o respondentă din jud. Dâmbovița, femeie de serviciu la un spital.

și au relații apropiate cu colegii, acesta este pe scurt imaginea prezentată de către aceștia. Cu toate că au recunoscut faptul că nu cunosc femeile române salariate și că nu și-au pus întrebări cu privire la ce probleme ar putea avea femeile române, liderii sindicali bărbați sunt totuși de părere că nu ar trebui să aibă probleme diferite de cele ale femeilor în general. Liderii femeii nu au putut identifica însă puncte comune între experiențele femeilor în genere la locul de muncă și experiențele femeilor române; nu aveau nimic în comun cu acestea ... Dar, fie femeii, fie bărbații, liderii sindicali au ținut să menționeze faptul că nu există discriminare sau tratament diferențiat la locul de muncă. Toate femeile sunt tratate la fel, “nu se face nici un fel de diferențiere, că sunt romi sau unguri” au ținut să menționeze acest lucru permanent, uitându-se la mine din dorința de a mă convinge de acest lucru. Iar eu m-am regăsit din nou în ipostaza de femeie română, însă de aceasta dată prezența mea nu mai determina deschiderea interlocutorului.

Dincolo de toate aceste aspecte, trebuie să recunoaștem că interesul nostru în realizarea acestui studiu a fost mai întâi de toate să arătăm că femeile române există pe piața muncii, și că munca lor nu este cunoscută sau valorizată, iar parte din motivele pentru care ele nu se afirmă este pentru că domeniile în care lucrează sunt prost plătite, nu aduc satisfacții profesionale ci doar le aduc un venit pentru familie. Chiar și atunci când se întâmplă ca munca lor să fie de o importanță¹⁷ foarte mare ce atrage după sine foarte multe responsabilități¹⁸, acest lucru nu determină neapărat accesul la un loc de muncă stabil și valorizat pe măsură¹⁹. Mai mult decât atât, nici cei din jur nu valorizează munca lor, nu li se oferă decât în cel mai bun caz condiții de muncă pe care noi le-am considera minimale, salariu minim pe economie, nu primesc bonusuri/prime pentru munca depusă și nici reprezentarea intereselor. Existența lor pe piața muncii este atât de izolată încât cunoștințele lor în materie de cine ar trebui să le reprezinte interesele sau măcar dacă interesele lor ar trebui cumva să fie prezentate/reprezentate de cineva sunt extrem de reduse. În cazul acelorora pentru care munca aduce satisfacții profesionale, structurile de protecție a salariaților nu par să fi făcut progrese în a reprezenta interesele acestora.

Împreună cu autoarele acestui studiu Agenția Împreună și-a propus să analizeze în cele ce urmează care sunt problemele femeilor române pe piața muncii, care sunt motivațiile care stau în spatele acestor probleme, ce mecanisme existente pe piața muncii pot corecta sau interveni în rezolvarea problemelor acestora și ce anume se poate face pentru ca egalitatea de șanse să devină realitate.

Recunoaștem faptul că este un subiect amplu ce ar necesita o cercetare mai amănunțită și cu sprijinul structurilor abilitate, însă credem în egală măsură că reprezintă un prim pas important pentru punerea pe agenda publică a unor astfel de dezbateri.

Cu siguranță că acesta nu va reuși să abordeze problema în toată complexitatea lui, și pentru aceasta susținem și ne afirmăm convingerea că va fi un prim pas înspre realizarea unei serii de măsuri menite să asigure implementarea egalității de șanse pe piața muncii.

*Carmen Gheorghe
Coordonatoare proiect
Agenția de Dezvoltare Comunitară “Împreună”*

17 A se vedea spre exemplu programul mediatorilor sanitari pe site-ul www.romanicriss.org secțiunea departamente

18 conform Manualului mediatorului sanitar realizat în cadrul programului Phare 2004 ce poate fi descărcat de pe site-ul http://www.sper.org.ro/pdf/manualul_mediatorului_sanitar/Manualul_mediatorului_sanitari.pdf

19 în cadrul focus-grupului realizat mare parte dintre participante au declarat faptul că au o serie de responsabilități conexe muncii lor pentru care nu sunt remunerate suplimentar. Aceste lucruri au reieșit de altfel și în interviurile realizate

CAPITOLUL 2.

EGALITATE DE ȘANSE ȘI NEGOCIERE COLECTIVĂ

Pentru început vom realiza o scurtă introducere în domeniul dialogului social, dar din perspectiva rolului cheie pe care acesta îl are în promovarea egalității de șanse, tocmai pentru a face mai bine înțeleasă opțiunea pentru acest subiect, dar și pentru a aduce în prim plan contribuția grupurilor sub-reprezentate (n.a. femeile rome) la viața economică românească. Participarea la procesele de decizie prin mecanismul dialogului social stă la baza bunei guvernări a pieței muncii, asigurând premisele unei societăți incluzive. „Într-o societate coezivă, unde indivizii iau parte la procesele sociale și sunt integrați, la nivel valoric există încredere, toleranță și reciprocitate, iar la nivel acțional există implicare și angajare în organizații sociale și în viața (...) comunității”²⁰. În România ultimelor două decenii toate guvernările au căutat să instituționalizeze participarea actorilor de pe piața muncii la procesele de decizie prin reformarea cadrului legal și înființarea instituțiilor necesare funcționării dialogului social. Există însă o serie de probleme care frânează dialogul social, între care cadrul legal și lipsa de experiență a partenerilor sociali ocupă un loc de frunte.

Ce este dialogul social?

Putem defini *dialogul social* ca “un proces de interacțiune continuă între partenerii sociali cu scopul de a ajunge la înțelegeri în ceea ce privește controlul anumitor variabile economice și sociale, atât la nivel macroeconomic, cât și la nivel microeconomic.”²¹.

Există mai multe nivele la care se poate realiza dialogul social:

- la nivel inter-profesional/inter-sectorial, realizat cu precădere la nivel național și reunind reprezentanții tuturor profesiilor/sectoarelor, arbitrate de regulă de guvern;
- la nivel profesional/sectorial, realizat prin participarea actorilor la nivelul respectivului sector; este de regulă de tip bipartit (realizat cu precădere între sindicate și patronate de ramură);
- la nivel de întreprindere.

Datorită importanței dialogului social în reprezentarea intereselor lucrătorilor, gradul de reprezentativitate al actorilor implicați în proces devine esențial.

Informațiile privind partenerii sociali și dialogul social sunt mai degrabă greu de găsit, fiind necesară de regulă accesarea mai multor surse de informații, mai mult sau mai puțin credibile. Dialogul social, și indicatorii specifici acestuia nu sunt incluși în sistemul oficial de indicatori ai pieței muncii. Deși sindicatele au desfășurat un Recensământ al Sindicatelor, iar în paralel patronatele au realizat un Recensământ al Patronatelor, accesul la aceste surse informaționale este mai degrabă imposibil, singura sursă de informare constituind-o studiul „Sindicate și Patronate în România. Coordonate generale la nivel de ramură”, realizat de Open Society Foundation în 2005.

Caracteristici specifice patronatului din România

Trecerea la „economia de piață” înseamnă și revenirea la structurile patronale, reglementate mai întâi prin HG 259/1991, și ulterior prin Legea 356/2001. Informațiile despre mișcarea patronală sunt chiar mai „zgârcite” decât cele pentru mișcarea sindicală. Existența mai multor organizații patronale pentru același

²⁰ Raportul Dezvoltării Umane România 2007, C. Ghinăraru (coord.), p.83, <http://www.undp.ro/download/files/publications/NHDR%202007%20RO.pdf>

²¹ Comisia Economică, 2000, p.8

nivel (industriași și respectiv angajatori), precum și numărul mare de federații patronale pentru fiecare ramură de activitate arată gradul redus de structurare al mișcării patronale și implicit dificultățile acestora de a acționa ca actor colectiv. Unele confederații patronale au o structură mai degrabă regională, și nu sectorială, ceea ce îngreunează de cele mai multe ori realizarea negocierilor colective la nivel de ramură.

Organizațiile sindicale

Reglementate prin Legea 54/1991, și ulterior prin Legea 54/2003, istoricul sindicatelor începe mult mai înainte, nefiind fragmentat istoric de perioada comunistă. Principala modificare adusă de legea 54/2003 permite lărgirea bazei de constituire și reprezentare a sindicatelor, de la segmentul tradițional al „salariaților” la o gamă mult mai largă a structurilor ofertei: lucrători pe cont propriu, lucrători familiali neremunerați, persoane în curs de calificare (ne-semnificativi însă în rândul celor afiliați la organizații sindicale). Totuși sindicatele din România nu au făcut demersuri semnificative de a atrage și alte categorii de lucrători de la adoptarea legii menționate mai sus.

Datele existente sugerează un paradox al dialogului social. România manifestă o tendință de scădere a participării sindicale (de la cca. 90% în 1990 la circa 40% în 2004 - Preda, 2005), paralel cu probleme de organizare și reprezentare a Patronatelor la nivel sectorial, dar pe de altă parte, se promovează un cadrul legislativ de dezvoltare a dialogului social la toate nivelurile (vezi Legea 58/2003).

Restructurările de natură economică din perioada post-comunistă au determinat mutații în rolul pe care sindicatele (și membrii acestora) îl au în societate și implicit în cadrul dialogului social tripartit și/sau bipartit. Faptul că și sindicatele și patronatele au trebuit să se restructureze și să-și promoveze și susțină interesele, să caute noi modalități de a aduce problemele lor pe agenda politică, în condițiile unui declin economic vertiginos, nu încapă îndoială. Reducerea numărului de membri, alcătuirea confederațiilor din grupuri mici (federații alcătuite din sindicate de întreprindere de regulă) s-au corelat cu creșterea forței sindicatelor în negocierile cel puțin bipartite. Creșterea importanței sectorului privat, ca urmare a modificărilor structurale ale economiei, nu a fost însoțită și de o dezvoltare a dialogului bipartit (sindicate-patronate), nici măcar la nivelul ramurilor în care salariații sunt cuprinși în cea mai mare măsură în sectorul privat.

Statul își menține rolul principal în dialogul social, indiferent care este ponderea sectorului privat la nivelul respectivei ramuri de activitate, sau la nivel național. Avem sindicate coerente, patronate nereprezentative, iar lider este guvernul. (Reuniunea Consiliului Economic și Social din 16 aprilie 2002). Dialogul social se conturează astfel, mai ales în timpul guvernărilor social democrate, ca un mediu dominat de relațiile stat-sindicate. Majoritatea studiilor realizate despre corporatism în statele post-comuniste au arătat mai degrabă că aceste mecanisme tripartit sunt slabe și ineficiente. „Limbajul utilizat este chiar dur uneori: corporatismul în regiune a fost descris ca „paternalist”, iluzoriu și fictiv”. (Crowley, p.15).

Experiența altor țări europene²² a arătat că acolo unde nu există negociere colectivă, acolo unde sindicatele nu au suficientă forță în procesul de negociere, acolo unde nu există conceptul de negociere sau parteneriat social, practica efectivă a egalității de șanse are de suferit, alături de celelalte condiții de muncă. De asemenea, acolo unde egalitatea de șanse este lăsată doar în sarcina agențiilor guvernamentale sau instituțiilor publice, succesul depinde de cât de puternică și eficace este acea legislație, de procesul de monitorizare și de implementare²³. **De regulă însă sunt necesare și alte surse de presiune și mecanisme pentru ca ele să fie puse eficient în practică.**

În genere se consideră că existența sindicatelor și a procesului de negociere colectivă favorizează dezvoltarea unor demersuri de atingere a egalității de șanse, iar aceasta a constituit una dintre premisele fundamentale ale demersului nostru de cercetare. La nivelul patronatelor însă, includerea principiilor egalității

22 vezi Gender mainstreaming in industrial relations, European Industrial Relations Observatory Online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/study/tn0410101s.htm>

23 Vezi și coord. Mihai Albu, „Evaluarea capacității administrației centrale și locale de a include dimensiunea de gen în implementarea politicilor publice”, în ed. Liliana Popescu, Guvernare pentru Șanse Egale, Ed. Tritonic, București, 2006

de șanse în activitățile acestora este încă într-un stadiu incipient, considerându-se de regulă că încorporarea unor astfel de mecanisme în activitățile lor sunt mai degrabă costisitoare decât eficiente/productive²⁴. Astfel, în acest studiu ne-am focalizat atenția pe sindicate, acestea fiind mult mai deschise la problematica egalității de șanse, fie că vorbim de egalitatea de șanse între femei și bărbați, fie că vorbim de reprezentarea intereselor grupurilor vulnerabile și sub-reprezentate pe piața muncii. Studiile realizate de Fundația pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă au arătat că în genere modelul de evoluție a dialogului social în toate țările central și est europene a fost de tip tripartit la nivel național, iar prin rolul exagerat al statului/guvernului, a determinat în fond o fragmentare și slăbire a procesului și practicilor de negociere colectivă. În toate aceste țări s-au dezvoltat sectoare noi, de cele mai multe ori nesindicalizate sau slab sindicalizate, iar în celelalte sectoarele, ca urmare a disponibilizărilor, forța sindicatelor a scăzut paralel cu numărul de membrii. De cele mai multe ori patronatele au avut un rol minimal în negocierile colective, pe când sindicatele au fost prinse într-o luptă „surdă” pentru ca statul să-și respecte propriile legi/hotărâri/ordine avizate și promulgate.

Negocierea colectivă (definită în sens larg ca orice formă de consultare și reglementare realizată cu participarea tuturor părților interesate) are un potențial uriaș ca mecanism de întărire și promovare a egalității de șanse dacă anumite condiții sunt totuși satisfăcute. În sens restrâns termenul de „negociere colectivă” se referă la negocierile dintre un patron sau un grup/asociație de patroni/asociație de organizații patronale și una sau mai multe organizații sindicale pentru reglementarea de regulă a următoarelor aspecte:

- reglementarea condițiilor de muncă și a accesului la un loc de muncă (angajarea);
- reglementarea relației dintre patroni și salariați;
- reglementarea relației dintre patroni/organizații patronale și reprezentanți ai salariaților/organizații sindicale.

Pentru a vedea în ce măsură promovarea egalității de șanse depășește nivelul declarativ al mecanismului de dialog social, trebuie ca următoarele dimensiuni subsumate domeniului larg al condițiilor de muncă și reglementate prin Codul Muncii sau prin legi speciale să fie pe rând abordate și analizate:

- discriminarea salarială/echitatea salarială (nivelul salariilor, sistemul de stabilire și structura salariilor, evaluarea locului de muncă, accesul la diferite beneficii, etc.),
- segregarea pe anumite dimensiuni considerate relevante pentru un anumit context socio-economic (în cazul nostru segregarea de gen și etnică) și includem aici accesul la natura formării profesionale, recrutarea, promovarea, calificarea, organizarea muncii, etc.
- accesul la locuri de muncă și securitatea locului de muncă, cu focus pe modalitatea de realizare a disponibilizărilor, concedierilor, tipul contractului de muncă, etc.
- echilibrul între viața de familie și muncă (concedii de maternale/paternale, concedii pentru îngrijirea persoanelor dependente, serviciile publice de îngrijire a copiilor, timpul de muncă, etc.),
- cultură/structură organizațională – hărțuirea sexuală, conștientizarea importanței formării profesionale, modalitatea de evoluție a carierei, posibilitățile de dezvoltare a unei cariere, etc.

Există o serie de factori esențiali pentru succesul unui demers de aducere a egalității de șanse pe agenda negocierilor colective²⁵, sau cu alte cuvinte pentru depășirea unui stadiu pur declarativ:

1. factori de mediu: mediu economic, piața muncii, intervenții legislative sau non-legislative în contexte economice și de piața muncii specifice. Altfel spus într-o economie dezvoltată de exemplu pe ramuri cu valoare adăugată scăzută este mai puțin probabil ca problematica egalității de șanse să fie adusă pe agendă și negociată. Egalitatea de șanse este adusă în mod explicit și cu șanse de succes pe agenda de negocieri de regulă în sectoarele cu valoare adăugată ridicată și cu o pondere importantă a lucrătorilor cu studii superioare. Dacă există însă un cadru legal care impune realizarea acestui lucru (i.e. legislație specifică privind egalitatea de șanse, non-discriminarea și tratamentul nediferențiat), și dacă evident există mecanisme de implementare și monitorizare riguroasă a respectivelor prevederi legale, atunci se pot crea premisele apariției acelor mecanisme capabile să conducă la o mai bună participare și reprezentare a diferitelor grupuri dezavantajate, minoritare sau sub-reprezentate pe piața muncii;

24 Cristina Mocanu în Gen și Relații Industriale, Ed. MediaPrint, Călărași, 2008 (în curs de apariție)

25 vezi Gender mainstreaming in industrial relations, European Industrial Relations Observatory Online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/study/tn0410101s.htm>

2. factori organizaționali: interesele și preocupările angajatorilor, interesele și preocupările sindicatelor, factori interni, politica privind resursele umane. Spre exemplu, dacă sindicatele sunt focalizate doar pe reprezentarea salariaților cotizanți, atunci segmentarea pieței muncii se accentuează, interesele „insider-ilor” (salariați, femei sau bărbați, cu o anumită structură din punct de vedere a vârstei și etniei) de pe piața muncii fiind reprezentate în defavoarea intereselor „outsider-ilor” (șomeri, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, persoane fără experiență anterioară în muncă, etc.). Având în vedere că femeile rome sunt regăsite mai degrabă printre „outsider-ii” pieței muncii²⁶, atunci, politicile sindicale și interesele sindicale devin esențiale în îmbunătățirea accesului acestora la piața muncii. Nu toți salariații au aceleași probleme, nevoi și interese, iar acestea corelează nu numai cu specificul sectorial dar și cu dimensiuni ca sexul, vârsta, etnia, nivelul de educație al salariaților, etc. Măsura în care problemele și interesele salariaților reprezentate de organizațiile sindicale acoperă diversitatea este esențială în procesul de negociere colectivă. De asemenea, revenind la grupurile dezavantajate, minoritare, femeile rome în cazul studiului de față, promovarea de către sindicate a unor măsuri protective pentru salariații și cotizanții „de tradiție” (cu vechime ridicată în muncă) contribuie la accentuarea segmentării pieței muncii. Mai ales după perioade de restructurare economică, pe fondul scăderii gradului de sindicalizare, este oarecum normală o politică sindicală de fidelizare a salariaților vârstnici în defavoarea celor noi intrați pe piața muncii, acest demers având însă consecințe negative asupra grupurilor dezavantajate caracterizate de perioade de șomaj și întrerupere a traseului profesional. Astfel, deși cadrul legal stabilește importanța promovării egalității de șanse în sens larg, interesele sindicatelor precumpănesc în favoare lucrătorilor cu vechime mare în muncă, etc.

3. importanța acordată dimensiunilor de gen și etnică (în cazul nostru) în procesul efectiv al negocierii colective: identitatea celor care participă la negociere, importanța prezenței femeilor, importanța prezenței etnicilor romi, natura și calitatea relațiilor din timpul procesului de negociere. De exemplu, nu întotdeauna prezența unuia sau a mai multor reprezentanți ai grupurilor dezavantajate sau minoritare printre negociatorii participanți la procesul de negociere a contractelor colective de muncă conduce neapărat la o mai bună reprezentare a intereselor acestora. Dacă respectivii reprezentanți ai grupurilor dezavantajate, minoritare care participă la negociere se află pe o poziție izolată și nu beneficiază de anumite măsuri de susținere a întregului grup de negociatori, atunci aceasta/aceștia va/vor eșua în a promova interesele grupului din care provin. Cu toate acestea însă, studiile privind participarea și reprezentarea politică au arătat că probabilitatea de promovare pe agenda de negociere a măsurilor menite să îmbunătățească poziția unui anumit grup minoritar/dezavantajat pe piața muncii crește, atunci când printre negociatori și/sau factorii de decizie se află reprezentanți ai aceluși grup minoritar.²⁷

Acești factori nu au o acțiune determinantă, totuși atunci când analizăm gradul de promovare și implementarea a egalității de șanse prin negocieri colective trebuie să avem în vedere și influența factorilor de mai sus.

Pe o piață a muncii fără tradiție în dialog social și/sau fără a politică îndelungată și coerentă de promovare a egalității de șanse este mai puțin probabil să putem identifica mecanisme concrete de implementare a acesteia. De asemenea, este posibil ca însăși partenerii sociali să nu fie conștienți de contribuția tuturor subgrupurilor la viața economică și de importanța valorizării adecvate a acesteia. Pe o piață a muncii matură, cu parteneri sociali puternici, cu tradiție în mecanismele de dialog social și în promovarea egalității de șanse, aducerea pe agendă a problemelor grupurilor minoritare și soluționarea acestora reprezintă o normalitate.

Deși există un istoric al egalității de șanse în România, datele privind egalitatea de șanse și implementarea efectivă a legislației și a recomandărilor sunt mai degrabă reduse. În prezent există deja câteva studii cu privire la includerea dimensiunii de gen în activitatea organizațiilor administrațiilor centrale și locale, a sindicatelor și patronatelor²⁸, dar lipsesc cele cu privire la incorporarea principiilor egalității de șanse și diversității înțelese în sens larg (pentru toate grupurile minoritare și/sau dezavantajate).

26 Vezi subcapitolul destinat participării femeilor rome pe piața muncii

27 Oana Bălută, Reprezentare în “oglinză” în *Gen și Putere. Partea leului în politica românească*, p. 141.

28 Liliana Popescu (coord.) *Guvernare pentru Egalitate de Șanse*, Ed. Tritonic, București, 2005, Cristina Mocanu *Gen și Relații Industriale*, Ed. MediaPrint, Călărași, 2008, etc.

CAPITOLUL 3. METODOLOGIA ȘI OBIECTIVELE STUDIULUI

Premisa de la care am pornit în realizarea acestui studiu, așa cum am detaliat în subcapitolul precedent, a fost aceea că egalitatea de șanse pe piața muncii poate deveni un fapt dacă sindicatele au o strategie de abordare a acestei problematice și/sau dacă își propun să folosească mecanismele interne pentru a asigura egalitatea de șanse.

Plecând de la ipoteza că însăși procesul de negociere colectivă poate fi un mecanism de promovare/ implementare a egalității de șanse, **obiectivele acestei cercetări pot fi sintetizate astfel:**

- **pe de o parte de a crește gradul de cunoaștere a problemelor cu care se confruntă femeile rome salariate,**
- **dar și de a identifica cu ajutorul sindicatelor posibile mecanisme pentru implementarea eficientă a egalității de șanse pe piața muncii.**

Atât tema cât și metodologia utilizată recomandă studiul ca fiind unul de factură interdisciplinară, la intersecția între economie, sociologie și științe politice.

Am apelat la un **demers metodologic eminent calitativ**, singurul demers capabil să pună în evidență elemente de profunzime legate pe de o parte de experiențele de muncă, problemele, dificultățile și obstacolele care afectează activitatea profesională a salariatelor rome, iar pe de altă parte de felul în care acestea sunt văzute de organizațiile sindicale, inclusiv cele federale și confederale. Alegerea demersului de cercetare de tip calitativ nu a fost deloc întâmplătoare, lipsa informațiilor statistice actualizate cu privire la ponderea salariatelor de etnie romă în diferite sectoare/ocupații, precum și în structurile sindicale nelăsând autoarelor studiului prea multe alternative metodologice. Fără a avea pretenția de reprezentativitate, am fixat mai multe puncte din care, prin tehnica bulgărelui de zăpadă ne-am identificat respondentele.

Nu în ultimul rând acest demers de factură calitativă ne permite să identificăm acele mecanisme capabile să contribuie la creșterea egalității de șanse prin conștientizarea și promovarea intereselor grupurilor vulnerabile și/sau sub-reprezentate, dar și gradul de dezirabilitate și fezabilitate a acestor mecanisme identificate

Pentru a avea o imagine completă asupra situației salariatelor rome și pentru a surprinde diversitatea experiențelor acestora, analiza se bazează pe informații obținute din interviuarea salariatelor de etnie romă provenind din diferite sectoare de activitate și ocupații, din mai multe localități (mai mici și mai mari) situate în mediul urban și rural. Cele mai multe respondente au fost selectate din sectoarele economice unde activează de obicei femeile rome, sectoare precum industria prelucrătoare, sănătate și asistență socială, învățământ, comerț și alte servicii, etc. De asemenea, au fost interviuate femei rome cu nivel redus, mediu și superior de educație care experimentează probleme diferite la locurile lor de muncă, tocmai pentru a înțelege diversitatea dificultăților și obstacolelor cu care acestea se confruntă. Trebuie să menționăm că abordarea metodologică se realizează dintr-o perspectivă subiectivă, întreaga analiză pornind chiar de la (auto)percepțiile, credințele și experiențele femeilor rome salariate.

Au fost realizate 24 interviuri cu femei rome în comunități rurale și urbane de romi, în următoarele județe: Prahova, Brașov, Dâmbovița, Dolj, Călărași, Giurgiu, Timișoara și București. Gradul de acoperire a țării a depins de resursele avute la dispoziție. Totuși, considerând că activitatea economică a femeilor rome este tributară unei culturi tradiționale specifice comunităților de romi, dar și unei culturi mai degrabă indiferente, cu acces de intoleranță a pieței muncii românești, putem considera că experiențele de muncă ale femeilor rome nu sunt atât de sensibile la dimensiunea regională.

Pentru identificarea femeilor rome salariate, Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună” a mobilizat resursele din teritoriu dezvoltate prin proiecte și programe cu tematici similare. Prin intermediul unor persoane de referință pentru activitatea organizațiilor de romi de la nivel local au fost identificate comunități compacte de romi, iar ulterior, prin intermediul reprezentanților acestor comunități au fost identificate femei rome salariate. Ulterior, din recomandare în recomandare (tehnica bulgărelui de zăpadă), au fost identificate femeile rome intervievate. Am realizat între 1-3 interviuri în fiecare comunitate, pe de o parte pentru că numărul femeilor rome salariate este mai degrabă redus, pe de altă parte pentru a reduce un bias al acestor abordări, și anume introducerea în analiză a unor persoane cu caracteristici comune și implicit cu experiențe de muncă similare.

Pe de altă parte, pentru a analiza ulterior în oglindă informațiile colectate, am căutat ca și la nivelul sindicatelor să realizăm analize în profunzime la nivelul acelor ramuri caracterizate de procente de salariați romi mai ridicate decât media națională: sănătate, administrație publică, învățământ, comerț, industrie prelucrătoare, transporturi, etc.²⁹

Pornind de la premisa că sindicatele însele pot dezvolta fie „de sus în jos”, fie „de jos în sus” mecanisme cu potențial de promovare și implementare a egalității de șanse, am realizat interviuri atât la nivelul structurilor confederale, cât și la nivelul sindicatelor de ramură și chiar și de firmă/organizație/instituție.

O atenție specială a fost acordată organizațiilor de femei din structurile federale și confederale, pentru a vedea în ce măsură femeile din sindicate dezvoltă un discurs sensibil la probleme legate de diversitatea femeilor.

Au fost realizate 22 de interviuri cu lideri și lidere sindicale, identificați de pe web site-urile confederațiilor și federațiilor sindicale active în domeniile selectate. Deși am dorit să utilizăm și aici tehnica bulgărelui de zăpadă, mai ales pentru a ajunge la lidere/lideri romi de sindicate, acest demers a eșuat, liderii intervievați fie neputând identifica alți lideri/alte lidere de etnie romă, fie fiind reticenți la stabilirea contactului. Orientarea noastră către colegi și colege lideri de organizații sindicale, heteroidentificate ca provenind din rândul etnicilor romi era percepută de cei intervievați cu potențial de a genera jenă și frustrare. Trebuie menționat totuși că pentru atingerea numărului necesar de interviuri, eforturile depuse le-au depășit pe cele scontate, lovindu-ne de cele mai multe ori de refuzul celor contactați de a dezbate o problemă „despre care nu știu nimic”.

După finalizarea interviurilor în profunzime au fost organizate două focus grupuri.

Un focus grup a fost organizat cu mediatore sanitare de etnie romă, având ca obiectiv participarea acestora la organizațiile sindicale din sănătate, precum și identificarea potențialului de coagulare a acestora într-o organizație profesională.

În paralel a fost organizată a masă rotundă cu lideri sindicali federali și confederali pentru a identifica mecanisme de promovare a problemelor, intereselor și nevoilor grupurilor sub-reprezentate la nivelul agendei federale/confederale. Având experiența interviurilor în profunzime, discuția cu reprezentanții sindicali a oscilat permanent între o referire în general la grupurile vulnerabile, și referirea în particular la femeile rome.

29 Ana Maria Zamfir, Cristina Mocanu, Human Capital and Labor Force Participation in Romania – a case study on Romanian Roma,

[*http://www.icsw.org/doc/presentation%20Ana%20Zamfir.ppt#268,13,Disparities in labor force participation \(1\)*](http://www.icsw.org/doc/presentation%20Ana%20Zamfir.ppt#268,13,Disparities%20in%20labor%20force%20participation%20(1))

[*http://www.docstoc.com/docs/2398522/Human-Capital-and-Labour-Force-Participation-in-Romania a-case*](http://www.docstoc.com/docs/2398522/Human-Capital-and-Labour-Force-Participation-in-Romania-a-case)

CAPITOLUL 4.

MUNCĂ ȘI PARTICIPARE SINDICALĂ LA FEMEILE ROME

Pentru o mai bună înțelegere a dublului dezavantaj ce afectează femeile de etnie romă pe piața muncii, este necesar să analizăm în profunzime experiențele acestora la locul de muncă. Secțiunea de față, realizată prin analiza informațiilor culese din interviurile cu salariatele rome, își propune, așadar, să exploreze prezența femeilor rome pe piața muncii, căutând să identifice problemele specifice cu care acestea se confruntă la locul de muncă.

În al doilea rând, secțiunea își propune să analizeze participarea salariatelor rome la structurile sindicale, căutând să evalueze încrederea pe care acestea o au în organizațiile sindicale, precum și motivațiile care le determină să (nu) devină membre de sindicat. Pentru a înțelege mai bine relația care se stabilește între femeile de etnie romă și sindicate, una dintre cele mai importante întrebări la care ne propunem să răspundem este cum și ce actori contribuie, în prezent, la rezolvarea problemelor cu care acestea se confruntă la locul de muncă. De asemenea, secțiunea de față va urmări să pună în evidență imaginea sindicatelor și a liderilor de sindicat așa cum se reflectă ea din ochii femeilor rome, dar și așteptările pe care aceste salariate le au de la sindicate.

4.1. Femeile rome la locul de muncă

Romii în general înregistrează o participare deficitară pe piața muncii, fiind sub-reprezențați în cadrul populației ocupate și șomere și supra-reprezențați în rândul persoanelor inactive. Pe fondul unui nivel educațional redus și a atitudinilor discriminatorii existente, mare parte dintre romi muncesc în ocupații necalificate sau ca zilieri în agricultură ori alte sectoare economice, activități ce sunt caracterizate de condiții precare de muncă și securitate socială redusă. Conform rezultatelor ultimului Recensământ al Populației și Locuințelor (2002), femeile rome sunt active din punct de vedere economic în pondere chiar mai mică decât bărbații, fapt ce le accentuează poziția de vulnerabilitate. Numărul redus de femei rome salariate face din acestea un grup cu vizibilitate redusă și capacitate scăzută de reprezentare și negociere.

Poate și de aceea, femeile rome intervievate sunt, în marea lor majoritate, mulțumite că au un loc de muncă. Pentru ele, faptul că sunt salariate reprezintă o realizare. Accesul redus la locurile de muncă le face să fie mai puțin pretențioase în privința calității condițiilor de muncă. Cu alte cuvinte, din poziția în care se află, femeile rome tind să se mulțumească cu „puțin”. Salariatele de etnie romă intervievate par mulțumite că au găsit locuri de muncă, fiind mai interesate de conservarea acestora și a beneficiilor pe care le au, decât să caute să își îmbunătățească situația. Am face o gravă eroare dacă am interpreta acest lucru ca fiind determinat de un model de comportament caracterizat de pasivitate, fiind vorba, mai degrabă, despre un deficit la nivelul „capabilităților” lor de a utiliza mecanismele formale și informale existente pentru a ocupa locuri de muncă mai bune. Așa se face, că printre salariatele intervievate există respondente cu studii medii sau superioare ce activează în posturi ce necesită calificare mai scăzută sau în posturi unde nu își folosesc pe deplin cunoștințele și competențele dobândite prin școală. Având dificultăți la intrarea pe piața muncii și la obținerea unui loc de muncă, multe femei rome se mulțumesc cu locurile de muncă la care au acces și se concentrează pe păstrarea acestora.

„Am terminat Facultatea de Drept în 2005, iar acum sunt elevă a Școlii Postliceale Sanitare din Craiova. Nu am continuat cu dreptul pentru că nu am găsit, pur și simplu, de lucru.” (mediator sanitar, Craiova)

„Am terminat liceul teoretic Tudor Vianu, profil filologie-istorie, apoi la Spiru Haret, Facultatea de Relații Internaționale și Studii Europene. Sunt salariată cu carte de muncă la o firmă unde sunt gestionar de două luni și jumătate. Înainte, am lucrat la croitorie, la tipare și matrițe.” (gestionar, Giurgiu)

Cu siguranță, acest comportament este explicat de istoricul de ocupare fragmentată a celor mai multe dintre respondentele noastre și de poziția lor vulnerabilă pe piața muncii. Majoritatea salariatelor de etnie romă intervievate au avut dese și lungi perioade de întrerupere a muncii și de inactivitate, voluntar sau involuntar, fapt ce le afectează atât capacitatea de angajare și promovare, cât și accesul la drepturi și beneficii sociale. Fie că ne referim la perioada restructurărilor economice când întreprinderile au disponibilizat un număr mare de salariați, fie că vorbim despre reducerile de personal datorate tehnologizărilor sau de închiderea unor întreprinderi, din poziția lor, salariatele rome au fost și sunt extrem de vulnerabile în fața pierderii locului de muncă. Pe fondul unui nivel redus de educație/calificare și a tratamentului diferențiat aplicat de unii angajatori, cele mai multe dintre ele întâmpină dificultăți la reîncadrarea în muncă sau la menținerea locurilor de muncă. La acest lucru, se adaugă și modelul cultural al etnicilor romi, model ce asociază femeile cu familia și sarcinile domestice/gospodărești. În acest context, femeile rome salariate sunt caracterizate de un istoric de ocupare cu multe întreruperi, pe perioade importante de timp. Ele ajung deseori să fie descurajate și să nu mai aibă încredere în șansele lor de angajare. Așa se face că parte dintre femeile rome ajung să ocupe locuri de muncă neadecvate calificării lor sau, pur și simplu, să nu mai caute de lucru și să devină persoane inactive.

„Înainte am lucrat tot la salubritate. Asta se întâmpla acum 18 ani. Am plecat eu atunci. Bărbatul meu nu m-a mai lăsat...” (lucrător salubritate, Craiova)

Distribuția salariatelor intervievate pe sectoare de activitate ne arată că acestea lucrează, în marea lor majoritate, în sectoare „genizate” unde ocupă locuri de muncă pentru care oferta de forță de muncă este redusă, ceea ce înseamnă că nu există multe persoane dornice să activeze în aceste posturi. Salariatele rome intervievate sunt concentrate, în special, în poziții de execuție slab calificate sau necalificate, specifice activităților de îngrijire, curățenie (datorat faptului că au nivel educațional scăzut) precum și altor servicii din sectoare precum comerț, industrie textilă, sănătate, învățământ, ș.a. De cele mai multe ori, aceste locuri de muncă se asociază cu condiții dificile (frig/căldură, zgomot, praf, poluare, mizerie), cu nivel redus de salarizare și acces minim la cursuri de formare profesională. De asemenea, în astfel de locuri de muncă, perspectivele de promovare sunt extrem de reduse, fapt ce contribuie la fenomenul de segmentare a pieței muncii. Așadar, având un nivel redus de capital uman, mare parte dintre respondentele noastre activează în locuri de muncă de o calitate redusă, respectiv în acel segment al pieței muncii caracterizat de nivel scăzut de salarizare și precaritate accentuată a condițiilor de muncă. Din aceste poziții, salariatele de etnie romă au probabilitate minimă de a „avansa” către locuri de muncă mai bune sau de a reuși să își îmbunătățească situația la actualele locuri de muncă.

În cercetarea noastră am întâlnit și femei rome cu nivel ridicat de educație care activează, în prezent, în ocupații intelectuale sau în posturi din instituțiile publice centrale și locale. Fie că lucrează ca profesori sau mediatorii sanitari, munca acestor femei rome vizează, cu preponderență, problemele comunităților de romi. De altfel, relatările acestor respondente pun în evidență importanța implicării lor în comunitate și satisfacția pe care o au în raport cu munca pe care o desfășoară. Grație muncii lor, ele declară că se bucură de prestigiu înalt în comunitățile din care provin, iar acest lucru are funcție motivatoare pentru ele. Multe dintre aceste respondente plănuiesc să își continue studiile și să avanseze în carieră în special în zona asistenței sociale, respectiv a intervențiilor comunitare. Așadar, chiar dacă cele mai multe salariate rome intervievate sunt concentrate în locuri de muncă de calitate scăzută, cazurile de femei rome prezente în ocupații intelectuale sau în posturi cheie la nivel comunitar subliniază diversitatea femeilor rome în postură de salariate și potențialul lor de dezvoltare.

Salariate rome despre ... problemele salariatelor rome la locul de muncă

Atunci când sunt întrebat despre problemele lor la locul de muncă, respondentele noastre sunt reticente să vorbească despre acestea. În ciuda condițiilor dificile de muncă, lucru ce a reieșit din relatările unora dintre ele, precum și a altor probleme legate de salarii sau de climatul de lucru, salariatele intervievate ezită

să se plângă de acestea. Aflate în poziții vulnerabile, respondentele noastre fie nu își conștientizează problemele sau nu vor să le facă publice.

„Operator: Ai avut vreodată vreo problemă de când ești angajată?”

Respondent: Nu, nu am avut nici o problemă.

Operator: Înțeleg că uneori nu vi se dau salariile sau bonurile de masă...astea nu sunt probleme?”

Respondent: Ba da, dar s-au rezolvat!” (confeționar, Târgoviște - Mocești)

Totuși, din relatările salariatelor române privind experiențele lor la locul de muncă, se desprind o serie de probleme specifice cu care acestea se confruntă în mod obișnuit. Cel mai adesea, salariatele vorbesc despre probleme legate fie de identitatea lor etnică, fie de cea de gen. În plus, ele se confruntă și cu probleme care afectează și alți salariați aflați în poziții vulnerabile sau în anumite sectoare economice, așa cum sunt salariile mici, întârzierile și abuzurile în plata acestora sau condițiile precare de muncă. Astfel, problemele menționate de majoritatea respondentelor noastre sunt tratamentul diferențiat la locul de muncă, nivelul redus de salarizare, corupția, precum și abuzurile și nerespectarea drepturilor salariaților.

Tratament diferențiat (subiectiv) la locul de muncă

Abordarea metodologică utilizată ne permite să vorbim despre tratament diferențiat subiectiv, adică despre situațiile considerate astfel exclusiv de către subiecții intervievați, respectiv de către salariatele române. În ciuda limitelor evidente ale acestei abordări, ea este utilizată de cercetători³⁰ din lumea întreagă, considerându-se că oferă informații valoroase despre percepțiile și credințele indivizilor cu privire la experiențele lor. De altfel, Katherine C. Naff (1995) a demonstrat științific că percepția unei situații discriminatorii poate afecta dezvoltarea profesională a indivizilor aproape la fel de mult ca și existența unor bariere „obiective”.

Majoritatea respondentelor noastre declară că au parte, aproape zilnic, de *tratament diferențiat pe criterii etnice* din partea diferitelor persoane și actori cu care intră în contact în timp ce își realizează activitatea profesională. Astfel, ele experimentează o multitudine de forme de tratament diferențiat de la cei cu care relaționează, atât formal, cât și informal. Tratamentul diferențiat se manifestă cu precădere din partea colegilor, șefilor, personalului din departamentele administrative, clienților/beneficiarilor, precum și de la persoane din instituțiile publice și organizațiile cu care salariatele române lucrează.

Multe dintre salariatele interviuate relatează despre discuțiile informale pe care le aud printre colegii lor și care sunt jignitoare la adresa romilor în general. Comentariile nu fac referire directă la ele, ci la alți romi sau la fapte relatate în presă despre romi. Toate respondentele se simt deranjate de conținutul acestui tip de discuții, alegând să le ignore pentru a nu fi afectate peste măsură. De fapt, este vorba despre o strategie de supraviețuire/conservare pe care respondentele noastre o dezvoltă în relația cu colegii și kolegele de altă etnie.

„Se mai întâmplă, la o cafea, chiar zilnic, să se vorbească despre țigani și eu chiar mă simt marginalizată așa. Încerc să nu le dau atenție...” (coafeză, Craiova)

„Când se vorbește despre țigani, încerc să ignor și să plec mai departe. Mă gândesc că e o situație în care se discută în general despre romi și din care nu aș face parte și eu. Cam asta e situația...Altfel, nu aș rezista!” (cadru universitar, Craiova)

„Colegele mele...dacă vor să facă o comparație pentru ceva rău...zic: <ești ca un țigan>. Și atunci mă simt chiar prost...mai ales că eu am recunoscut că sunt țigancă, nu m-am ascuns.” (casier, Ploiești)

30 în rezultatele studiului “Broadening the Agenda” arată ca 21% dintre femeile române se simt discriminate la locul de muncă pe criteriul de gen și 58.4% se simt discriminate pe criteriul etnic p.64

„La școală, am avut o divergență acum 3-4 zile cu o femeie care avea copilul acolo. A spus că «școala asta o să se strice repede, pentru că aici vin și țiganii». Nu mi-a picat prea bine. Eu sunt țigancă și sunt mândră că sunt țigancă.” (mediator sanitar, Giurgiu)

În mod frecvent, referirile care se fac la adresa romilor reproduc stereotipurile etnice existente la nivelul populației majoritare despre persoanele de etnie romă. Respondentele noastre se simt asociate cu cei despre care se discută și totodată etichetate, fiind deranjate de conținutul negativ al acestora.

„Așa, verbal, auzim la tot pasul: «cutare lucru s-a întâmplat pentru că sunt țigani». Însă ceva concret, nu am auzit nimic până acum. Oamenii s-au obișnuit să ne eticheteze. Toate se întâmplă pentru că suntem țigani. Nu e ușor!” (mediator sanitar, Giurgiu)

„Nu suntem văzuți bine că suntem țigani. Așa ne zic și ne înjură” (lucrător salubritate, Craiova)

În baza acestor stereotipuri, mai multe respondente povestesc că sunt frecvent suspectate de furturi sau alte infracțiuni. De multe ori, ele trebuie să facă eforturi pentru a contracara sau infirma conținutul acestor stereotipuri. Însă, chiar și așa, etichetările și tratamentul diferențiat persistă, iar ele se simt nedreptățite și descurajate.

„Cum dispărea ceva, noi eram controlate la poartă. Dar, se cunoștea din cum ne controla, că a dispărut ceva și fac control mai amănunțit” (confeționar, Târgoviște)

„La început nu ne primeau când mergeam cu treabă la dispensar. Spuneau că să nu furăm ceva...” (asistent medical comunitar, Prahova)

„Dacă ești romă, trebuie să muncești de două ori mai mult.” (mediator sanitar, Giurgiu)

„Mătușa mea e directoare la țesătorie la Brașov și tot e considerată țigancă. E mai brunețică. E apreciată de toată lumea, dar e țigancă.” (confeționar, Târgoviște)

Sunt și salariate romice care ne declară că își aud colegii vorbind despre ele și făcând referire directă la apartenența lor etnică. Și în aceste situații, ele aleg să ignore comentariile pe care le aud pentru a putea să relaționeze, în continuare, cu respectivii colegi. De aceea, relațiile de prietenie și încredere dintre ele și colegii de altă etnie sunt destul de rare, fapt ce le menține într-o stare de izolare, obligându-le să muncească într-un climat în care nu se simt confortabil sau chiar într-unul care le este ostil.

„Am fost acceptată de colegi, cel puțin în față. Pe la spate, au fost multe situații în care mi-am auzit vorbe.” (mediator sanitar, Giurgiu)

„Niciodată nu îți spune cineva că nu e locul tău acolo pentru că ești țigancă. Însă, ți se dă de înțeles.” (mediator sanitar, Brașov)

„Chiar dacă în fața se comunică bine. În spate, există un cerc al celorlalte femei...și mă bârfesc...zic că sunt țigancă...vorbesc despre multe lucruri neadevărate...inventează ceva, numai să aibă ce vorbi despre mine și să râdă. Tot timpul e așa!” (casier, Ploiești)

„Colegele din spital nu ne consideră pe noi colege. Noi, le-am numi pe ele colege, însă ele nu ne numesc pe noi niciodată așa.” (mediator sanitar, Brașov)

În alte cazuri, cei care discriminează nu se sfiesc să își exprime atitudinile direct față de femeile de etnie romă. Așa se face că una dintre respondente relatează că a experimentat o situație discriminatorie chiar din partea unei persoane aflate într-o poziție de decizie care, profitând de permisivitatea cadrului legal, i-a blocat accesul către un loc de muncă pe care l-ar fi putut ocupa.

„Am dat concurs pentru postul de expert pentru romi în Primărie și primarul a zis <că băgăm lupul la oi>. Apoi, primarul a spus că nu are bani să plătească și că face cumul de funcții pentru alți angajați ai Primăriei care să se ocupe și de această problemă. Mie mi-a zis clar: <ești țigancă și nu te vreau în Primărie>. Acum l-au schimbat pe acest primar.” (mediator sanitar, Giurgiu)

Multe dintre salariatele rome intervievate povestesc despre distanța socială care există între ele și etnicii majoritari iar aceasta se manifestă și în relațiile de muncă de zi cu zi. Se simt puse într-o poziție de inferioritate numai pe motivul apartenenței lor etnice, indiferent de calitatea lor umană sau de performanțele profesionale. Intersecția identității etnice cu situația financiară precară a unora dintre salariatele rome nu face decât să adâncească starea lor de marginalizare în raport cu cei din jurul lor.

„Se simt diferențele dintre mine și celelalte colege. Câteodată se simt diferențe financiare, iar câteodată diferențe sociale” (mediator sanitar, Brașov)

„Știi de alte fete rome că li se vorbește urât, nu le bagă nimeni în seamă pentru că sunt amărâte și nu s curate.” (confeccioner, Târgoviște - Mocești)

De asemenea, sunt și salariate care povestesc despre tratamentul diferențiat din partea celor care lucrează în departamentele administrative ale firmelor și instituțiilor unde sunt încadrate. Se întâmplă ca aceste persoane care se află în poziții cheie pentru organizarea și funcționarea oricărei firme să trateze diferențiat salariații ce activează în posturile de execuție slab calificate și necalificate, respectiv salariați care se află în poziții vulnerabile. Unele femei rome nu au capacitatea să reacționeze adecvat la acest tip de tratament diferențiat, renunțând, câteodată, chiar la locurile de muncă unde întâmpină astfel de probleme. Acest comportament este o expresie a descurajării lor și a percepției că nimeni și nimic nu le poate ajuta într-o situație de tratament diferențiat. De fapt, acest lucru se întâmplă mai ales în cazul femeilor provenind din comunități de romi marginalizate care au capacitate scăzută de a accesa și utiliza mecanismele instituționale existente.

„Am avut o colegă tot romă care era mai retrasă...nu prea ieșise ea în lume...iar cei de la secretariat nu vroiau să o primească. Mă puneau pe mine să iau și actele ei. Când am refuzat să fac asta, au țipat și m-au dat și pe mine afară. După un timp, fata aia și-a dat demisia. A simțit opresiunea și a plecat. Era foarte neagră și nu a vrut nimeni să o ajute!” (mediator sanitar, Brașov)

Din relatările salariatelor rome, se constată că ele sunt cu atât mai expuse la tratament diferențiat cu cât pielea lor este mai închisă la culoare. Așadar, cu cât apartenența la etnia romă este mai evidentă, cu atât este mai greu pentru ele să evite situațiile discriminatorii în care sunt nedreptățite sau tratate diferit față de restul salariatelor. Cu siguranță, femeile cu pielea mai închisă la culoare sunt asociate, mai ușor, cu stereotipurile negative despre romi, fiind mai expuse, astfel, la discriminare.

„Eu mă înțeleg bine cu restul personalului, însă pe mine mă avantajează și culoarea pielii, ceea ce nu pot spune despre celelalte mediatore sanitare” (mediator sanitar, Brașov)

„Și medicii de familie le primesc mai bine pe mediatoarele mai albe.” (mediator sanitar, Giurgiu)

Mai grav este atunci când salariatele rome simt că au parte de tratament diferențiat chiar din partea șefilor lor direcți. În aceste situații, ele se simt nedreptățite și astfel își pierd încrederea în acțiunile șefilor și în capacitatea acestora de a le evalua corect munca lor. Mai mult, există respondente care percep această situație ca fiind una generalizată la toți șefii; că această problemă reprezintă un dat pentru toate locurile de muncă în care activează salariatele rome.

„Când lucram la centrala telefonică, eram mereu certată fără motiv. Eu o schimbam pe șefa telefonistă și tot timpul îmi găsea câte ceva... Îmi făcea referate din orice. Am fost cercetată și la Direcție. Am luat-o ca pe o intenție rea!” (mediator sanitar, Giurgiu)

„Operator: A existat vreodată suspiciunea că șefa de linie e mai părtinitoare cu româncele decât cu celelalte? Respondent: Da. Dar, astfel de situații există în fiecare secție” (confectioner, Târgoviște - Mocești)

„Sunt alte fete rome în spital, tot femei de serviciu ca mine, care au plecat pentru că șeful lor le vorbea foarte urât. Le zicea în față <nesimțite>, <îngălate> sau că <nu sunt în stare să facă nimic bine>.” (femeie de serviciu, Ploiești)

De asemenea, parte dintre salariatele rome intervievate s-au simțit tratate diferit de către reprezentanții instituțiilor cu care trebuie să colaboreze în activitatea lor profesională. Astfel de experiențe au un impact negativ asupra realizării sarcinilor de serviciu, dar și la nivelul încrederii în sine a femeilor rome salariate.

„Personalul medical din spitale, autoritățile de la Primării sunt cei care fac diferențe între noi și românce. Nu trebuie să fii prea inteligent ca să îți dai seama cum ești privit!” (mediator sanitar, Brașov)

„Ca mediator sanitar, zilnic, trebuie să intri în spitale. În unitățile medicale e mai greu să fii primit bine pentru că aici e un nivel ridicat de educație și automat intervine o diferență de statut. Sunt tot felul de reacții din partea personalului medical...te dau afară...” (mediator sanitar, Giurgiu)

„Ieși din comunitate femeie simplă. Altceva nu ai făcut decât să faci și să crești copii (...) Și te trezești în fața doctorilor, primarilor cu care trebuie să vorbești. Dacă nu ai reușit în cinci minute să expui problema, te-au dat pe ușă afară” (mediator sanitar, Brașov)

Există și situații când nu-și pot îndeplini responsabilitățile legate de locul de muncă. Astfel, o parte dintre respondentele noastre ce activează în sectorul serviciilor declară faptul că au parte de tratament diferențiat chiar din partea clienților/beneficiarilor care refuză interacțiunea cu ele. În acest caz, pe lângă imposibilitatea exercitării meseriei, există cazuri când sunt excluse de la propriul loc de muncă.

„Au mai fost clienți care ne refuzau serviciile pentru că suntem de etnie romă. Asta se întâmpla când nu era șefa. Când era șefa, nu era nici o problemă.” (coafeză, Craiova)

Dincolo de tratamentul diferențiat cauzat de apartenența lor etnică, salariatele rome sunt expuse și discriminării/defavorizării de gen pe care o conștientizează în mare parte. Pe de o parte, salariatele cu studii superioare care activează în medii preponderent masculine povestesc că sunt, deseori, marginalizate de către colegii lor bărbați care monopolizează accesul la oportunitățile existente. Din relatările acestora reiese că se simt ignorate de bărbații cu care lucrează când vine vorba de acces la informații sau alte oportunități, fapt ce contribuie la accentuarea gradului lor de invizibilitate la locul de muncă. Aceste respondente declară că se simt excluse din rețelele sociale, la care nu au acces și fac eforturi suplimentare pentru a suplini deficitul de vizibilitate cu care se confruntă.

„În cercul asta de profesori aici la facultate, sunt mai mult bărbați și eu fiind singură, nu sunt informată în permanență de conferințe, de seminarii care se desfășoară. Sunt marginalizată! Nici un bărbat nu mă sună să-mi spună și mie că pe data cutare se va desfășura cutare eveniment, în interiorul sau exteriorul facultății. Trebuie să aflu eu singură.” (cadru universitar, Craiova)

Pe de altă parte, mai multe femei rome intervievate se plâng de probleme care sunt specifice femeilor în general și care sunt legate de faptul că trebuie să își armonizeze viața profesională cu activitatea de creștere și îngrijire a copiilor sau cu alte sarcini domestice. Ele resimt aceste probleme ca pe o presiune care apasă exclusiv asupra lor și care le afectează activitatea de la serviciu.

„Am avut copilul bolnav și eu mi-am luat concediu medical, iar când mi-am luat concediu medical, șeful mi-a făcut referat.” (confectioner, Târgoviște, Mocești)

„Șeful cel nou e foarte rău. Nu ne înțelege de loc. Mai avem și noi copii. Acum spre exemplu, am fata bolnavă. Ce să fac?” (lucrător salubritate, Craiova)

„Există probleme ale femeilor pentru că femeile sunt foarte diferite de bărbați. Depinde de statutul femeii.” (cadru universitar, Craiova)

„Când ești femeie trebuie să faci și treburi gospodărești, să fii și mamă și soție și la muncă.” (mediator sanitar, Giurgiu)

Relatările celor mai multe dintre salariatele rome intervievate pun în evidență fenomenul de segregare a pieței muncii. Respondentele noastre din poziții de execuție slab calificate vorbesc despre cei de la „birouri” ca și cum ar face parte dintr-o lume diferită, relațiile lor cu aceștia fiind mediate, de multe ori, de șeful direct care le reprezintă interesele în fața persoanelor din pozițiile ierarhice superioare. Parte dintre aceste salariate nu cunosc multe lucruri despre firmele în care lucrează, modul lor de organizare sau activitatea acestora. În lipsa informațiilor și a participării lor la procesul de negociere și decizie din organizație, unele salariate rome rămân neintegrate și izolate în lumea celor care realizează sarcini de execuție și care nu au nici un cuvânt de spus.

„Operator: Cam cât de mare este firma? Are multe filiale? Respondent: Nu știu, nu am aflat.”

Operator: Cum decurge relația cu ceilalți salariați? Respondent: Nu prea am tangențe cu ei. Vorbesc doar cu domnul inginer” (gestionar, Giurgiu)

„Oricum cu noi nu vorbește nimeni. Există birouri, au secretare. Noi nu știm nimic.” (confectioner, Târgoviște - Mocești)

„Operator: Cu persoanele de la resurse umane cum vă înțelegeți? Discutați direct cu ei?”

Respondent: De câte ori avem probleme, mergem la șefa de linie și șefa de linie merge și vorbește...” (confectioner, Târgoviște - Mocești)

„Sunt acești ingineri care sunt și șefi de tură. Ei răspund de salarii, de mașini, de tot” (gestionar, Giurgiu)

„Am avut o problemă cu rinichii și am lipsit. Domnul inginer mi-a zis să îi aduc o hârtie de concediu. Am adus adeverință medicală și mi-a zis domnul inginer că nu e valabilă. Mi-a zis să mă prezint la medicul de familie al firmei” (gestionar, Giurgiu)

Așadar, tratamentul diferențiat pe criterii etnice și/sau de gen pe care îl experimentează salariatele rome intervievate la locul de muncă capătă forme diferite de la ignorare, marginalizare, până la comportamente jignitoare sau discriminatorii. Cel mai frecvent, ele se simt tratate diferențiat de către colegi, șefi, clienți/beneficiari și de către personalul din departamentele administrative sau din alte instituții cu care trebuie să colaboreze. Aceste situații au drept efect faptul că salariatele rome nu se bucură de acces egal la diferitele oportunități sau drepturi, și nici de un climat de lucru propice activităților profesionale. Toate acestea conduc la menținerea lor într-o stare de izolare și invizibilitate, fapt ce contribuie la descurajarea și vulnerabilizarea lor pe piața muncii.

Probleme legate de calitatea locurilor de muncă

Așa cum s-a văzut în subcapitolele precedente, respondentele noastre lucrează cel mai adesea, în locuri de muncă necalificate sau slab calificate unde sunt prost plătite și muncesc în condiții precare. Un motiv determinant pentru această situație îl constituie și faptul ca nivelul educațional este unul destul de scăzut. Salariile acestora nu depășesc cu mult salariul minim pe economie, fapt ce le plasează într-o poziție accentuată de vulnerabilitate socială. Cu toate acestea însă, și salariatele rome intervievate cu nivel crescut de educație și activează în ocupații intelectuale (profesor) sau în posturi din instituțiile publice locale sau centrale (mediator sanitar) ocupă locuri de muncă cu nivel redus de salarizare, sunt integrate pe posturi de muncă necalificate sau slab calificate pentru care nu sunt cerințe legate de nivelul de studii. În aceste condiții, nivelul scăzut al salariului reprezintă cea mai stringentă problemă menționată de respondente. De asemenea,

cele care activează în forme precare de ocupare așa cum sunt cele angajate cu contract pe perioadă determinată și cele cu timp redus de lucru povestesc despre dificultățile pe care le au lucrând în astfel de locuri de muncă de calitate scăzută.

„Păi, primesc în mână un milion două sute – un milion trei sute...cam așa. Eu lucrez cu sfert de normă aici la grădiniță. La început, nici nu aveam carte de muncă...nu eram trecută pe ștat. O vreme, au pus educatoarele mână de la mână și îmi dădeau bani pentru curățenie. Apoi, mi-au făcut carte de muncă” (femeie de serviciu, Craiova)

„Aș vrea și eu să ajung în rândul lumii...să nu mai trăiesc în incertitudine și să am contract pe perioadă nedeterminată. Și să primim și noi bonuri de masă.” (mediator sanitar, Craiova)

Unele respondente declară că dificultățile financiare le motivează să lucreze, în mod obișnuit, ore suplimentare pentru a câștiga bani în plus la salariu. Astfel de practici care sunt, în limita unui număr de ore suplimentare, în acord cu cadrul legal indică, totuși, probleme specifice privind politicile de salarizare pentru anumite categorii de salariați. În plus, percepția unor reguli diferite care se aplică diferitelor categorii de salariați adâncește diferențele, contribuind la descurajarea salariaților din poziții vulnerabile.

„Respondent: Cu orele suplimentare luam mai mult. Când nu stăteam peste program, luam doar 3-4 milioane. Depinde...”

Operator: Orele peste program sunt întotdeauna plătite?

Respondent: Câteodată da, câteodată nu. Fetele care lucrează la croit, și au salarii mici, compensează cu orele peste program. Mașinistele își iau ore libere în contul celor suplimentare. Pentru fiecare categorie de muncitori există un anumit sistem de calcul.” (confeționar, Târgoviște)

O altă problemă desprinsă din relatările unora dintre respondente este aceea a neînregistrării salariului întreg/real în cartea de muncă. Se știe că există anumite sectoare economice unde aceste practici sunt mai frecvente printre care se numără și industria textilă și unde cei mai vulnerabili sunt chiar salariații ce fac parte din grupurile defavorizate pe piața muncii, salariați care nu își cunosc bine drepturile, respectiv salariați din posturi slab calificate și necalificate (C. Ghinăraș *et al.*, 2004). Astfel de practici care încalcă în mod flagrant drepturile salariaților, reducându-le beneficiile sociale, dar și accesul la credite și alte oportunități sunt prezente, mai degrabă, în cadrul firmelor nesidicalizate. Acesta este și cazul unora dintre respondentele noastre din industria textilă.

„Au plecat mai multe românce din firmă. Au plecat pentru că după ce s-a schimbat numele firmei au făcut contractele de muncă pe minim pe economie, iar înainte erau pe cât luam în mână. Și când s-a schimbat nu le-a convenit și au plecat.” (confeționar, Târgoviște)

„Am salariu în mână de 6,5-7 milioane. Pe cartea de muncă, am trecut salariul minim. De fapt, întotdeauna am avut salariul mai mic pe cartea de muncă” (confeționar, Târgoviște - Mocești)

„Pe cartea de muncă am salariul minim, Dar, în mână, iau mai mult. Depinde...” (confeționar, Târgoviște - Mocești)

Nemulțumirile salariatelor intervievate cu privire la calitatea locurilor lor de muncă sunt dominate în principal de nivelul scăzut de salarizare. De asemenea, respondentele aflate în formele cele mai precare de ocupare așa cum sunt cele cu contract pe perioadă determinată (mediatorii sanitari) sau cu timp redus de lucru (femeie de serviciu) se declară profund nemulțumite de această situație care le accentuează starea de vulnerabilitate.

Practica de a nu lua atitudine în astfel de cazuri a devenit o „normalitate” în rândul acestora iar grija pentru păstrarea locului de muncă, indiferent de condițiile oferite, reprezintă o prioritate pentru ele.

Lipsa capitalului social și corupție

Deși au educația necesară, unele dintre respondentele noastre sunt încadrate pe posturi sub nivelul lor de studii sau unde nu își utilizează adecvat cunoștințele și competențele deținute. Pe de altă parte, femeile rome cu nivel mai scăzut de educație rămân blocate în locuri de muncă de calitate joasă, fără acces la formare profesională și promovare. Este cunoscut faptul că membrii grupurilor defavorizate sunt mai slab integrați în rețelele sociale, neavând, astfel, acces egal la informații și oportunități de ocupare existente (Rees, 1966; Parnes și Kohen, 1975, Rosenbaum și al., 1990, Wallace și al, 1993, Okano, 1995; Wong și Salaff, 1998). Atunci când reușesc să intre pe piața muncii, membrii grupurilor dezavantajate, printre care se numără și romii, ocupă posturi unde condițiile de muncă sunt precare, având șanse minime de mobilitate către locuri de muncă mai bune. Datorita nivelului redus de capital uman, a prezenței actelor discriminatorii pe piața muncii și a participării lor scăzute la rețelele sociale, ei rămân izolați în astfel de poziții, având probabilitate mai mare de tranziție în situația de șomaj sau în cea de inactivitate, decât de a promova într-un post mai bun.

Există anumite sectoare, așa cum sunt învățământul universitar și domeniul juridic, unde accesul la un post cu statut înalt depinde și de relațiile personale ale indivizilor. Aflate în astfel de situații, câteva dintre respondentele noastre cu nivel înalt de educație relatează despre obstacolele pe care le-au experimentat în tentativele lor de a ocupa un loc de muncă în aceste domenii.

„Nu am continuat cu dreptul pentru că nu am găsit, pur și simplu, de lucru. Nu am reușit să intru pe lângă un avocat. Mi s-au cerut bani, nu am avut posibilități materiale și nu am mai continuat. M-am axat pe domeniul medical acum” (mediator sanitar, Craiova)

„Aș elimina corupția, dar nu cred că se poate. Corupția m-a afectat pentru că automat chiar dacă ești bun și îți faci cum trebuie meseria sau ce ai tu de făcut, vine altcineva din afară și poate să ajungă înaintea ta sau tu să fii dat la o parte” (cadru universitar, Craiova)

4.2. Salariatele rome...despre relația lor cu sindicatele

Atunci când vorbim despre un grup defavorizat și/sau care este redus din punct de vedere numeric sau care are o capacitate slabă de a-și cunoaște și promova interesele pe piața muncii, trebuie să ne punem problema reprezentării acelu grup la nivelul structurilor sindicale.

De aceea, ne propunem să analizăm participarea salariatelor rome la organizațiile sindicale, mecanismele și modalitățile de rezolvare a problemelor lor la locul de muncă, precum și imaginea sindicatelor așa cum se vede ea prin ochii femeilor rome.

Participarea salariatelor rome la structurile sindicale

După participarea lor la structurile sindicale, salariatele rome intervievate se împart în trei categorii: cele care sunt înscrise în sindicat, cele care nu sunt înscrise și cele care sunt înscrise fără să știe mai nimic despre acest lucru.

Printre respondentele noastre, nu există foarte multe salariate rome care să fie membre de sindicat. De altfel, cele care sunt înscrise în organizațiile sindicale activează în sectoare publice precum învățământul și sănătatea care sunt, prin tradiție, sectoare puternic sindicalizate sau în alte firme sindicalizate din sectorul privat cum sunt spre exemplu cele din transporturi. Așadar, salariatele rome intervievate sunt înscrise în structurile sindicale acolo unde și majoritatea colegilor lor sunt înscrși într-un sindicat. De altfel, în câteva dintre cazuri, salariatele intervievate care sunt membre de sindicat relatează că au beneficiat de suportul reprezentanților sindicali pentru a-și rezolva unele probleme punctuale la locul de muncă.

„Când am o situație la serviciu sau un dosar mai complicat...se rezolvă și cu ajutorul celor de la sindicat” (casier, Ploiești)

Salariatele rome membre de sindicat au fost motivate să facă această opțiune grație beneficiilor concrete obținute prin înscriere: bonuri cadou, bilete de odihnă la prețuri reduse, cadouri de sărbători, etc. Este firesc interesul lor pentru acest tip de beneficii, dat fiind nivelul foarte scăzut de salarizare. Totuși, vorbind despre motivele înscrierii în sindicat, nici una dintre respondente nu face referire la implicarea sindicatelor în ceea ce privește respectarea drepturilor salariaților sau în cazul conflictelor de muncă, neconștientizând foarte clar acest rol al sindicatelor în întreprinderi.

„Sunt avantaje și dezavantaje. Dacă toată lumea era înscrisă în sindicat, eu de ce să nu beneficiaz? Erau niște mici avantaje în momentul în care te înscrai și pentru mine au contat într-un fel.” (cadru universitar, Craiova)

„Am intrat în sindicat pentru că ni se ofereau bonurile acelea de masă de Crăciun sau de Paște. Când aveam concediu de odihnă, ni se dădeau niște bilete de odihnă la un preț mai mic...aveam niște facilități.” (mediator sanitar, Craiova)

Pe de altă parte, multe dintre salariatele rome intervievate, în special cele care lucrează în sectorul privat³¹ nu sunt înscrise în sindicat. Unele dintre ele lucrează în întreprinderi unde există organizații sindicale, în vreme ce altele nici nu știu dacă au sau nu sindicat în unitatea economică în care lucrează. Salariatele care lucrează în firme sindicalizate fără a fi membre de sindicat își exprimă neîncrederea în capacitatea acestuia de a le aduce beneficii, fapt ce reflectă, de fapt, necunoașterea rolului și acțiunilor acestora. Celelalte fie nu știu ce este acela un sindicat, fie nu știu dacă există sindicat acolo unde lucrează. Așadar, din relatările respondentelor care nu sunt membre de sindicat, se constată faptul că necunoașterea a ceea ce este și ce face sindicatul reprezintă un factor determinant al neparticipării acestora la structurile sindicale.

Datorită unei comunicări deficitare a multor salariate rome cu colegii lor, se desprinde o nevoie specifică a acestora de a fi mai bine informate cu privire la importanța și avantajele participării la organizațiile sindicale, precum și cu privire la rolul acestuia pe piața muncii și în întreprinderi.

„Operator: Știi dacă există sindicat în întreprindere? Respondent: Nu, nu știu ce să vă spun...” (confeționar, Târgoviște, Mocești)

„Cred că există sindicat în fabrică. Eu oricum nu sunt la sindicat. Cu noi, oricum, nu vorbește nimeni.” (confeționar, Târgoviște, Mocești)

Neîncrederea unora dintre respondente legată de ce ar putea face sindicatele pentru ele și pentru respectarea drepturilor lor are mai multe cauze. În primul rând, este vorba despre lipsa informațiilor disponibile cu privire la rolul și acțiunile sindicale, fapt explicat și de poziția marginalizată a unor salariate rome la locul de muncă. În al doilea rând, se identifică și o tendință de auto-marginalizare manifestată prin neîncredere salariatelor rome în șansele lor la un tratament egal. De asemenea, unele dintre femeile intervievate își exprimă credința că nimeni nu ar fi motivat să promovează interesele salariaților aflați în formele cele mai precare de ocupare, așa cum sunt respondentele angajate pe perioadă determinată sau cu program redus de lucru. Mai ales acestea se simt total nereprezentate, neavând, astfel, nici o motivație pentru a deveni membre de sindicat.

„Există sindicat în județ, dar nu sunt membră de sindicat și nici una dintre fetele din județ nu sunt. Nu știu cu ce ne-ar ajuta pentru că noi avem contract pe perioadă determinată.” (mediator sanitar, Brașov)

“Nu ne tratează ca pe ei. Ei au studii, noi nu... si ne spun asta tot timpul.” (mediator sanitar, Prahova)

31 aici ne referim la femeile rome intervievate din domenii precum confecții, restaurante sau cosmetică.

Mai mult, din relatările salariatelor rome, se constată faptul că unele dintre ele sunt membre de sindicat fără a ști prea multe despre asta. Câteva dintre respondente nu cunosc nici măcar numele sindicatului la care sunt înscrise și cu atât mai puțin pe cel al liderilor/reprezentanților care trebuie să le reprezinte interesele. În rest, femeile rome care sunt membre de sindicat se rezumă la o participare pasivă, limitându-se la primirea acelor beneficii asociate statutului de membru de sindicat (bonuri cadou, bilete de odihnă, etc.). Ele nu participă la ședințe, întâlniri sau eventuale acțiuni de protest și nici nu au făcut vreodată propuneri pentru agenda sindicală.

„Operator: Sunteți membră de sindicat? Respondent: Am văzut pe fluturaș că sunt.

Operator: Știți cum se numește sindicatul acesta? Respondent: Nu.

Operator: Ați vrea să rămâneți membră de sindicat? Respondent: Aș vrea să cunosc persoanele de acolo.” (mediator sanitar, Giurgiu)

„Operator: Ai participat vreodată la ședințele de sindicat? Respondent: Nu.

Operator: Ai apelat vreodată la sindicat? Respondent: Nu.” (cadru universitar, Craiova)

Despre cum își rezolvă salariatele rome problemele la locul de muncă...

Salariatele rome intervievate au declarat că, în general, evită să se plângă de problemele lor de la locul de muncă pentru a nu își pune în pericol slujba. În plus, ele aleg să nu dezvolte un astfel de comportament și pentru a nu fi etichete drept „certărețe” și „scandalagioaice”, caracteristici prezente în stereotipul negativ al populației majoritare despre romi. De altfel, salariatele rome evită să se plângă de problemele lor pentru că nu cunosc sau nu au încredere în mecanismele formale și informale care există în organizații pentru rezolvarea diferitelor probleme ce pot să apară la locul de muncă.

„Pe oriunde am muncit, chiar dacă am avut probleme...eu nu am făcut caz, am fost femeie supusă și mi-am văzut de treabă.” (femeie de serviciu, Ploiești)

„M-am simțit de multe ori nesusținută la serviciu.” (mediator sanitar, Brașov)

„Nu am avut așa o problemă să merg și să cer ajutorul. Dar nici nu am auzit cazuri în care să fi apelat cineva la sindicat și să fi reușit.” (cadru universitar, Craiova)

Totuși, când au probleme la serviciu, femeile rome intervievate apelează, mai degrabă, la șefii direcți sau la organisme ale societății civile. În puține cazuri, salariatele intervievate relatează și despre situații în care s-au bucurat de suportul sindicatului în rezolvarea problemelor lor.

„Când mi-a făcut șefa referat, au cercetat... a trebuit să merg și la Direcție să dau explicații...Nu știu cum s-a terminat că nu am pățit nimic, nu am primit nici o sancțiune. Dar nici șefa nu a pățit nimic. Aveam atunci o responsabilă la sindicat și mergea acolo și vorbea cu ei.” (mediator sanitar, Giurgiu)

„Când am venit eu la ghișeu, fetele lucrau mereu la aceleași ghișee. Unele erau mai solicitate, altele mai puțin solicitate. Am vorbit... și cu cei de la sindicat... și am obținut să facem prin rotație. Acum nu mai avem problema asta.” (casier, Ploiești)

Însă, atunci când sunt întrebate cum ar acționa într-o situație conflictuală ipotetică sau dacă au vreo problemă la serviciu, nici una dintre respondente nu menționează sindicatul printre actorii cheie care ar putea să acționeze în direcția rezolvării problemelor lor la locul de muncă, fapt ce corelează cu participarea deficitară a femeilor rome în structurile sindicale. Nefiind înscrise în sindicat sau neexistând sindicat, cele mai multe dintre salariatele de etnie romă intervievate se adresează, mai degrabă, șefilor/reprezentanților managementului ca unică soluție pentru gestionarea unei situații conflictuale sau dificile. În aceste situații, șefii direcți sunt cei care reprezintă interesele salariatelor rome la structurile superioare de conducere,

indiferent de natura problemelor apărute. De aici, transpare o nevoie semnificativă a femeilor rome salariate de a fi mai bine reprezentate în raport cu angajatorii lor.

„Când am o problemă, merge șefa de linie și discută cu patronul pentru mine” (confeționar, Târgoviște)

„Operator: Dacă ai o problemă la serviciu, pe cine rogi să te ajute?”

Respondent: Dacă e o problemă de domeniu medical, un medic, iar dacă e o problemă de ordin social, pe cineva de la Primărie.” (mediator sanitar, Giurgiu)

În plus, confruntându-se cu o serie de probleme specifice și cu o situație de dezavantaj cauzată de apartenența etnică, multe salariate rome declară că ar apela la organizațiile non-guvernamentale active pe problematica romilor pentru a le apăra interesele. Din relatările lor, se constată că, indiferent de natura problemelor ivite, femeile intervievate au tendința de a se adresa organizațiilor romilor pentru că în acestea au încredere, însă societatea civilă nu poate juca rolul sindicatelor pe piața muncii. Rolul său este diferit, neavând nici capacitatea, nici expertiza de a interveni în negocierea relațiilor și condițiilor de muncă. Totuși, sindicatele pot beneficia de experiența de abordare a problemelor cu dimensiune etnică, precum și de capitalul de încredere pe care îl au organizațiile non-guvernamentale ale romilor pentru a atrage și reprezenta membrii de etnie romă, femei și bărbați.

„Când am probleme mă adresez coordonatorului județean și ONG-urilor de romi.” (mediator sanitar, Brașov)

„Dacă aș avea o problemă la serviciu, m-aș duce la ONG-ul romilor.” (mediator sanitar, Giurgiu)

Așadar, aflate în posturi de execuție și, de obicei, în poziții destul de vulnerabile, salariatele rome intervievate comunică, în principal, cu cei care le coordonează activitatea – șefi direcți, coordonatori, șefi de linie/de secție – pentru a-și gestiona problemele și pentru a afla ceea ce se hotărăște la nivelul firmei.

„Operator: Se acordă importanță problemelor și nevoilor voastre?”

Respondent: Da, avem un medic coordonator care se ocupă de problemele noastre, căruia îi raportăm activitatea.” (mediator sanitar, Craiova)

„Cu noi, oricum, nu vorbește nimeni. Tot ce se discută, ne comunică șefa de linie sau de secție. Nu vine să discute cu noi nici patronul, decât când e nevoie...când crede el că trebuie să dea afară.” (confeționar, Târgoviște)

Ce știu salariatele rome despre sindicate?

În general, salariatele rome intervievate sunt caracterizate de un nivel de cunoaștere redus cu privire la instituția sindicatului și a rolului său pe piața muncii, respectiv în organizații și firme. Salariatele cu nivel mediu și ridicat de educație sunt cel mai bine informate în domeniu. De altfel, multe dintre respondente declară că se informează din presă despre ce fac sindicatele, mai ales în perioade în care acțiunile de protest sunt intens mediatizate. Pe de altă parte, la nivelul percepțiilor și credințelor unora dintre respondente, sindicatul este asociat, mai degrabă, cu salariații din structurile superioare ale firmei, respectiv cu salariații cu nivel ridicat de educație sau cu cei din posturi de conducere, făcându-se referire la lumea celor de la „birouri”. Așadar, în cazul unora dintre salariatele intervievate, se constată un vid informațional important cu privire la ceea ce înseamnă mecanismele de reprezentare și negociere pe piața muncii.

„Operator: Există sindicat la voi în fabrică? Respondent: Nu știu ce-i acela.” (confeționar, Târgoviște)

„Operator: Ai ideea cam ce e acela un sindicat, cam ce ar trebui el să facă?”

Respondent: Nu, nu chiar.

Operator: Dar ce știi despre sindicat, de la televizor sau din ziar? Respondent: ... (liniște)” (confeționar, Târgoviște)

„Cei de la sindicat nu prea ne comunică nimic. Asta e problema. Poate comunică la nivel înalt, acolo, la factorii de decizie, să zicem așa. Ceilalți află prin secretariat sau de la alți colegi.” (cadru universitar, Craiova)

„Operator: Știi ce e acela un sindicat? Respondent: ... [liniște] ... ce e acolo ... la birouri ...

Operator: Dar rolul unui sindicat, ce ar trebui să facă un sindicat sau cu ce te-ar putea ajuta un sindicat? Respondent: Nu știu, dacă ei nu vin și nu vorbesc ... nu vorbesc nimic.” (confeționar, Târgoviște)

„Operator: Există persoane pe care le cunoști să fi apelat la sindicat vreodată?

Respondent: Nu pot spune. Poate nu am eu cunoștințe. Poate aceste lucruri se discută la nivel înalt de profesori universitari ... mai puțin la nivelul nostru, al asistenților. Noi suntem treapta de jos.” (cadru universitar, Craiova)

Unele dintre salariatele interviewate membre de sindicat nu sunt informate adecvat despre acțiunile sindicale, fapt ce contribuie la menținerea nivelului scăzut de cunoaștere și interes în a participa activ la activitățile acestuia. În acest fel, se conservă un model de participare pasivă a salariatelor române la structurile sindicale, fiind puțin probabil ca acestea să devină interesate în a accesa pozițiile de conducere din sindicate.

„Operator: Ce știți despre sindicatul la care cotizați?

Respondent: Nu știu. Poate dacă ne-am duce toate și am întreba, am primi răspuns” (mediator sanitar, Giurgiu)

Nivelul scăzut de informare face loc unor percepții/informații eronate așa cum este spre exemplu percepția conform căreia trebuie să fii „pus” (ales) de cineva pentru a deveni membru de sindicat, făcându-se confuzie, probabil, între statutul de membru și cel de lider/reprezentant de sindicat. De altfel, în percepția unor salariate de etnie română, responsabilitățile liderilor de sindicat se reduc la distribuirea bonurilor cadou sau a altor beneficii concrete.

„Operator: Ești înscrisă în sindicat? Respondent: Nu.

Operator: De ce? Respondent: Cine mă pune pe mine în sindicat?” (lucrător salubritate, Craiova)

„Operator: Îl cunoști pe liderul de sindicat? Respondent: Da, este o doamnă.

Operator: Ai participat vreodată la ședințele de sindicat? Respondent: Nu.

Operatorul: La sindicat, cine vă dă bonurile? Respondent: Chiar lidera.

Operator: Ce mai face ea? În afară că vă dă bonurile ... Respondent: Nimic, atât face.” (mediator sanitar, Craiova)

De asemenea, unele dintre salariatele române interviewate nu fac distincția între structurile sindicatului și cele administrative și de conducere. Acest lucru se întâmplă pentru că ele nu sunt informate adecvat în legătură cu activitățile sindicale sau sunt informate prin intermediul canalelor/departamentelor administrative. În acest fel, la nivelul percepțiilor salariatelor respondente, sindicatul este asociat cu conducerea firmei/

întreprinderii, fapt ce afectează înțelegerea și încrederea salariaților în conceptul și procesul de reprezentare și negociere.

„Operator: Cei de la sindicat iau legătura cu voi? Pe ce probleme? Cu ce se ocupă ei?”

Respondent: Nu suntem anunțați. Eventual, când se dau bonurile de masă, ni se spune de la contabilitate. În momentul în care ni se dau, ni se comunică fișele de pontaj sau ni se spune...trebuie să mergeți la sindicat.” (mediator sanitar, Craiova)

„Operator: Cam care sunt problemele pe care le negociază sindicatul?”

Respondent: Păi, nu știu. Doar ce ni se comunică de către șefii noștri de secție.” (casier, Ploiești)

„Operator: Ai aflat cine e reprezentantul sindical sau reprezentantul salariaților?”

Respondent: Sunt acești ingineri care sunt și șefi de tură.” (gestionar, Giurgiu)

(Ne)Încredere și așteptări de la ... sindicate

Multe dintre salariații romeni intervievați manifestă neîncredere în structurile sindicale sau, mai bine zis, în capacitatea și dorința acestora de a le reprezenta interesele. Având conștiința apartenenței la un (sub)grup minoritar și dezavantajat, unele respondente se simt puține și lipsite de importanță pentru liderii și reprezentanții sindicali. Mai mult, cele aflate în forme precare de ocupare, așa cum sunt salariații cu contract de muncă pe perioadă determinată sau cu timp redus de lucru, sunt rezervate în privința implicării sindicatelor pentru ameliorarea situației lor.

„Operator: Ai încredere în sindicat?”

Respondent: Nu am încredere nici în cei cu care lucrez.” (mediator sanitar, Giurgiu)

„Respondent: Ce sindicat? Păi, sindicat îmi trebuie mie?”

Operator: Poți face cerere de înscriere în sindicat. Ai avantaje dacă ești în sindicat.

Respondent: Nu-mi trebuie mie sindicat că n-au ei ce să facă pentru mine.” (lucrător salubritate, Craiova)

„Nu știu cu ce ne-ar ajuta pentru că noi avem contract pe perioadă determinată. Nu cred că ne-ar putea sprijini...pe noi, 20 de fete câte suntem în județ. Nu cred că s-ar încurca nici ei cu noi.” (mediator sanitar, Brașov)

„Nu cred că m-ar refuza sindicatul dacă aș vrea să mă înscriu, dar nici eu nu vreau să am de-a face cu ei.” (mediator sanitar, Brașov)

Necunoașterea mecanismelor de reprezentare și negociere, conduce la lipsa așteptărilor cu privire la activitățile organizațiilor sindicale. Din acest punct de vedere, cel mai mare obstacol în calea unei mai bune participări și reprezentări a salariaților romeni la nivelul structurilor sindicale rămâne vidul informațional care le caracterizează în acest domeniu.

„Operator: Ce crezi că ar trebui să facă sindicatul mai mult pentru voi ca femei și pentru tine, în special, ca femeie de etnie romă?”

Respondent: Nu știu, chiar nu știu ce ar putea să facă.

Operator: Nu ai nici un fel de așteptări de la sindicat?”

Respondent: Nu, pentru că sindicatul se limitează la anumite drepturi pe care ni le acordă și doar atât. În rest, de alt ajutor nu am auzit.” (cadru universitar, Craiova)

Una dintre principalele așteptări pe care salariatele intervievate o au de la sindicate privește creșterea salariilor și obținerea bonurilor de masă (acolo unde ele nu există). O altă așteptare importantă se referă la satisfacerea nevoii lor de informare cu privire la drepturile lor, în special la drepturile salariale și alte beneficii. În plus, respondentele noastre își doresc ca sindicatele să contribuie la respectarea și asigurarea egalității de șanse în întreprinderi. În mod evident, aceste așteptări se află în strânsă legătură cu problemele salariatelor rome la locul de muncă, respectiv tratament diferențiat și probleme legate de calitatea locurilor de muncă.

„Nu avem pe nimeni care să ne reprezinte sau să ne spună și nouă problemele care apar...că nu s-au dat banii, că nu s-au dat bonurile.” (confeționar, Târgoviște)

„Ce să ni se comunice? Toate drepturile legate de salariu sau să zicem bonuri de masă, chestii din astea care se dau numai de sărbători mari, adică de Crăciun, Paști...cam atât.” (cadru universitar, Craiova)

„Operator: Să presupunem că ar exista cineva care să vă apare drepturile la voi în întreprindere. Ce ai dori să facă? Respondent: Să nu facă diferențe, să fim tratați ca ceilalți” (confeționar, Târgoviște)

„Operator: Ce ai face dacă ai fi lider de sindicat? Respondent: M-aș lupta mai mult pentru mărirea salariilor.” (gestionar, Giurgiu)

„Dacă aș fi eu șefă, aș sancționa pe toată lumea care face discriminare. Serios, i-aș retrograda...sau, așa ceva.” (casier, Ploiești)

De asemenea, salariatele intervievate așteaptă mai multă comunicare, seriozitate și implicare din partea liderilor de sindicat în privința problemelor lor. Unele dintre ele nu au foarte multă încredere în capacitatea acestora de a le reprezenta, percependând sindicatele ca fiind structuri intermediare între ele și cei aflați în poziții de decizie. De cum relatează chiar femeile rome intervievate, resimt nevoia unui dialog direct, nemijlocit cu aceștia din urmă.

„Operator: Ce ar trebui să facă un sindicat?

Respondent: Să facă ceva pentru muncă. Și dacă au promis ceva, atunci să se țină de cuvânt” (gestionar, Giurgiu)

„Noi spunem ce probleme avem, dar pe noi nimeni nu ne aude. Dacă aș fi eu șefă aș face o întâlnire la care să fie și ministrul, nu secretarul de stat, și toate mediatoarele sanitare. Și aș spune acolo problemă cu problemă, ca să aud din gura lui răspunsul: asta se poate face, asta nu se poate face.” (mediator sanitar, Brașov)

„Eu personal am ajuns la ideea asta. Am fost la nu știu câte cursuri, ședințe, seminarii, întâlniri. Și am ajuns la concluzia că toate rămân acolo. S-a discutat și degeaba s-a discutat și la revedere...” (mediator sanitar, Brașov)

Din relatările salariatelor rome, se desprinde și ideea necesității prezenței femeilor rome la nivelele de conducere a organizațiilor sindicale. Multe salariate rome declară că s-ar simți cel mai bine reprezentate chiar de o femeie care să provină din rândul lor. Este bine cunoscut faptul că această strategie, de a promova membrii grupurilor sub-reprezentate la nivelul structurilor de conducere din sindicate, s-a dovedit a fi printre cele mai eficiente modalități de creștere a participării și reprezentării diferitelor grupuri minoritare și/sau dezavantajate la nivel sindical.

„Reprezentanții de sindicat ar trebui să fie și din rândul nostru. Dacă noi nu vorbim să ne spunem problemele, nu poate să vină unul din afară și să spună cine trebuie să aibă salariul mai mare sau are

probleme acasă și trebuie ajutat mai mult. Trebuie să vorbim noi. Un om din afară nu știi cum ar putea să vorbească.” (mediator sanitar, Brașov)

Cu toate acestea, toate salariatele interviewate ezită în a se declara interesate să devină lidere de sindicat și să reprezinte problemele specifice femeilor rome la locul de muncă. În unele cazuri, este vorba despre neîncrederea în sindicate, iar în altele, despre neîncrederea în forțele proprii. Se constată teama lor de a-și asuma o responsabilitate pentru care nu se simt pregătite. Astfel, pentru a încuraja femeile rome să se implice mai mult în procesele de negociere colectivă, se impune necesitatea dezvoltării unor programe destinate acestora sau altor femei din categorii defavorizate, programe care să le formeze în tehnici de reprezentare sindicală și legislație în domeniul muncii.

„Operator: Ți-ai pus vreodată problema să încerci să promovezi în sindicat?

Respondent: Singură, așa? Cine să mă susțină pe mine?” (asistent medical comunitar, Ploiești)

„Ca să fii lider de sindicat îți trebuie multă experiență și tupeu. Și îți mai trebuie și pregătire și să știi bine legile. Trebuie să știi toate problemele și să înțelegi ce trebuie să faci ca să reprezinți interesele salariaților. Trebuie să poți întotdeauna să termini ce ai început. Și pentru una ca mine nu ar fi ușor.” (mediator sanitar, Brașov)

„Operator: Ți-ai dori să ajungi mai sus în sindicat?

Respondent: Nu, în sindicat...nu. Operator: De ce?

Respondent: Păi, părerile oamenilor sunt împărțite. Aud pe unii care spun: «uite, ăștia de la sindicat ne-au mâncat banii». Nu cred că mă interesează.” (casier, Ploiești)

4.3. Studiu De Caz: Mediatoarele Sanitare - Condiții De Muncă

Necesitatea acestui studiu de caz a devenit evidentă pe măsura realizării interviurilor cu femeile rome. Mediatoarele sanitare reprezintă un potențial uriaș de resursă umană ce se regăsește pe piața muncii, și mai mult decât atât, este concentrat într-o singură ocupație. Devine cu atât mai important, cu cât este una dintre singurele ocupații etnicizate și genizate. Această caracteristică a ocupației nu este determinată de niște mecanisme neutre ale pieței de a regla cererea și oferta, ci prin însăși Ordinul 619/2001 criteriile de selecție erau sexul „feminin” și etnia „romă”. Aceste criterii nu erau nici măcar discriminare pozitivă, ci decurgeau din însăși rațiunea programului: cei care urmau să lucreze în comunitățile de romi trebuiau să fie din interiorul respectivelor comunități, să aibă o imagine bună în comunitate (pentru a fi credibile). Sexul era un criteriu esențial, știut fiind că femeile sunt cele care se ocupă de gospodărie, de familie, și mai ales de copii și care sunt preocupate de problemele de sănătate care pot apărea. Mai mult decât atât, etica cerea ca în probleme precum sănătatea reproducerii, sexul celui care intervine (i.e. mediatoarele sanitare) să fie același cu cel al grupului țintă. La procesul de selecție au luat parte atât autoritățile locale, cât și reprezentanții ONG-urilor active pe problematica romilor.

Deși binecunoscute în rândul actorilor instituționali implicați, problemele mediatoarelor sanitare rămân nerezolvate, iar interesele lor în fond nereprezentate, făcând însă de cele mai multe ori obiectul unor dispute/controverse între instituțiile implicate, beneficiari direcți, indirecti, angajator și evaluator.

Vrem să subliniem faptul că acest studiu de caz își propune să întărească cele prezentate mai sus și să sublinieze cât de importantă este o structură de reprezentare de tip sindical pentru negocierea profesionistă a intereselor mediatoarelor. Este în egală măsură și un semnal de alarmă pentru cei care se pot implica și pot contribui la rezolvarea unor probleme cronice (sindicatul din sănătate în care unele dintre acestea sunt membre, ministerul de profil, ONG-uri).

Mediatoarele au un rol social bine definit așa cum vom vedea, munca pe care ele o fac este deosebit de importantă pentru a crește gradul de incluziune socială a romilor, iar mesajul pe care ele îl transmit femeilor rome din comunități este unul emancipator (atât pentru femeile rome, cât și pentru întreaga comunitate) și creator de modele.

Dacă interviurile realizate cu salariate³² ne-au arătat mai degrabă femei pasive, care încă nu știu cum anume pot acționa pentru a-și îmbunătăți condițiile de muncă, mediatoarele sanitare au un istoric de tentative în acest sens. Numeroasele întâlniri, discuții, conferințe la care au participat au fost pe de o parte prilejuri de a-și face cunoscute în mod repetat problemele, iar pe de altă parte au fost contexte în care au apărut germeii organizării fie ca ordin, fie ca asociație. Obstacolele în care s-au blocat inițiativele au fost în principal de ordin informațional: nu știu de unde să înceapă un astfel de demers, nu știu care este cadrul legal necesar. Totuși nu mai puțin importante sunt problemele de a se consolida într-un actor colectiv omogen, de a-și mandata o lideră și de a o susține în această direcție.

Mediatorul sanitar este introdus încă din 2001 în Clasificarea Ocupațiilor din România, iar Ordinul 619/2001 reglementează activitatea pe care acestea trebuie să o desfășoare. Totuși, pe parcursul activării lor ca mediatoare sanitare, în funcție de programul în care erau încadrate, au fost denumite pe rând mediator social, sociosanitar, asistent social, etc.

În prezent există cca. 500 de mediatoare sanitare³³, parte a pieței muncii din România, care au un rol social bine definit, dar o situație marginală și incertă.

Vom analiza pe scurt experiențele salariatelor rome care activează în ocupația de „mediator sanitar”, precum și conținutul și condițiile de muncă specifice acestei ocupații, ocupație relativ nouă în România și care a apărut și s-a dezvoltat în strânsă legătură cu problematica romilor. Realizarea acestui studiu de caz se bazează pe perspectiva teoretică dezvoltată de Demailly (2004) care arată că emergența unei ocupații (în

32 A se vedea Cap. 3 Femeile rome pe piața muncii

33 Aproximativ 500 mediatoare sanitare conform rapoartelor Romani Criss

cazul de față, cea de „mediator sanitar”) reprezintă procesul de transformare a unui grup de indivizi într-o categorie profesională specializată, precum și într-un actor colectiv. În acest fel, un grup de indivizi ajunge să împărtășească o identitate colectivă specifică și să dezvolte o capacitate de intervenție în spațiul social.

Descrierea conținutului ocupației de „mediator sanitar”

În conformitate cu standardul ocupațional care a fost elaborat în 2007 sub auspiciile Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, mediatorul sanitar are rol de a facilita accesul non-discriminatoriu al grupului țintă la serviciile publice de sănătate prin îmbunătățirea comunicării dintre instituțiile sanitare locale și beneficiarii lor. Astfel, mediatorul sanitar monitorizează starea de sănătate a membrilor comunității pe care o deservește și acționează în direcția îmbunătățirii acesteia prin încurajarea beneficiarilor să utilizeze serviciile publice de sănătate sau prin facilitarea implementării programelor publice de sănătate la nivel comunitar. Mai mult, mediatorul sanitar are datoria de a informa personalul din unitățile publice de sănătate cu privire la alte probleme specifice care apar. Această ocupație necesită competențe importante de comunicare, precum și recunoaștere și respect din partea autorităților locale și sanitare și a membrilor grupului țintă.

Pentru a-și realiza sarcinile de serviciu, mediatorul sanitar trebuie să dezvolte relații funcționale și de colaborare cu unitățile medicale, autoritățile locale, unitățile de protecție a copilului aflat în dificultate, instituțiile școlare, lideri comunitari și reprezentanți ai ONG-urilor. Mediatorul sanitar facilitează acordarea de servicii de asistență medicală de urgență prin anunțarea cazurilor și însoțirea personalului medical în comunități. De asemenea, el trebuie să informeze personalul sanitar și autoritățile din domeniu cu privire la toate îmbolnăvirile cu boli contagioase sau la potențialele cazuri de copii abandonați din comunitate.

„Mediatoarele sanitare nu pot lucra singure...ele trebuie să colaboreze cu personalul din spitale, cu cei din primărie, cu cei de la protecția copilului, etc...” (mediator sanitar, Brașov)

Nu în ultimul rând, mediatorul sanitar are responsabilitatea de a informa în scris autoritățile sanitare județene cu privire la orice probleme care îngreșesc accesul membrilor grupurilor țintă la serviciile publice de sănătate. Totuși, acest lucru nu e simplu, anunțarea disfuncționalităților sistemului trebuind să nu pericliteze bunele relații construite greu, cu multă muncă și uneori chiar cu compromisuri, relații de care au nevoie la nivelul autorităților locale sau în rândul personalului medical.

De-a lungul timpului, de la an la an conținutul muncii mediatoarelor „s-a îmbogățit”. Orice campanie a Ministerului Sănătății Publice le-a implicat. Mai mult decât atât, unele dintre serviciile județene de sănătate tind să redirecționeze spre mediatore toate probleme aferente comunităților de romi.

Fiind punctul de legătură cu lumea „majoritarilor”, și oamenii din comunități, le este solicitat frecvent ajutorul în rezolvarea celor mai diverse probleme pe care le au: lipsa actelor, înscris copil la școală, etc. Relații construite, atât la nivelul autorităților, cât și în comunitate sunt însă uneori puse la îndoială, tocmai pentru că succesul muncii lor depinde de cât de responsabili sunt toți cei implicați și de cât de adânci sunt problemele din comunitate.

Calificare și dezvoltarea competențelor profesionale a mediatorilor sanitari

Pentru a putea deveni mediator sanitar, trebuie să deții un certificat de calificare profesională în domeniu, care se poate obține în urma absolvirii unui program de formare profesională organizat de Ministerul Sănătății Publice în colaborare cu organisme ale societății civile. De asemenea, programul de formare trebuie urmat de o perioadă de trei luni de practică în cadrul unei unități de sănătate publică (Ordinul Ministrului Sănătății nr. 619/2002).

Datorită specificului muncii lor, mediatoarele sanitare trebuie să își îmbunătățească permanent cunoștințele și competențele în domeniul medical, a tehnicilor de comunicare și mediere, precum și în privința cadrului legal specific. Astfel, se poate spune că munca mediatoarelor sanitare are un pronunțat caracter multidisciplinar, presupunând pe lângă cunoștințe cu specific medical, și competențe de intervenție

în comunități ce sunt caracterizate de o serie de probleme specifice: sărăcie, lipsa actelor de identitate, participare deficitară la sistemul de asigurări sociale de sănătate, tradiționalism, încredere scăzută în instituțiile centrale și locale, nivel redus de educație și informare cu privire la aspecte sanitare, etc. Complexitatea și specificul sarcinilor lor profesionale determină o nevoie semnificativă de dezvoltare a competențelor profesionale într-o multitudine de direcții.

„E evident că printr-un curs de trei luni nu poți să înveți să comunici eficient. Noi trebuie să vorbim cu oameni importanți cum sunt medicii sau primarii, iar ei nu au prea mult timp să ne asculte. Apoi, suntem evaluate pe criterii profesionale. Nu ne este prea ușor!” (mediator sanitar, Giurgiu)

Calitatea ocupării mediatorilor sanitari

Cu toate că ocupația de „mediator sanitar” a devenit una reglementată, calitatea ocupării în aceste poziții este mai degrabă de nivel scăzut. Principala cauză este aceea că mediatoarele sanitare sunt salariate cu contract pe perioadă determinată în cadrul structurilor de sănătate publică. De altfel, acesta este principalul motiv de nemulțumire a femeilor române care lucrează în această ocupație.

„De la începutul programului, mediatoarele sanitare au lucrat în incertitudine. Iar de când ei au început să vorbească despre descentralizarea serviciilor de sănătate, această incertitudine este chiar mai mare” (mediator sanitar, Brașov)

Cadrul legal actual prevede ca mediatoarele sanitare să fie plătite la nivelul salariului minim de la nivelul unității angajatoare. Așadar, indiferent de nivelul lor de educație, complexitatea sau eficiența muncii lor, mediatoarele sanitare sunt plătite la cel mai de jos nivel din instituțiile în care lucrează. Pe lângă nivelul redus de salarizare, mediatoarele sanitare sunt nemulțumite de faptul că nu primesc bonuri de masă și nici nu au acces la prime și alte beneficii asemenea colegilor lor din unitățile medicale unde sunt angajate. Diferențele de salariu dintre diferitele unități medicale din țară generează în rândul mediatoarelor nemulțumiri, neînțelegând de ce pentru aceeași muncă pot exista retribuții diferite. Astfel salariul (minim) al mediatoarelor poate varia între 400 lei și 700 de lei în funcție de poziționarea unității medicale în care lucrează (județ, spital județean, spital municipal, etc.). Mai mult decât atât, programul pe care activează mediatoarele sanitare se intersectează cu alte programe, unde sunt angajați spre exemplu mediatorii comunitari, ale căror salarii sunt stabilite diferit și net superioare.

„În fiecare an suntem evaluate cu privire la eficiența muncii noastre, dar nu se întâmplă nimic! Salariile rămân la fel de mici” (mediator sanitar, Ploiești)

Mediatoarele sanitare nu au o locație/spațiu în care să-și desfășoare activitatea; ele trebuie să lucreze mult pe teren, în comunitățile beneficiare. Nu au birouri sau locuri speciale de lucru în unitățile medicale de care aparțin. Din acest motiv, ele își întocmesc rapoartele periodice acasă, folosind de multe ori rechizite proprii pentru această activitate. De asemenea, condițiile lor de muncă sunt dificile pentru că trebuie să apeleze la mijloacele de transport public (care le este decontat fie mult prea târziu, fie niciodată), iar când trebuie să ajungă în comunități izolate nu au decât varianta mersului pe jos.

Din relatările lor, mediatoarele sanitare se simt supraîncărcate cu sarcini complexe care necesită foarte mult timp și disponibilitate din partea lor 24 de ore pe zi. În aceste condiții, deși au prevăzută o normă de muncă de 40 de ore pe săptămână, mediatoarele sanitare intervievate nu au putut furniza informații privind durata obișnuită a săptămânii lor de lucru.

De asemenea, multe dintre mediatoarele sanitare intervievate vorbesc despre experiențele lor de discriminare pe criteriu etnic din partea multor actori cu care intră în contact: personalul medical, cel din cadrul autorităților publice locale, instituțiilor școlare, etc. Ele declară că resimt o distanță socială între ele și cei cu care lucrează/colaborează, în special cu personalul medical care le marginalizează pentru că nu au studii de specialitate. Când sunt rugate să își nominalizeze colegii, majoritatea mediatoarelor sanitare întâmpină dificultăți. Pe de o parte, ele nu au fost acceptate pe deplin în colectivele de muncă în care

activează, iar pe de altă parte nu au relații de colaborare suficient de strânse cu mediatoarele sanitare din alte localități. Sunt singure și izolate în munca lor.

Participă regulat la cursuri de formare/specializare/perfecționare, astfel încât treptat aspirațiile profesionale cresc. Indiferent de numărul cursurilor pe care îl urmează, perfecționarea lor nu se reflectă, așa cum este normal, într-o creștere a veniturilor salariale.

În ciuda acestor condiții de muncă, majoritatea mediatoarelor sanitare își exprimă satisfacția în legătură cu munca lor pentru că ele consideră că au o contribuție la ameliorarea problemelor comunităților din care provin. Acest aspect are funcție motivatoare și le stimulează, chiar, și în direcția continuării studiilor în special în domeniul asistenței sociale. Din acest punct de vedere, **mediatoarele sanitare reprezintă modele de succes în comunitățile lor. Reținem acest paradox al unui statut ridicat în comunitățile de proveniență/beneficiare concomitent cu un statut scăzut la locul de muncă și în alte instituții cu care colaborează.**

Mediatoarele sanitare despre sindicatele din spitale

Surprinzător, mediatoarele cu care am realizat interviurile fac parte din două categorii disonante:

1. cele care știu de existența unui sindicat, cunosc liderii de sindicat, dar nu sunt membre de sindicat. Motivația: „avem contracte de muncă temporare, nu se încurcă sindicatele cu noi”,
2. cele care nu știu de existența sindicatului, nu știu care sunt liderii, dar care văd pe fluturașul lunar de salariu un procent redirecționat către sindicat. Nu știu nici de când sunt membre de sindicat, nici ce beneficii în plus le aduce asta.

Colegii lor nu le consideră ca făcând parte din „breasla” lor, nu comunică, și implicit mediatoarele nu au cum să afle informații de la aceștia despre sindicatele din unitățile de care aparțin.

Demersuri ale mediatoarelor sanitare de a se coagula ca o voce comună

Prinse de cele mai multe ori între interesele instituțiilor, comunităților din care provin și autorităților publice locale, cu probleme legate de statutul ocupațional rămase nerezolvate, mediatoarele sanitare au simțit nevoia să fie reprezentate. Astfel, s-a pus problema fie să se organizeze ca ordin, asociație profesională, fie să se înființeze un sindicat al lor, propriu. Noutatea problemei care se ridică, a hățișului birocratic pe care îl presupune înființarea unei astfel de organizații/asociații/sindicat cere fără doar și poate un suport specializat extern. Este un lucru care nu se poate face ocazional sau în timpul liber. Deși numeroase ca și grup, deși se întâlnesc repetat cu ocazia formărilor la care trebuie să ia parte, ele sunt totuși răspândite în întreaga țară. Mai mult decât atât, nici cele care țin de același autorități județene locale și sunt angajate în același spital nu își desfășoară activitatea împreună, deservind comunități diferite. Astfel, aparent grupate, ele sunt totuși extrem de răspândite, aceasta îngreunând procesul de conturare a unei voci comune.

Demersurile există, sunt însă incipiente, stagnarea acestora începând să conducă treptat la neîncrederea în faptul că acest lucru s-ar mai putea finaliza. Deși intenția de a-și organiza un „for” de reprezentare este poate de dată recentă, problemele cu care se confruntă sunt de când programul a fost preluat de Ministerul Sănătății, iar poziția lor tinde să devină din ce în ce mai vulnerabilă. Un motiv poate fi descentralizarea serviciilor de sănătate, ceea ce înseamnă că decizia necesității continuării activității lor rămâne la latitudinea autorităților locale, iar un alt motiv poate deveni contextul economic actual (criza financiară).

Demersurile realizate cu sprijinul Romani Criss în acest sens sunt sporadice, răspunsurile acestora vin greu, soluțiile se lasă încă așteptate. Deși își cunosc bine problemele, forma în care ar trebui ca ele însele să se auto-organizeze pentru a-și promova interesele rămâne încă difuză, astfel încât mediatoarele au început deja să „migreze” spre diverse posturi din primărie (referenți, asistenți sociali) - posturi cu contracte de muncă pe durată nedeterminată - sau se retrag în organizații neguvernamentale unde consideră că se pot dezvolta profesional deservind în continuare interesele comunității.

Chiar cele mai bune dintre mediatoare, multe dintre acestea femei cu studii superioare, obosite de încadrarea pe o poziție „cu studii medii”, forțate în anumite situații să urmeze școli postliceale de profil, părăsesc treptat grupul mediatoarelor, căutând alte modalități prin care să vină în sprijinul comunităților din care provin. Astfel mediatoarele își pierd treptat tocmai vocile cele mai puternice și de încredere din grup.

Nici una dintre mediatoarele participante la focus nu se simte în stare să-și asume responsabilitatea organizării mediatoarelor ca ordin/asociație/sindicat. „Simt că asta i-ar deranja pe mulți”. Pe colegii de la spital, pe cei din ONG-ul datorită căruia există, pe primari, și chiar pe multe mediatoare. Simt că nu au suficient capital social, că nu sunt suficient de puternice pentru a face față presiunilor la care anticipează că vor fi supuse.

Pe de o parte, problemele mediatoare sunt multe, cronice, nesoluționate de multă vreme, așteptările sunt imense, iar frustrările pe măsură. Pe de altă parte domeniul organizării și reprezentării este unul complet nou despre care mediatoarele nu știu nimic, care impune cunoștințe, competențe și abilități noi. Sunt conștiente că ele însele ar avea așteptări foarte mari de la oricare ar iniția un astfel de demers. Așa că nici una nu se consideră potrivită pentru o astfel de responsabilitate.

Cum ar trebui să fie o astfel de mediatoare? „Să știe tot, să aibă tupeu, să le poată rezolva problemele, să aibă o moralitate, să le țină piept tuturor” ... Misiune imposibilă, am putea spune noi în concluzie.

Rămâne de văzut cum vor reuși mediatoarele să se consolideze într-un actor colectiv/voce comună capabil(ă) să-și promoveze interesele și drepturile. De asemenea rămâne de văzut și cine le va susține și va contribui la finalizarea acestui demers.

CAPITOLUL 5. CUM SE VĂD FEMEILE ROME PRIN „OCHII” SINDICATELOR

Poziția femeilor aparținând grupurilor minoritare pe piața muncii și în sindicate a fost până în prezent puțin studiată/analizată la nivel internațional³⁴, fiind fără doar și poate de nouitate maximă la nivel național. Studiile privind poziția femeilor în sindicate și posibilele mecanisme de mobilizare și responsabilizare a partenerilor sociali în cunoașterea și promovarea intereselor specifice ale acestora pe piața muncii au început să capete consistență și să se extindă abia pe parcursul ultimului deceniu³⁵.

Dar dacă anumite mecanisme de promovare a egalității de șanse pe piața muncii prin intermediul sindicatelor își fac deja simțite efectele pentru anumite grupuri de femei, așa cum vom vedea, lucrurile sunt diferite pentru femeile rome. Femeile din diferite grupuri minoritare, în cazul studiului de față femeile rome continuă să experimenteze „dublul dezavantaj” al tratamentului diferențiat atât pe criteriu de sex, cât și pe criteriu de etnie pe piața muncii, **contribuția lor la viața economică și socială rămânând încă în majoritatea copleșitoare a acestora invizibilă**³⁶. Femeile rome sunt percepute cu precădere ca beneficiare ale sistemului de asistență socială, activitatea și contribuția la viața economică din perspectiva de salariate trece de multe ori neobservată. În această secțiune ne propunem să identificăm vizibilitatea femeilor rome salariate și a intereselor acestora la nivelul structurilor sindicale, obstacolele pe care acestea le întâmpină în relația cu sindicatele, precum și potențiale mecanisme de a le crește vizibilitatea în organizațiile sindicale și în structurile de conducere ale acestora.

Aflăm din studiile privind discriminarea și discriminarea multiplă că etnicii romi, și în special femeile rome sunt printre cele mai expuse grupuri, respectiv subgrupuri, la tratament diferențiat și discriminare atât în accesul la un loc de muncă, cât și efectiv la locul de muncă³⁷.

*„... la intersecția genului cu etnia, se constată că femeile care au altă etnie decât populația majoritară sunt caracterizate de un risc mai crescut de discriminare pe piața muncii comparativ cu bărbații din același grup etnic sau cu femeile în general. Mai trebuie spus că intersecția identității roma cu majoritatea dimensiunilor analizate conduce la creșterea semnificativă a riscului de discriminare”*³⁸.

Anchetele și barometrele de opinie publică realizate până acum au arătat că sindicatele și patronatele sunt mai degrabă invizibile în procesul de combatere a discriminării și promovării egalității de șanse. „Nu putem să încheiem această problematică fără a atrage încă o dată atenția asupra rolului scăzut pe care respondenții (n.a. se referă la toți respondenții incluși în eșantion) îl acordă ... sindicatelor, măsură de altfel a invizibilității acestora pe agenda publică în probleme legate de discriminare și defavorizare...”³⁹. Doar 6 % dintre respondenții salariați ai anchetei au spus că s-ar adresa sindicatelor dacă ar fi victime ale unui act de discriminare. La nivelul salariaților notorietatea cea mai ridicată o deținea CNCD-ul cu 35.9% dintre respondenții salariați. Un procent aproape similar, de 34.9% declarau la momentul realizării anchetei că nu ar ști cui să se adreseze.

34 http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/projects/project_outlines/double_disadvantage.html

35 Gender mainstreaming in industrial relations, European Industrial Relations Observatory Online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/study/tm0410101s.htm>

36 http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/projects/project_outlines/double_disadvantage.html

37 AnA și INCSMPS, Discriminare multiplă în România, Ed. MediaPrint, Călărași, 2007 Percepții și atitudini față de fenomenul de discriminare <http://www.cncd.org.ro/biblioteca/Sondaje-4/?language=en> Laura Surdu și Mihai Surdu, Broadening the Agenda: The Status of Romani Women in Romania, Open Society Institute, 2006, http://www.soros.org/initiatives/roma/articles_publications/publications/broadening_20060313

38 AnA și INCSMPS, Discriminare multiplă în România, Ed. MediaPrint, Călărași, 2007, p.119

39 AnA și INCSMPS, Discriminare multiplă în România, Ed. MediaPrint, Călărași, 2007, p.119

Am analizat pe parcursul capitolului precedent în ce măsură și în ce condiții femeile rome își doresc să devină membre de sindicat și să acceseze acest mecanism de reprezentare a intereselor lucrătorilor pe piața muncii, ce așteaptă ele de la sindicate și/sau de la reprezentanții salariaților, precum și cum cred acestea că ar putea contribui sindicatele la promovarea egalității de șanse. Astfel, în acest subcapitol, punând în oglindă sindicatele și patronatele vom căuta să aflăm cât de vizibile sunt femeile rome, nevoile și interesele acestora la nivelul structurilor sindicale, felul în care sindicatele vin în întâmpinarea lor, dar și pașii care pot fi făcuți în cel mai scurt timp pentru a crește gradul de participare a femeilor rome la structurile sindicale, și chiar la nivelul conducerii structurilor sindicale. Prin cele 22 de interviuri realizate cu lideri și lidere sindicale, am căutat să acoperim acele ramuri ale economiei naționale la nivelul cărora femeile rome salariate înregistrează ponderi mai mari decât media la nivel național (și anume sănătate, învățământ, industrie textilă și confecții, comerț). O atenție deosebită a fost acordată organizațiilor de femei din sindicate, tocmai pentru că aducem în discuție nevoile și interesele unui grup de femei minoritare. Deși experiența altor țări a arătat că politicile și mecanismele de egalitate de șanse se dezvoltă și se propagă la nivel sindical „de sus în jos”, am căutat să identificăm bune practici dezvoltate prin sensibilitatea la gen și etnie a unor lideri/lidere remarcabile la toate nivelele de organizare sindicală: sindicat de întreprindere, federație, confederație.

Trebuie subliniat faptul că acest proiect apare în contextul în care sindicatele devin din ce în ce mai conștiente de necesitatea reprezentării intereselor tuturor membrilor lor, mai ales în condițiile scăderii gradului de cuprindere a salariaților în structurile sindicale (se estimează că acesta a scăzut până la cca. 40% în România la nivelul anului 2003⁴⁰ față de anii trecuți). Chiar proiectul de față, pentru care organizațiile sindicale ne-au fost partenere în realizarea unora dintre demersurile de cercetare este măsura importanței din ce în ce mai ridicate pe care sindicatele o acordă reprezentării diversității intereselor salariaților.

5.1. Sindicatele despre sindicate

Un prim pas în realizarea studiului nostru a constat în a identifica practicile sindicale de recrutare, tipul efectiv de informații pe care sindicatele le dețin cu privire la structura lor de gen și de etnie, precum și practicile de promovare în structurile sindicale, de participare și reprezentare prin procesele de negociere colectivă. Am căutat să facem un pas dincolo de cadrul legal, și să vedem efectiv cum funcționează lucrurile la nivelul organizațiilor sindicale de întreprindere, organizațiilor de ramură și confederațiilor. Prin identificarea acestor practici urmărim să identificăm posibilele sincope/obstacole în mecanismele de participare și reprezentare a salariaților și salariatelor rome pe piața muncii.

Cum se recrutează membrii de sindicat?

Din interviurile realizate putem identifica două modalități principale prin care noii salariații ajung să devină membrii de sindicat:

1. solicită ei înșiși să devină membrii de sindicat, aflând prin „viu grai” de la ceilalți colegi beneficiile acestui statut;
2. în acele firme/organizații în care există două sau mai multe sindicate, afiliate la federații și/sau confederații diferite, competiția creată determină liderii de sindicat să dezvolte mecanisme de a-și atrage cotizanți. Aceste situații însă, așa cum declară liderii federali și confederali sunt însă mai degrabă o excepție.

„Politica de recrutare ar trebui să fie activă! Din păcate nu-i așa, din păcate se întâmplă prost, se întâmplă să se aștepte inițiativa persoanelor care ar cere într-un fel apartenența la un sindicat” (lider sindical, București)

Fără doar și poate acesta poate constitui un obstacol important în calea accesului salariatelor rome la structurile sindicale, interviurile realizate cu acestea arătând că rareori există un comportament pro-activ în

40 Diana Preda, *Sindicate și patronate în România*, Institutul de Economie Națională, Academia Română, 2004, http://www.ugir1903.ro/download/sindicate_si_patronate_in_Romania.pdf

raport cu structurile de reprezentare de orice fel, iar, nu de puține ori acestea sunt practic izolate în colectivele de muncă. Mai mult decât atât, politica pasivă a sindicatelor cu privire la atragerea, motivarea și informarea salariaților cotizanți nu poate cultiva o relație de încredere între cele două părți.

„La început când m-am angajat la școală nu știam ca există sindicat. Am văzut de sărbători ca ceilalți profesori au primit cadouri pentru copil, și m-am dus să întreb eu de ce nu am primit pentru al meu. Și mi s-a spus că numai membrii de sindicat primesc, și că eu nu sunt membră de sindicat. Așa că m-am înscris și eu în sindicat. Acesta a fost singurul incident, în rest nu am fost tratată diferit.” (profesoară limba romani, Craiova)

Beneficiile pe care le oferă sindicatele membrilor lor sunt de altfel și principala modalitate prin care acestea își atrag membrii. Tipurile de beneficii oferite de federațiile sindicale diferă de la ramură la ramură. Există beneficii pe care le vom denumi „neutre la gen”, precum primele de concediu de odihnă, biletele de odihnă, tichetele cadou, ajutoarele de înmormântare pentru familii, cadouri pentru copii cu ocazia sărbătorilor religioase etc., dar și beneficii „genizate”, precum cadourile pentru femei pentru zile de 1 Martie și/sau de 8 Martie.

„Avem o mulțime de beneficii. Tichete cadou, tichete de masă, bilete prin sindicat, etc., iar pentru femei o atenție, un cadou, de 8 Martie. Unele sindicate organizează chiar petreceri, sărbători pentru femei, cu ocazia zilei de 8 Martie, acum depinde de ce resurse are fiecare sindicat. Și mai dăm și pachete pentru copii de sărbători ...” (lider sindical, sănătate, București)

Practic salariații devin membrii de sindicat în cele mai multe cazuri pentru diverse beneficii, acordând o importanță mai redusă rolului de reprezentare pe care sindicatele îl au. Acesta devine important abia atunci când au o anumită problemă sau când sunt parte a unei acțiuni revendicative.

Totuși, în nici un caz, **nu trebuie neglijat rolul important pe care îl pot avea aceste beneficii**, care însă nu sunt construite în așa fel încât să atragă și să dezvolte încrederea salariaților provenind din grupuri marginalizate/excluse social. Sindicatele nu oferă beneficii care să fie destinate doar persoanelor provenind din familii sărace, întreținătorilor unici de familie, femeilor cu copii mici, etc. Fără a înlocui politicile asistențiale, organizațiile sindicale pot încerca însă să dezvolte mecanisme de atragere nu numai numerică, dar și bazată pe încrederea posibililor membrii din grupuri dezavantajate și/sau marginalizate.

Dar, trebuie subliniat faptul că doar cu ajutorul acestor beneficii nu se poate construi o relație de încredere între sindicate și salariați, iar acestea (n.a. beneficiile) nu pot substitui activitățile de informare pe care sindicatele ar trebui să le desfășoare în rândul cotizanților.

Participare și reprezentare sindicală

Informațiile pe care le dețin sindicatele/federațiile și confederațiile sindicale cu privire la structura membrilor lor sunt extrem de limitate. În cel mai bun caz, dețin informații cu privire la structura pe sexe a membrilor lor cotizanți. La nivelul tuturor structurilor sindicale la care am realizat interviuri, lipseau informații cu privire la structura etnică a acestora. Motivația pentru care sindicatele nu dețin informații statistice cu privire la structura lor etnică este: *„noi nu facem discriminări, că e rom, că e român, noi îi tratăm la fel pe toți” (lider sindical, sector medical, București)*. Totuși principalul motiv pentru care organizațiile sindicale nu au informații cu privire la structura etnică a celor pe care îi reprezintă este de natură legală. Cadruul nostru legal nu permite decât în anumite situații culegerea de informații despre etnia subiecților, și fără doar și poate orice demers al sindicatelor de a acoperi acest deficit informațional ar genera controverse puternice

Cu atât mai mult informațiile, chiar și estimative cu privire la numărul femeilor române care sunt și membre de sindicat lipsesc cu desăvârșire. Dincolo de faptul că poate puține dintre organizațiile sindicale și-au propus să culegă o astfel de informație, sau ar considerat-o necesară, ele sunt totuși neputincioase în acest demers. Nu există însă nici un organism neutru, independent care să (vrea) să culegă astfel de informații sau care să realizeze astfel de estimări.

Totuși problematica structurii etnice și de gen a salariaților nu este atât de lipsită de importanță. Ca să știe ce interese reprezintă, liderii de sindicat ar trebui în primul rând să știe pe cine anume reprezintă. Mai mult decât atât, salariații sunt un grup divers, interesele diferitelor grupuri și subgrupuri fiind determinate de sex, vârstă, apartenență etnică, mediu de rezidență, ocupație, număr de copii, etc. Există fără doar și poate interese ale salariaților care transcend această diversitate, precum: salariu minim pe economie, stagiul de contribuții la pensii, grupe de muncă, sporuri, etc. Există însă și interese specifice ale anumitor categorii ocupaționale sau ale anumitor grupuri minoritare, care apar din nevoile specifice ale acestora.

Dificultatea sindicatelor de a gestiona dimensiunea informațională a diversității membrilor lor, face ca interesele pe care liderii de sindicat le reprezintă să fie de cele mai multe ori din prima categorie de interese - cele neutre, transversale. Evident în funcție de sectorul de activitate, la interesele transversale se pot adăuga anumite interese care derivă din specificul sectorial. Acestea se regăsesc de regulă la negocieri printre capitolele privind condițiile de muncă. Mai mult decât atât acesta este cel mai înalt grad de specificitate pe care cel puțin acum îl ating interesele reprezentate în negocieri.

Lipsa informațiilor cu privire la structura membrilor de sindicat după mai multe dimensiuni de analiză face ca orice presupuziție cu privire la participarea femeilor române la structurile sindicale să fie considerată speculativă.

Nu putem vorbi însă de participare la structurile sindicale fără a pune și problema reprezentării. Participarea oricât de redusă ar fi, trebuie să conducă la reprezentare. Iar atunci când analizăm problema reprezentării, trebuie să avem în vedere două aspecte:

1. prezența femeilor române în rândul liderilor de sindicat;
2. reprezentarea intereselor femeilor române de liderii de sindicat indiferent de sexul și etnia acestora.

Pentru studiul de față nu am putut identifica nici o salariată română care să fie și lideră de sindicat. Totuși, respondenții ne-au dat câteva exemple de femei române sau de lideri de sindicat de etnie română. Exemplele însă sunt mai degrabă excepții de la regulă: liderii de sindicat sunt în cea mai mare parte bărbați de etnie română. Dorința noastră de a regăsi printre liderii de sindicat femei române poate părea multor femei de domeniul „teoreticului” sau iluzoriului, în condițiile în care reprezentarea femeilor la nivelul structurilor sindicale este încă puternic deficitară. Avem în continuare sectoare puternic feminizate, dar liderii de sindicat, federali și confederali sunt în cea mai mare măsură bărbați.

În ceea ce privește reprezentarea intereselor femeilor române în condițiile în care acestea nu ating numeric o masă critică printre liderii de sindicat, care să le permită promovarea unor interese specifice, pot fi însă reprezentate fie de bărbații români, fie de alte femei minoritare cu care pot promova aceleași interese specifice: promovarea diversității și combaterea discriminării etnice. Lipsa informațiilor privind structura de gen și etnică a sindicatelor, precum și contribuția pe care o are fiecare sub-grup la promovarea intereselor, lipsa unor politici de promovare a diversității și a egalității de șanse face ca, de fapt, interesele femeilor române și ale altor grupuri dezavantajate pe piața muncii (înțelegând prin asta plasate în cele mai vulnerabile poziții de pe piața muncii) să rămână necunoscute, nepromovate, nereprezentate.

În acest context, sindicatele și liderii acestora, indiferent de grupul căruia aparțin, tind să reprezinte interese generale, transversale, specificitățile rămânând într-un plan veșnic secundar. Pentru a putea promova și interesele celor aflați în cele mai vulnerabile poziții (deși aceștia nu sunt nici printre principalii contributory, nici cei mai numeroși) trebuie ca mai întâi să existe informații cu privire la caracteristicile celor care se află în acele poziții, la nevoile și interesele pe care aceștia le au pe piața muncii.

Am dorit de asemenea să vedem măsura în care femeile participă activ la activitățile sindicale, fie din postura de membre, fie din cea de lideri de sindicat. Femeile, indiferent de etnia lor, sunt, așa cum declară liderii de sindicat, active, „*uneori chiar mai active și mai bătaioase decât bărbații*” (lider de sindicat, *Timișoara*).

Interese reprezentate

Liderii de sindicat își reduc agenda de negocieri la două mari priorități: salariile și condițiile de muncă. Mai mult decât atât, consideră că acestea sunt și interesele cele mai importante ale salariaților pe care îi reprezintă, indiferent de grupul din care fac parte aceștia. Practic nu se poate vorbi de o non-discriminare, ci de politici oarbe la gen⁴¹ și la dimensiunea etnică. Liderii sindicali intervievați, declară că nu știu ca în organizațiile pe care le conduc să existe strategii dedicate creșterii participării femeilor la structurile sindicale, și cu atât mai puțin creșterii participării femeilor rome, sau a femeilor din orice alte categorii și poziții vulnerabile de pe piața muncii.

BUNĂ PRACTICĂ

Blocul Național Sindical are o politică de cote privind reprezentarea femeilor. Ei stabilesc o cotă minimă de prezență a femeilor în structurile de conducere

În aceste condiții de lipsă de conștientizare cu privire la diversitatea intereselor dintr-o instituție/firmă, la necesitatea unor politici afirmative din acest punct de vedere pentru femeile minoritare (care sunt lipsite astfel de orice mecanism prin care problemele, nevoile și interesele lor să transpară la nivele superioare de organizare), femeile rome rămân practic în aceeași poziție izolată și neatractivă pe piața muncii.

Cum poți ajunge lider/ă de sindicat

Pentru a ajunge lider de sindicat trebuie în primul rând ca ceilalți salariați să aibă încredere în tine și să te aleagă lider de sindicat. Care sunt însă acele caracteristici pe care trebuie să le aibă un simplu salariat și membru de sindicat pentru a ajunge lider?

*“deci...moralitate, ca să câștigi încrederea unui grup în interiorul celor cu care lucrezi, că așa se întâmplă la primele alegeri, trebuie să știe că ești un om corect, capabil și de caracter. Cu alte cuvinte că îi poți duce acolo unde ei așteaptă, fără să-i înșeli. Cred că femeile au unminus. Nu în ceea ce privește moralitatea ci în ceea ce privește resursele pe care le pot aloca ... **resursele de timp**. Când te bagi în așa ceva nu mai ești stăpân pe timp. Iar femeile la capitolul timp investit au anumite reversuri. Au copii, au obligații familiale...” (lider sindical, bărbat, București)*

Ce consideră însă o femeie că trebuie să ai pentru a ajunge lideră de sindicat?

“ să aibă look, speech, să fie demn, să aibă o moralitate desăvârșită și... calitățile pe care le are un bărbat ca să fie ales. Trebuie să aibă foarte multă răbdare și hotărâre și perseverență.” (lideră sindicală, femeie, București)

5.2. Sindicatele despre femei rome

Ce știu sindicatele despre femeile rome

Sindicatelor le lipsesc informațiile cu privire la problemele specifice ale femeilor rome la locul de muncă. Mai mult decât atât în structura sindicală pe care o reprezintă nu există probleme ale femeilor rome salariate, sau *in extenso* ale etnicilor romi. Nu au fost sesizați de către proprii membrii cu privire la cazuri de tratament diferențiat sau discriminare. Am arătat în capitolele precedente cum per ansamblu etnicii romi și femeile rome în particular au anumite probleme specifice, numai că la nivelul propriei organizații sindicale, printre cotizanții și cotizantele lor de etnie romă acele probleme nu se regăsesc. Tratamentul diferențiat și discriminarea se întâmplă întotdeauna la alții, în alte firme, în alte organizații.

41 în afara contractului colectiv de munca unde este introdus încă din 1995 egalitatea de șanse, nici unul dintre liderii intervievați nu au putut identifica o politica de gen

„Operator: Dar considerați că salariații de etnie romă ar putea să aibă niște probleme specifice la locul de muncă?

Respondent: Știu că au, ele sunt demonstrate statistic, nu-i așa? Starea lor este demonstrată statistic ca fiind mai proastă decât a mediei, deci există o problemă pentru etnia romilor! Dar, pe ei nu i-am auzit niciodată! Chiar prin metodele sindicale, reprezentanți sindicali de etnie romă nu au ridicat niciodată această problemă. Mai mult, nici unul dintre cele 2 persoane pe care eu sa zicem că le identific cu etnia romă, nu a vorbit despre faptul că ele sunt din etnia romă, am fost prieteni, colegi, dar la asta s-a redus totul. (lider sindical, București) ”

Practic sindicatele și liderii lor sunt „rupți” de problemele, nevoile și interesele pe care le au cei plasați în pozițiile vulnerabile. Pe de altă parte, celor aflați în acele poziții le lipsește de regulă accesul la mecanisme prin care să-și facă problemele cunoscute. Mai mult decât atât, cu cât poziția în care te afli la un loc de muncă este mai vulnerabilă, cu atât este mai probabil, salariat fiind, să-ți lipsească informațiile cu privire la drepturile pe care le ai și la tratamentul la care ești de fapt supus.

Opinia majorității liderilor sindicali intervievați este că dacă există probleme specifice, atunci probabil ele sunt mărunte și se rezolvă la nivel de colectiv de muncă. Așa cum am văzut există probleme specifice ale femeilor romă la locul de muncă. Faptul că acestea sunt necunoscute la nivelul de conducere și reprezentare al structurilor sindicale poate fi explicat astfel:

- fie femeile romă nu au încredere în structurile sindicale și în capacitatea acestora de a le rezolva o anumită problemă;
- fie nu știu că se pot adresa sindicatelor pentru soluționarea problemelor de tratament diferențiat și discriminare.

„Presupun că nu există tratamente diferențiale. Nici nu cred că există însă obișnuința de a indica la instanțe mai înalte astfel de probleme chiar din partea celor care suportă tratamentul diferențial. ...Își face singur dreptate sau suporta. Cred că mai curând așa stau lucrurile. Eu cu siguranță niciodată nu am pus frână unor astfel de probleme, dar ele nu au venit la mine.” (lider sindical, București)

Ambele situații reflectă lipsa de „comunicare” între femeile rome și liderii sindicali. Aceștia fac parte practic din „lumi diferite”, cu probleme diferite, cu nevoi diferite și cu interese diferite. **Se impune astfel ca sindicatele și mai ales structurile federale și confederale să dezvolte politici și mecanisme instituționale/sindicale care să conducă la o mai bună cunoaștere a problemelor și condițiilor de muncă specifice grupurilor cele mai dezavantajate pe piața muncii și mai ales în rândul persoanelor salariate (persoane cu nivel de educație scăzut, persoane cu salarii mici, minorități etnice).**

În ceea ce privește climatul de la locul de muncă, liderii sindicali știu că există referiri stereotipe la salariații și salariatele rome. Ele însă nu sunt percepute ca o problemă generatoare de conflicte, ci ca „mici” neajunsuri ale locului de muncă, iar în unele cazuri „glume lipsite de importanță”. Insensibilitatea la dimensiunea etnică face ca aceștia să nu conștientizeze tensiunea și umilința pe care astfel de referiri stereotipe le generează.

„Operator: Au femeile rome probleme specifice la locul de muncă?

Respondent: Nu, nu. Ele atât de ușor s-au integrat. Se sună unele pe altele (n.a. la femeile rome și femeile românce), și vin cu mașina. Uneori le mai întreb în glumă: Ce faci neagro, nimic, nimic, n-ai produs nimic azi noapte?

Operator: Dar nu se supără că vorbiți așa cu ele?

Respondent: Păi da ce, eu țip la ele? Eu glumesc cu ele! Mi-e drag de ele. Nu se supără, nu jignesc, nu te supără, cum să nu-ți fie drag de ele și să nu glumești cu ele?” (lider sindical, sănătate)

Aceste probleme specifice climatului de muncă în care trăiesc și își desfășoară activitatea femeile rome sunt privite ca nerelevante, secundare pentru politicile sindicale. Problematika egalității de șanse, așa cum vom vedea, rămâne o problemă etichetată ca secundară, neimportantă în comparație cu acele interese care transcend specificul anumitor grupuri.

Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța sindicatelor în promovarea egalității de șanse poate constitui un pas important în creșterea gradului de „comunicare” între liderii sindicali și grupurile minoritare, dezavantajate sau chiar excluse de pe piața muncii. O mai mare sensibilitate la diversitatea salariaților, a problemelor lor, a nevoilor și intereselor lor, alături de acoperirea decalajului informațional cu privire la structura efectivă a membrilor de sindicat, ar putea conduce fără doar și poate la o mai bună reprezentare a acestora și la o mai mare încredere a salariaților în sindicate. **Concentrarea discursului sindical la nivelul problemelor transversale tuturor categoriilor de salariați nu va conduce niciodată la o mai mare încredere a tuturor cotizanților în liderii care îi reprezintă.**

Dar despre cazurile de discriminare și tratament diferențiat la locul de muncă, ce știu sindicatele?

Literatura consultată ⁴² subliniază importanța pe care o are un discurs anti-rasial al sindicatelor pentru atragerea și creșterea gradului de încredere al salariaților provenind din grupurile etnice minoritare. Discursul neutru al sindicatelor pe probleme vizând discriminarea etnică și rasială constituie principala piedică în construirea unui dialog bazat pe încredere între cele două lumi: sindicatele și salariații proveniți din grupuri minoritare.

Nici unul dintre liderii intervievați nu avea cunoștință despre vreun caz de discriminare etnică sau de gen pentru care sindicatul din care făcea parte să fi fost sesizat. În marea majoritate a cazurilor însă, acest lucru este considerat de respondenți ca fiind o măsură a faptului că nu există discriminare, și nu datorată neexistenței unor mecanisme reale prin care problemele celor aflați în poziții dezavantajate să transpară la nivelul de reprezentare sindicală.

Nici unul dintre liderii intervievați nu a putut menționa un caz de discriminare adus la cunoștința structurilor sindicale. Astfel devine imposibil de spus cum ar reacționa acestea într-o astfel de situație. Totuși, unul dintre respondenții noștri din învățământ a amintit de un caz de discriminare adus la cunoștința liderilor sindicali, dar ridicat de un beneficiar din sistem. Cazul în sine și modalitatea de soluționare ne dă încredere că atunci când sunt sesizate, sindicatele soluționează obiectiv problemele de discriminare. Totuși, problema majoră rămâne cum anume pot salariații să capete încredere și să sesizeze sindicatele cu privire la un tratament diferit sau discriminatoriu.

„ ... am făcut o comisie, am anchetat, am discutat cu toate părțile și a trebuit să dăm dreptate fetei. Profesorul se purta urât cu toți elevii, dar cu ea mai urât decât cu ceilalți. Am făcut raport și am decis sancționarea respectivului cadru didactic” (lider sindical, învățământ, Timișoara)

Pe de altă parte unii lideri sindicali din cei intervievați recunosc o problemă în a gestiona relațiile cu etnicii rome, dar doar atunci când aceștia se află în poziția de client/beneficiar al serviciilor oferite de respectiva firmă/instituție. Mai mult decât atât, aceștia numesc organizațiile neguvernamentale ale romilor ca un potențial mecanism de mediere a relațiilor cu etnicii rome.

Practic atât de la nivelul salariatelor, cât și de la nivelul sindicatelor, organizațiile neguvernamentale de rome sunt recomandate ca unul dintre principalele mecanisme cele mai importante de moderare a relațiilor între excluși, dezavantajați și cadrul legal și instituțional care le poate garanta drepturile.

„Operator: Aveți cunoștință să fi existat clase segregate pentru rome?”

42 http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/projects/project_outlines/double_disadvantage.html

Respondent: S-au mai ivit discuții. Romii nu se înscriu la vreme. Există niște etape prestabilite. Dar dacă lor le vine după 5 luni că vrea de exemplu să-și înscrie copilul musai la grădinița X merge, face scandal, și vrea să-i înscrie copilul chiar dacă e de mult depășit numărul de copii. Dacă nu vrei să-l înscrie, zice că nu vrei pentru că e el țigan. Sigur mai reclamă ba pe la inspectorat. Dar segregări nu există. Dar cum să vă spun? Vor multe, dar nu se implică. Ai locuri rezervate la liceu, ca și la facultăți, unde se intră fără examen. Deci te bucuri de asta, te bucuri de aia, dar nu te folosești. Cum însă nu-ți convine ceva, spui că ești discriminat.

Operator: Dar credeți că știu de aceste locuri?

Respondent: Păi vedeți dvs., necunoașterea legii nu te disculpă. Au o grămadă de structuri ne guvernamentale, fel de fel de organizații, ale lor, alcătuite din oameni de ai lor, care nu-și fac treaba. Foarte multe ONG-uri ale lor au primit finanțări, dar nu a ajuns aproape nimic la nivelul celor amărâți. Dar și statul trebuie să intervină. Sigur că aceste lucruri greu se vor rezolva, dar trebuie un pic de cooperare și din partea reprezentanților etniei.” (lider sindical, Timișoara)

Organizațiile de femei din sindicate despre problemele salariatelor rome la locul de muncă

Un alt posibil mecanism de a promova nevoile și interesele femeilor rome pot fi organizațiile de femei din sindicate. Deși acestea se declară conștiente de diversitatea femeilor, atunci când vine vorba de problemele femeilor rome:

„...dar femeile în general au aceleași probleme la locul de muncă. ... Și asta se datorează în mare măsură și faptului că șeful ierarhic este bărbat. Dacă au probleme în familie și solicită un timp în care să își rezolve aceste probleme, bineînțeles că la început să zicem că șefii spun că sunt îngăduitori, deși există în contractul colectiv de muncă cuprinse astfel de condiții ca femeia în general dacă are probleme în familie să fie, să i se acorde un timp liber pentru a și le rezolva... .” (lideră de organizație de femei, București)

Chiar și atunci când se fac cursuri, training-uri de sensibilizare la problema de gen, aspectele diversității problemelor și intereselor femeilor nu sunt abordate.

„Operator: La seminarul acesta la care ați fost, doamna care a ținut seminarul a vorbit un pic despre diversitatea femeilor, pentru că femeile sunt și ele de diferite etnii, de diferite vârste, și pentru fiecare categorie se asociază un anumit stereotip. S-a vorbit un pic despre aceste diferențe?

Bărbat: Nu, nu a abordat diferențierea în cadrul genului.” (lider sindical confederal, București)

Practic **femeile rome rămân izolate și invizibile la nivel sindical**, problemele lor ca femei nefiind conștientizate în organizațiile de femei, iar problemele lor ca etnici romi nefiind abordate și de interes la nivel de structură sindicală. Nu numai problemele lor sunt invizibile, dar chiar ele însele. Ca operatori de interviu nu am putut să nu sesizăm surpriza tuturor celor intervievați atunci când am ridicat problema femeilor rome.

5.3. Sindicatele despre mecanisme de promovare a egalității de șanse la nivel sindical

Din informațiile culese prin interviurile cu liderii sindicali, la nivelul structurilor federale și confederale au fost realizate proiecte⁴³ și acțiuni focalizate pe egalitatea de șanse. Acestea însă au fost de regulă dedicate egalității de șanse și tratament între femei și bărbați. Nu s-au desfășurat proiecte care să abordeze problematici specifice anumitor minorități etnice, sau femeilor minoritare.

⁴³ știm de asemenea de existența unor parteneriate/colaborări între BNS și Agenția Împreună însă nu au fost menționate la acel moment de către respondenți.

La nivelul structurilor sindicale, există tendința de a reduce egalitatea de șanse și diversitatea la egalitatea de șanse dintre femei și bărbați, această problematică revenind exclusiv organizațiilor de femei⁴⁴. Discursul și preocupările acestora sunt încă incipiente în sfera genului, problemele de diversitate ale femeilor fiind încă neexploatate. Mai mult decât atât, datorită gradului redus de conștientizare cu privire la adâncimea problemelor privind egalitatea de șanse, de regulă activitatea acestor lideri sindicali trebuie să se bazeze pe cunoașterea comună și pe experiențele și sensibilitatea personale. Cum contactele cu femeile rome sunt de regulă limitate la locul de muncă, implicit și problemele și nevoile acestora nu se numără printre experiențele personale ale celor care ajung în poziții menite a le reprezenta.

BUNĂ PRACTICĂ

„Am căutat de fiecare dată când am făcut petreceri de 8 Martie pentru femei să acord o importanță mare femeilor de la capăt de linie, celor care fac curățenie în autobuze, și am avut grijă să vină la evenimente cât mai multe dintre ele”. (lideră de sindicat, transporturi, București)

Există tendința la nivelul liderilor sindicali de a subsuma problematica discriminării, problematicii mult mai largi e egalității de șanse. În ceea ce privește rolul structurilor sindicale în prevenirea și combaterea discriminării ... nu pot fi menționate demersuri, fie chiar și sub forma de proiecte și programe pe care federațiile și confederațiile să le fi realizat sau să-și propună să le realizeze. Dacă problematica egalității de șanse este într-o oarecare măsură abordată și dezvoltată la nivel federal și confederal, cea a discriminării rămâne încă o problemă „neatacată”. **Cu toate acestea, trebuie subliniat încă o dată rolul pe care abordarea unui discurs de combatere a discriminării rasiale îl poate avea în creșterea gradului de încredere a femeilor rome în sindicate.**

44 Fără doar și poate un rol important îl are și cadrul legal. Avem pe de o parte o lege a egalității de șanse între femei și bărbați și două instituții specifice, și o lege privind combaterea discriminării și instituția responsabilă de aplicarea prevederilor acesteia.

CAPITOLUL 6.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Am căutat să punem în oglindă femeile rome și sindicatele, cum se văd ei pe ei înșiși, care cred că este rolul și poziția lor într-o anumită structură economică, cum se văd unii pe ceilalți, dacă își doresc să facă pași unii spre ceilalți și cum anume s-ar putea realiza acest lucru. Efortul s-a dovedit mai greu decât cel estimat, pentru că femeile rome și sindicatele, pe parcursul realizării interviurilor și implicit a analizei, începuseră să se contureze ca lumi diferite, care nu știu prea multe unele despre celelalte, care pot identifica cu mari dificultăți căi prin care să vină unul în întâmpinarea celuilalt.

Deși poate abordarea noastră va avea parte de nenumărate critici, am urmărit pe de o parte să fim cât mai sensibile, atât la dimensiunea de gen, cât și la dimensiunea etnică a realității în care pătrundeam, iar, pe de altă parte am căutat să identificăm permanent mecanisme de facilitare a comunicării între cele două lumi, încercând să fructificăm practic toate posibilele bune practici care „ne-au ieșit în cale”.

Rezultatele cercetării

... cu privire la femeile rome salariate

Cele mai importante probleme ale femeilor rome (interviewate) la locul de muncă sunt reprezentate de tratamentul diferențiat pe criterii etnice și/sau de gen, probleme legate de calitatea locurilor de muncă, precum și probleme generate de accesul redus la rețelele sociale, oportunitățile existente și nu în ultimul rând de salariu mic. Astfel, salariatele rome experimentează forme variate de tratament diferențiat la locul de muncă - de la ignorare, marginalizare și până la injurii și acte discriminatorii - din partea colegilor, șefilor direcți, clienților/beneficiarilor sau a personalului din alte instituții cu care trebuie să colaboreze în scop profesional. De asemenea, salariatele rome sunt afectate de probleme precum nivelul scăzut de salarizare, neînregistrarea salariului real în cartea de muncă, condiții precare de ocupare cum sunt contractul pe perioadă determinată sau timpul redus de lucru (involuntar), ș.a. Acestea din urmă sunt bineînțelese probleme specifice nu numai femeilor rome, ci multor altor categorii/grupuri de salariați aflați în poziții vulnerabile pe piața muncii, însă acest lucru nu știrbește cu nimic din importanța pe care o are pentru grupul nostru țintă. Mai mult decât atât, toate aceste probleme cumulate pot face piața muncii neatractivă pentru femeile rome, pentru care rațional ar fi să se retragă în propriile gospodării, intrarea pe piața muncii, de cele mai multe ori în poziții vulnerabile, evidențiindu-le mai degrabă situații umilitoare decât beneficii.

La nivelul salariatelor rome (interviewate), se constată o participare slabă la structurile sindicale. Aceasta depinde foarte mult de gradul de sindicalizare existent în ramura/întreprinderea în care activează femeile rome. Chiar și atunci când sunt membre de sindicat, femeile interviewate dezvoltă, mai degrabă o participare pasivă la organizațiile de sindicat, limitându-se la primirea beneficiilor de care se bucură toți membrii de sindicat (bonuri cadou, bilete de odihnă la preț redus, cadouri de sărbători, etc.). În rest, ele nu iau parte la ședințele de sindicat sau la acțiunile de protest, nu fac propuneri în privința agendei sindicale, etc.

Unele dintre cele mai importante obstacole în calea unei mai bune participări și reprezentări a femeilor rome la nivelul sindicatelor rămân necunoașterea și neîncrederea lor în organizațiile și liderii sindicali. Acestea se manifestă și pe fondul unei comunicări deficitare între salariatele rome și colegii lor sau alte persoane din întreprinderile în care lucrează. În acest context, vidul informațional, ce caracterizează mai ales salariatele rome cu nivel redus de educație, favorizează proliferarea unor informații și credințe false cu privire la organizarea, funcționarea și rolul sindicatelor pe piața muncii, respectiv în firme/întreprinderi.

Atunci când au probleme la locul de muncă, salariatele rome se adresează, cu precădere, șefilor direcții și organizațiilor societății civile. În câteva cazuri, salariatele membre de sindicat au beneficiat de suportul sindicatelor pentru a-și rezolva anumite probleme punctuale. Pentru multe dintre salariatele intervievate ce se găsesc în posturi de execuție slab calificate, șefii care le coordonează și supervizează activitatea reprezintă unicul canal de comunicare cu persoanele din posturile de conducere de la nivel înalt sau chiar cu persoanele din structurile administrative. De asemenea, dată fiind dimensiunea etnică a problemelor cu care se confruntă, femeile rome au tendința de a se adresa organizațiilor non-guvernamentale în care au încredere. Totuși, acestea din urmă nu sunt cele mai abilitate să acționeze pentru medierea și negocierea relațiilor și drepturilor de muncă în întreprinderi.

Pe lângă creșterea salariilor sau obținerea bonurilor de masă, cea mai importantă așteptare pe care salariatele rome intervievate o au de la sindicate rămâne satisfacerea nevoii de informare cu privire la drepturile lor în calitate de salariate. Cu toate că salariatele rome declară că s-ar simți mai bine reprezentate de un lider sindical care să provină chiar din rândul lor, toate respondentele ezită în a-și asuma un astfel de rol. Principalul motiv invocat de ele este lipsa pregătirii și cunoștințelor necesare unui astfel de statut.

...cu privire la organizațiile sindicale

Sindicatul își concentrează excesiv agenda de negociere pe nevoi și interese transversale, neacoperind interesele specifice diferitelor grupuri minoritare de salariați. După cum am văzut, acest tip de abordare aparent neutră, nu este în fapt decât oarbă la gen, etnie, vârstă, etc. Mai mult decât atât sindicatele au puține informații cu privire la cei pe care îi reprezintă. Și femeile atunci când ajung în poziții de lidere se lovesc de aceeași problemă, informațiile reduse cu privire la diversitatea femeilor. Dezvoltarea politicilor și a discursului sindical rămâne astfel plafonată. Mai mult decât atât, este vădită temerea că discursul sindical se poate fărâmița prin luarea în considerare a diversității salariaților/salariatelor și problemelor lor.

Cea mai mare parte a reprezentanților sindicali care au fost intervievați aveau informații cu privire la numărul de femei. Datele statistice ale acestora se opresc însă aici. Nu există nici un fel de informații, nici măcar estimative, cu privire la salariații și salariatele rome.

Mecanismul-cheie de recrutare a membrilor în organizațiile sindicale sunt **beneficiile**. Fără a subevalua rolul important pe care beneficiile îl au în a atrage membrii, totuși trebuie subliniat faptul că nu sunt nicidecum suficiente pentru a fundamenta și ulterior construi raporturi de încredere între salariați și structurile sindicale. Similar, nu pot substitui acțiunile de informare care trebuie realizate în rândul membrilor cotizanți.

Mecanismul sindical cel mai răspândit prin care liderii sindicali iau contact cu problemele specifice ariei egalității de șanse rămâne formarea. Totuși, chiar și atunci când se desfășoară cursuri de formare, acestea rămân „prizonierele” egalității de șanse dintre femei și bărbați, pasul spre diversitate nefiind încă realizat. Trebuie menționat faptul că de regulă aceste preocupări pentru egalitate de șanse sunt localizate la nivel confederal și federal. Problematika femeilor minoritare nu trebuie însă lăsată doar în responsabilitatea organizațiilor de femei din structurile sindicale. Aceste organizații de femei întâmpină ele însele probleme în a promova interesele femeilor la nivel înalt de reprezentare. O problemă așa cum este cea a femeilor rome, puternic încărcată de stereotipuri negative nu va fi asumată cu ușurință de organizațiile de femei, care o vor percepe în principal ca sursă potențială de discreditare și izolare. Activitatea organizațiilor de femei cu privire la femeile minoritare trebuie, pentru a avea succes, să fie realizată împreună, pas la pas, cu o politică a minorităților la nivelul întregii organizații sindicale. Mai mult decât atât, politicile sindicale de reprezentare a grupurilor minoritare și/sau dezavantajate trebuie însoțite de cursuri de sensibilizare la dimensiunile luate în considerare; altfel, stereotipurile asociate spre exemplu cu femeile rome vor submina orice demers de politică sindicală.

Deși rolul organizațiilor neguvernamentale poate fi uriaș, totuși sindicatele trebuie să nu uite faptul că acestea nu pot și nu trebuie să le substituie rolul de reprezentare a salariaților și că nu pot rezolva toate problemele celor pe care îi reprezintă și/sau îi susțin. Astfel, **sindicatele însele trebuie să dezvolte mecanisme prin care problemele și interesele femeilor rome dar nu numai, să ajungă pe agenda de negocieri**. Mai mult decât atât, importând din experiențele altor organizații sindicale din țări europene, poate că nu este deloc devreme să vorbim de **măsuri afirmative la nivelul structurilor sindicale**, măsuri prin care femeile din poziții dezavantajate să fie reprezentate în structurile sindicale. Problemele care ajung pe agenda de negocieri a structurilor sindicale depind și de experiențele pe care aceștia le-au avut ca salariați și/sau ca lideri de sindicat la nivel de întreprindere/ramură. Nu mai puțin important este faptul că fie femei, fie bărbați, acești lideri sindicali sunt de regulă „selecțai” dintre cei avantajați pe piața muncii: persoane cu studii superioare și în poziții de conducere de nivel înalt sau mediu. Astfel, problemele celor aflați în cele mai vulnerabile poziții rămân necunoscute și nepuse pe agenda de negocieri a sindicatelor.

... cu privire la speranțele autoarelor

Demersul nostru a relevat faptul că atât femeile rome și cât și reprezentanții sindicatelor vor să știe mai mult unii despre ceilalți. Problema nu este însă nici pe departe atât de simplă, pentru că orice subiect referitor la etnicii și etnicele rome, chiar și atunci când ne referim la cei și cele care contribuie activ pe piața muncii și la succesul activităților economice din care fac parte, este puternic încărcată de stereotipuri etnice puternic negative. **Societatea civilă romă (ONG-urile de romi) poate juca un rol deosebit de important în medierea acestei relații dintre organizațiile sindicale și patronale**. Pe de o parte se bucură de capitalul de încredere al etnicilor romi, pe de altă parte au acces la informații utile sindicatelor și au și expertiza necesară gestionării unor probleme cu specific etnic/rasial.

Studiul de față își propune fără doar și poate un subiect amplu și, credem noi, reprezintă un prim pas pentru punerea pe agenda publică a unor astfel de dezbateri. Sperăm că va reprezenta o verigă importantă într-un lung șir de acțiuni ce dorim să fie întreprinse pe viitor, și un mic pas înspre atingerea unui scop mult dorit, acela de a implementa egalitatea de șanse pe piața muncii. Egalitatea de șanse aduce nu numai echilibru în domeniul muncii dar poate face ca actorii ce acționează pe piața muncii să lucreze mai eficient, într-un mediu decent.

Fondul Social European este fără doar și poate unul dintre importantele mecanisme care pot fi accesate de organizațiile sindicale, de ONG-urile de romi, separat și împreună pentru a dezvolta proiecte și programe capabile să conducă la o mai bună participare și reprezentare a femeilor rome și ale grupurilor vulnerabile pe piața muncii și în structurile sindicale.

Recomandări

Deși dezbaterile noastre au stârnit controverse, inerente de altfel lipsei de mecanisme concrete de implementare a egalității de șanse pentru grupuri specifice, liderile sindicale⁴⁵ numesc câteva demersuri nu numai dezirabile, dar și fezabile, care pot fi realizate însăși de structurile sindicale pentru a crește gradul de reprezentare al grupurilor minoritare.

- Pe primul loc în acțiunile menționate se detașează diseminarea în forme cât mai accesibile tuturor categoriilor de salariați a informațiilor și materialelor sindicale: organizarea ședințelor la ore accesibile tuturor, în locații accesibile tuturor, organizarea de evenimente sociale la care să se acorde o mai mare importanță celor din grupuri minoritare și/sau vulnerabile.
- Pe un loc secund ca frecvență, sindicatele la nivelul cărora am realizat interviuri consideră că ar trebui acordată o mai mare importanță monitorizării cazurilor de tratament diferențiat și

45 Aceste recomandări au clasificate astfel de lidere sindicale în urma unei întâlniri realizate cu acestea

discriminare, unde, tocmai ONG-urile de romi prin capitalul de încredere pe care l-au acumulat pot constitui o importantă sursă de informații și expertiză.

- Și, pe un loc terț, liderii consideră că se pot și trebuie dezvoltate programe de formare și mentoring pentru acei membrii de sindicat proveniți din grupuri minoritare/sub-reprezentate destinate tocmai dezvoltării abilităților și competențelor de lideri/e sindicali/e.

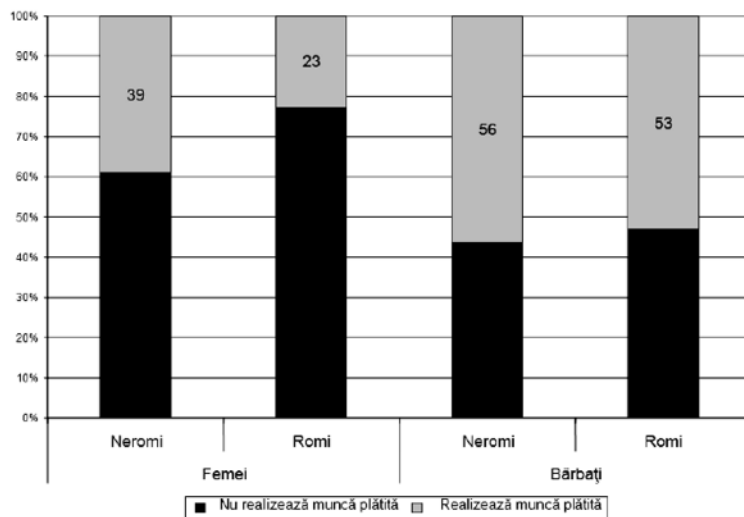
Mai mult decât atât, s-au evidențiat pe parcursul derulării proiectului, o serie de măsuri ce pot fi întreprinse pentru a crește accesul grupurilor vulnerabile (în cazul de față femeile rome) la sindicate și la nivelul structurilor de conducere sindicale, ca potențial mecanism de promovare a egalității de șanse pe piața muncii.

1. Necesitatea existenței unor studii la nivel național cu privire la cunoașterea problemelor și condițiilor de muncă specifice grupurilor cele mai dezavantajate pe piața muncii, cu focus pe salariați (persoane cu nivel de educație scăzut, persoane cu salarii mici, minorități etnice). Acest tip de cercetări este extrem de important pentru abordarea de către structurile sindicale a problemelor acestor grupuri;
2. Este important ca sindicatele și mai ales structurile federale și confederale să dezvolte politici și mecanisme instituționale/sindicale care să conducă la o mai bună reprezentare a intereselor romilor și în special a femeilor rome, acestea fiind unele dintre cele mai expuse grupuri defavorizare, descurajare și marginalizare pe piața muncii;
3. Preluarea și adaptarea (la specificul național și/sau sectorial) unor modele de bună practică legate de minorități și/sau grupuri defavorizate, dezvoltate în alte țări UE cu experiențe mai îndelungate de gestionare a problemelor grupurilor minoritare prin mecanisme de dialog social;
4. Îmbunătățirea parteneriatului între structurile sindicale și societatea civilă romă pentru a dezvolta programe privind egalitatea de șanse pe piața muncii pentru etnicii romi;
5. Atât sindicatele, cât și organizațiile neguvernamentale trebuie să monitorizeze progresul unor astfel de posibile demersuri. Egalitatea de șanse nu se va putea atinge ca obiectiv prin acțiuni sporadice și realizate la un singur moment din timp. Aceste obiective ambițioase impun schimbarea mentalităților și stereotipurilor, și nu se pot atinge decât prin acțiuni constante și continue de promovare, monitorizare, evaluare;
6. Atât sindicatele, cât și societatea civilă trebuie să promoveze modele, modele de femei rome ajunse lidere de sindicat, precum și modele de politici care să permită atingerea obiectivelor egalității de șanse. Prin promovarea unor astfel de modele se poate implicit crește gradul de încredere al femeilor rome în structurile sindicale.

ANEXA 1

Proporția femeilor rome pe piața muncii care realizează muncă plătită este de 23% comparativ cu femeile nerome care înregistrează un procent de 39%

Participarea pe piața muncii în funcție de gen și etnie



*Datele reprezintă % validate raportat la populația adultă de neromi, respectiv romi – pe sexe.
Sursa: Etica muncii, FSR, 2008*

ANEXA 2

Bune practici ale sindicatelor la nivel internațional privind creșterea gradului de integrare și reprezentare a femeilor din categorii minoritare și/sau dezavantajate pe piața muncii

1. Program de „leadership” pentru femei din grupuri etnice minoritare – FNV, Olanda

FNV este cea mai extinsă și puternică confederație sindicală din Olanda ce reprezintă interesele a peste 1,4 milioane de membrii. Organizația de femei a FNV împreună cu organizații de femei din alte confederații sindicale, Institutul Multicultural FORUM și Institutul de Formare Profesională ROI au avut inițiativa dezvoltării unui program de leadership pentru femeile aparținând grupurilor minoritare din punct de vedere etnic.

Astfel, începând din februarie 2009, programul prevede formarea a 25 de femei „de top” aparținând grupurilor etnice minoritare pentru a fi pregătite să ocupe poziții executive în structurile de conducere ale organizațiilor sindicale afiliate la confederație. Programul se va întinde pe o perioadă de 10 luni, incluzând activități desfășurate de participantele la program chiar la nivelul unuia dintre sindicatele din confederație.

Prin acest program, FNV face primii pași pentru a încuraja/facilita pătrunderea femeilor minoritare la nivelele de conducere ale organizațiilor sale sindicale. FNV consideră că, astăzi, a devenit un lucru normal ca femeile să fie bine reprezentate printre liderii sindicali și că este momentul să se preocupe de atragerea și reprezentarea femeilor din categoriile minoritare.

<http://unionrenewal.blogspot.com/2008/11/fnv-launches-leadership-programme-for.html>

2. Promovarea egalității de șanse pentru grupurile sub-reprezentate – PCS, Marea Britanie

PCS este al cincilea sindicat ca mărime în Marea Britanie, având mai mult de 300000 de membrii. PCS a implementat principiul egalității de șanse în toate activitățile sale, urmărind asigurarea reprezentării tuturor salariaților și combaterea discriminării la locul de muncă.

Astfel, activitatea PCS este monitorizată prin intermediul unui set de indicatori cheie destinați măsurării progresului în integrarea următoarelor principii pentru asigurarea egalității de șanse:

- Asigurarea accesului membrilor grupurilor sub-reprezentate la activitatea sindicală
- Combaterea sub-reprezentării la nivelul structurilor de conducere
- Dezvoltarea rețelelor sociale și a unor organisme responsabile cu egalitatea de șanse
- Reprezentarea membrilor grupurilor defavorizate și intereselor acestora
- Promovarea unor inițiative care să crească egalitatea de șanse
- Evaluarea periodică și raportarea progresului realizat în privința asigurării egalității de șanse.

Astfel, pentru asigurarea accesului membrilor grupurilor sub-reprezentate la activitatea sindicală, au fost prevăzute o serie de măsuri dintre care cele mai importante sunt oferirea de publicații într-o varietate de formate accesibile pentru toate categoriile sociale care reflectă și aspecte legate de egalitatea de șanse și care includ imagini și fotografii ce surprind diversitatea membrilor PCS. De asemenea, ședințele și întâlnirile membrilor de sindicat sunt organizate în locații accesibile tuturor, fiind programate la ore cât mai convenabile pentru toți salariații, fie că lucrează în schimburi sau cu program redus de lucru. Mai mult, acestea nu sunt

organizate în timpul vacanțelor școlare, astfel încât salariații care sunt părinți să nu fie împiedicați să participe. Oricum, în cursul ședințelor/întâlnirilor, PCS oferă membrilor săi servicii de îngrijire și supraveghere a copiilor și a altor persoane dependente. PCS organizează și multiple evenimente sociale destinate membrilor grupurilor sub-reprezentate unde sunt avute în vedere și cerințele de dietă ale celor ce fac parte din anumite grupuri religioase.

Pentru a combate sub-reprezentarea la nivelul structurilor de conducere, PCS a recurs la îmbunătățirea statisticilor privind structura membrilor săi și la stabilirea unor ținte precise astfel încât comitetele și delegațiile sindicale să fie reprezentative în raport cu aceasta. În preajma procesului de alegere a reprezentanților sindicali, sunt organizate campanii de informare în rândul grupurilor sub-reprezentate pentru cunoașterea procedurilor specifice procesului de alegere, precum și a cerințelor și responsabilităților proprii fiecărei poziții de conducere. În această perioadă, PCS organizează programe de formare și mentoring pentru membrii grupurilor sub-reprezentate care își doresc să candideze pentru o funcție de conducere.

În vederea promovării unei mai bune participări a salariaților, PCS acționează pentru dezvoltarea de rețele sociale destinate membrilor grupurilor sub-reprezentate cu scopul reducerii izolării și marginalizării acestora la locul de muncă. Comitetele pentru egalitate de șanse sunt responsabile pentru a oferi consultanță organismelor de conducere pe probleme legate de negocierea colectivă, campaniile de informare sau organizarea de activități. De altfel, toate organismele de decizie ale PCS au numit un ofițer responsabil cu egalitatea de șanse. În plus, rapoartele și recomandările realizate de comitetele pentru egalitate de șanse se bucură de prioritate în cadrul ședințelor și întâlnirilor organismelor de conducere.

De asemenea, PCS a dezvoltat un sistem de monitorizare și gestionare a cazurilor de discriminare, iar persoanele responsabile au beneficiat de programe de formare privind cadrul legal privitor la promovarea egalității de șanse și combaterea discriminării. Campaniile de informare dezvoltate la nivelul grupurilor sub-reprezentate includ o serie de recomandări de acțiune pentru cei care se confruntă cu situațiile de discriminare la locul de muncă.

PCS elaborează planuri anuale de acțiune privind egalitatea de șanse pentru a prioritiza și monitoriza procesele de negociere colectivă, campaniile de informare și organizarea de activități din perspectiva egalității de șanse. Planurile conțin prevederi care îi ajută pe negociatori să analizeze schimbările intervenite în relațiile și drepturile de muncă din perspectiva impactului acestora asupra diferitelor grupuri sub-reprezentate. De asemenea, planurile anuale prevăd acțiuni care să îi ajute pe membrii de sindicat să înțeleagă cum pot să își promoveze propriile interese prin intermediul structurilor sindicale.

Nu în ultimul rând, PCS este urmărește monitorizarea activității sale în raport cu indicatorii cheie stabiliți și cu planurile anuale de acțiune pentru egalitate de șanse. Un element de succes s-a dovedit a fi faptul că rapoartele de monitorizare a progresului sunt diseminate în rândul membrilor grupurilor sub-reprezentate.

<http://www.pcs.org.uk/en/equality/promoting-equality-in-pcs.cfm>

3. Auto-organizare pentru egalitate de șanse – UNISON, Marea Britanie

UNISON este cel mai mare sindicat al sectorului public din Marea Britanie și Europa, numărând peste 1,3 milioane de membri provenind din toate colțurile lumii și care sunt, în majoritate, femei. Mai mult, se estimează că aproximativ 10% dintre femei sunt femei de culoare.

În acest context, problemele femeilor și a minorităților rasiale/etnice au prioritate pe agenda UNISON. De altfel, UNISON este recunoscut ca fiind un „sindicat al femeilor”. De aceea, abordarea UNISON în privința egalității de șanse între femei și bărbați a luat naștere chiar din nevoia de reprezentare a membrilor săi. UNISON a dezvoltat un mecanism pentru promovarea egalității de șanse bazat pe trei principii:

- Proportionalitate
- Reprezentare
- Auto-organizare

Pe lângă asigurarea unei structuri a organismelor de conducere proporțională cu structura membrilor de sindicat după apartenența lor de gen, rasială, orientare sexuală și handicap, UNISON a ales să rezerve un anumit număr de posturi de conducere pentru femei aflate în posturi cu nivel redus de salarizare. Pe lângă aceste principii, UNISON a încurajat toate cele 2000 de filiale ale sale să numească ofițeri pentru egalitatea de șanse.

O altă modalitate implementată de UNISON pentru a promova egalitatea de șanse este încurajarea auto-organizării membrilor săi provenind din grupuri sub-reprezentate. În acest fel, UNISON poate identifica și combate mai ușor tratamentul diferențiat și alte probleme specifice anumitor subgrupuri. La baza acestei inițiative se află chiar ideea că instituția sindicatului derivă din organizarea lucrătorilor care au experiențe și probleme comune. Așadar, dincolo de structura organizatorică a sindicatului după criteriul sectorial, geografic sau ocupațional, auto-organizarea presupune că membrii de sindicat formează grupuri și rețele bazate pe experiențele și problemele lor comune. UNISON încurajează astfel de inițiative, având credința că acest lucru nu reprezintă o cale către separatism, ci o modalitate de întărire a structurii sindicale. Grupurile auto-organizate reprezintă primele puncte de contact dintre sindicat și membrii săi sau membrii săi potențiali, precum și o rampă de lansare a celor din grupurile sub-reprezentate către structurile de conducere ale UNISON.

În urma încurajării auto-organizării, în cadrul UNISON funcționează Comitetul Femeilor de Culoare care, deși nu este un organism cu rol de elaborare de politici, oferă suport, informații și participare la diferite rețele pentru femeile de culoare membre de sindicat.

<http://www.unison.org.uk/equality/organising.asp>

4. Egalitate de șanse pe piața muncii pentru femeile de culoare – TUC, marea Britanie

TUC include 58 de sindicate afiliate ce reprezintă peste șapte milioane de lucrători de pe întreg teritoriul Marii Britanii. TUC dezvoltă campanii pentru combaterea discriminării la locul de muncă și în societate în general. De asemenea, TUC promovează acțiuni pentru reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie.

Încă din 1987, TUC dezvoltă preocupări constante privind precaritatea ocupării în rândul femeilor de culoare și problemelor specifice pe care acestea le experimentează pe piața muncii. În această direcție, analizând datele statistice oficiale de ocupare, TUC a elaborat raportul „Black Women and employment” (2006) pentru a-și fundamenta mai bine agenda privind egalitatea de șanse. În baza rezultatelor prezentate în raport, TUC își propune să acționeze împotriva dublului dezavantaj cu care se confruntă femeile de culoare în participarea pe piața muncii. Astfel, TUC identifică negocierea colectivă pe probleme privind egalitatea de șanse ca fiind esențială pentru realizarea acestui obiectiv. TUC consideră că numai prin facilitarea recrutării și organizării femeilor de culoare se pot ameliora problemele acestora pe piața muncii și crește participarea lor sindicală. De asemenea, prin realizarea acestui raport, TUC și-a fundamentat activitatea de lobby pe lângă autorități pentru adoptarea unor măsuri afirmative de natură să crească accesul femeilor de culoare pe piața muncii. Subsumându-se aceleiași direcții de acțiune, TUC a organizat, în septembrie 2008, un seminar destinat femeilor de culoare: „Black Women and Employment – A Way forward”. Seminarul a urmărit dezbateră problemelor pe care femeile de culoare le au la locul de muncă, cu accent pe invizibilitatea pe care acestea ca indivizi o experimentează atunci când sunt judecate exclusiv din perspectiva apartenenței lor de gen, rasială sau de clasă. TUC a organizat acest seminar cu scopul aducerii problemelor femeilor de culoare pe agenda sindicală.

<http://www.tuc.org.uk/equality/index.cfm>

BIBLIOGRAFIE

- Albu Mihai (coord.), „Evaluarea capacității administrației centrale și locale de a include dimensiunea de gen în implementarea politicilor publice”, în (ed.) Liliana Popescu, Guvernare pentru Șanse Egale, Ed. Tritonic, București, 2006
- Agenția de Dezvoltare Comunitară ÎMPREUNĂ (2008), “Politici de incluziune socială pentru grupurile vulnerabile. Creșterea accesului pe piața muncii”, studiu realizat în cadrul proiectului Transnațional European Labour Market Integratin Through Information Technologies Telmi 2008
- Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Studiul “Dezvoltarea profesională a angajaților, femeii și bărbați – prin training, promovare și evaluare a performanțelor. Ghid pentru organizațiile sindicale”, 2007
- Banca Mondială, “Romania: Poverty assesment” raport 2003 http://siteresources.worldbank.org/INTROMANIA/Resources/PovertyAssessment_Eng.pdf
- Băluță Oana, Reprezentare în “oglinză” în Băluță Oana (ed.) *Gen și Putere. Partea leului în politica românească*, Ed. Politorm, Iași, 2006
- Bradley, Harriet, Healy, Geraldine și Mukherjee, Nupur (2002) A double disadvantage? Minority ethnic women in trade unions: an independent report funded by ESRC Future of Work Programme. Swindon: Economic and Social Research Council.
- Bradley, Harriet, Healy, Geraldine și Mukherjee, Nupur (2002) Voicing Double Disadvantage: the representation of minority ethnic women in trade unions. http://www.socsci.aau.dk/irec/papers/Geraldine_Healy-Harriet_Bradley.pdf
- Brah, A. (1992) ‘Difference, diversity and differentiation’. In: Donald, J. and Rattansi, A. (eds.) Race, culture and difference. London: Sage.
- Comisia Europeană. (2006). European Handbook on Equality data, http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/hb07_en.pdf
- Comsa Mircea, Rughinis Cosima și Tufis Claudiu “Atitudini față de muncă în România” Fundatia Soros România 2008
- Comisia Europeană. (2007). Tackling Multiple Discrimination. Practices, policie and laws http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke8207458_en.pdf
- Duminiță Gelu, coord. (2006), “Accesul romilor la servicii sociale. Realități și tendințe în anul 2005”, lucrare editată cu sprijinul financiar al Fundației pentru o Societate Deschisă Romania, http://www.agentiaimpreuna.ro/documente/Accesul_romilor_la_servici_sociale.pdf
- Duminiță Gelu, Preda Marian (2003): “Accesul romilor pe piața muncii”, București: ECA Editura Cărții de Agribusiness. Această publicație a fost finanțată de Uniunea Europeană prin Programul PHARE RO 0004.02.02, proiect „Facilitarea accesului romilor pe piața muncii”, http://www.agentiaimpreuna.ro/documente/Accesul_romilor_pe_piata_muncii.pdf
- Gender mainstreaming in industrial relations, European Industrial Relations Observatory Online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/study/tn0410101s.htm>
- European Roma Rights Centre 2007 “The Glass Box. Exclusion of Roma from Employment”
- Hannet, Sarah. (2003). „Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination” Oxford Journal of Legal Studies, 23, 1, 65-86.
- Handling Double Disadvantage: Minority Ethnic Women and Trade Unions, http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/projects/project_outlines/double_disadvantage.html
- Hege Skjeie și Mari Teigen “Political Construction of Gender Equality: Traveling Towards a Gender Balanced Society?” articol aparut in Nordic Journal of Women’s Studies vol.13, nr.3, 187-197, decembrie 2005
- International Labor Organization, Gender Office, Gender Equality and Decent work. Good practices at the workplace, 2005
- International Trade Union Confederation, Campania “Decent work, Decent life for Women” realizată de către www.ituc-csi.org
- Liegeois Jean-Pierre “Romii în Europa” editată sub egida Consiliului Europei

Manualul mediatorului sanitar, realizat în cadrul programului Phare 2004 Consolidarea Capacității Instituționale și Dezvoltarea de Parteneriate pentru Îmbunătățirea Percepției și Condițiilor Romilor 2008

Makkonen, Timo. (2006). Measuring Discrimination. Data Collection and EU Equality Law, <http://www.migpolgroup.com/multiattachments/3644/DocumentName/Measuringen.pdf>

Magyari-Vincze Eniko, "Excluderea socială la intersecția dintre gen, etnicitate și clasa" Ed. Fundației pentru Studii Europene Cluj 2006

Marinescu Valentina, "Muncile casnice în satul românesc actual" Ed. Polirom 2002

Mocanu, Cristina. (ed.) (2007). Discriminare multiplă în România. Călărași: Editura Agora.

Mocanu Cristina, Zamfir Ana (2008). Gen și Relații industriale. Editura MediaPrint, Călărași

Preda Diana, Sindicate și patronate în România, Institutul de Economie Națională, Academia Română, 2004, http://www.ugir1903.ro/download/sindicate_si_patronate_in_Romania.pdf

Raportul "Good Practices in Promoting Roma and Minority Women in the Political and Democratic Processes: Experience of Romania in the OSCE context" realizat în cadrul conferinței Internaționale Uniunea Europeană, Comisia Europeană și OSCE.

Raport referitor la situația socială a romilor și îmbunătățirea accesului acestora pe piața muncii din UE realizat de către Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2009-0038&language=RO#title2>

Raportul Național al Dezvoltării Umane România 2007 – Aderarea la Uniunea Europeană în Beneficiul Tuturor, C. Ghinăru (coord.), <http://www.undp.ro/download/files/publications/NHDR%202007%20RO.pdf>

Raportul "Sectoral Social Dialogue in Future EU Member States: The Weakest Link" realizat de Biroul Internațional de Muncă al Comisiei Europene

Raportul "Urmărind echilibrul între sexe. Un ghid pentru echilibrarea procesului decizional" realizat de către Divizia Egalității de Șanse între Femei și Bărbați, Directoratul General al Drepturilor Omului din cadrul Consiliului Europei, Strasbourg 2001

Resource Kit on Institutional Mechanism for the promotion of Equality between Women and Men, realizat de către European Women's Lobby Bruxelles Mai 2008, www.woemnlobby.org

Reuter, Niklas et al. (2004) Study on Data Collection to measure the extent and impact of discrimination. in Europe, http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf

Strategia Națională pentru implementarea Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți anul 2007 realizat sub egida ANES disponibilă pe site-ul www.anes.ro

Steinbugler, Amy C. et al. (2006). „Gender, Race and Affirmative Action: Operationalizing Intersectionality in Survey Research”, *Gender & Society*, 20, 805.

Surdu Mihai, Surdu Laura: "Broadening the Agenda. The status of romani women in Romania", realizat cu sprijinul financiar al Open Society Institute în cadrul programului Roma Participation Program Budapest, 2006, http://www.soros.org/initiatives/roma/articles_publications/publications/broadening_20060313

Touraine Alain, "Lumea femeilor" Ed. Art 2006

Tudorel Andrei, Erika Tusa și Claudiu Herteliu "Percepția discriminării de gen la nivelul populației educate tinere din România – o abordare cantitativă" articol publicat în *Journal for the Study of Religions and Ideologies*, 14, pp. 47-58, 2006.

United Nations Development Program, Faces of Poverty, faces of hope, 2004

United Nations Development Program, "At Risk: Roma and the Displaced in Southeast Europe" Bratislava 2006

"Vino mai aproape" – Incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi", realizat în cadrul programului Phare 2004 Consolidarea Capacității Instituționale și Dezvoltarea de Parteneriate pentru Îmbunătățirea Percepției și Condițiilor Romilor 2008

Zamfir Ana Maria, Mocanu Cristina, Human Capital and Labour Force Participation in Romania – a case study on Romanian Roma, <http://www.icsw.org/doc/presentation%20Ana%20Zamfir.ppt#268,13>, *Disparities in labour force participation (1)* <http://www.docstoc.com/docs/2398522/Human-Capital-and-Labour-Force-Participation-in-Romania-a-case> <http://www.unifem.undp.org/beijing+5/documents.html> <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2009-0038&language=RO#title2> <http://unionrenewal.blogspot.com/2008/11/fnv-launches-leadership-programme-for.html> <http://www.pcs.org.uk/en/equality/promoting-equality-in-pcs.cfm> <http://www.unison.org.uk/equality/organising.asp> <http://www.tuc.org.uk/equality/index.cfm>

Această publicație a fost realizată în cadrul proiectului „Sindicatul la intersecția dintre gen și etnie”, proiect implementat în parteneriat cu Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse