



Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera

Oana Băluță
(coordonatoare)

Alina Dragolea
Alice Iancu
Cristina Mocanu



Proiect finanțat de Camera Deputaților
prin programul „Parteneriat cu societatea civilă”

Publicație realizată de Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen: FILIA cu sprijinul financiar al Camerei Deputaților prin programul „Parteneriat cu societatea civilă”

Coordonatoare: Oana Băluță

Copertă și ilustrații: Ciprian Ciuclea

Layout: Ciprian Ciuclea

Editura MAIKO, 013791 București, sector 1

Str. Someșul Rece nr. 23

ISBN: 978-973-7620-16-3

Copyright: Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen: FILIA

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Camerei Deputaților. El reflectă opinia autoarelor și este supus legislației privitoare la drepturile de autor.

CUPRINS

Prezentarea autoarelor	4
Cuvânt înainte, Oana Băluță	6
Metodologia cercetării, Cristina Mocanu	8
Direcții de elaborare a politicilor de conciliere între viața de familie și carieră în viziunea grupurilor parlamentare, Oana Băluță	13
Direcții de elaborare a politicilor de conciliere între viața de familie și carieră în viziunea organizațiilor sindicale, Alina Dragolea	27
Direcții de elaborare a politicilor de conciliere între viața de familie și carieră în viziunea partenerilor sociali din mediul privat, Alice Iancu	32
Direcții de elaborare a politicilor de conciliere între viața de familie și carieră în viziunea mediului academic, Cristina Mocanu	43
Direcții comune de acțiune, Oana Băluță și Cristina Mocanu	55
Index tematic	60



Oana Băluță

Este absolventă a Facultății de Litere, Universitatea București (2003) și a Masteratului de Gen și Politici Publice la SNSPA (2005), doctorandă, din 2004, în Științe Politice la SNSPA cu o teză despre gen și interese politice.

Este coordonatoarea volumelor *Parteneri egali. Competitori egali* (2007)- Editura Maiko și *Uși deschise pentru femei în politica românească* (2007)- Editura RG Publishing, coautoare a volumelor *Gen și interese politice. Teorii și practici* (2008)- Editura Polirom, *Justiție și Afaceri interne* (2007)- Editura Tritonic și *Conspirația tăcerii* (2007)- Editura Arefeană, editoarea cărții *Gen și putere. Partea leului în politica românească*, apărută la Editura Polirom în 2006.

Conduce de 4 ani organizația neguvernamentală Centrul FILIA care susține egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și introducerea dimensiunii de gen în politicile publice.

A publicat articole în diverse reviste: *Atitudini*, *Observator cultural*, *România literară*, *AnALize*. Este interesată, cu precădere, de teorii politice feministe, studii de gen.

Alina Dragolea

A absolvit Facultatea de Științe Politice (SNSPA, București) și, în prezent, este doctorandă în Științe politice, sub coordonarea prof. univ. dr. Mihaela Miroiu. A publicat studiile *Preferințe și mecanisme pe piața muncii – o abordare de gen* (2008) în volumul *Gen și interese politice. Teorii și practici* (2008)- Editura Polirom, *Dimensiunea de gen a pieței muncii* (2007) în Oana Băluță (coord.), *Parteneri egali. Competitori egali* (Editura Maiko, București) și *Strategii pentru îmbunătățirea participării femeilor la viața politică din România și Ar trebui femeile să schimbe „imaginea” vieții politice din România* în Oana Băluță (coord.), *Uși deschise pentru femei în politica românească* (Editura RG Publishing, București). Din 2006 activează ca asistentă de proiect în cadrul organizației non-profit Centrul Filia.

Alice Iancu

Este absolventă a Facultății de Științe Politice (SNSPA) și a Masteratului de Gen și Politici Europene din cadrul SNSPA. În prezent este doctorandă în Științe Politice (SNSPA). Lucrări publicate: *Analiza conceptuală a excluziunii sociale* (2008) în volumul *Gen și interese politice. Teorii și practici* (2008)- Editura Polirom, *Gen și putere: devalorizarea și re-valorizarea muncilor femeilor în Băluță, Oana (ed.), Gen și Putere. Partea leului în politica românească*, Polirom, Iași, 2006; *Dimensiunea de gen a excluziunii sociale* în Băluță, Oana (coord.) *Parteneri Egali. Competitori Egali*, Editura Maiko, București, 2007.

Cristina Mocanu

Absolventă a Facultății de Sociologie, Psihologie și Asistență Socială, Universitatea București (1998), ulterior a Masteratului de Gen și Politici Publice, SNSPA (2002) și în prezent doctorandă în Științe Politice din anul 2005 la aceeași instituție (SNSPA). Lucrează ca cercetătoare științifică gr.3 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, munca nedeclarată și inserția pe piața muncii. Este co-autoare a unor publicații precum *Raportul Dezvoltării Umane, România*, 2007, *Sistemul de Indicatori ai Protecției Sociale din România*, 2007 (Lucrare apărută sub egida Editurii “Revista Română de Statistică”), *Discriminare Multiplă în România*, 2007 (Lucrare apărută sub auspiciile Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți) și urmărește să introducă dimensiunea de gen în toate tematicile pe care le abordează, precum și să dezvolte tematici și metodologii sensibile la dimensiunea de gen.

Pentru a asigura șanse egale pentru femei și bărbați pe piața muncii, dar și în activitățile de îngrijire sunt necesare politici publice care să sprijine armonizarea profesiei, cu viața privată și familia.

În cadrul unui cuplu sau nu, femeile se ocupă de îngrijirea persoanelor dependente. Nu doar un model cultural potrivit căruia femeile ar trebui (de altfel, o și fac după cum arată cercetările) să efectueze munci de îngrijire, ci și oferta insuficientă a serviciilor de îngrijire instituționalizate contribuie la această responsabilizare a femeilor, la o armonizare precară a carierei cu viața de familie.

Cert este că dacă femeile vor fi în continuare principalele responsabile cu creșterea și îngrijirea copiilor, participarea acestora (deopotrivă cantitativ și calitativ) pe piața muncii va avea de suferit, implicit și veniturile vor fi afectate deoarece ele sunt în primul rând beneficiarele concediului parental, durata mare a concediului diminuează prezența acestora pe piața muncii, având consecințe asupra carierei, salariului și asupra pensiei.

În lipsa unor politici coerente de conciliere a vieții de familie cu cariera, mai ales femeile vor suporta o serie de consecințe negative. Pentru elaborarea unor astfel de politici este nevoie de acțiunea mai multor actori din mediul politic, sindical, patronal și academic. Dar, în România concilierea dintre muncă, familie și viață privată lipsește de pe agenda publică și politică, iar prevederile legislative în vigoare nu acoperă/ nu sprijină în totalitate cetățenii în vederea armonizării vieții profesionale cu cea familială.

Proiectul “Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera” a fost construit tocmai pentru a realiza o consultare a principalilor actori cu rol în elaborarea și implementarea politicilor de conciliere și, mai ales, pentru a identifica punctele de intersecție și pe cele de divergență, dar și pentru a delimita percepția reprezentanților grupurilor parlamentare, sindicatelor, mediului academic și a celui privat asupra efectelor pozitive și negative ale unor politici coerente de conciliere.

Ceea ce proiectul scoate în evidență este necesitatea construirii unei Strategii de conciliere între carieră și viața de familie în condițiile în care măsurile disparate care există în prezent în România nu sprijină decât într-o mică măsură femeile și bărbații să participe deopotrivă pe piața muncii și la viața de familie. Lipsa unui pachet de măsuri și a implementării pref-

erențiale mai ales a uneia singure (concediul parental) are consecințe care trebuie avute în vedere în condițiile în care contribuie la vulnerabilizarea femeilor pe piața muncii.

În cadrul proiectului, Centrul FILIA a organizat și o dezbatere adresată sindicatelor, membrilor mediului privat (asociațiilor patronale și profesionale, precum și agenților economici interesați), ai mediului academic și ai grupurilor parlamentare în cadrul căreia au fost dezbătute rezultatele sintezei provizorii a proiectului, posibile măsuri viitoare din aria concilierii dintre familie și viață privată, precum și modalitățile de demarare și implementare a unor politici publice în domeniu. Concluziile acestora sunt utile, de aceea le voi prezenta în continuare.

Trei măsuri menite să sprijine armonizarea vieții de familie cu cariera au fost considerate atât prioritare, cât și fezabile și s-ar bucura de sprijin din partea reprezentantelor mediului privat care au fost prezente la dezbatere: 1. Introducerea posibilității transferului concediului parental 2. Acordarea de stimulente pentru angajatori în vederea înființării unor facilități de îngrijire a copiilor și 3. Introducerea posibilității de prestare a activităților aducătoare de venit și pe perioada concediului parental pentru familiile monoparentale.

Volumul “Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera” detaliază percepțiile organizațiilor sindicale, patronale, ale mediului academic și grupurilor parlamentare cu privire la concilierea vieții de familie cu cariera și importanța acestora pe agenda publică, politică din România. Cartea se adresează partenerilor sociali non guvernamentali (sindicatelor, asociațiilor profesionale, patronatelor și agenților economici, precum și persoanelor din mediul academic) deoarece aceștia pot avea un rol esențial în elaborarea și implementarea unui proiect coerent și viabil și grupurilor parlamentare deoarece rolul decizional al acestora este vital pentru adaptarea legislației atât la nevoile cetățenilor, cât și la cerințele europene în domeniu.

Volumul a apărut în cadrul proiectului „Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera” implementat de Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen: FILIA, în perioada octombrie-decembrie 2007, finanțat de Camera Deputaților prin programul “Parteneriat cu societatea civilă”.

Dorim să îi mulțumim Doinei Dimitriu, experta din cadrul acestui proiect pentru implicarea și sfaturile deosebit de utile și tuturor celor care au sprijinit derularea acestui proiect.



Scopul proiectului

Pornind de la identificarea unei probleme sociale și politice, și anume lipsa de pe agenda politică a concilierii dintre muncă, familie și viață privată, a gradului redus de cuprindere a prevederilor legislative (care să includă nevoile și interesele sociale), studiul de față și-a propus efectuarea unui exercițiu consultativ al și între partenerii sociali în vederea identificării atât a interesului pe care această problemă devinută din ce în ce mai prezentă și marcantă în politicile europene îl prezintă pentru România, cât și a unor direcții de politică la nivelul cărora se agregă interesele și preferințele tuturor respondenților/actorilor cheie. Altfel spus, ceea ce proiectul și-a propus a fost tocmai demararea unei consultări transparente cu partenerii sociali în vederea identificării celor mai viabile și coerente măsuri menite să sprijine armonizarea profesiei cu familia și care să fie fezabile din punct de vedere al implementării într-un orizont de timp scurt și/sau mediu.

Care sunt actorii cheie care au fost avuți în vedere?

Grupul ținută al proiectului a fost constituit din:

- partenerii sociali non guvernamentali – **sindicate și patronate** – deoarece aceștia pot avea un rol esențial în elaborarea unor proiecte coerente și viabil de reconciliere între viața de familie și muncă. Mai mult decât atât, partenerii sociali pot avea un rol cheie în implementarea acelor reglementări adoptate, iar experiența pe care România o are este tocmai aceea a existenței unui cadru legal cuprinzător, dar a unor demersuri „firave” de implementare;
- **grupurile parlamentare**, deoarece rolul decizional al acestora este vital pentru adaptarea cadrului legal atât la nevoile cetățenilor, la cerințele europene în domeniu, cât și la evoluțiile naționale existente în plan economic, social și politic;
- membri ai **societății civile** care au avut preocupări și contribuții importante la dezvoltarea științelor politice și a studiilor de gen.

Unde?

În România. Cea mai mare parte a interviurilor au fost realizate în București, aici fiind localizate „sediile centrale” ale grupurilor mai sus menționate. Trebuie menționat că au fost contactate sindicate și patronate/agenți economici cu sediul în alte localități ale țării, iar în măsura interesului acestora, cuantificat prin chestionarele returnate, au fost incluse în cercetare.

Căror nevoi răspunde proiectul?

Având în vedere caracteristicile ocupării în mediul rural, ponderea redusă a salariaților și a lucrătorilor pe cont propriu în domenii ne-agricole din rural, proiectul răspunde cu precădere nevoilor persoanelor ocupate din mediul urban. Urmărim ca prin abordarea propusă să răspundem în egală măsură intereselor femeilor, bărbaților și copiilor asupra cărora se vor reflecta în mod specific beneficiile unei vieți de familie armonioase și a unei distribuții echilibrate a timpului între muncă și viață personală.

De asemenea, proiectul dorește să răspundă unei nevoi de informație și de exercițiu în acest domeniu prioritar pentru România și pentru statele membre europene: concilierea între viață profesională și viață privată.

Știm că suntem la început, că problema reconcilierii este de mare noutate pentru România, și tocmai de aceea exercițiul propus încearcă să traseze pe cât posibil și pașii care trebuie urmați pe termen scurt, mediu și, în ultimă instanță, lung. Totuși, concluziile se vor centra pe ceea ce poate fi făcut pe termen scurt și mediu, iar în limita posibilităților, pe cum ar trebui făcut.

Nu în ultimul rând, proiectul răspunde nevoilor mediului academic, putând funcționa ca un exemplu de bună practică în cercetarea altor provocări politice apărute pe agendă, fie ca urmare a unor necesități interne, fie ca urmare a unor presiuni europene.

Metodă și instrument

Metoda de cercetare o constituie *ancheta exploratorie* pe bază de *interviu structurat*. Grilele de interviu au fost fie trimise prin intermediul e-mail-ului, fie aplicate față în față. Rata de răspuns la ancheta prin internet a fost mult mai scăzută decât cea anticipată, astfel încât experții din proiect au aplicat interviuri și față în față. Mai mult decât atât, pentru a se obține suficientă informație, s-a încercat, acolo unde s-a considerat necesar, și realizarea unor interviuri semi-structurate (pentru grupurile țintă: sindicate și grupuri parlamentare). Au fost colectate în total informații de la 50 de persoane (vezi și

sub-punctul dedicat ratei de răspuns).

Perioada de efectuare a anchetei: 10 noiembrie – 10 decembrie 2007

Cum au fost realizate instrumentele

Având în vedere specificul grupurilor țintă, au fost elaborate trei grile de interviu structurat:

- 1 pentru partenerii sociali,
- 1 pentru grupurile parlamentare și
- 1 pentru reprezentanții mediului academic.

Există un trunchi comun de itemi și implicit de informație culeasă de la toți respondenții și anume cea care vizează importanța problematicii reconcilierii în România de azi, dezirabilitatea și fezabilitatea măsurilor de politică și efectele negative și pozitive estimate ale implementării unei astfel de politici. De asemenea, există pentru fiecare grup în parte un set de itemi „personalizați”, specifici, care să ne ajute să interpretăm informația culeasă și să pătrundem cât mai în profunzime în motivațiile, preferințele și interesele actorilor cheie incluși în cercetare

Pentru identificarea direcțiilor de politică ce au fost introduse în chestionar, s-au avut în vedere următoarele:

- măsuri privind timpul de muncă și odihnă (concediu de odihnă, program flexibil, concediu parental, concediu paternal, etc.), precum și flexibilitatea acestora;
- măsuri privind creșterea accesibilității serviciilor de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente (bolnavi, vârstnici, persoane cu dizabilități, etc.);
- măsuri fiscale, taxe, impozite, stimulente pentru familiile și/sau persoanele cu dependenți (copii, bolnavi, vârstnici, persoane cu dizabilități).

Pentru fiecare dintre aceste categorii de măsuri au fost consultate exemple de bună practică din alte țări europene¹.

Mai mult decât atât, pentru fiecare dintre tipurile de măsuri mai sus

¹Vezi publicațiile Fundației pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă cu privire la tema concilierii între viața de familie și muncă:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/bysubject/listworklifebalance2007.htm> sau volumul Parteneri egali. Competitori egali al Centrului FILIA:

http://www.centruulfilia.ro/docs/parteneri_egali_competitori_egali.pdf

menționare, s-a încercat luarea în considerare a rolului pe care fiecare grup țintă îl poate avea: sindicate, patronate/angajatori, indivizi și stat (reprezentat prin grupurile parlamentare).

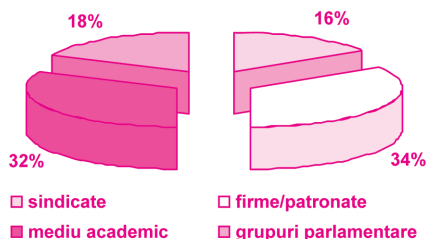
Nu în ultimul rând, tocmai având în vedere specificul problemei și a înaltei dezirabilități pe care o prezintă, li s-a cerut respondenților să evalueze, pentru fiecare direcție de politică propusă pe de o parte **dezirabilitatea** (prin care înțelegem interesul și suportul social de care s-ar putea bucura măsura respectivă), și pe de altă parte **fezabilitatea** (gradul de dificultate pe care îl poate avea implementarea măsurii respective). **Astfel, am urmărit să discernem cu cât mai mare acuratețe între ceea ce „se dorește” și ceea ce „se poate face” în condițiile actuale la noi în țară.**

Cine a răspuns și în ce măsură

În final, grupul de analiză a fost constituit din 50 de respondenți, distribuiți astfel:

- 8 reprezentanți ai sindicatelor, federațiilor și confederațiilor sindicale;
- 17 reprezentanți ai angajatorilor, patronatelor, federațiilor și ai confederațiilor patronale;
- 16 reprezentanți ai mediului academic;
- 9 reprezentanți ai grupurilor parlamentare.

**Distribuția respondenților pe grupuri țintă
(%), N=50**



Rata de răspuns realizată a fost mult inferioară celei estimate. Astfel, prin multiplicarea modalităților de contactare a grupurilor țintă, s-a atins o rată de răspuns de 4,9%, cea estimată fiind de cca. 10-15%.

Grup țintă	Nr. organizații contactate	Nr. răspunsuri primite	Rată de răspuns (%)
Structuri sindicale	499	8	1,6
Agenți economici și structuri patronale	311	17	5,5
Mediul academic	102	16	15,7
Reprezentanți ai grupurilor parlamentare	117	9	7,7
Total	1029	50	4,9

Rata de răspuns pentru fiecare grup țintă în parte reprezintă o măsură a interesului pe care fiecare dintre aceștia o acordă de fapt problematicii abordate. Astfel, cele mai mici rate de răspuns caracterizează sindicatele și patronatele. De asemenea, trebuie avut în vedere faptul că rata de răspuns atât de ridicată a reprezentanților mediului academic nu reprezintă în mod necesar un interes mai ridicat al acestora față de problematica abordată. Ea este consecința unui bias al cercetării, echipa de experți implicată în realizarea acestui proiect având contacte importante în rândul reprezentanților mediului academic, pe care de altfel îl reprezintă.





DIRECȚII DE ELABORARE A POLITICILOR DE CONCILIERE ÎNTRE VIAȚA DE FAMILIE ȘI CARIERĂ ÎN VIZIUNEA GRUPURILOR PARLAMENTARE

Rolul membrilor Parlamentului României în modificarea, adoptarea și respingerea unor inițiative legislative menite să sprijine amonizarea vieții de familie cu cariera este deosebit de important.

Grupurile parlamentare, dar și parlamentarii fără apartenență la un grup, parlamentarii independenți reprezintă un alt grup țintă al proiectului nostru alături de sindicate, mediul privat și cel academic. Către aceștia au fost trimise chestionare individualizate cu ajutorul cărora am dorit să identificăm posibile direcții de elaborare a politicilor de conciliere, dezirabilitatea și fezabilitatea acestora, dacă (re)concilierea dintre viața privată și carieră este o prioritate pentru politicile din România, care sunt Comisiile parlamentare care ar trebui să se ocupe de concilierea vieții de familie cu cariera, în ce măsură concilierea răspunde intereselor femeilor, bărbaților, copiilor, familiei și ale angajatorului, care consideră că sunt efectele negative și pozitive ale politicilor de conciliere.

Este necesar să menționez de la bun început că rata răspunsurilor a fost mică, 9 chestionare au fost completate doar de către reprezentanți ai grupurilor parlamentare² în ciuda modului diferit de abordare³ : e-mail, chestionare înmânate individual sau introduse în căsuțele de corespondență ale parlamentarilor⁴.

Numărul chestionarelor a făcut ca **analiza să fie realizată în cifre absolute, nu în procente**⁵.

²Reprezentanți ai Grupului parlamentar al Minorităților Naționale (1), ai Partidului Democrat (1), ai Partidului Social Democrat (6), ai Partidului Național Liberal (1) au completat chestionarul.

³Chestionarele au fost trimise prin intermediul e-mail-ului, au fost lăsate la căsuța de corespondență a parlamentarilor sau au fost înmânate individual. Aceasta este evidența: e-mail-uri trimise: 69, chestionare lăsate la casuța fiecărui deputat fără apartenență la un grup parlamentar: 31, chestionare înmânate individual de Lucia Lepădatu- Comisia de egalitate de șanse pentru femei și bărbați din Camera Deputaților: 7, chestionare lăsate la Comisia de muncă de Doina Dimitriu, experta din cadrul proiectului: 10.

⁴Doresc să îi mulțumesc Doinei Drețcanu, deputată PSD, și Luciei Lepădatu, consilier parlamentar-Comisia de egalitate de șanse pentru femei și bărbați din Camera Deputaților pentru ajutorul oferit.

⁵Având în vedere numărul mic de răspunsuri, rezultatele au o valoare mai degrabă orientativă.

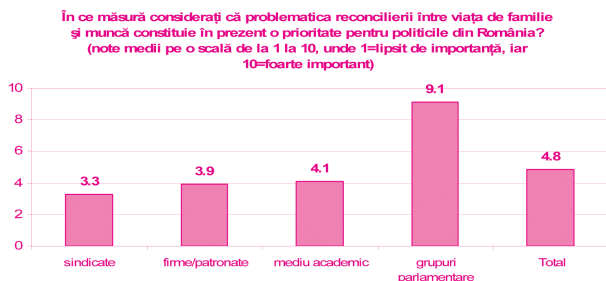
Totodată am dorit să efectuez și câteva interviuri cu parlamentari care au avut deja inițiative legislative în domeniului concilierii dintre viața de familie și carieră. Din cele 13 telefoane date, unul a avut succes, o deputată, Doina Drețcanu, s-a arătat deosebit de interesată de subiect și a consimțit să discutăm. Fragmente din interviul luat domniei sale sunt incluse în paginile următoare.

Analiza rezultatelor

Unde se situează concilierea sau cât de importantă este concilierea vieții de familie cu cariera pentru programul partidului și al familiei de partid și care sunt comisiile parlamentare responsabile?

Principalele probleme sociale pe care se focalizează partidele sunt: creșterea nivelului de trai (3 răspunsuri), salariul minim, susținerea financiară a firmelor din agricultură și a agroturismului, egalitatea de șanse, modernizarea și devoltarea infrastructurii (au primit fiecare individual câte 2 răspunsuri).

Spre deosebire de sindicate, patronate, mediul academic, reprezentanții grupurilor parlamentare consideră că ***problematica (re)concilierii este deosebit de importantă*** pentru politicile din România (vezi grafic 1)⁶. Doina Drețcanu a atras atenția asupra traseului de viață al femeilor și asupra rolului politicilor de conciliere: „Ce se întâmplă cu femeile care termină o facultate? Câte ajung în posturi de decizie față de ponderea bărbaților? Lipsa de reconciliere este una din problemele de bază cu care se confruntă femeile, pentru că ele, în momentul în care ajung să lucreze, trebuie să renunțe la viața personală tocmai, pentru a se dedica profesiei”.



Grafic 1 Importanța concilierii între viața de familie și carieră

⁶Graficul se regăsește și la secțiunea dedicată mediului academic.

Dacă răspunsurile grupurilor parlamentare se orientează către porțiunea superioară a scalei, **activitățile incluse în programul partidului** ar trebui să fie numeroase și să susțină răspunsurile de mai sus. Cu toate acestea, **modul în care este abordată concilierea pare polarizat**. Pe de o parte concilierea vieții de familie cu cariera „este tratată insuficient” ori „nu este tratată”, iar pe de altă parte „reprezintă unul din obiectivele pentru consolidarea familiei tinere și pentru siguranță în cariera profesională a femeii”, în programul de guvernare regăsindu-se măsuri concrete precum: „reorganizarea serviciilor de creștere, îngrijire și educație a copiilor în afara familiei, legislație favorabilă angajatorilor care înființează creșe și grădinițe, acces egal la facilitățile de formare și perfecționare profesională, facilități de formare profesională pentru mamele și tații care revin din concediul de creștere a copilului, promovarea responsabilității egale a membrilor cuplului familial față de problemele gospodăriei, organizarea serviciilor de sprijin a muncii în gospodărie: apă, canalizare, electricitate, căldură”.

La nivel retoric, **direcțiile de acțiune menționate par a avea în vedere un cuplu mai partenerial, activ pe piața muncii, dar sprijinit de servicii de creștere și îngrijire a copiilor, ai cărui membri au responsabilități deopotrivă și în viața privată, iar activitățile de îngrijire sunt distribuite mai echitabil între soți**.

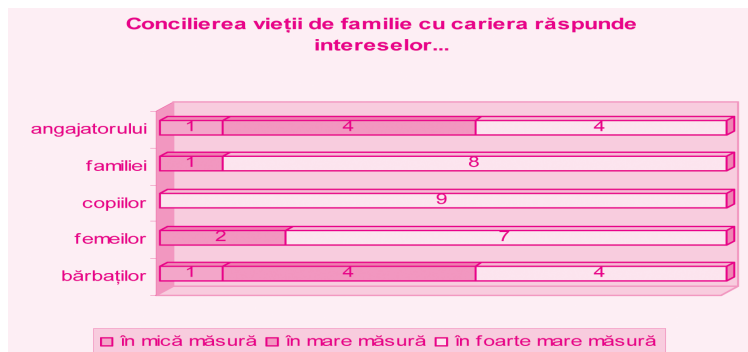
La întrebarea privind **responsabilitatea anumitor Comisii parlamentare**, toți respondenții au indicat Comisia pentru egalitatea de șanse pentru femei și bărbați ca fiind responsabilă cu problematica armonizării vieții de familie cu cariera (9 răspunsuri), pe locul doi se situează Comisia pentru muncă și protecție socială (8 răspunsuri), iar pe locul trei Comisia pentru buget, finanțe, bănci și Comisia pentru sănătate și familie (6 răspunsuri).

Din responsabilizarea Comisiei pentru egalitatea de șanse, reiese că armonizarea vieții de familie cu cariera este privită de respondenți ca un domeniu strâns legat de asigurarea și respectarea egalității de șanse între femei și bărbați. În activitatea unor membri ai Comisiei pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați din Camera Deputaților se regăsesc inițiative legislative menite să sprijine concilierea vieții de familie cu profesia. Doina Drețcanu se numără printre inițiatorii unei propuneri legislative din 2007 pentru înființarea, organizarea și funcționarea serviciilor de îngrijire și educare a copiilor în vârstă de 0-3 ani⁷.

⁷http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck.proiect?idp=8842&cam=2

Lia Ardelean⁸ a avut în 2007 o propunere legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr.148 din 3 noiembrie 2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului⁹.

Toți respondenții consideră că **politicile de conciliere a vieții de familie cu profesia vin în primul rând în sprijinul** copiilor (9 răspunsuri), al familiei (8 răspunsuri) și al angajaților femei (7 răspunsuri). Patru dintre aceștia consideră că armonizarea vieții de familie răspunde într-o foarte mare măsură și intereselor angajaților bărbați și ale angajatorului.



Grafic 2 Interese și conciliere

Potrivit răspunsurilor, **pentru România concilierea dintre viața de familie și carieră tinde să fie foarte importantă**, media situându-se în jurul valorii de 9, 11.¹⁰

Chestionarele aplicate grupurilor parlamentare au conținut și întrebarea care viza **modul în care este privită concilierea la nivelul familiei de partide europene din care fac parte**. Din răspunsuri reiese că **în familiile de partide europene, concilierea ocupă un loc important sau constituie „o prioritate”** având în vedere că problematica este „specifică grupului socialist. Este tratată sub toate aspectele: elaborarea legislației, introducerea de prevederi în contractele colective de muncă”, se realizează „campanii de sensibilizare” sau „foarte necesară la nivelul PES¹¹” care „a lansat și acțiuni și proiecte în acest sens”.

⁸Vicepreședinta Comisiei pentru egalitatea de șanse pentru femei și bărbați din Camera Deputaților, deputată din partea Partidului Conservator..

⁹http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck.proiect?idp=12831&cam=1

¹⁰ 1- lipsit de importanță; 10- foarte important.

¹¹ Partidul Socialiștilor Europeni.

De cealaltă parte, **ELDR**¹² „susține egalitatea de șanse pentru bărbați și femei. Liberalii susțin inițiativele care combat diferențele salariale între sexe și măsurile destinate ameliorării procesului de reintegrare a femeilor în populația activă și concilierea imperativului de a munci cu viața familială”. După cum se poate observa din răspunsurile respondenților la întrebarea deschisă din chestionar, aceștia sunt mai mult sau mai puțin familiarizați cu acțiunile pe care le-au întreprins familiile europene de partide în legătură cu armonizarea vieții de familie cu profesia.

O secțiune din chestionarul aplicat grupurilor parlamentare privind direcțiile de armonizare a vieții de familie cu cariera a testat **dezirabilitatea**¹³ **și fezabilitatea**¹⁴ **unor măsuri menite să sprijine concilierea**. Aceste dimensiuni ale politicilor, dezirabilitate/ indezirabilitate și fezabilitate/ nefezabilitate, necesită o discuție mai cuprinzătoare.

Dezirabilitatea și indezirabilitatea politicilor de conciliere

Pentru grupurile parlamentare măsurile de mai jos s-au dovedit a fi **dezirabile**:
8 răspunsuri

- Sprijin financiar din partea angajatorului pentru accesarea serviciilor specializate de îngrijire a bolnavilor;
- Subvenții pentru familiile monoparentale pentru accesarea serviciilor publice/private de îngrijire a copiilor;
- Introducerea unui sistem de vouchere (bonuri/cecuri valorice pentru o sumă dată care poate fi utilizat într-un scop bine definit) pentru accesarea serviciilor publice și private de îngrijire a copiilor;
- Introducerea, acolo unde este posibil, a programului liber cu pontare flexibilă a timpului de muncă (e.g. ½ din timp prezent la serviciu, ½ muncă la domiciliu);
- Suport financiar acordat de angajatori salariaților cu copii în vârstă de până la 7 ani în scopul facilitării accesului acestora la servicii publice/private de îngrijire a copiilor;
- Dezvoltarea unor servicii publice/de stat de îngrijire a copiilor

¹² Partidul European Liberal Democrat și Reformist.

¹³Dezirabil- măsura respectivă va avea efecte pozitive și nici un efect negativ/ este extrem de benefic; indezirabil presupune că va avea efecte negative/ este dăunător societății.

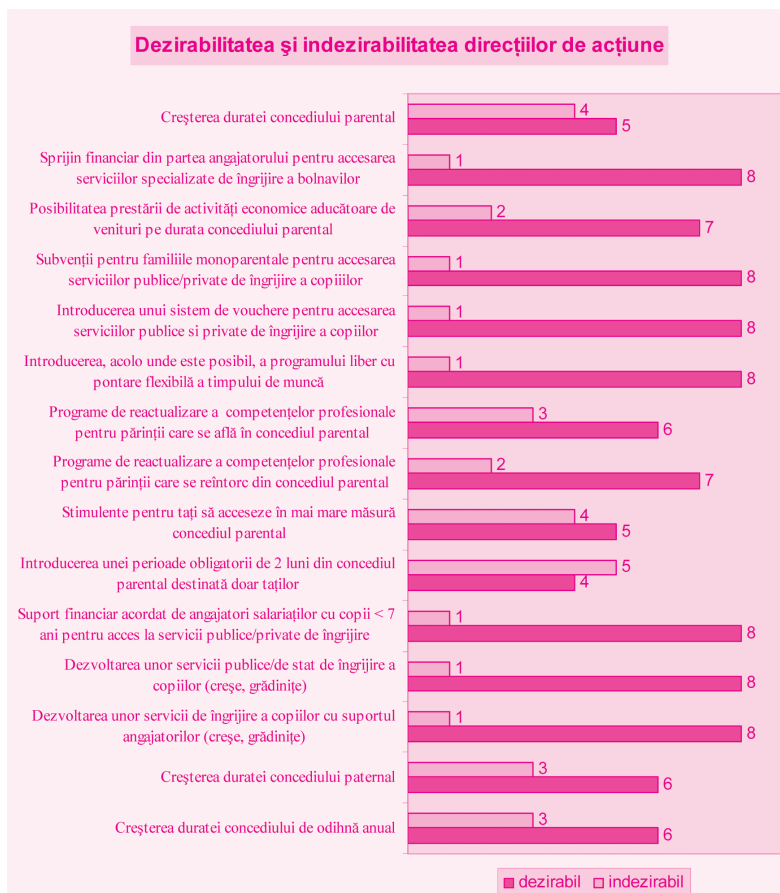
¹⁴Fezabil- presupune că măsura nu va întâmpina obstacole în implementare, va fi acceptată de public; Nefezabil- nefuncționabil/ imposibil de implementat/ fără susținere politică.

(creșe, grădinițe);

- Dezvoltarea unor servicii de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor (creșe, grădinițe).

7 răspunsuri

- Posibilitatea prestării de activități economice aducătoare de venituri pe durata concediului de creștere și îngrijire a copilului;
- Programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor. (vezi grafic 3)



Grafic 3 Politici dezirabile

Respondenții au indicat *patru tipuri de măsuri ce vizează serviciile de îngrijire instituționalizate și modul în care este configurată piața muncii*, care se pot transforma în direcții de acțiune dezirabile: serviciile de îngrijire a copiilor, programul flexibil, posibilitatea de a rămâne activ pe piața muncii în perioada concediului parental și programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru femeile și bărbații care se reîntorc din concediul parental.

Măsurile care au legătură cu *serviciile de îngrijire a copiilor* cu implicare atât din partea angajatorului, cât și a statului cuprind două paliere: dezvoltare și accesibilitate (mai exact creșterea capacității de a beneficia prin subvenții, vouchere de astfel de servicii). Accesibilitatea vizează și o categorie aparte, familiile monoparentale, cel mai adesea alcătuite din mamă și copil (copii) ale căror venituri ating un prag minimal.

Într-un studiu din 2001, autoarea semnalează că instituționalizarea unui *program flexibil pe piața muncii* este caracteristică țărilor în care „pre-domină o cultură de gen a femeilor căsătorite care lucrează în munca domestică” (cum este Germania și Olanda) sau în statele în care „serviciile de îngrijire nu sunt disponibile sau nu au un preț accesibil” (de exemplu, Grecia, Irlanda, Portugalia sau Marea Britanie)¹⁵. În România, programul flexibil ar trebui să fie una dintre soluțiile la care să se poată apela pentru a concilia viața de familie cu cariera, mai ales că în munca domestică femeile dețin „monopol”, iar serviciile de îngrijire pentru copii sunt într-un număr mic, insuficient în comparație cu cererea.

În ceea ce privește posibilitatea ca pe parcursul concediului parental, beneficiarul (în proporția de 92% sunt beneficiare) să poată presta activități economice care să aducă un venit suplimentar, în acest moment legislația din România este prohibitivă. De-a lungul perioadei concediului parental, beneficiarii nu pot presta activități aducătoare de venituri, în caz contrar pierd indemnizația pentru creștere copilului și primesc un „stimulent” de 1000 Ron pentru că s-au reintegrat mai repede pe piața muncii. O modificare legislativă în acord cu răspunsurile membrilor grupurilor parlamentare ar veni mai ales în sprijinul familiilor monoparentale.

Programele de reactualizare a competențelor sunt utile pentru a asigura o reinserție mai ușoară pe piața muncii în condițiile în care durata concediului parental este suficient de mare (2 ani sau 3 în cazul copiilor cu dizabilități) încât să producă o ruptură de piața muncii.

¹⁵Juliet Webster, 2001, *Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces*, p. 2, http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents/reconcil_webster.pdf.

Pe de altă parte, potrivit opiniilor respondenților, **indezirabile sunt măsurile menite să stimuleze bărbații să se implice în creșterea și îngrijirea copiilor** : introducerea unei perioade obligatorii de 2 luni din concediul parental/de creștere și îngrijire a copilului care să fie destinată doar taților; stimulente pentru tați să acceseze în mai mare măsură concediul parental/de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 (3) ani, creșterea duratei concediului parental - fiecare măsură de (re)conciliere a grupat 4 răspunsuri.

Nici Doina Drețcanu nu consideră că prelungirea cu o lună a concediului paternal ar fi o măsură dezirabilă: „nu cred că prin creșterea acestuia ar ajuta prea mult. Cred că nu ar fi suficient nici o lună, dar nici cele cinci zile care sunt acum nu ajung”. Pe de altă parte, introducerea unei perioade obligatorii în cadrul concediului parental care să fie luată de către tată „ar fi mai interesantă decât creșterea concediului paternal. Îi dau lui toată responsabilitatea, nu stă lângă mine o lună”.

Rolurile de gen tradiționale și stereotipurile influențează puternic asumarea și efectuarea activităților de îngrijire. Am mai afirmat și o voi face din nou, concilierea dintre muncă, familie și viață privată este deosebit de importantă, mai ales că din analizele efectuate asupra relației dintre femei și piața muncii, **asumarea de către bărbați a rolurilor de îngrijire este esențială** deoarece „principalul obstacol în egalitatea la angajare (engl. *employment equality*) nu este faptul că femeile își petrec o semnificativă parte a vieții lor în afara locului de muncă, ci că bărbații nu o fac”, **absenteismul bărbaților din asumarea rolurilor de îngrijire trebuie problematizat**, și nu incapacitatea femeilor de a fi parte dintr-o cultură a orelor multe petrecute la slujbă. (Bryson, 1999, p. 145)

Inegalitatea în efectuarea muncilor de îngrijire este o piedică pentru femei care nu pot să devină competitori egali pe piața muncii. Totuși, posibile stimulente pentru tați să acceseze în mai mare măsură concediul parental/de creștere și îngrijire a copilului este considerată a fi o măsură indezirabilă.

Tot în această direcție a sporirii implicării bărbaților în creșterea și îngrijirea copiilor, în **Raportul din 2006 al Comisiei Europene asupra egalității de șanse între femei și bărbați**, Consiliul este invitat să atragă atenția statelor membre „să dezvolte o abordare cuprinzătoare pentru promovarea reconcilierii dintre muncă și viața privată, incluzându-i pe bărbați, precum și pe femei”¹⁶.

¹⁶Report from the European Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions on equality between women and men, 2006, COM (2006) 71 final, Brussels, 22.2.2006, p. 9.

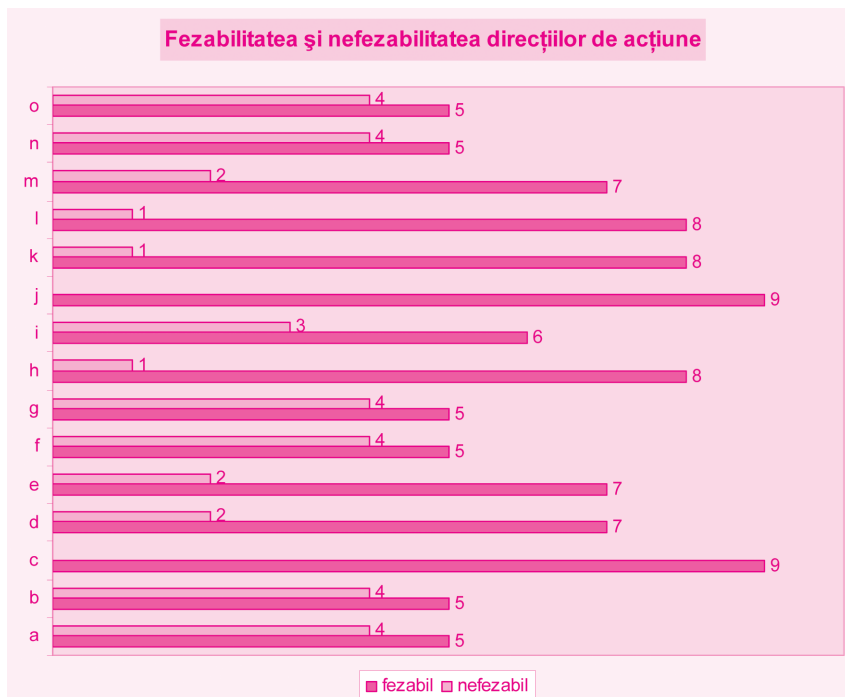
Direcții de acțiune comune pentru grupuri parlamentare, sindicate, mediul privat și cel academic

Cinci **măsuri** sunt considerabile **dezirabile pentru toți** actorii de mai sus.

- Dezvoltarea unor servicii publice/de stat de îngrijire a copiilor (creșe, grădinițe);
- Dezvoltarea unor servicii de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor (creșe, grădinițe);
- Programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor;
- Introducerea unui sistem de vouchere (bonuri/cecuri valorice pentru o sumă dată care poate fi utilizat într-un scop bine definit) pentru accesarea serviciilor publice și private de îngrijire a copiilor;
- Subvenții pentru familiile monoparentale pentru accesarea serviciilor publice/private de îngrijire a copiilor;

Fezabilitatea și nefezabilitatea politicilor de conciliere

Am văzut care măsuri sunt dezirabile și care nu, însă este important de identificat și care politici sunt fezabile și nefezabile.



Grafic 4 Politici fezabile

Unde: Creșterea duratei concediului de odihnă anual =a; Creșterea duratei concediului paternal (acordat taților la nașterea copilului) =b; Dezvoltarea unor servicii de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor (creșe, grădinițe) =c; Dezvoltarea unor servicii publice/de stat de îngrijire a copiilor (creșe, grădinițe) =d; Suport financiar acordat de angajatori salariaților cu copii în vârstă de până la 7 ani în scopul facilitării accesului acestora la servicii publice/private de îngrijire a copiilor=e; Introducerea unei perioade obligatorii de 2 luni din concediul parental/de creștere și îngrijire a copilului care să fie destinată doar taților=f; g. Stimulente pentru tați să acceseze în mai mare măsură concediul parental/de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 (3) ani=g; Programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor=h; Programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se află în concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor=i; Introducerea, acolo unde este posibil, a programului liber cu pontare flexibilă a timpului de muncă (e.g. ½ din timp prezent la serviciu, ½ muncă la domiciliu) =j; Introducerea unui sistem de vouchere (bonuri/cecuri valorice pentru o sumă dată care poate fi utilizat într-un scop bine definit) pentru accesarea serviciilor publice și private de îngrijire a copiilor=k; Subvenții pentru familiile monoparentale pentru

accesarea serviciilor publice/private de îngrijire a copiilor= l ; Posibilitatea prestării de activități economice aducătoare de venituri pe durata concediului de creștere și îngrijire a copilului= m ; Sprijin financiar din partea angajatorului pentru accesarea serviciilor specializate de îngrijire a bolnavilor= n ; Creșterea duratei concediului parental= o .

Pentru toți reprezentanții grupurilor parlamentare, fezabile sunt două tipuri de măsuri. Acestea privesc serviciile de îngrijire pentru copii și programul flexibil și anume: introducerea, acolo unde este posibil, a programului liber cu pontare flexibilă a timpului de muncă, respectiv dezvoltarea unor creșe și grădinițe cu suportul angajatorilor (creșe, grădinițe)- 9 răspunsuri.

Alte trei direcții de acțiune au grupat un număr mare de răspunsuri: introducerea unui sistem de vouchere (bonuri/cecuri valorice pentru o sumă dată care poate fi utilizat într-un scop bine definit) pentru accesarea serviciilor publice și private de îngrijire a copiilor, subvenții pentru familiile monoparentale pentru accesarea serviciilor publice/private de îngrijire a copiilor și programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor.

Doina Drețcanu a avut o propunere interesantă în legătură cu subvențiile acordate familiilor monoparentale pentru accesarea serviciilor publice/private de îngrijire a copiilor, tocmai pentru a avea certitudinea că banii respectivi sunt folosiți în beneficiul copilului. Aceasta a afirmat că „ar trebui să privim problema prin prisma susținerii educației copilului care provine din familia monoparentală. Aș da direct o alocație pentru grădiniță sau pentru școală (...) cred că am vorbi despre politica statului în susținerea educației copilului, nu a susținerii familiei monoparentale”.

Servicii instituționalizate: creșe și grădinițe

Lipsa serviciilor de îngrijire are un impact negativ asupra participării femeilor în sfera publică, rolul creșelor și al grădinițelor în armonizarea carierei cu familia a fost subliniat de organizații neguvernamentale și de instituții ale Uniunii Europene¹⁷.

¹⁷Vezi, de pildă, recomandările făcute de European Women's Lobby în EWL Position Paper on Care Issues, 2006, EWL Campaign „Who cares”, http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1683&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu= și cele ale Consiliului European de la Barcelona, Presidency Conclusions, Barcelona European Council, 15 and 16 March 2002, http://www.fondazioneecrui.it/eracareers/documents/research_policy/Barcelona%20EUCouncil%202002.pdf

Ținând cont de aceste aspecte consider că este necesară o scurtă analiză a modului în care se raportează partenerii sociali prin prisma dezirabilității și a fezabilității la servicii de îngrijire a copiilor.

Ce spun membrii grupurilor parlamentare? Toți membrii grupurilor parlamentare consideră că este fezabil să fie dezvoltate servicii de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor (creșe, grădinițe) și majoritatea cred că acestea pot fi dezvoltate și cu sprijinul statului. Se pare că **tendința reprezentanților grupurilor parlamentare este de responsabiliza mai curând actorii din mediul privat.**

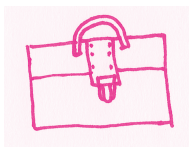
În aceste condiții este necesar să cunoaștem ce cred actorii din mediul privat. ***Este dezirabil, dar nefezabil să fie dezvoltate servicii instituționalizate de îngrijire pentru copii (creșe și grădinițe) cu sprijinul angajatorilor sau cu sprijinul statului consideră angajatorii și structurile patronale incluse în cercetare.***¹⁸

Sindicatele cred că ar fi dezirabil și fezabil să fie dezvoltate creșe și grădinițe fie cu sprijinul angajatorilor, fie cu cel al statului.

Pentru cei din **mediul academic** este mai dezirabil ca serviciile de îngrijire să fie dezvoltate cu sprijinul statului (87,5%) decât cu cel al angajatorilor (81,3%). Prima variantă este și mai fezabilă (68,8% comparativ cu 56,3%).

Din răspunsurile partenerilor sociali, nu pare să reiasă că dezvoltarea serviciilor de îngrijire ar constitui o prioritate sau că s-ar afla pe agenda acestora din cauza fezabilității reduse¹⁹. Ceea ce pare să rezulte este preferința pentru alte tipuri de măsuri, dar și accentuarea rolului statului în construirea unor creșe și grădinițe.

În condițiile în care actorii din mediul privat consideră că este nefezabil ca acestea să fie dezvoltate cu sprijinul angajatorilor, fezabilă ar rămâne dezvoltarea acestora cu sprijinul statului. Însă, din experiența altor țări care au dezvoltat creșe și grădinițe, o distribuție tripartită a responsabilității între stat, angajator și angajați este recomandată.



¹⁸Pentru o analiză detaliată, vezi secțiunea Direcții comune de acțiune din acest volum.

¹⁹Vezi și analiza de la secțiunea dedicată mediului privat din acest volum.

Efecte benefice și efecte negative

În opinia membrilor grupurilor parlamentare, *pe primul loc ca efecte benefice ale politicilor de conciliere* se situează: creșterea productivității și eficienței economice per ansamblu (9 răspunsuri); pe locul doi – fiecare item a grupat 8 răspunsuri-: creșterea participării femeilor pe piața muncii, creșterea prezenței femeilor în poziții de conducere/ decizie, fidelizarea și motivarea angajaților, reducerea absențelor nemotivate ale angajaților sau a incidenței concediilor medicale fictive, creșterea participării sociale a firmelor; pe locul trei, cu 7 răspunsuri, se situează: stimularea participării bărbaților la creșterea și îngrijirea copiilor și pe locul 4 reducerea incidenței muncii declarate.

Trei respondenți au numit scăderea participării femeilor pe piața muncii ca **efect negativ al unei politici de conciliere**. Însă, tocmai acest aspect este preîntâmpinat de/prin politicile de conciliere care au ca scop (și) menținerea femeilor pe piața muncii.

Concluzii

Cu toate că armonizarea vieții de familie cu cariera este un domeniu deosebit de important pentru viața economică, calitatea vieții oamenilor, recunoscut ca atare de instituții ale Uniunii Europene, în România, în primul rând la nivel declarativ aceasta se regăsește în discursul parlamentarilor. Reprezentarea politică, interesele de gen și responsabilitatea actorilor politici trebuie avute în vedere atunci când se elaborează măsuri menite să sprijine reconcilierea. Armonizarea vieții de familie cu cariera reprezintă un interes politic aflat în primul rând pe agenda femeilor, iar acest interes se va regăsi și pe agenda politică în cazul în care va crește responsabilitatea actorilor politici față de cetățeni, dar și reprezentarea politică a intereselor de gen.

La ora actuală în România este necesară elaborarea unei strategii de reconciliere a vieții de familie cu cariera. În lipsa acesteia vor fi în continuare preferate anumite tipuri de măsuri (aparent mai facil de implementat), dar cu consecințe nefaste (în primul rând) asupra beneficiarelor. Absența politicilor coerente de armonizare a carierei cu viața de familie vor împiedica deopotrivă și atingerea altor obiective, precum cele prevăzute în Strategia de la Lisabona: rata de ocupare a femeilor de 60%, dar și creșterea calității participării pe piața muncii.

Bibliografie selectivă

1. *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010, Impact Assessment*, COM(2006)92 final, Brussels, 01.3.2006, SEC(2006)275, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/com06092_roadmap_en.pdf.
2. Băluță, Oana, 2007, *Dimensiunea de gen a reconcilierii dintre muncă, familie și viață privată în Băluță*, Oana, *Parteneri egali. Competitori egali*, Editura Maiko, București.
3. Bryson, Valerie, 1999, *Feminist Debates. Issues of Theory and Political Practice*, Macmillan Press Ltd, London
4. *EWL Position Paper on Care Issues*, 2006, EWL Campaign „Who cares”, http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1683&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=.
5. Guerrina, Roberta, 2005, *Mothering the Union. Gender politic in the EU*, Manchester University Press.
6. *Presidency Conclusions*, Barcelona European Council, 15 and 16 March 2002, http://www.fondazionecrucci.it/eracareers/documents/research_policy/Barcelona%20EUCouncil%202002.pdf
7. *Reconcilierea vieții profesionale cu familia*, trimestrul II, 2005, Institutul Național de Statistică.
8. *Report from the European Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions on equality between women and men*, 2006, COM (2006) 71 final, Brussels, 22.2.2006, p. 9.
9. Webster, Juliet, 2001, *Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces*, p. 2, http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents/reconcil_webster.pdf.



DIRECȚII DE ELABORARE A POLITICILOR DE CONCILIERE ÎNTRE VIAȚA DE FAMILIE ȘI CARIERĂ ÎN VIZIUNEA ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

În faza de elaborare și redactare a proiectului *Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera*, organizațiile sindicale au fost identificate (alături de asociațiile patronale și profesionale) ca principalul grup-țintă din categoria partenerilor sociali. Trei factori fac din organizațiile sindicale un grup deosebit de interesant pentru proiect:

1. **Capacitatea sindicatelor de a influența largi segmente ale populației (salariații).** Chiar dacă rata de sindicalizare a cunoscut un declin semnificativ după perioada de vârf a începutului anilor 90 (când atingea 90% din salariați; în comparație, în 2002 această rată se situa în jurul procentului de 44%), sindicatele reprezintă încă o forță în România, fiind un factor important în negocierea relațiilor industriale (Preda, 2003).
2. **Capacitatea sindicatelor de a purta un dialog și de a influența partidele politice/ instituțiile statului** (Avdagic, 2004).
3. **Creșterea implicării organizațiilor sindicale în problematica de gen** (prin includerea acestui aspect pe agenda negocierilor colective, de exemplu) poate fi un bun început pentru sensibilizarea lor față de problema concilierii dintre viață privată și muncă²⁰.

În prima etapă a proiectului, cea de identificare a organizațiilor sindicale cărora să le fie aplicat instrumentul de lucru (chestionar), am optat pentru o abordare bidimensională: au fost selectate atât principalele confederații sindicale²¹, recunoscute la nivelul negocierilor tripartite guvern - sindicate - patronate, membre ale Consiliul economic și social, fiind contactate la nivel

²⁰Un prim semnal în acest sens a fost dat de Blocul Național Sindical (B.N.S.), care a participat la un studiu menit să identifice cauzele discriminării femeilor pe piața muncii. Printre obstacolele participării depline a femeilor a fost menționată și concilierea „ocuparea voluntară în gospodărie pentru a asigura stabilitatea familiei în lipsa unei implicări din partea partenerului în gestionarea activităților casnice”. Comunicatul Blocului Sindical Național, 7 martie 2007, Blocul Național Sindical, partener european în „2007 - Anul Egalității de Șanse pentru Toți”, <http://www.bns.ro/modules.php?name=News&file=print&sid=87>.

²¹Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – Frăția (C.N.S.L.R.), Blocul Național Sindical (B.N.S.), Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa (C.N.S.C.A.), Confederația Sindicatelor Democratice din România (C.S.D.R.), Confederația Sindicală Națională Meridian (C.S.N. Meridian).

de structuri de conducere centrală, dar și federații profesionale și sindicate neafiliate. În total, au fost contactate prin e-mail²² 156 de organizații sindicale. Aplicarea instrumentului de lucru s-a realizat în trei etape:

1. Într-o primă fază au fost contactate 30 de organizații sindicale. Acest prim eșantion s-a concentrat pe cele 5 mari confederații sindicale, instrumentul de lucru, însoțit de o scrisoare prin care era prezentat proiectul (prezentare generală, scop și obiective). Au fost contactate nivelurile de conducere ale confederațiilor, precum și organizațiile de femei din cadrul acestor confederații.

2. În urma unei rate extrem de scăzute de răspuns, eșantion a fost extins și a inclus federații profesionale și sindicate independente. În total, în această etapă, au fost contactate 120 de sindicate (inclusiv cele contactate anterior, în prima etapă).

3. Deoarece rata de răspuns a rămas scăzută și după această etapă, a fost reluată aplicarea (prin e-mail) instrumentului de lucru. Eșantionul a fost completat cu alte 36 de organizații sindicale, ajungându-se la un total de 156 de organizații contactate.

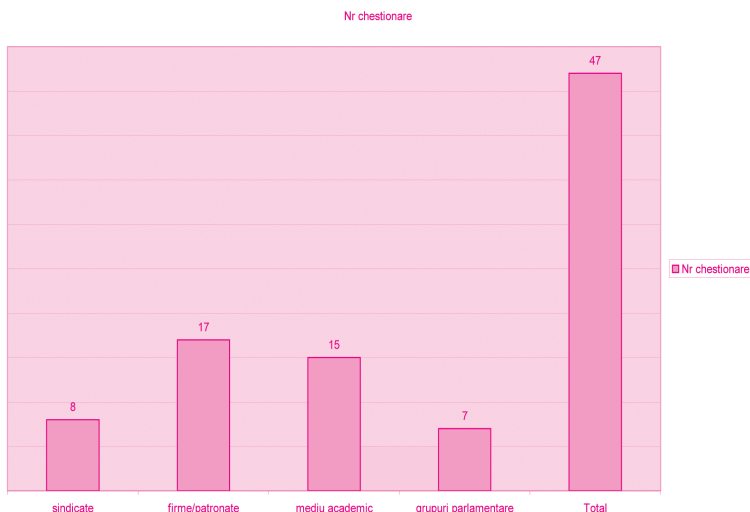
Finalizarea etapei de aplicare a chestionarului pe organizațiile sindicale a adus rezultate dezamăgitoare: din totalul de 156 de organizații contactate, au fost primite doar 8 chestionare (vezi anexă). Rata de răspuns este cea mai scăzută dintre toți partenerii sociali non-guvernamentali²³.

Din cauza numărului foarte scăzut de răspunsuri o analiză statistică a datelor obținute este nerelevantă. În urma unei analize calitative a răspunsurilor primite putem identifica unele tendințe și direcții potențiale de analizat în viitor.

1. Problemele cele mai importante pe care reprezentanții sindicatelor le abordează în cadrul negocierilor sunt **condițiile de muncă și creșterile salariale**. În afara acestora, respondenții au mai menționat și alte teme abordate în cadrul negocierilor: problemele financiare ale angajaților- reprezintă categoria dominantă (de exemplu: sporuri salariale, salariul minim, ajutoare de înmormântare, prime, etc); problematică de gen (de exemplu: combaterea stereotipurilor și a rolurilor sexiste); condiții de muncă (de exemplu: sănătate

²² Decizia de a aplica instrumentul de lucru (chestionarul) exclusiv prin e-mail s-a datorat faptului că grupul-țintă format din organizațiile sindicale a fost cel mai numeros și datorită orizontului de timp scurt pentru implementarea proiectului (inițial 3 săptămâni, perioadă care a fost extinsă ulterior).

²³ Datorită acestui fapt, în luna ianuarie, Centrul Filia a încercat să realizeze interviuri față-în-față cu reprezentanți ai organizațiilor sindicale. Alături de aplicarea instrumentului de lucru, se urmărea și determinarea motivelor pentru această rată scăzută de răspuns. Din păcate, interviurile preconizate nu au putut avea loc în această perioadă datorită agendei extrem de încărcate a liderilor sindicali contactați.



și siguranță la locul de muncă) și probleme organizatorice și instituționale (de exemplu: unificarea mișcării sindicale la nivel de ramură).

2. Respondenții au identificat ca **principale priorități de politică în domeniul concilierii între viața de familie și muncă** (considerate ca fiind fezabile și dezirabile): **dezvoltarea unor servicii de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor (creșe, grădinițe), programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor, introducerea, acolo unde este posibil, a programului liber cu pontare flexibilă a timpului de muncă (e.g. ½ din timp prezent la serviciu, ½ muncă la domiciliu) și programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se află în concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor.** Identificarea acestor măsuri de către organizațiile sindicale confirmă doar parțial rezultatele obținute în urma procesării tuturor chestionarelor obținute. Repondenții au identificat ca măsuri fezabile și dezirabile de acțiune în vederea concilierii programele de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental (63,% dintre respondenți) și introducerea unui sistem de vouchere (bonuri/cecuri valorice pentru o sumă dată care să poate fi utilizat într-un scop bine definit) pentru accesarea serviciilor publice și private de îngrijire a copiilor (61,7%). Față de aceste rezultate, organizațiile sindicale au pus un accent mai mare pe implicarea angajatorului în problema reconcilierii, un fapt ce poate sublinia atât disponibilitatea sindicatelor

de a se angaja într-un dialog pentru găsirea de soluții cu reprezentanții patronatelor, dar și o mai mare detașare de stat și instituțiile sale. Totodată, atenția acordată de toți respondenții (și de organizațiile sindicale) direcților de acțiune **“programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc în activitatea profesională după concediul parental sau se află în acest concediu”** semnaleză importanța acestui aspect în contextul analizat, cel al concilierii.

3. Programul flexibil este principala facilitare acordată în acest moment angajaților în vederea concilierii vieții de familie cu munca. Au mai fost menționate ca programe/servicii/facilități acordate salariaților cu familie: subvenții pentru familiile monoparentale în vederea accesării serviciilor de îngrijire, acordarea tichetelor de creșă, bonuri de masă, ajutoare în caz de deces al unui/ unei membru/ membră a familiei, acordarea de zile libere la nașterea unui copil. **Toate acestea nu sunt măsuri specifice (multe dintre ele au caracter obligatoriu prin lege), nu au un caracter activ și, cu excepția acordării de zile libere la nașterea unui copil, nu vizează și bărbatii.**

Anexa 1
Organizații sindicale respondente

NUMĂR	NUME	CARACTERISTICI
1	FEDERATIA TRANSLOC	E-MAIL
2	FEDERATIA SANITAS	E-MAIL
3	CNS CARTEL ALFA	E-MAIL
4	HYGIEIA	E-MAIL
5	SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN RADIODIFUZIUNE	E-MAIL
6	ELECTROENERGIA	E-MAIL
7	PRO BONA	FAȚĂ ÎN FAȚĂ
8	ELCEN	E-MAIL

Bibliografie selectivă

1. Avdagic, Sabina, 2004, *Loyalty and Power in Union–Party Alliances. Labor Politics in Postcommunism*, MPIfG Discussion Paper 04/7.
2. Preda, Diana, 2004, *Sindicate și patronate în România*, Institutul de Economie Națională, Academia Română.





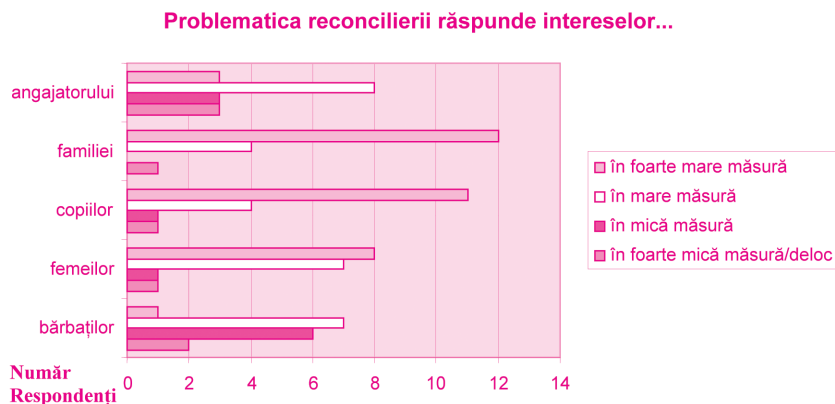
DIRECȚII DE ELABORARE A POLITICILOR DE CONCILIERE ÎNTRE VIAȚA DE FAMILIE ȘI CARIERĂ ÎN VIZIUNEA PARTENERILOR SOCIALI DIN MEDIUL PRIVAT

Proiectul *Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera* viza inițial trimiterea chestionarului elaborat pentru completare patronatelor și asociațiilor profesionale. Având în vedere rata foarte scăzută de răspuns, pentru ponderare, chestionarul a fost aplicat și unui grup de agenți economici din București și din provincie. Aceștia difereau substanțial ca mărime, având între 6 și 1130 de angajați (media fiind de 263 de angajați pentru grupul agenților economici). Odată cu aplicarea chestionarului grupului de agenți economici, a fost introdusă o nouă variabilă în chestionar, cea a numărului de angajați.

O primă serie de întrebări a vizat determinarea importanței percepute cu privire la problematica reconcilierii vieții de familie cu cariera. Perceperea acestei importanțe a fost raportată atât la cadrul contextul românesc general, cât și în interiorul fiecărei organizații respondente în parte, rezultând o medie de 3.9 pe scara importanței raportat la politicile românești, în timp ce în cadrul organizațiilor respondente, această medie se situa la 5.3. Acestei valori medii a importanței sau priorității problematicei reconcilierii îi corespunde astfel una scăzută percepută la nivelul politicilor românești. Această cifră poate fi influențată în mod semnificativ de domeniul unde organizația respectivă acționează, întrucât domeniile feminizate tind să resimtă în mod crescut modul în care politicile de reconciliere (sau absența lor) influențează participarea și calitatea muncii angajaților.

Politicile de reconciliere dintre viața privată și carieră sunt asociate (vezi graficul 1) în principal cu interesele copiilor, femeilor și ale familiei, cu un accent ușor crescut pe copii și familie. Astfel, putem afirma că: 1. interesele bărbaților, în cadrul grupului de respondenți, sunt asociate cu reconcilierea într-o proporție mai scăzută, 2. cei mai mulți respondenți au considerat că grupurile ale căror interese sunt adresate cel mai bine prin politicile de reconciliere sunt femeile, copiii și familia. Aspectul de gen semnalat este însă secundar, femeile ca grup fiind identificate drept beneficiare ale politicilor de reconciliere într-o proporție mai mică decât copiii sau familia,

3. În ceea ce privește interesele angajatorilor, respondenții au considerat că acestea sunt reprezentate prin astfel de politici, dar într-o măsură mai mică decât interesele femeilor, copiilor sau ale familiilor. Costurile pe care unele politici de reconciliere le pot presupune pentru angajatori, încrederea în partea legislativă sau executivă a sectorului public, precum și responsabilitățile suplimentare pe care agenții economici le pot avea în implementarea acestor politici constituie factori care pot influența poziția respondenților.

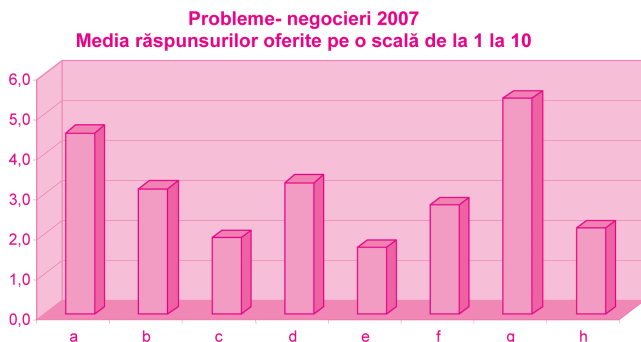


Grafic 1

Căror interese le răspund politicile de reconciliere dintre familie și carieră?

Printre politicile sociale abordate în cadrul negocierilor anului 2007 s-au aflat și următoarele măsuri cu relevanță crescută în problematica reconcilierii: stimulente materiale la nașterea copilului și la căsătorie, programe de pregătire profesională a angajaților, programul de lucru, zile libere cu plată pentru evenimente deosebite - naștere, nuntă - în afara celor prevăzute de lege, ajutoare bănești/materiale, suplimentare pentru diverse probleme sociale, indemnizația pentru creșterea copiilor, promovarea învățării pe tot parcursul vieții, calificarea și recalificarea angajaților, acordarea de compensații persoanelor cu dizabilități motorii, acordarea de împrumuturi financiare pentru probleme personale, salariul. Având în vedere numărul mic de răspunsuri, ele au o valoare mai degrabă orientativă și colectivă, în măsura în care putem stabili existența unor inițiative în domeniul privat, fără a putea stabili direcțiile specifice de acțiune sau ponderea acestora în cadrul negocierilor colective.

Repondenții au numit și o serie de măsuri, pornind de la o listă fixă, pe care organizațiile din care fac parte le-au abordat în cadrul negocierilor colective în anul 2007, fiind întrebați în ce măsură dimensiunile enunșate au fost incluse. Programul flexibil și sprijinul pentru participarea la cursuri de formare profesională s-au regăsit cel mai des pe agenda negocierilor dintre variantele oferite. Cele două opțiuni mai puțin abordate au fost creșterea duratei concediului paternal și servicii de îngrijire dezvoltate de angajatori.



Grafic 2

Din câte știți dvs., la nivelul organizației dvs., în ce măsură următoarele probleme au fost abordate în negocierile colective în ultimul an (2007)?

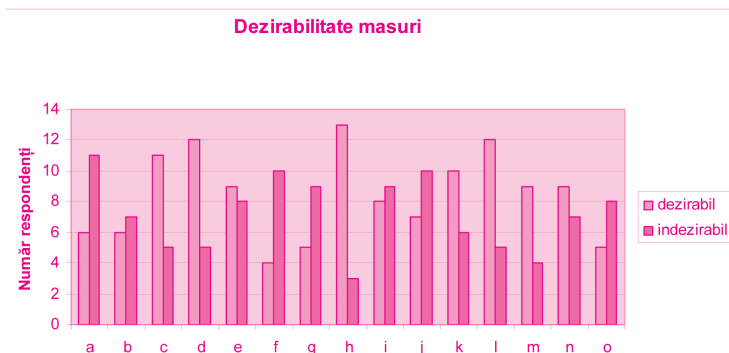
Unde: 1=în foarte mică măsură, 10=în foarte mare măsură, iar: program oral/flexibil= a, creșterea duratei concediului de odihnă anual= b, creșterea duratei concediului paternal= c, stimulente financiare acordate familiilor pentru creșterea și educarea copiilor= d, servicii de îngrijire dezvoltate de angajatori= e, sprijin financiar salariaților cu copii < 7 ani pentru facilitarea accesului la servicii de îngrijire= f, sprijin pentru participarea la cursuri de formare profesională-g, creșterea duratei concediului parental=h.

Aceste inițiative și probleme abordate nu fac însă parte, în general, dintr-o strategie coerentă cu privire la reconcilierea dintre carieră, viața de familie și viața privată sau la alte domenii importante din punct de vedere al genului, foarte puțini respondenți indicând dezvoltarea de proiecte care să includă egalitatea de șanse între femei și bărbați, concilierea între viața de familie și muncă, discriminare pe piața muncii, combaterea stereotipurilor de gen și creșterea prezenței femeilor în poziții de decizie.

De asemenea, am urmărit determinarea dezirabilității și a fezabilității pentru implementarea mai multor tipuri de măsuri. Astfel, este necesară, odată

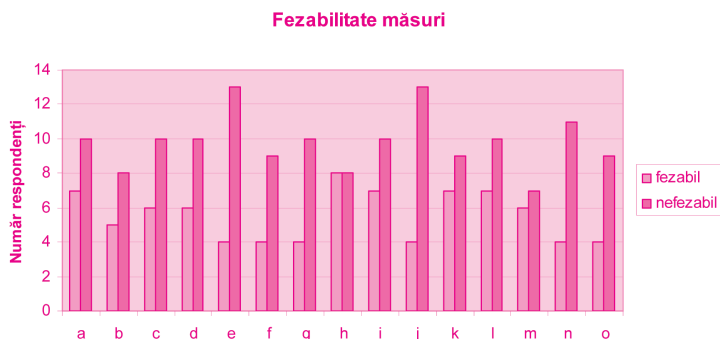
cu stabilirea problematicilor abordate în 2007 în cadrul negocierilor, identificarea măsurilor care pot fi implementate și sunt dorite de către angajatori, pentru a asigura compunerea unui pachet de măsuri coerent și viabil. Cele patru opțiuni numite de majoritatea respondentilor drept dezirabile au fost dezvoltarea unor servicii de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor (creșe, grădinițe), dezvoltarea unor servicii publice/de stat de îngrijire a copiilor (creșe, grădinițe), programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor și subvenții pentru familiile monoparentale pentru accesarea serviciilor publice/private de îngrijire a copiilor.

În ceea ce privește dezvoltarea de facilități pentru îngrijirea dependenților, acestea ar trebui să constituie un punct critic pentru politicile publice de reconciliere, având în vedere numărul redus al acestui tip de servicii, comparat cu numărul mare de dependenți pe care cetățenii și cetățenele României îl au în propria gospodărie, din datele avute la dispoziție²⁴ rezultând că 43,91% dintre gospodăriile românești au în îngrijire dependenți.



Grafic A Dezirabilitate măsuri

²⁴ Datele sunt prelucrate din cercetarea (nepublicată) desfășurată în cadrul proiectului Gen, interese politice și inserție europeană, coordonat de prof.univ.dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNC SIS 964. Eșantionul cercetării (1496 de persoane) este reprezentativ pentru populația neinstituționalizată a României, cu o eroare tolerată de $\pm 2,6\%$.



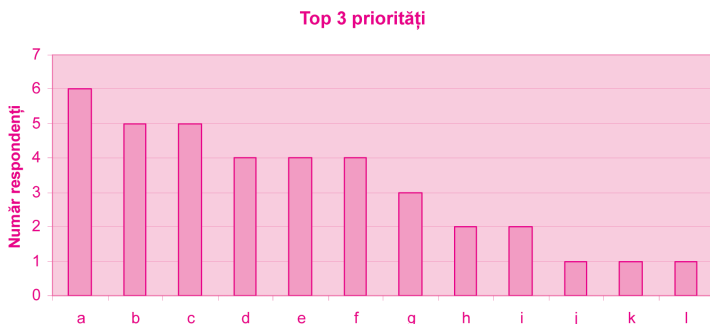
Grafic B Fezabilitate măsuri

Grafic 3. Unde: Creșterea duratei concediului de odihnă anual= a, Creșterea duratei concediului paternal (acordat taților la nașterea copilului)= b, Dezvoltarea unor servicii de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor (creșe, grădinițe)= c, Dezvoltarea unor servicii publice/de stat de îngrijire a copiilor (creșe, grădinițe)= d, Suport financiar acordat de angajatori salariaților cu copii în vârstă de până la 7 ani în scopul facilitării accesului acestora la servicii publice/private de îngrijire a copiilor= e, Introducerea unei perioade obligatorii de 2 luni din concediul parental/de creștere și îngrijire a copilului care să fie destinată doar taților= f, Stimulente pentru tați să acceseze în mai mare măsură concediul parental/de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 (3) ani= g, Programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor= h, Programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se află în concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor= i, Introducerea, acolo unde este posibil, a programului liber cu pontare flexibilă a timpului de muncă (e.g. ½ din timp prezent la serviciu, ½ muncă la domiciliu)= j, Introducerea unui sistem de vouchere (bonuri/cecuri valorice pentru o sumă dată care poate fi utilizat într-un scop bine definit) pentru accesarea serviciilor publice și private de îngrijire a copiilor= k, Subvenții pentru familiile monoparentale pentru accesarea serviciilor publice/private de îngrijire a copiilor= l, Posibilitatea prestării de activități economice aducătoare de venituri pe durata concediului de creștere și îngrijire a copilului= m, Sprijin financiar din partea angajatorului pentru accesarea serviciilor specializate de îngrijire a bolnavilor= n, Creșterea duratei concediului parental=o.

În ceea ce privește fezabilitatea acestor măsuri, răspunsurile grupului țintă indică faptul că aceasta nu este direct corelată cu dezirabilitatea. Astfel, din cele patru măsuri indicate ca fiind dezirabile, numai două sunt considerate fezabile: subvenții pentru familiile monoparentale și programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor. Alte două tipuri de măsuri considerate fezabile pentru un număr crescut de respondenți l-au constituit

programele de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se află în concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor, precum și introducerea unui sistem de vouchere (bonuri/cecuri valorice pentru o sumă dată care poate fi utilizat într-un scop bine definit) pentru accesarea serviciilor publice și private de îngrijire a copiilor. De altfel, un număr mic de respondenți deja dezvoltaseră măsuri pentru promovarea învățării pe tot parcursul vieții, calificarea și recalificarea angajaților. O încurajare a acestor măsuri este binevenită, prin acordarea unor facilități, fiscale sau de alt tip, care să susțină angajatorii în dezvoltarea unor astfel de programe. Această preferință a partenerilor sociali din mediul privat poate fi influențată și de faptul că deciziile pentru dezvoltarea acestora aparțin, cel puțin deocamdată, angajatorilor. Astfel de programe nu necesită intervenția statului, a cărui influență este percepută negativ.

Pentru a întări rezultatele obținute, respondenții au fost rugați să aleagă dintre aceste măsuri trei priorități și să identifice posibile obstacole. Cele trei priorități (vezi graficul 4) alese cel mai des au fost posibilitatea desfășurării de activități economice pe durata concediului parental, subvenții pentru familiile monoparentale și reactualizarea competențelor necesare pentru reîntoarcerea la locul de muncă. Printre obstacolele menționate au fost lipsa de interes a autorităților, lipsa de inițiativă, precum și birocrăția excesivă. Acestea ar putea de altfel explica de ce înființarea de facilități pentru îngrijirea dependenților fie de către angajatori, fie de stat se regăsesc pe lista opțiunilor dezirabile, dar nu și fezabile din punctul de vedere al respondenților. De asemenea, ele nu s-au regăsit pe lista problemelor abordate în cadrul negocierilor din 2007. Lipsa pare astfel mai degrabă legată de fezabilitatea scăzută asociată acestora, nu de o dezirabilitate scăzută. Această fezabilitate scăzută rezultă atât din creșterea costurilor și a responsabilităților pe care acest tip de măsuri le implică, cât și din parteneriatul prevăzut cu statul (sectorul public) perceput drept birocratic și anevoios.

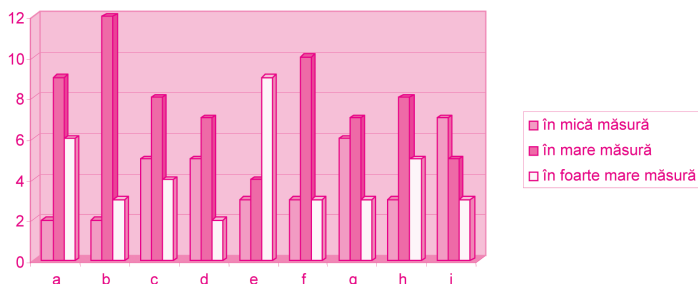


Grafic 4 Top 3 priorități

Unde: Subvenții pentru familiile monoparentale pentru accesarea serviciilor publice/private de îngrijire a copiilor = a, Posibilitatea prestării de activități economice aducătoare de venituri pe durata concediului de creștere și îngrijire a copilului = b, Programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor = c, Introducerea, acolo unde este posibil, a programului liber cu pontare flexibilă a timpului de muncă = d, Dezvoltarea unor servicii publice/de stat de îngrijire a copiilor (creșe, grădinițe) = e, Introducerea unui sistem de vouchere pentru accesarea serviciilor publice și private de îngrijire a copiilor = f, Dezvoltarea unor servicii de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor (creșe, grădinițe) = g, Suport financiar acordat de angajatori salariaților cu copii în vârstă de până la 7 ani în scopul facilitării accesului acestora la servicii publice/private de îngrijire a copiilor = h, Programe de reactualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reîntorc din concediul parental/de creștere și îngrijire a copiilor = i, Sprijin financiar din partea angajatorului pentru accesarea serviciilor specializate de îngrijire a bolnavilor = j, creștere durata concediului = k, Introducerea unei perioade obligatorii de 2 luni din concediul parental/de creștere și îngrijire a copilului care să fie destinată doar taților = l.

În final, partenerii sociali din mediul privat care au participat la cercetare au asociat anumite efecte pozitive cu prezența politicilor de reconciliere, printre care unele îi vizează direct: creșterea participării femeilor pe piața muncii, creșterea prezenței femeilor în poziții de conducere/decizie, creșterea productivității și a eficienței economice per ansamblu, creșterea nivelului de pregătire al salariaților, reducerea incidenței muncii declarate, precum și reducerea absențelor nemotivate ale angajaților sau a incidenței concediilor medicale fictive. A fost estimat, în număr mare raportat la mărimea eșantionului, că aceste efecte pozitive sunt corelate cu politicile de reconciliere în mare și în foarte mare măsură (vezi graficul 5 și graficul 6).

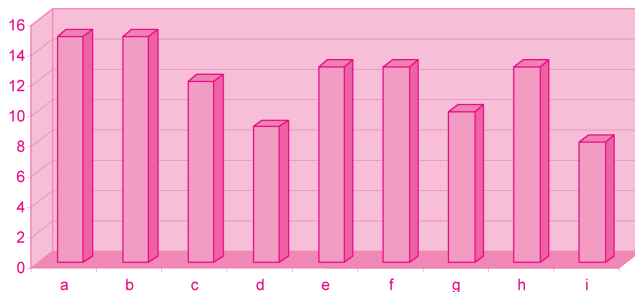
Efecte pozitive ale politicilor de reconciliere



Grafic 5 Efecte pozitive asociate politicilor de reconciliere

Unde: Creșterea ratei natalității= a, Creșterea participării femeilor pe piața muncii= b, Creșterea prezenței femeilor în poziții de conducere/decizie= c, Stimularea participării bărbaților la creșterea și îngrijirea copiilor= d, Fidelizarea și motivarea salariaților= e, Creșterea productivității și eficienței economice per ansamblu= f, Creșterea nivelului de pregătire al salariaților= g, Reducerea absențelor nemotivate ale angajaților sau a incidenței concediilor medicale fictive= h, Reducerea incidenței muncii nedeclarate= i.

Efecte pozitive asociate politicilor de reconciliere în mare sau în foarte mare măsură



Grafic 6

Efecte pozitive asociate politicilor de reconciliere în mare sau în foarte mare măsură

Unde: Creșterea ratei natalității= a, Creșterea participării femeilor pe piața muncii= b, Creșterea prezenței femeilor în poziții de conducere/decizie= c, Stimularea participării bărbaților la creșterea și îngrijirea copiilor= d, Fidelizarea și motivarea salariaților= e, Creșterea productivității și eficienței economice per ansamblu= f, Creșterea nivelului de pregătire al salariaților= g, Reducerea absențelor nemotivate ale angajaților sau a incidenței concediilor medicale fictive= h, Reducerea incidenței muncii nedeclarate= i.

În ceea ce privește efectele negative posibile asociate politicilor de reconciliere, relevante sunt atât variantele alese drept importante, cât și cele care nu au fost asociate în mod semnificativ cu politicile de reconciliere. Scăderea implicării femeilor în creșterea și îngrijirea copiilor este un efect asociat de un număr scăzut de respondenți cu politicile de reconciliere. O implicare crescută a mamei în creșterea copiilor este asociată cu tiparele culturale românești, unde mama ar fi considerată drept îngrijitoarea principală a copiilor. Printre partenerii sociali respondenți din mediul privat, acest aspect nu a fost considerat drept un efect negativ semnificativ. Corelat cu răspunsurile date de femeile respondente din cadrul unei cercetări anterioare, preferințele femeilor cu copii de sub 14 ani indică dorința de a se afla pe piața muncii și de a avansa în ea²⁵, „tiparele culturale” românești apar mai degrabă drept produsul alegerilor pe care populația le are la dispoziție (în context românesc, numărul facilităților de îngrijire a copiilor - fie creșe, fie grădinițe, fie alte tipuri de facilități- susținute de stat se menține scăzut, iar politicile de reconciliere au o prioritate scăzută pe agenda publică).

Două efecte negative au fost percepute în mare măsură și în foarte mare măsură: aplatizarea curbei veniturilor salariaților și creșterea influenței statului în viața oamenilor (ultima variantă regăsindu-se într-un număr important de răspunsuri raportat la mărimea eșantionului). Această influență a statului este percepută în măsură mare și foarte mare drept negativă, iar explicațiile pot fi multiple, însă percepția negativă a eficienței domeniului de stat românesc ce reiese din răspunsurile la mai multe întrebări, poate fi factorul determinant.

3. Interpretarea rezultatelor în vederea unor măsuri viitoare coerente

În cadrul acestei secțiuni finale voi aborda problematica măsurilor viitoare care să conducă la îmbunătățirea vieții de familie cu cariera. Patru măsuri au fost considerate de către cei mai mulți respondenți drept dezirabile: dezvoltarea unor servicii de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor, dezvoltarea unor servicii publice/de stat de îngrijire a copiilor, programe de re-actualizare a competențelor profesionale pentru părinții care se reintorc din

²⁵ Datele sunt prelucrate din cercetarea (nepublicată) desfășurată în cadrul proiectului *Gen, interese politice și inserție europeană*, coordonat de prof.univ.dr. Mihaela Miroiu, derulat în perioada 2006-2008, finanțat de Consiliul Național al Cercetării Științifice în Învățământul Superior, cod CNCISIS 964. Eșantionul cercetării (1496 de persoane) este reprezentativ pentru populația neinstituționalizată a României, cu o eroare tolerată de $\pm 2,6$ %.

concediul parental/de crestere și îngrijire a copiilor și acordarea de subvenții pentru familiile monoparentale.

Două opțiuni care s-au regăsit printre măsurile cele mai dezirabile **dar nu și** fezabile au fost dezvoltarea facilităților pentru dependenți cu sprijinul angajatorilor, precum și dezvoltarea facilităților pentru dependenți cu sprijinul statului. Având în vedere ca aceasta problema afectează, după cum am mai precizat, un sector important al populației, precum și numărul redus al acestor facilități²⁶, pe viitor este necesară investigarea măsurilor care pot fi luate pentru a crește gradul de fezabilitate a acestora. O soluție indicată ca fiind fezabilă de către angajatori pentru reconcilierea vieții de familie cu cariera a fost introducerea unui sistem de vouchere pentru persoanele care doresc să acceseze servicii de îngrijire pentru copii. Acest sistem de vouchere însă risca să nu fie fezabil dacă el nu are unde să fie folosit, mai exact, dacă facilitățile pentru dependenți rămân insuficiente. De aceea, o primă direcție de acțiune ar trebui să o constituie întărirea parteneriatului sectorului public cu cel privat pentru a putea găsi soluții pentru înființarea acestor facilități, opțiune considerată foarte dezirabilă de către respondenții din mediul privat. O astfel de implicare a statului este o cerință minimă având în vedere lipsa acestor facilități, precum și tendința europeană deja menționată de a crește implicarea publică în creșterea copiilor. Acordarea de facilități fiscale pentru angajatorii care dezvoltă facilități de îngrijire a copiilor sau facilitează (de exemplu prin ajutoare materiale) accesul acestora la astfel de facilități este o direcție de politică publică dezirabilă în aceste condiții.

O a doua direcție de acțiune ar constitui-o un pachet de măsuri care să sprijine formarea continuă și reinsertia profesională a persoanelor cu dependenți în grijă. Acest tip de măsuri, care a fost în mică măsură deja abordat în mediul privat, este o dimensiune prezentă la negocierile colective și se regăsește pe lista măsurilor dezirabile și fezabile menționate. Acestea constituie măsuri benefice, dar al căror impact, în lipsa unor facilități de îngrijire a dependenților accesibile, poate fi nesemnificativ.

²⁶ Băluță, Oana (coord.), 2007, Parteneri. Egali, Competitori egali, Editura Maiko, București.
http://www.centrulfilia.ro/docs/parteneri_egali_competitori_egali.pdf.

Bibliografie selectivă

1. Băluță, Oana (coord.), 2007, *Parteneri egali, Competitori egali*, Editura Maiko, București.
2. Daly, Mary; Ute Klammer, 2005, *Women's Participation in European labour markets* în Ute Gerhard, Trudie Knijn, Anja Weckwert (ed.) *Working Mothers in Europe: A comparison of Policies and Practices*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK.
3. Gerhard, Ute Trudie Knijn, Anja Weckwert, 2005, Introduction: Social Practices and Social Policies, în Ute Gerhard, Trudie Knijn, Anja Weckwert (ed.) *Working Mothers in Europe: A comparison of Policies and Practices*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK.
4. Letablier, Marie-Therese; Ingrid Jonsson, 2005, *Caring for Children: The Logics of Public Action*, în Ute Gerhard, Trudie Knijn, Anja Weckwert (ed.) *Working Mothers in Europe: A comparison of Policies and Practices*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.





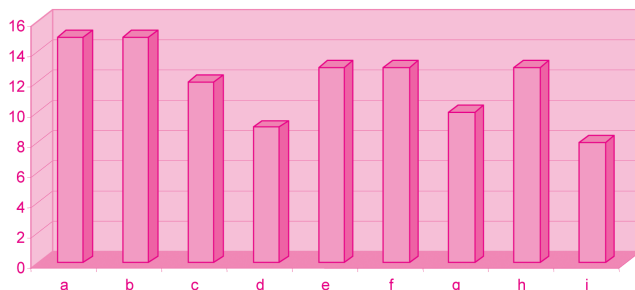
DIRECȚII DE ELABORARE A POLITICILOR DE CONCILIERE ÎNTRE VIAȚA DE FAMILIE ȘI CARIERĂ ÎN VIZIUNEA MEDIULUI ACADEMIC

Un alt grup țintă al proiectului care de altfel poate juca un rol foarte important în elaborarea politicilor de conciliere între viața de familie și muncă îl reprezintă mediul academic. În anumite situații, reprezentanții centrelor universitare și ai instituțiilor de cercetare, specialiști cheie, cu preocupări de studiu și cercetare în domeniu, pot fi foarte activi și pot canaliza direcția de elaborare a politicilor. Pentru analiza de față au fost contactați specialiști în științe politice, studii de gen, științe ale educației, etc., specialiști cu preocupări constante în domeniul analizelor de gen și/sau pe tematici sensibile la gen în domeniul lor de activitate. De altfel, reprezentanții mediului academic s-au constituit în “pionierii” studiilor de gen în România.

Cât de importantă este problematica reconcilierii între viața de familie și muncă pentru politicile din România? Răspunsul diferă semnificativ între respondenții grupurilor incluse în cercetare. Cu toate acestea, atât sindicatele, patronatele, cât și reprezentanții mediului academic se concentrează în porțiunea inferioară a scalei, pe când reprezentanții grupurilor parlamentare se situează tocmai în partea superioară a axei. O mare parte a acestei distanțe între cele trei grupuri, între care și mediul academic pe de o parte și grupurile parlamentare pe de altă parte, este explicată de dezirabilitatea mult mai ridicată pe care instrumentul de cercetare și în sine tematica propusă a prezentat-o pentru cei din urmă. De altfel, așa cum se vede în secțiunea dedicată grupurilor parlamentare, problematica reconcilierii este foarte importantă, însă cu toate acestea activitățile și inițiativele în domeniu sunt mai degrabă nesemnificative.

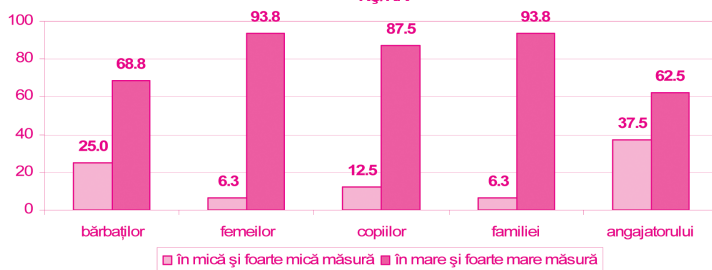
Majoritatea respondenților mediului academic s-au poziționat alături de respondenții din sindicate și patronate, deși ușor superior acestora. Am putea numi mediul academic, conform valorilor luate, drept „vocea de mijloc” a eșantionului nostru. Răspunsurile sunt foarte omogene, cei mai mulți dintre respondenți situându-se pe porțiunea 3-5 a scalei noastre.

Efecte pozitive asociate politicilor de reconciliere în mare sau în foarte mare măsură



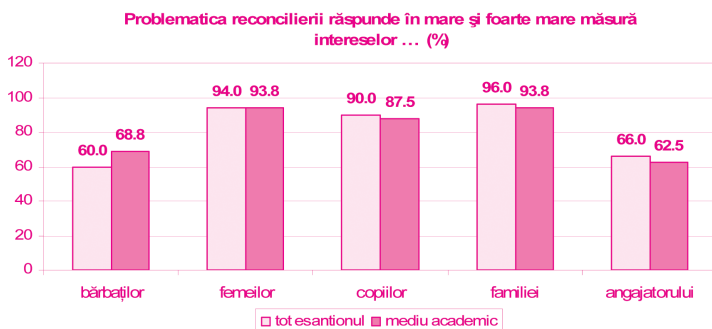
Căror interese răspunde problematica reconcilierii între viața de familie și muncă? Marea majoritate a reprezentanților mediului academic afirmă că toți au de câștigat prin promovarea unei politici coerente de reconciliere între viața de familie și muncă. În cea mai mare măsură au de câștigat femeile (deoarece lor le revin activitățile domestice cu precădere), familia și copiii. Deși la o distanță semnificativă de „câștigurile” previzionate pentru cei menționați anterior, o majoritate considerabilă de 68.8% consideră că și bărbații au de câștigat prin promovarea unor politici coerente și tot o majoritate, deși ceva mai superficială, consideră că și angajatorii vor avea de câștigat.

Problematica reconcilierii răspunde intereselor ... în viziunea respondenților mediului academic (%) - diferența până la 100% o reprezintă NS/NR



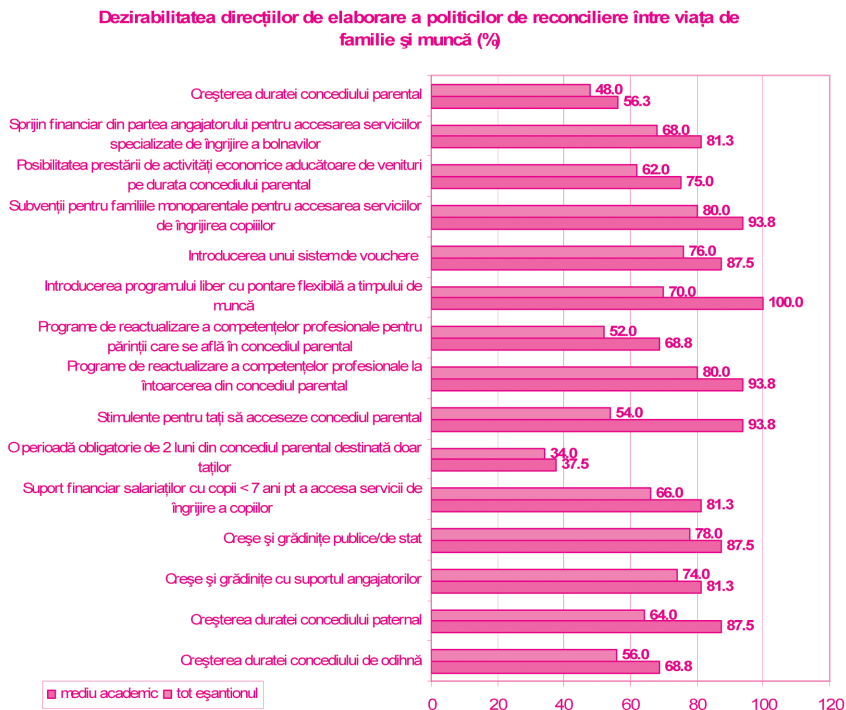
Așa cum se vede în graficul de mai jos, opiniile reprezentanților mediului academic se apropie de cele ale întregului eșantion investigat. Diferența apare doar atunci când vine vorba de interesele bărbaților, unde reprezentanții mediului academic conștientizează în mai mare măsură (diferența fiind semnificativă statistic) importanța unei politici de reconciliere între muncă și

viața de familie care să vină astfel și în întâmpinarea intereselor bărbaților. Respondenții cheie aleși datorită expertizei pe care o au în domeniul științelor politice și al studiilor de gen sunt și grupul caracterizat prin cele mai slabe stereotipuri de gen. Ei conștientizează în mai mare măsură problemele cărora bărbații trebuie să le facă față atunci când doresc să-și asume responsabilități proxime spațiului domestic și cât de important este pentru aceștia să își poată armoniza viața de familie cu activitatea profesională și să resimtă mai puțin presiunea modelului social care îi circumscrie cu precădere spațiului public. Trebuie menționat că nu studiile universitare și/sau postuniversitare fac acest grup mai capabil să conștientizeze interesele bărbaților, ci sensibilitatea acestora la dimensiunea de gen a politicilor, sensibilitate datorată activării în domeniile (conexe) studiilor de gen.



Pentru a identifica direcțiile de politică în viziunea fiecărui grup, ținând însă cont de expertiza grupului de cercetători, am ales să investigăm atât dezirabilitatea, cât și fezabilitatea opțiunilor de politică. Mai mult decât atât trebuie menționat faptul că opțiunile de politică au fost alese în urma unei analize a celor mai bune practici din alte țări ale Uniunii Europene. Oricare din aceste opțiuni sunt implementate cu succes în țări UE. Astfel, în Franța salariații și salariatele care au beneficiat de concediu parental trebuie să urmeze la reîntoarcerea pe piața muncii cursuri de reactualizare a competențelor profesionale. Guvernele au ales să răspundă astfel unei probleme spinoase: pe de o parte părinții care fac o pauză în carieră prin accesarea concediului parental suferă automat „o degradare” a cunoștințelor și abilităților pe durata acestei pauze, iar, pe de altă parte, conținutul ocupațiilor se schimbă, tehnologiile și echipamentele evoluând cu foarte mare rapiditate (în sectorul

serviciilor de exemplu), schimbându-se astfel și cerințele pieței. În țările nordice există o componentă obligatorie a concediului parental pe care numai tații o pot accesa și pe care partenera nu o poate efectua nici măcar atunci când tatăl renunță la ea. În Cehia a fost înlăturată din lege acea prevedere care interzicea alte câștiguri formale pe durata concediului parental, etc.



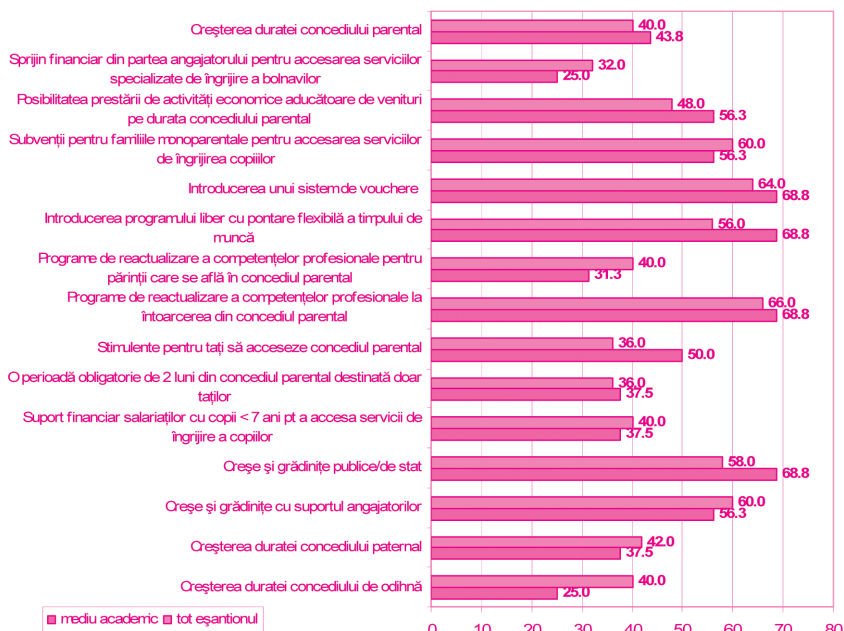
Direcțiile de politică cele mai dezirabile (iar prin dezirabil înțelegem că va avea prin implementare numai efecte pozitive) sunt:

- introducerea programului liber cu pontare flexibilă a timpului de muncă (100%);
- subvenții pentru familiile monoparentale pentru a accesa servicii fie publice, fie private de îngrijire a copiilor (93.8%);
- programe de reactualizare a competențelor profesionale la reîntoarcerea din concediul parental (93.8%);
- stimulente pentru tați să acceseze concediul parental (93.8%);

- introducerea voucherelor (87.5%);
- creșterea duratei concediul paternal (87.5%) – cel destinat doar taților;
- dezvoltarea serviciilor publice de îngrijire a copiilor (87.5%).

În fapt, marea majoritate a direcțiilor de politică numite sunt dezirabile în viziunea mediului academic, gradul de dezirabilitate fiind semnificativ mai ridicat în raport cu tot eșantionul. Singura direcție de politică, direcție considerată mai degrabă indezirabilă și controversată atât de întreg eșantionul, cât și de respondenții cheie vizează introducerea perioadei obligatorii de 2 luni din concediul parental, perioadă destinată doar taților.

Fezabilitatea direcțiilor de elaborare a politicilor de reconciliere între viața de familie și muncă (%)

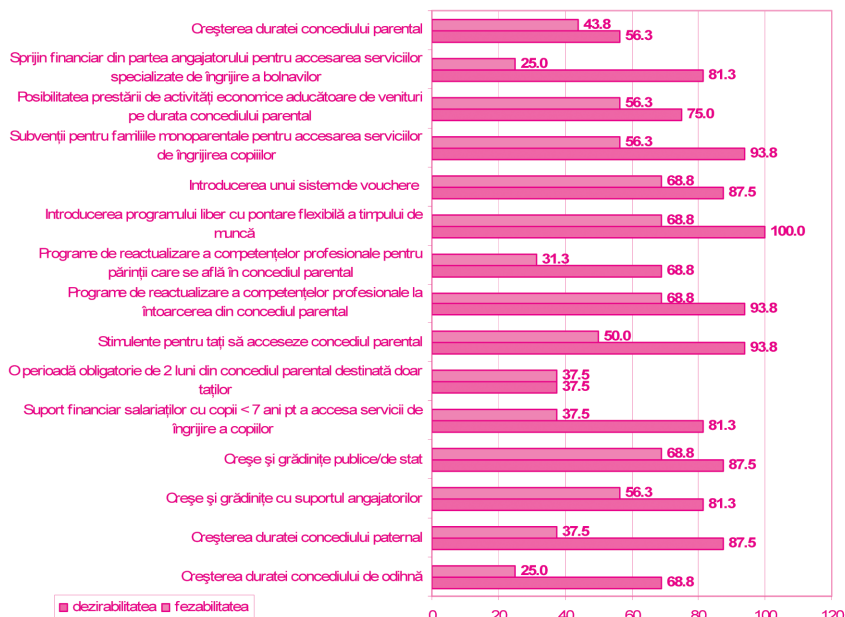


În ceea ce privește fezabilitatea direcțiilor de politică, răspunsurile respondenților cheie încep să se apropie din ce în ce mai mult de cele ale întregului eșantion. Respondenții mediului academic însă puntează în mai mare măsură necesitatea și fezabilitatea:

- programului liber cu pontare flexibilă (68.8%);
a stimulentei pentru tați pentru accesarea concediului parental (50.0%);
- a excluderii prevederilor care stimulează în fapt la muncă nedelarată pe durata concediului parental (56.3%) și
- a dezvoltării sistemului public de creșe și grădinițe (68.8%).

De asemenea, sunt ceva mai sceptici în ceea ce privește fezabilitatea unei măsuri care să crească de fapt durata concediului de odihnă anual (25.0%).

Dezirabilitatea și fezabilitatea direcțiilor de elaborare a politicilor de reconciliere între viața de familie și muncă (%)



Pentru început remarcăm distanța între dezirabilitate și fezabilitate. Dacă aproape toate propunerile de politică întrunesc grade ale dezirabilității poziționate peste 50-60%, în cea mai mare parte a cazurilor, dezabilitatea se situează cu 25-35 de puncte procentuale în urmă, aceasta fiind o măsură tocmai a gradului de conștientizare a dificultăților pe care le ridică schimbarea cadrului legislativ și implementarea unor măsuri noi care contravin într-o oarecare măsură mentalităților.

Dar care sunt acele opțiuni care întrunesc majoritatea voturilor mediului academic atunci când vine vorba și de dezirabilitate și de fezabilitate? După cum se vede în graficul de mai sus, acele opțiuni dezirabile, dar și cu un grad semnificativ de fezabilitate, în viziunea respondenților mediului academic sunt:

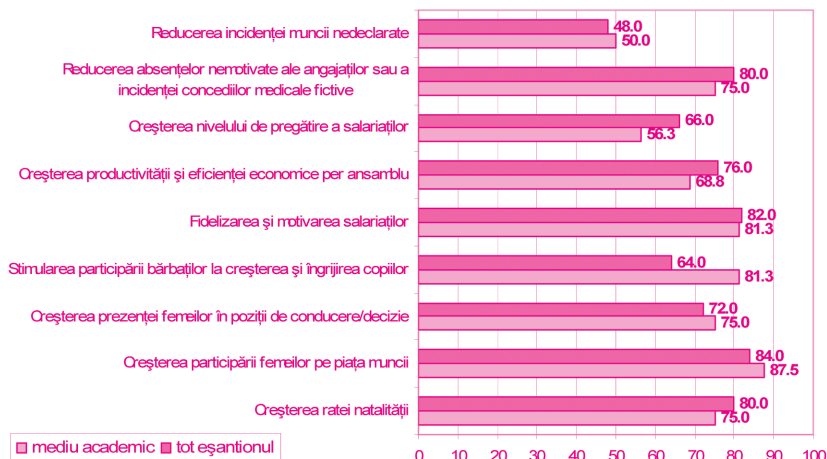
- ***posibilitatea prestării activităților economice aducătoare de venit formal pe durata concediului parental*** (dezirabilitate 75% și fezabilitate 56.3%), conștientizându-se astfel efectul de aducere la lumină a unor venituri nedeclarate. În opinia respondenților, bugetul de stat are de câștigat, bugetul asigurării sociale are de câștigat, la fel și familia; mai mult decât atât, legislația muncii permite muncă flexibilă, muncă pe perioadă determinată, cu program parțial sau la domiciliu;
- ***introducerea unui sistem de vouchere*** (dezirabilitate 87.5% și fezabilitate 68.8%), fiind cunoscute efectele de formalizare a serviciilor de creștere și îngrijire a copiilor furnizate gospodăriilor. O astfel de politică trebuie elaborată cu grijă -existând însă exemplul un de bună practică, cel al Belgiei- și poate conduce la creșterea calității serviciilor, precum și la creșterea gradului de protecție socială;
- ***introducerea programului liber cu pontare flexibilă*** (dezirabilitate 100% și fezabilitate 68.8%); consider însă că această opțiune este un bias; nu toate activitățile economice se pretează programului flexibil, cercetarea științifică și activitățile didactice fiind însă dintre cele unde acest lucru este și dezirabil și fezabil;
- ***dezvoltarea unor programe de reactualizare a competențelor profesionale la reîntoarcerea din concediul parental*** (dezirabilitate 93.8% și fezabilitate 68.8%), opțiunea de politică excede atât ca dezirabilitate, dar mai ales ca fezabilitate comparativ cu „reactualizarea competențelor pe durata concediului parental”. Durata îndelungată a concediului parental, alături de interdicția desfășurării de activități formale pe durata acestuia pot duce la degradarea cunoștințelor, dar mai ales a competențelor profesionale, crescând astfel dificultatea reintegrării pe piața muncii la terminarea concediului parental, și îngreunând eforturile de reluare și relansare a carierei profesionale;
- ***dezvoltarea sistemelor publice și private de creșe și grădinițe*** (dezirabilitate 87.5% / 81.3% și fezabilitate 68.8% / 56.3%); deși

dezvoltarea sistemelor de îngrijire a copiilor reprezintă un obiectiv politic cu o dezirabilitate înaltă, cele realizate cu finanțare din surse publice primează în opțiunile reprezentanților mediului academic, aceștia având în vedere accesibilitatea mai ridicată în termeni de costuri a acestora;

- **subvenții pentru familiile monoparentale de accesare a serviciilor de îngrijire a copiilor** (dezirabilitate 93.8% și fezabilitate 56.3%); fezabilitatea redusă cotate de respondenți se datorează de fapt rețelei insuficiente de creșe și grădinițe și a posibilităților reduse de dezvoltare optimă a acestora pe termen scurt și mediu.

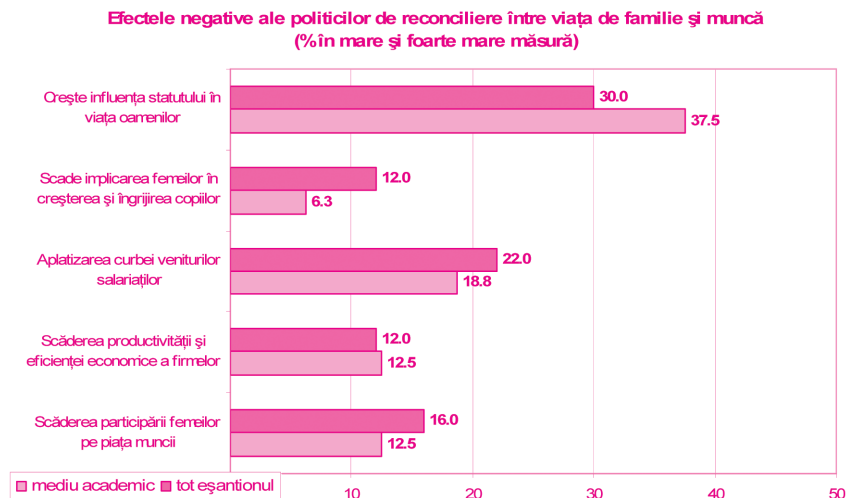
Deși înalt dezirabile, respondenții cheie înclină să considere ca mai puțin fezabile prevederile legate de introducerea stimulentei speciale pentru a determina tații să acceseze concediul parental, introducerea perioadelor obligatorii pentru tați în efectuarea concediului parental sau creșterea duratei oricărui tip de concediu: de odihnă, parental sau paternal.

Efectele benefice ale politicilor de reconciliere între viața de familie și muncă
(%în mare și foarte mare măsură)



Chiar dacă dificil de realizat și de întrunit suportul majorității actorilor implicați, o politică robustă și coerentă de conciliere a vieții profesionale cu cea de familie nu poate avea decât efecte pozitive. Cota scăzută pe care o obține reducerea muncii nedeclarate tindem s-o interpretăm mai curând ca pe o diminuare cel mult incrementală, deoarece ponderea acesteia în rândul

segmentului de părinți în concediu parental este mai degrabă redusă și/sau nesemnificativă. Mai mult decât atât, reprezentanții mediului academic conștientizează în mult mai mare măsură impactul pozitiv pe care o politică de reconciliere îl va avea prin creșterea participării taților la creșterea și îngrijirea copilului, răspunsurile acestui grup țintă fiind coerente (vezi măsura în care o politică de reconciliere răspunde intereselor bărbaților).



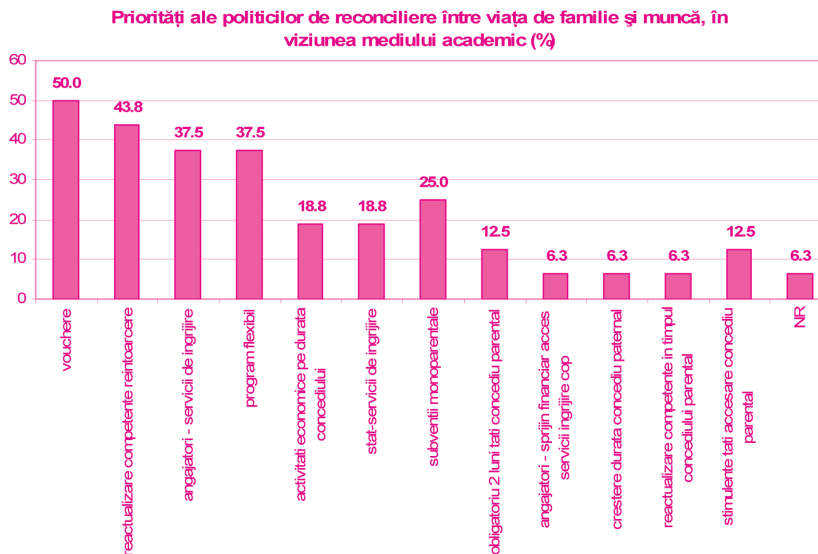
Care sunt însă influențele negative? Deși mult mai greu de perceput efectele negative ale unei politici de reconciliere, politică ce prezintă de altfel un grad ridicat de dezirabilitate în rândul grupurilor investigate, totuși efectul negativ pe care respondenții îl intuiesc sau îl anticipează îl reprezintă creșterea influenței statului în viața privată și în modalitățile în care aceștia decid să-și asume și să-și împartă rolurile.

Care sunt însă prioritățile de politică în viziunea reprezentanților mediului academic? Am analizat dezirabilitatea și fezabilitatea direcțiilor de politică, dar care sunt acelea care trebuie realizate într-un viitor proxim? De data aceasta ordinea se schimbă, detașându-se ca priorități:

- dezvoltarea sistemului de vouchere;
- reactualizarea competențelor salariaților care se reîntorc din concediu parental;
- dezvoltarea unui sistem de creșe și grădinițe cu suportul angajatorilor și
- introducerea programului liber cu pontare flexibilă.

Sunt priorități de politică pentru care reprezentanții mediului academic doresc să de găsească soluții într-un termen scurt sau mediu sau, cu alte cuvinte, în cca. 1-3 ani de acum înainte.

Voi încheia această secțiune prin a menționa, în viziunea respondenților mediului academic, factorii de succes și obstacolele pe care prioritățile de politică mai sus menționate le pot întâmpina:



Prioritate	Factori de Succes	Obstacole
Dezvoltarea sistemului de vouchere	-crește calitatea serviciilor sociale; -contribuie la creșterea egalității de șanse; -crește investiția în creșterea și îngrijirea copiilor; -crește flexibilitatea în accesarea serviciilor publice	-scade concurența public-privat; -crește birocrăția; -crește riscul de fraudare a sistemului; -implementarea necesită costuri ridicate; -autoritățile nu sunt pregătite pentru o astfel de politică; -politicile fiscale ale statului.
Reactualizarea competențelor salariaților care se reîntorc din concediul parental	-dezvoltarea parteneriatului public-privat; -stimularea continuității și creșterea productivității la locul de muncă; -necesitatea sprijinului partenerilor sociali (sindicate și patronate); -dezvoltarea sistemelor de formare profesională pe întreaga durată a vieții active; -creșterea gradului de motivare a salariaților; -creșterea gradului de adaptabilitate a salariaților la cerințele și evoluțiile pieței.	-invocarea lipsei timpului de către părinți; -lipsa de disponibilitate a angajatorilor; -prezența altor priorități guvernamentale și bugetare; -birocrăția; -costuri suplimentare pentru angajatori în termeni de timp neproductivi; -lipsa motivațiilor pentru ofertanții de formare profesională; -structura actuală a sistemului de formare profesională continuă.
Dezvoltarea unui sistem de creșe și grădinițe cu suportul angajatorilor	-se pot amenaja aceste servicii în proximitatea locurilor de muncă; -se poate corela programul creșelor cu programul serviciilor dezvoltate; -fidelizarea angajaților; -generarea unor noi locuri de muncă.	-creșterea gradului de dependență a salariatului față de companie; -nu este o acțiune profitabilă; -lipsa acțiunilor de informare; -costuri deja ridicate cu forța de muncă; -lipsa stimulentei din partea statului; -cultura angajatorilor; -politicile fiscale actuale.

Introducerea programului liber cu pontare flexibilă	-continuitate pe piața muncii, angajații nu mai trebuie să aleagă între a fi părinți sau salariați; -libertate în organizarea programului de lucru; -scade incidența absențelor nemotivate și a concediilor medicale fictive; -creșterea eficienței muncii centrate pe obiective și nu pe sarcini.	-lipsa modalităților de evaluare a salariatului; -existența unor domenii incompatibile cu programul flexibil.
---	--	---

Bibliografie selectivă

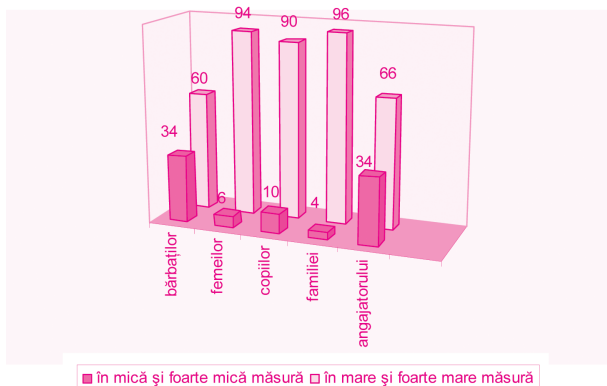
1. Septimiu Chelcea, Ioan Mărginean, Ion Cauc, 1998, *Cercetarea Sociologică. Metode și tehnici*, Editura Destin.
2. Liliana Popescu (ed.), 2006, *Guvernare pentru Șanse Egale*, Editura Tritonic, București.
3. Speranța Pirciog (coord.), Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, *Modele de reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie – diferențe de gen*, lucrările proiectului NUCLEU sub același nume, desfășurat în perioada 2003-2005.
4. Speranța Pirciog (coord.), Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, *Mecanisme de finanțare a serviciilor publice de îngrijire a copiilor*, lucrările proiectului NUCLEU sub același nume, desfășurat în perioada 2005-2008.
5. Gallup Organization Romania, *Barometrul de Gen*, 2000, http://www.gallup.ro/romana/poll_ro/releases_ro/pr030411_ro/pr030411_ro.htm
6. Eurostat, *Women and men reconciling work and family life*, 2002, [http://www.cantieripa.it/allegati/EN_catalogue\(1\).pdf](http://www.cantieripa.it/allegati/EN_catalogue(1).pdf)
7. Jerome De Henau, Daniele Meulders, Sile O'Dorchai, Hélène Périvier, *The Relative Generosity Of The Eu-15 Member States' Child Policies Towards Dual-Earner Families*, 2004, http://www.aea-eu.com/2005Pau/DOC/resu_abstract/de-henau2.pdf
8. Beatrice Manea, *Balancing Work and Family: Western Versus Eastern Europe*, <http://iussp2005.princeton.edu/download.aspx?submissionId=50055>
9. Janet C. Gornick, Marcia K. Meyers, *Supporting a Dual-Earner / Dual-Carer Society: Policy Lessons From Abroad*, 2004, http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Gornick_Meyers_Heymann_final_chapter.pdf



O *Strategie de conciliere a carierei cu viața de familie* sau chiar și adoptarea unei anumite măsuri necesită acțiune colectivă și armonizarea intereselor unor actori precum: grupuri parlamentare, sindicate, reprezentanți ai mediului academic și ai celui privat. Analiza comună a răspunsurilor oferite de partenerii sociali și de reprezentanți ai grupurilor parlamentare este utilă pentru a identifica acele direcții de acțiune unde acțiunea colectivă ar fi posibilă.

Concilierea vieții de familie cu cariera reflectă cel mai mult interesele familiei (96%), ale femeilor (94%) și pe cele ale copiilor (90%). După cum reiese din graficul de mai jos, măsurile de conciliere, potrivit răspunsurilor oferite de partenerii sociali și membrii grupurilor parlamentare, par să aibă o legătură mai slabă cu interesele bărbaților și cu cele ale angajatorilor.

Căror interese răspunde concilierea carierei cu viața de familie?
(%)



Dezirabilitatea Vs. Fezabilitatea direcțiilor de elaborare a politicilor

Pentru a „extrage” acele opțiuni de politică care întrunesc cel mai ridicat grad de dezirabilitate, dar mai ales cel mai înalt grad de fezabilitate în viziunea respondenților celor patru grupuri cheie, vom analiza pentru început

scorurile pe care le obțin direcțiile de politică în rândul tuturor respondenților, pentru ca ulterior să identificăm consensul sau lipsa de consens între cele patru grupuri cu privire la direcțiile astfel selectate.



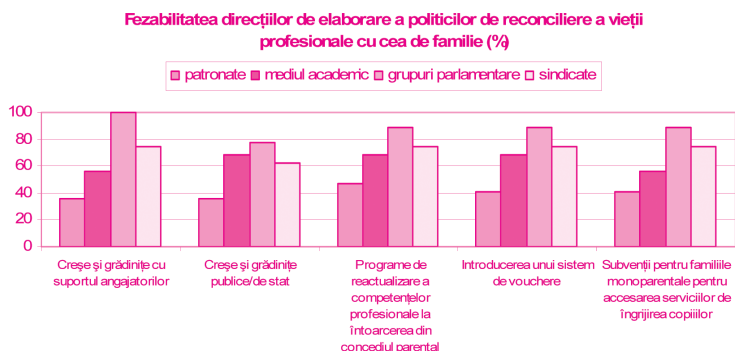
Deși înalt dezirabile în marea lor majoritate, dacă luăm ca prag critic al dezirabilității mijlocul scalei utilizate – 50% (excepție fac doar introducerea unei perioade obligatorii de 2 luni a concediului parental pentru care eligibili să fie doar tații copiilor în vârstă de până la 2/3 ani și creșterea duratei concediului parental), totuși direcțiile de politică ridică nenumărate probleme și obstacole în implementare, în viziunea respondenților. De altfel, ca o notă comună, gradul de fezabilitate este cu cca. 15-20% mai scăzut pentru cele mai multe dintre opțiunile numite. Astfel, deși multe dintre direcțiile de politică sunt cotate ca dezirabile, acestea nu reușesc să atingă cote suficient de înalte și pentru fezabilitate. Tocmai de aceea ne vom centra în analiza noastră mai mult pe cotele de fezabilitate pe care le obțin direcțiile de politică.

Concluzionăm după această primă fază a analizei noastre că serviciile de creștere și îngrijire a copiilor fie ele publice, fie private sunt o prioritate pentru politicile din România și încep să se prevadă și premise de fezabilitate a acestora.

De asemenea, sistemul de tip vouchere care vizează tocmai flexibilizarea și creșterea accesibilității serviciilor de îngrijire a copiilor, sistem care are o lungă experiență de succes în Belgia, este considerat de respondenți atât dezirabil, cât și fezabil.

Necesitatea unui suport adecvat nevoilor familiilor monoparentale se constituie de asemenea printre cele mai fezabile priorități în viziunea respondenților. În topul „preferințelor” decidenților de politică atât ca fezabilitate, cât și ca dezirabilitate se situează furnizarea unor programe de reactualizare a competențelor profesionale celor care se reîntorc pe piața muncii după realizarea concediului parental.

Totuși, deși întrunesc majoritatea voturilor celor intervievați, cele cinci



direcții de politică nu întrunesc și consensul actorilor interesați. Așa cum era de așteptat, angajatorii și structurile patronale sunt cei/cele mai sceptici/e cu privire la fezabilitatea direcțiilor de politică, oricare ar fi acestea. Nici una dintre direcțiile de politică nu „sare” peste pragul critic de 50% în viziunea reprezentanților mediului de afaceri. Fără doar și poate, cu cât activitățile economiei naționale vor înainta pe lanțul valorii adăugate, cu atât vor crește și posibilitățile de dezvoltare și implementare a unor politici de reconciliere. În sectoare cu valoare adăugată scăzută, sectoare predominante de altfel în economia românească, costurile cu forța de muncă sunt foarte ridicate, iar în acest context, reprezentanții comunității de afaceri nu pot percepe o politică de reconciliere ca fiind altfel decât costisitoare. Deși se poate constitui într-o modalitate de atragere, motivare și retenție a personalului specializat, totuși, posibilitățile efective de implementare sunt mai degrabă reduse la nivelul celor mai multe dintre firmele românești, ca și nevoie de personal înalt specializat.

Dintre cele cinci opțiuni de politică supuse analizei din perspectiva con-

sensului partenerilor sociali, serviciile de îngrijire a copiilor cu suportul angajatorilor răspund în cea mai mică măsură condiției de consens (suma variațiilor cotelor de fezabilitate obținute).

De asemenea, și serviciile publice de îngrijire a copiilor întrunesc cotele cele mai reduse ca fezabilitate din partea angajatorilor. Interesantă este diferența între fezabilitatea cotate de reprezentanții grupurilor parlamentare pentru cele două modalități de dezvoltare și finanțare a serviciilor de îngrijire a copiilor. Dacă cele private ating scoruri de 100% ca fezabilitate în perspectiva grupurilor parlamentare, cele finanțate de la bugetul de stat ating doar cca. 80%. Această diferență poate reprezenta și o tendință a decidenților de politică de a rezolva această problemă prin plasarea responsabilității pe umerii angajatorilor și mai puțin o estimare reală a gradului de fezabilitate, deși această concluzie poate părea speculativă.

Astfel, **direcțiile de politică în domeniul reconcilierii între viața de familie și muncă cu gradul cel mai mare de succes în condițiile actuale ale economiei românești sunt:**

- cu cel mai ridicat grad de consens și cu gradul cel mai ridicat de fezabilitate: **furnizarea de programe de reactualizare a competențelor profesionale părinților care revin din concediul parental;**
- cu cote similare de consens și fezabilitate, dar ușor inferioare: **introducerea unui sistem de vouchere;**
- cu un grad mediu de consens și fezabilitate: **subvenții pentru familiile monoparentale de a accesa serviciile de îngrijire a copiilor.**

Fără doar și poate, lucrul care trezește scepticismul respondenților îl reprezintă tocmai rețeaua insuficient dezvoltată de grădinițe, dar mai ales de creșe. Astfel, chiar în prezența unor subvenții legale, gradul de dificultate al accesării acestor servicii nu se va modifica semnificativ.

În absența unor soluții concrete pentru „criza” creșelor și grădinițelor pentru copii, fezabile pe termen scurt și mediu sunt în fond acele opțiuni de politică ce vizează mai degrabă reducerea gradului de informalizare a serviciilor de îngrijire a copiilor. Prin introducerea unui sistem de vouchere se vor introduce și condițiile în care serviciile de îngrijire a copiilor vor mai putea fi furnizate de rețeaua de bone și baby-sittere²⁷. Similar, având în vedere faptul că lipsa unei rețele de creșe și grădinițe reduce șansele reîntoarcerii părinților pe piața muncii înainte de atingerea vârstelor de 2/3 ani de copiii acestora, atunci, prin furnizarea unor cursuri de reactualizare a competențelor profesionale, crește și gradul de integrare a părinților (în cea mai mare parte mame) la revenirea în activități eco-

nomice. Modalitatea în care aceste servicii de formare continuă vor fi furnizate și sursele de finanțare pentru acestea vor constitui o temă largă de dezbateră în viitorul apropiat. Totuși, trebuie să subliniem importanța acestui demers, o consecință foarte importantă fiind tocmai reducerea gradului de vulnerabilitate a mamelor pe piața muncii.

Efecte benefice Vs. Efecte negative ale politicilor de conciliere

Principalul efect pozitiv pe care îl au politicile de conciliere este creșterea participării femeilor pe piața muncii (84%). Un număr mare de răspunsuri au indicat și alte consecințe benefice ale armonizării carierei cu viața de familie : fidelizarea și motivarea angajaților (82%)²⁸ , reducerea absențelor nemotivate ale angajaților, a incidenței concediilor medicale fictive (80%) și creșterea ratei natalității (80%), creșterea productivității și a eficienței economice (76%), creșterea prezenței femeilor în poziții de conducere / decizie (72%).

Două efecte negative au reunit un număr mai mare de răspunsuri: apăsarea curbei veniturilor angajaților (22%), scăderea participării femeilor pe piața muncii (16%), dar și creșterea rolului statului în viața privată a oamenilor. Este posibil ca un pachet de măsuri din care cetățenii ar putea alege (creșe și grădinițe, program flexibil, concediu parental) să diminueze acest efect negativ legat de creșterea rolului statului în viața privată perceput de respondenți.

În final, dorim să precizăm că pentru a acționa împreună în vederea conturării unui pachet de măsuri care să sprijine reconcilierea dintre viața de familie și carieră este importantă **distanța dintre dezirabilitate și fezabilitate**. Totuși, chiar dacă marea majoritate a direcțiilor de acțiune sunt mai ales înalt dezirabile, și nu la fel de fezabile potrivit opiniei respondenților, se pot identifica **măsuri prioritare**. Din această categorie fac parte și serviciile de îngrijire a copiilor, publice sau private. Acestea reprezintă o prioritate în cadrul politicilor de reconciliere, sunt înalt dezirabile, dar mai puțin fezabile, iar motivele au fost sugerate în secțiunile anterioare ale acestui volum.

Totuși această ultimă analiză a identificat **măsurile care au întrunit consensul respondenților**: programe de reactualizare a competențelor profesionale adresate părinților care revin din concediul parental, introducerea unui sistem de vouchere, subvenții pentru familiile monoparentale de a accesa serviciile de îngrijire a copiilor.

²⁷ Ar trebui să fie perfecționate în Codul muncii reglementările prin care o persoană fizică să poată să angajeze o altă persoană fizică.

²⁸ Acest efect pozitiv al măsurilor de conciliere a fost menționat și de Doina Drețcanu.

A

Acorduri flexibile
Angajator

B

Bărbați
Beneficii

C

Calitate
Calitatea muncii
Calitatea vieții
Coeziune socială
Comisie
Concediu
Concediu de maternitate
Concediu parental
Concediu paternal
Conciliere
Creșe
Criza demografică

D

Dependenți
Diferență de salarizare

E

Egalitate
Egalitate de șanse

F

Facilități
Familie
Familie monoparentală
Femei
Flexibil

G

Gen
Grădiniță
Grupuri parlamentare

I

Implicarea angajatorilor
Indemnizație
Interese
Interese de gen
Interese politice

Î

Îngrijire

M

Maternitate
Mediul academic
Mediul privat
Muncă

O

Organizație

P

Parteneriat
Parteneri sociali
Participare
Patronate
Politici
Politici publice

R

Reconciliere
Reforma pensiilor
Reprezentare politică
Responsabilitate
România

S

Salariu
Salarizare
Servicii de îngrijire
Servicii publice
Sindicate
Strategie
Summit-ul de la Barcelona