

BABEȘ-BOLYAI UNIVERSITY
FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ

OCUPAREA PART-TIME ÎN RÂNDUL FEMEILOR
ÎN ROMÂNIA ȘI UNGARIA

REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT

Coordonator științific:

Prof. Univ. Dr. Traian Rotariu

Candidat:

Geambașu Réka

2013

Cluj-Napoca

SINTEZĂ

Teza își propune să contribuie la dezvoltarea cunoștințelor sociologice atât la nivel micro, cât și la nivel macro referitor la ocuparea în regim part-time și să extindă studiul acestui fenomen asupra realităților sociale din Europa Centrală și de Est. În această regiune incidența scăzută a strategiei ocupării flexibile în instrumentarul angajatorilor a condus la marginalizarea temei în domeniul studiilor sociologice. Abordarea prezentei lucrări a fost motivată în primul rând de repetatele referiri la ocuparea în regim part-time de către economiști și specialiști în domeniul politicilor sociale care consideră ocuparea flexibilă o potențială soluție atât la probleme de ocupare feminină, cât și la ratele scăzute de fertilitate. În timp ce teza nu își propune să răspundă la întrebări de genul ‘cum-ar-fi’, ‘ce-efecte-ar-avea’ prezentarea modelelor teoretice ale ocupării flexibile, precum și datele empirice colectate și analizate ne ajută să formulăm câteva observații și teze referitoare la concepțiile și practicile muncii part-time în România și Ungaria.

În primul rând analiza bazelor de date din 2011 ale Labour Force Survey din România și Ungaria ne dezvăluie că unele tendințe de răspândire a muncii în regim part-time în Ungaria, deși lentă, relevă elemente de convergență cu pattern-ul european de flexibilitate în ceea ce privește structura socio-demografică a populației ocupate. Micile companii din sectorul de servicii se bazează din ce în ce mai mult pe ocuparea flexibilă, deși motivațiile acestora par să fie diferite de cele ale firmelor asemănătoare din Europa de Vest. În România în schimb, deși ratele ocupării part-time sunt mai înalte decât în Ungaria, agricultura este apropiată în totalitate responsabilă de cifrele relativ ridicate de ocupare flexibilă. Ținând cont de faptul că agricultorii part-time lucrează ori ca și angajați familiari (femeile) sau ca și lucrători pe cont propriu (bărbații), majoritatea conceptelor și instrumentelor teoretice standard de ocupare part-time și de sorginte occidentală s-au dovedit a fi irelevante în încercarea de a înțelege fenomenul românesc. Totuși, o trăsătură comună a muncii cu program redus în cele două țări o constituie faptul că această formă de ocupare reprezintă – parțial și în urma suprapunerii cu munca temporară – un risc ridicat de situație precară pe piața forței de muncă.

În al doilea rând interviurile semi-structurate realizate cu femei care muncesc sau au muncit în regim part-time a evidențiat termenii compromisului (al *trade-off*-ului) așa cum acestea definesc acest statut. În timp ce recunosc dezavantajele ce decurg din munca cu program redus, ele apreciază această oportunitate ca și una rară și prețioasă de a prezerva rolurile lor tradiționale și statutul secundar în materie de venit. Discursurile și cadrele interpretive ale muncii part-time nu interoghează distribuția muncii în spirit patriarhal. Pe de altă parte, așa cum evidențiază în special angajatele intelectuale cu statut înalt, definițiile și practicile legate de munca part-time reflectă un consens social referitor la modul în care opțiunea pentru program redus *poate însemna* devotament scăzut pentru muncă. Alocarea voluntară de timp scurt muncii este incompatibilă cu ideea neoliberală a angajatului loial, dedicat și disciplinat.

Cuvinte cheie: ocupare atipică, ocupare în regim part-time, ocupare feminină, ocupare în regim flexibil, România, Ungaria, piața forței de muncă

STRUCTURA TEZEI

Introducere: intrarea femeilor pe piața forței de muncă

1. Gen social și muncă

Introducere

Gen social și regimuri de gen

Teorii ale ocupării femeilor

Teorii individualiste ale ofertei forței de muncă

Inevitabilitatea patriarhiei

‘New Home Economics’: opțiunile raționale și valorice legate de muncă ale indivizilor

Teoriile structurale ale inegalităților de gen pe piața forței de muncă

Concepția marxistă a ‘femeii proletarianizate’

Concepția feministă de patriarhie

Teoria segmentării pieței muncii

Concepte și indicatoare ale diferențelor de gen pe piața muncii

Concluzii: o perspectivă integrată pe mai multe nivele ale muncii femeilor

2. Tendințele și contextul ocupării femeilor în Europa în ultima jumătate de secol

Introducere

Evoluția ocupării femeilor în Europa capitalistă în perioada postbelică

Factorii economici și sociali determinanți ai creșterii participării femeilor pe piața forței de muncă în Europa de Est în perioada postbelică

Tendințele ocupării femeilor în Europa de Vest în perioada postbelică

Inegalităților de gen pe piața forței de muncă în Europa de Est în perioada postbelică

Impactul proiectului de egalizare socialistă asupra statutului femeilor în Europa Centrală și de Est

Transformările sociale și economice cu influență asupra ocupării femeilor în două țări din Estul și Centrul Europei: România și Ungaria

Relațiile de gen pe piața forței de muncă în contextul transformărilor post-socialiste din România și Ungaria

Contextul normativ al relațiilor post-socialiste de gen: un studiu de caz

Statutul marginal al problematicii de gen în societățile post-socialiste

Concepții referitoare la rolurile de gen în rândul maghiarilor din România

Determinanții sociali ai preferințelor de roluri de gen

Tradiționalism pragmatic?

Concluzii: muncile femeilor în secolul 20

3. Răspândirea muncii în regim part-time în Europa

Introducere

Conceptul muncii part-time

Apariția și tendințele muncii part-time în Europa

Factorii determinanți ai ocupării part-time employment și explicații ale diferențelor

Factorii ce contribuie la creșterea cererii pentru muncă part-time

Factorii ce contribuie la disponibilitatea angajaților de a lucra în regim part-time

Muncă în regim part-time: un instrument al integrării sau al marginalizării?

Influența ocupării part-time asupra participării femeilor pe piața forței de muncă

Efectele la nivel individual ale ocupării part-time

Concluzii: tendințele internaționale și interpretările variate ale muncii part-time

4. Munca în regim part-time în România și Ungaria: o privire de sus

Introducere: problematici de cercetare și ipoteze

Evoluția ocupării în perioada postsocialistă în România și Ungaria

Tendințe postsocialiste

Structura pieței forței de muncă din România și Ungaria în 2011

Flexibilitatea programului de lucru în România și Ungaria

Statutul pe piața muncii al angajaților part-time

Factorii determinanți ai muncii part-time în România și Ungaria

Concluzii: către o teză a convergenței?

5. Reprezentăr sociale ale muncii part-time în România și Ungaria

Introducere: problematicile de cercetare

Methodologia studiului calitativ

Reprezentări ale muncii în regim part-time

Muncă în regim part-time în perioada incipientă a maternității

Muncă în regim part-time work ca și statut secundar

Regândirea dihotomiei voluntar vs. involuntar în analiza muncii part-time

Alocarea timpului de muncă: un indicator al devotamentului față de muncă

Concluzii

Gânduri de încheiere

Referințe bibliografice

Introducere

Muncile femeilor – accesul lor la muncă remunerată, cât și calitatea și statutul muncilor pe care le prestează – au constituit de-a lungul secolului trecut o problemă centrală pentru mai multe școli și mișcări sociale. În cadrul fiecărei paradigme științifice sau perspective ale politicilor sociale analiza situației femeilor ori încercările de a îmbunătăți statutul lor a dobândit mize diferite. Mișcările feministe, începând în special cu valul al doilea au fost primii agenți ai schimbării care au plasat problema accesului femeilor la muncă plătită în centrul programului lor (Whelehan, 1995). După eforturile depuse în vederea consolidării ideii de autonomie politică a femeilor cele două războaie mondiale, respectiv intrarea masivă a femeilor pe piața forței de muncă a reprezentat un impuls pentru mișcările sociale ale femeilor în direcția deconstrucției unor prezumții până atunci nedezbătute (taken-for-granted) referitoare la împărțirea muncilor între femei și bărbați. Mișcările feministe au început să pună sub semnul întrebării diviziunea muncilor femeilor și bărbaților de-a lungul dihotomiei privat și public.

Influențele Marxiste au fost definerii pentru teoretizarea feministă a diviziunii sexuale a muncii. Plecând de la concepția lui Engels referitoare la proletarianizarea femeilor prin închiderea exclusivă a muncilor lor în sfera privată analistele feministe au formulat ideea emancipării femeilor prin înlesnirea accesului lor la munca remunerată. Înlocuirea muncilor neplătite cu venitul formal provenind de pe urma muncilor prestate pe piața muncii a fost văzută ca și o condiție *sine qua non* a eliberării femeilor de sub dominația bărbaților (tați, soți) din sfera lor privată (Moore 2005).

Integrarea femeilor pe piața forței de muncă a fost supusă analizei de către o serie de paradigme sociologice. Premiza comună ale acestor abordări a fost aceea că munca reprezintă elementul central și de bază al identității sociale a indivizilor, care în același timp definește poziția actorilor sociali în structura socială. Cei mai mulți analiști grupează teoriile muncii și ale genului social în două categorii. Pe de o parte teoriile care se concentrează asupra ofertei forței de muncă vizează condițiile în care actorii sociali iau decizii și acționează în calitate de lucrători sau potențiali lucrători. Pe de altă parte teoriile cererii forței de muncă se focalizează asupra angajatorilor, analizând factorii determinanți la nivel structural ai relațiilor de muncă. În cadrul varietății conceptuale și teoretice ce vizează relația dintre gen social și muncă, precum și ce au ca scop explicarea inegalităților de gen pe piața forței de muncă modelul probabil cel mai cunoscut este acela al lui Gary Becker, reprezentant al cel mai de seamă al teoriei individualiste a deciziilor raționale. De cealaltă parte a modelelor teoretice structurale

pe lângă teoriile Marxiste și feministe teoria segmentării pieței forței de muncă pune la dispoziție concepte și explicații relevante ale mecanismelor prin care membrii ale unor grupuri sociale – de cele mai multe ori aparținând unor minorități – sunt orientați către poziții mai degrabă marginale pe piața forței de muncă.

În ceea ce privește problematica diviziunii sexuale a muncii, pozițiile specifice și diferite ocupate de către femei și bărbați în lumea muncii nu pot fi analizate și explicate fără a face referire la conceptul ordinii de gen (gender order). Creat în vederea legării acțiunilor individuale cu constrângerile sistemului structural ordinea de gen apare la unii autori și sub denumirea de aranjament de gen (gender arrangement) sau relații de gen (gender relations). Conceptele de mai sus își propun să surprindă relațiile complexe dintre ideologiile și discursurile de gen susținute și reproduse prin intermediul activității instituțiilor sociale și normative pe de o parte și acțiunile individuale menite să se încadeze sau dimpotrivă, să conteste contextul ideologic existent. În abordările feministe ordinea de gen este definită în termenii unor relații de putere care sunt responsabile de crearea și reproducerea inegalităților de gen (Magyari-Vincze, 2006).

Fluxul masiv al femeilor pe piața forței de muncă este considerat unul dintre procesele sociale definiții din cadrul schimbărilor intervenite în societățile secolului 20. Orientarea către lumea muncii a fost motivată în primul rând de către cererea crescută din cadrul sectoarelor industriale și de servicii, creștere generată în contextul celor două războaie mondiale. Accentuarea prezenței femeilor pe piața muncii a fost în același timp rezultatul unei serii de factori și transformări, de la schimbările demografice la cele ale sistemelor de norme și valori ce vizează rolurile de gen. Pe când aceste afirmații pot părea locuri comune, ele au fost și sunt în continuare dezbătute din cel puțin două perspective. Pe de o parte potrivit calculelor și analizelor efectuate de către specialiști în economie feministă intrarea femeilor pe piața formală a muncii nu a crescut semnificativ contribuția lor la output-ul economiei în măsura în care participarea lor de dinainte la micile întreprinderi familiale a fost semnificativă, deși nerecunoscută la nivel statistic. Această contribuție la producția familială nu a fost mai puțin valoroasă decât munca în cadrul micilor întreprinderi familiale (Hakim 1996). În al doilea rând în special în perioada de după criza petrolieră a anilor 1970 participarea femeilor în piața forței de muncă a constat în mare parte în muncă în regim part-time al cărei potențial de a schimba radical patternurile diviziunii sociale a muncii este problematic (Hakim 1993).

Contextul și condițiile intrării femeilor pe piața forței de muncă au fost foarte diferite în cele două părți ale Europei în perioada postbelică. În Europa de Vest femeile s-au concentrat

în principal în segmentul inferior al muncilor intelectuale și semicalificate, beneficiind de lărgirea sectorului terțiar al serviciilor. Apariția femeilor pe piața muncii nu a transformat în mod fundamental structura acesteia, menținând în general caracterul masculin al pozițiilor superioare și calificate (atât în domeniul muncilor fizice cât și în cel al muncilor intelectuale). Femeile și bărbații nu intrau în competiție pentru aceleași poziții, deci feminizarea unor segmente ale pieței forței de muncă a condus doar la înlocuirea a ceea ce Walby a numit ”patriarhat privat” cu sistemul ”patriarhatului public” (Walby 2001).

Până la sfârșitul secolului 20 majoritatea economiilor de piață din Vestul și Nordul Europei a ajuns să fie caracterizată printr-un nivel relativ crescut al segregării sexuale atât la nivel de ocupații, cât și la nivel de sector economic. La fel, toate celelalte indicatoare ale inegalităților de gen în domeniul muncii – diferențele de venit, ”plafonul de sticlă” (glass ceiling) au semnalizat dezavantaje accentuate de partea femeilor în competiția pentru bunuri simbolice și materiale. În opoziție cu modelul capitalist de integrare a femeilor în lumea muncii plătite în țările socialiste din Europa Centrală și de Est emanciparea femeilor ca și proiect social cuprinzător, precum și creșterea ratei de ocupare în rândul femeilor au fost planificate de stat și au fost subordonate ideologiei oficiale. Cu toate acestea nu se poate afirma că toate schimbările au urmărit ideologia de sorginte Marxistă de a dizolva diferențele dintre cele două sexe, precum și cele de natură de clasă sau de mediu (urban și rural) (Kligman 2000). Din contră, proiectul politic și social de modernizare a societății în care s-a încadrat și îmbunătățirea egalității dintre sexe a fost motivat în mod simultan atât de imperativele ideologice ale regimului, cât și de necesitățile de forță de muncă ale acceleratului proces de urbanizare și industrializare. Paradoxul emancipării socialiste s-a datorat pe de o parte obligării femeilor de a se angaja, iar pe de alta menținerii tuturor celorlalte aspecte ale diviziunii inegale a muncii între femei și bărbați. Conform analizei lui Einhorn, sistemul prin ordinea de gen creată și reprodusă a definit bărbații în termeni de producători ale bunăstării socialiste, în timp ce în ceea ce privește femeile, în cazul lor s-a menținut rolul dublu de producători și reproducători (Einhorn 1993). În consecință, în ciuda implicării totale a statului socialist în (re)formarea diviziunii sexuale a muncii, cele două tipuri de economii din Vestul și Estul Europei au ajuns să fie caracterizate prin pattern-uri similare de inegalitate la sfârșitul secolului.

În urma colapsului regimului socialist statutul femeilor atât pe piața muncii cât și în general a suferit mai multe transformări. Analiștii au propus și au dezvoltat o serie de teorii și scenarii menite să surprindă natura și direcția acestor schimbări. Dintre acestea cele mai răspândite sunt următoarele: scenariul șomajului accentuat în rândul femeilor, scenariul

resurselor re-evaluate, precum și acela al vulnerabilității accentuate a femeilor (Fodor 1997). Restructurarea economică, dezindustrializarea și reducerea necesităților forței de muncă a administrației locale și centrale au condus toate la reducerea ocupării din rândul femeilor. În plus, relevanța genului a crescut în distribuția socială a accesului la bunurile simbolice și materiale, în paralel cu o accentuată retradiționalizare a atitudinilor și valorilor în materie de roluri de gen. Toate acestea au contribuit la limitarea accesului femeilor la munci plătite, conducând în același timp nu doar la excluderea lor de pe piața forței de muncă, ci și la limitarea accesului la muncă decentă și sigură (Glass & Fodor 2001).

Declinul ocupării și creșterea în paralel a inactivității în rândul femeilor au fost însoțite de o serie de alte procese și fenomene sociale dintre care declinul fertilității (Rotariu 2006, Spéder 2003) este probabil cel mai însemnat. Aceste două schimbări majore au dat ființă și au contribuit în același timp la convergența discursurilor sociale dezvoltate în perioada post-socialistă referitoare la locul și statutul pe care femeile ar trebui să le ocupe în societate, precum și muncile pe care ar trebui să le efectueze. Aceste discursuri au emanat pe de o parte din direcția problematicii fertilității scăzute, iar pe de alta din perspectiva declinului ocupării economice, ca într-un final să culmineze în referiri permanente la ocuparea part-time ca și o soluție potențială atât la problemele fertilității, cât și la acelea legate de activitate economică. Ratele ocupării part-time în totalul ocupării în Europa Centrală și de Est sunt și s-au menținut pe durata ultimelor două decenii destul de scăzute în comparație cu valorile Vest-Europene. Motivele lipsei sau ale incidenței scăzute ale acestui tip de ocupare atipică sunt pe larg dezbătute de către specialiști, și deși nu s-a ajuns până acum la o explicație definitivă, lipsa ”tradiției” în materie de ocupare flexibilă, nivelul relativ înalt de reglementare a pieței forței de muncă și a relațiilor de muncă sunt fără nici un dubiu factori determinanți ai reticenței angajatorilor de a se sprijini pe astfel de aranjamente. În plus, așa cum adaugă și Hárs (2012) de parte ofertei pieței muncii nivelul general scăzut al veniturilor reprezintă un obstacol în calea perpetuării ocupării part-time. Cele două contexte tematice specifice în cadrul cărora tema ocupării part-time este invocată sunt ocuparea femeilor și fertilitatea (del Boca 2002). Cu toate acestea, angajatorii din Europa de Est refuză să pună la dispoziția chiar și a femeilor cu copii mici această posibilitate.

În cercetarea noastră ne-am concentrat asupra descrierii și înțelegerii status-quo-ului în ceea ce privește situația ocupării part-time în cele două țări selectate ca și studii de caz din Europa Centrală și de Est: România și Ungaria. Alegerea problematicii studiate, cât și a celor două studii de caz a fost motivată de următorii factori. În primul rând potrivit cunoștințelor noastre lipsa acestui tip de ocupare în țările vizate a generat un nivel relativ scăzut al

interesului științific vis-a-vis de munca part-time, în special în domeniul studiilor calitative. Atâta timp cât unele cercetări cantitative au vizat factorii determinanți ai răspândirii muncii part-time mai ales în Ungaria (Hárs 2012, Laky 2005), în România s-au desfășurat foarte puține – ori nici unul – studii referitoare la munci în regim atipic. Pe de altă parte investigațiile menite să dezvăluie la nivel microsocial semnificațiile atribuite acestor munci de către persoanele afectate, respectiv impactul acestora asupra carierei și vieții private ale angajaților au fost marginalizate în practica cercetării sociologice din Europa de Est (Oborni 2009).

În al doilea rând atâta timp cât în practica studiilor sociologice din Europa de Vest predomină investigațiile ce vizează anumite aspecte ale relațiilor de muncă atipică – motivațiilor angajatorilor în utilizarea acestor tipuri de ocupare, impactul muncii part-time asupra diviziunii muncii din cadrul familiei, asupra veniturilor sau a perspectivelor de carieră ale angajaților – studiul nostru și-a propus să ofere o viziune holistică a modului în care munca în regim part-time se integrează în traiectoria de viață și de muncă a femeilor în cele două țări alese.

În ultimul rând țările selectate – pe lângă familiaritatea personală cu acestea – reprezintă două traiectorii diferite ale evoluțiilor politice și economice post-socialiste din regiunea Europei de Est. Abordările economice și sociologice menite să ofere o interpretare a proceselor de schimbare ce au caracterizat țările foste socialiste plasează România și Ungaria indiferent de termenii analizei în două tipuri distincte ale tranziției postcomuniste. Printre cele mai cunoscute analize amintim categoria de ”capitalism de cocktail” (cocktail capitalism) a lui Cernat utilizat să descrie schimbările și deciziile haotice ce au caracterizat procesul de implementare a instituțiilor și practicilor capitaliste în România. Nölke și Vliegenthart (2009) plasează analiza lor a patru țări din Europa Centrală în paradigma *varieties of capitalisms*, argumentând că noile țări capitaliste emergente în regiunea de est a Europei nu pot fi incluse în nici o tipologie existentă și de aceea propun un nou model care să descrie specificitățile construirii capitalismului în țările cu tradiție socialistă. Noul model se numește *economii de piață dependente* și atribuie cheia ”succesului tranziției” sprijinirii economiei pe investițiile externe (FDI). King și Széleányi (2005) dezvoltă o altă tipologie a specificităților tranziției prinzând de la diferitele surse ale capitalului în țările post-socialiste. Pe când nivelul și evoluția GDP-ului pe cap de locuitor reflectă diferențele semnalate de analiști dintre cele două țări, indicile evoluției pieței forței de muncă – printre care ratele de ocupare și de șomaj – indică o situație mai nuanțată. Pe toată durata ultimelor două decenii nu doar ratele de ocupare, și cele ale ocupării part-time au fost mai înalte în România, decât în Ungaria.

Cercetarea noastră s-a desfășurat pe două paliere. Pe de o parte am realizat o analiză secundară a datelor statistice colectate de către EUROSTAT în cadrul proiectului Labour Force Survey în vederea descrierii caracteristicilor sociologice și economice ale incidenței ocupării part-time. Descrierea a fost complementată de identificarea acelor factori sociali care explică aplicarea acestui tip de ocupare. Analiza statistică a fost realizată pe cele două baze de date statistice anonimizate din 2011 ale LFS România și Ungaria. În al doilea rând cercetarea calitativă desfășurată în cele două țări a avut ca scop dezvăluirea setului de motivații și semnificații sociale atribuite muncii în regim part-time. În cadrul studiului au fost intervievate în total 45 de persoane: femei cu experiență în munca flexibilă, precum și angajatori, experți în resurse umane.

Teza este structurată în cinci capitole. Primul capitol stabilește cadrul general conceptual și teoretic al investigației, concentrându-se asupra relației complexe dintre conceptele de gen social și muncă. Înainte, însă, de a prezenta cele mai semnificative modele teoretice ale ofertei și cererii pieței muncii, precum și rolul acestora în explicarea inegalităților de gen din sfera muncii, concepte cheie ca și gen, ordine de gen și patriarhat sunt definite. Capitolul al doilea se concentrează asupra tendințelor generale europene de ocupare feminină în cele două părți ale Europei din secolul al 20-lea, apropiind gradual focusul analizei asupra realităților socialiste și postsocialiste din Ungaria și România. La finalul celui de-al doilea capitol am inclus un studiu de caz referitor la populația maghiară din România în ideea analizei schimbărilor din domeniul valorilor și atitudinilor sociale vis-a-vis de contextul normativ al concepțiilor referitoare la rolurile de gen. Cel de-al treilea capitol este dedicat exclusiv muncii în regim part-time, dar se limitează la prezentarea corpului deja existent de cunoștințe teoretice și empirice referitoare la apariția, aplicarea și răspândirea formelor atipice de ocupare. Definiția conceptului este urmată de o prezentare a patternurilor în special europene ale răspândirii ei din cea de-a doua jumătate a secolului 20. În același timp insistăm asupra rezultatelor studiilor ce au avut ca scop identificarea factorilor determinanți ai apariției ocupării part-time. La sfârșitul capitolului am inclus o secțiune care bazându-se mai ales pe studii calitative efectuate în Europa de Vest oferă răspunsuri la problematica impactului pe care ocuparea în regim part-time îl are asupra vieții individuale în termeni de carieră și relații intrafamiliale. În sfârșit, ultimele două capitole au ca scop prezentarea analizelor și rezultatelor cercetării proprii desfășurate în ultimii doi ani.

Capitolul 1

Concepte și teorii ale genului și muncii

Genul este unul din conceptele centrale și semnificative ale științelor sociale care în același timp funcționează ca un criteriu universal al stratificării sociale. Celor două genuri li se asociază un set de semnificații, norme, valori, dar și practici sociale care structurează șansele de acces ale indivizilor aparținând celor două genuri la bunurile simbolice și materiale. În timp ce la nivel global există diferențe semnificative între ordinele de gen specifice societăților, inegalitățile sociale între sexe pot fi considerate universale. Cele mai importante teorii ce discută caracterul universal al inegalităților de gen și cel al subordonării femeilor scot în evidență caracterul cultural al concepțiilor privind ”feminitatea” și ”masculinitatea” normativă.

Deși inegalitățile dintre femei și bărbați pot fi detectate în mai multe sfere și domenii ale vieții sociale, munca, diviziunea sexuală a muncii reprezintă un domeniu aparte, cu relevanță în determinarea statutului celor două sexe în structura socială. Accesul la resurse materiale a fost considerat ca fiind crucial în lupta pentru emancipare a femeilor, plasând *munca plătită* în centrul activităților feministe. Odată cu răspândirea la scară largă a muncii plătite și a pieței formale de muncă în perioada industrializării și a modernității s-au întărit diviziunile clare dintre munca privată a femeilor și cea publică a bărbaților. Aceste transformări au menținut chestiunea muncii plătite în centrul încercărilor feministe pe aproape tot parcursul secolului 20. Gânditorii marxiști și reprezentantele feminismului socialist au ajuns să considere munca plătită ca și principalul instrument al eliberării femeilor de sub subordonarea patriarhală și capitalistă (Whelehan, 1995:47).

În unul din studiile sale de impact Catherine Hakim a înaintat ideea înlocuirii măsurilor standard ale ocupării cu indicatoare ale atașamentului față de muncă. Prin acest lucru autoarea a propus totodată și reevaluarea presupuzițiilor conform cărora toate femeile sunt la fel de motivate și disponibile pentru muncă. În concepția lui Hakim atitudinea femeilor față de munca plătită se poate descrie prin dihotomia „devotament pentru muncă” vs. ”devotament pentru familie” (Hakim 1993: 113). Insistarea asupra motivațiilor individuale ce stau la baza deciziilor și acțiunilor legate de muncă ale femeilor și bărbaților nu înseamnă punerea între paranteze a factorilor și proceselor structurale ce influențează participarea indivizilor în piața forței de muncă. Din contră, este important să identificăm mecanismele de determinare socială și structurală ce limitează acțiunile individuale: în domeniul diviziunii sexuale ale

muncii conceptul de ordine de gen surprinde exact aceste condiții structurale în cadrul cărora indivizii acționează, contribuind la perpetuarea și/sau negocierea acestora. În același timp ordinea de gen poate fi conceptualizată și ca un set de relații de putere creat și reprodus de către instituții sociale, prin discursuri și practici care pe de o parte construiesc și mențin clasificările normative de gen, iar pe de alta, participă la reproducerea inegalităților sociale de gen (Magyari-Vincze 2006:33).

Prima parte a capitolului se concentrează asupra conceptelor de gen social, ordine de gen și patriarhat. Pe lângă acestea am inclus și două dintre teoriile explicative ale caracterului universal al dominației masculine, cele aparținând lui Ortner (1974) și Bourdieu (2000). Primul capitol este în cea mai mare parte dedicat teoriilor sociologice și economice ale muncii și ale diferențelor de gen în domeniul ocupării. Premergător descrierii teoriilor textul se focalizează asupra caracterului implicit masculin al indicatorilor economice și sociologice folosite în mod standard în descrierea diferențelor de gen în domeniul muncii.

La nivel individual teoria cea mai de seamă pe lângă modelul „inevitabilității” patriarhatului a lui Goldberg este cea a lui Becker (1981). Reprezentantul principal al paradigmei „New Home Economics” scoate în evidență caracterul rațional și/sau valoric al deciziilor indivizilor de a se antrena în anumite tipuri de munci. Cu alte cuvinte, diviziunea sexuală a muncii, atât în sfera privată, cât și în cea publică reprezintă o consecință a deciziilor raționale ale indivizilor de a-și concentra eforturile în ceea ce sunt mai eficienți. Inegalitățile apar așadar în teoria lui Becker ca și diferențe care au ca bază nu limitele impuse de structuri sociale, ci deciziile raționale ale femeilor și bărbaților de a crește eficiența gospodăriilor.

De cealaltă parte, de partea cererii forței de muncă teoriile marxiste insistă asupra modului în care familia ca și instituție patriarhală subordonează femeile intereselor bărbaților prin îngreunarea accesului lor la munca plătită. Abordările feministe sunt construite în jurul conceptului conflictualist de patriarhat care descrie și explică nu doar procesul privat de reproducție, ci și procesul publice de producție a inegalităților (Hakim, 1996:9–10).

La final, modelul teoretic al segmentării pieței forței de muncă vizează acele strategii ale angajatorilor de a asigura și îmbunătăți competitivitatea companiilor prin divizarea forței de muncă într-o categorie privilegiată (denumită segmentul intern și primar al forței de muncă) și una marginală privată de prerogative (denumită segmentul extern și secundar al forței de muncă) (Fagan și O'Reilly, 1998:7–8). Teoriile descriu mecanismele prin care nu doar femeile, ci și membrii celorlalte minorități ajung cu precădere în cea de-a doua grupă, suferind de un nivel crescut de insecuritate și vulnerabilitate.

Capitolul 2

Tendențe și contextul ocupării femeilor în Europa în ultima jumătate de secol

Pe durata secolului 20 statutul femeilor a suferit o serie de schimbări majore în urma unor procese strâns relaționate. Printre acestea intrarea lor în piața forței de muncă a reprezentat principalul factor de schimbare. În urma luptelor susținute în vederea emancipării ca și entitate politică, femeilor li s-a acordat dreptul de vot, dreptul de a deține o funcție politică. Câștigarea drepturilor economice a fost un proces mult mai complex cu însemnate diferențe regionale și naționale. Schimbările în acest domeniu au afectat și au îmbunătățit dreptul economic al femeilor: dobândirea dreptului de a deține bunuri și proprietăți private fără acordul membrilor masculini ai familiei, dreptul de a practica anumite meserii, dreptul de a urma cursuri, mai ales la nivelul superior al învățământului. Cu toate acestea dreptul la munca plătită și nerestricționarea acestuia în funcție de statutul marital al femeii a fost elementul central al îmbunătățirii situației economice.

Rolul celor două războaie mondiale ca și impulsuri pentru munca plătită a femeilor este indubitabil. Cu toate acestea nu toți reprezentanții teoriilor economiei feministe sunt de acord că istoria de succes al participării crescute a femeilor în lumea muncii plătite a decurs exact așa cum se descrie în general. Pe de o parte acest proces de expansiune a ocupării femeilor a înregistrat însemnate diferențe regionale și naționale. Pe de alta intrarea femeilor pe piața forței de muncă a fost însoțită de o serie de contradicții. Integrarea lor s-a realizat prin concentrarea lor în „enclave de statut inferior pe piața forței de muncă”, angajându-se în principal în munci de rutină, semi-calificate, în regim part-time. Munca și vizibilitatea crescută a muncii femeilor nu a schimbat așadar caracterul masculin al pieței muncii, întrucât femeile și bărbații nu au concurat pentru posturi similare (Hakim 1993). Alți autori subliniază că în primele șapte decenii ale secolului 20 contribuția femeilor la producția economică nu a crescut, ci doar vizibilitatea acestora s-a schimbat radical: înainte de angajarea lor în munci plătite și formale femeile au participat la funcționarea micilor întreprinderi familiale (Hakim 1993). Al treilea factor ce contribuie la caracterul contradictoriu al evaluării participării crescute a femeilor la munci plătite este eșecul acestora de a interoga și schimba concepțiile tradiționale referitoare la rolurile de gen. Mai multe studii arată modul în care rolurile exclusive ale femeilor în sfera domestică s-au păstrat neatinse în ciuda participării lor în lumea muncilor plătite (Webber and William 2008).

În lumea occidentală forțele determinante ale participării crescute a femeilor pe piața muncii erau centrate în jurul pieței. Pe de o parte mișcările feministe, schimbările demografice, precum și transformările de ordin normativ și valoric au contribuit la motivarea intrării lor în piața muncii, în timp ce cererea, susținută și prin organizarea fordistă a economiei, a avut și ea un rol decisiv în creșterea ocupării feminine. În țările socialiste, pe de altă parte, statul partid a fost actorul major și central al economiei planificate, deținând în același timp și controlul participării femeilor în lumea muncii plătite. Pe când deci în Occident procesul de creștere a ocupării feminine a fost indus atât din partea cererii, cât și a ofertei, în estul Europei nici cererea pieței, și nici intențiile și deciziile individuale ale femeilor nu au fost decisive pentru acest proces. Locul actorilor economici a fost preluat de către statul socialist, motivat din două direcții să încurajeze angajarea femeilor pe piața muncii. Pe de o parte a urmărit prescripțiile ideologiei „noului om socialist” care a fost considerat apogeul proiectului cuprinzător de modernizare a societății românești. Pe de alta integrarea României odată cu celelalte state socialiste din Estul Europei în Consiliul de Ajutor Economic Reciproc și procesul de industrializare ce a urmat din aceasta au condus la creșterea accentuată a cererii pentru forța de muncă feminină. Proiectul cuprinzător de inginerie socială al regimului socialist a avut ca scop – pe lângă realizarea planurilor de industrializare – schimbarea fundamentală a relațiilor sociale. Totuși, în ciuda diferențelor dintre cele două sisteme de creștere a participării femeilor pe piața forței de muncă, trăsăturile și caracteristicile acestora în termeni de indicatori ai ocupării și ai inegalităților au ajuns să fie similare în jurul colapsului socialismului.

Capitolul al doilea prezintă tendințele majore și caracteristicile muncilor femeilor în secolul 20 dintr-o perspectivă comparativă Vest-Est. Prima secțiune descrie acei factori sociali, economici, demografici și ideologici care au propulsat creșterea ocupării feminine atât de partea cererii, cât și de partea ofertei. Rezerva de forță de muncă cea mai semnificativă a fost constituită de masele de femei căsătorite inactive până în acea perioadă. Contextul mai larg economic al angajării masive a femeilor l-a constituit perioada fordistă a acumulării în primele șapte decenii ale secolului 20 în Europa și Statele Unite ale Americii. Mai târziu, locul ideologiei fordiste a fost preluat de regimul post-fordist al flexibilizării, constând printre altele în creșterea importanței serviciilor în structura economiilor naționale (Harvey, 1989:125–126). Muncitoarele nou intrate în piața forței de muncă au fost mai degrabă afectate de tranziția post-fordistă care a condus la flexibilizarea pieței muncii. Ca și răspuns la rigiditatea sistemului financiar și de alocare a resurselor de muncă din cadrul regimului fordist, cele mai multe economii au experimentat segmentarea piețelor de muncă în categoria

privilegiată și sindicalizată a (bărbaților) muncitori, respectiv în segmentul secundar al angajaților sau lucrătorilor pe cont propriu, aflați mai degrabă în periferia organizațiilor, desfășurându-si activitatea într-un regim flexibil. În opoziție cu primul segment cel de-al doilea a fost caracterizat printr-o fluctuație accentuată a angajaților proveniți cu precădere din rândul femeilor, a tinerilor și din rândul minorităților etnice. Segmentarea forței de muncă a fost o reacție la competiția economică accentuată și în același timp a reprezentat o strategie de trata fluctuațiile pieței. Prin crearea segmentului marginal caracterizat printr-un nivel scăzut de siguranță, venit și beneficii marginale angajatorii puteau asigura angajaților din primul segment poziții privilegiate (Harvey, 1998: 141–145).

În cadrul aceleiași secțiuni am prezentat câteva din elementele și caracteristicile de bază ale indicatorilor ocupării feminine din lumea occidentală. Unul din fenomenele centrale a fost dispariția graduală a dependenței ocupării femeii de statutul ei marital: gradat, căsătoria și nașterea copilului/a copiilor a încetat să funcționeze ca și o barieră în calea muncii plătite (Walby, 2001:50–55). În paralel, segregarea sexuală verticală a înlocuit segregarea orizontală (Crompton and Sanderson, 1990:24, Hakim, 1996:152–153). Numărul crescând al femeilor printre anagajați nu a redus, dimpotrivă, a accentuat segregarea ocupațională și sectorială, în principal ca rezultat al concentrării femeilor în ocupații inferioare, semi-calificată. Acest tip de segregare a fost interpretat în contextul a mai multor modele teoretice dintre care amintim următoarele trei. În primul rând femeile sunt văzute ca și o rezervă spațială de forță de muncă, în al doilea rând teoria „sex typing” și teoria femeilor ca și „forță de muncă verde” au încercat să ofere o explicație pentru segregarea ocupațională. Potrivit lui Walby nici unul dintre aceste modele nu a reușit să întrunească suficiente dovezi empirice pentru a putea fi considerate valide, printre altele din cauza faptului că toate s-au concentrat asupra capitalului ca și factor explicativ (Walby, 2001:99).

Cea de-a doua secțiune se concentrează asupra Europei de Est, descriind în primul rând politica socialistă de egalizare și modul în care genul social a fost definit și în care acesta a structurat la rândul lui transformările sociale pe parcursul deceniilor regimului comunist. Munca plătită a devenit o normă în rândul femeilor (Einhorn, 1993:113), în rândul cărora așadar nivelele de ocupare au ajuns să fie mai ridicate decât în Occident (Wolchik, 1985:189). În mod tradițional, societățile din regiune au fost caracterizate printr-un sistem rigid patriarhal de diviziune a muncii, de aceea rezerva de forță de muncă feminină a fost imensă. Până la sfârșitul regimului femeile au constituit aproape jumătate din populația activă economic la nivelul regiunii (Völgyes, 1985:222).

Ultimele două părți ale capitolului restrâng focusul analizei asupra transformărilor sociale ce au avut loc după 1989 în România și Ungaria. Textul prezintă dintr-o perspectivă comparativă procesele de restructurare economică din cele două țări, insistând asupra efectelor acestora asupra indicatorilor pieței forței de muncă și modului în care aceste transformări au remodelat ordinele de gen. În sfârșit, capitolul se încheie printr-un studiu de caz referitor la sistemul de valori și atitudinile publice referitoare la rolurile de gen. Contextul normativ al regimurilor de gen aflate în schimbare a fost surprins cu ajutorul unor date provenind dintr-o anchetă ce a vizat maghiarii din România.

Capitolul 3

Răspândirea muncii în regim part-time în Europa

Munca în regim part-time, asemenea celorlalte forme de ocupare atipică a fost abordat din mai multe perspective teoretice. Răspândirea ocupării cu program redus s-a produs concomitent cu creșterea numărului femeilor care au intrat pentru prima dată pe piața muncii în Europa în perioada postbelică. Așa cum am prezentat în prima secțiune a celui de-al doilea capitol concentrarea femeilor în ocupații cu un statut inferior și în segmentul part-time a condus la crearea segregării verticale. Participarea în segmentul secundar al angajaților „flexibili” a însemnat și o acumulare a dezavantajelor acestei forme de ocupare pe parcursul traiectoriei profesionale. În Europa Centrală și de Est ocuparea cu program redus a fost total necunoscută în timpul regimului comunist, cu toate că majoritatea caracteristicilor ocupării feminine au fost asemănătoare cu cele din Occident.

Lucrând cu un program redus decât cel standard, la fel ca și oportunitatea de a desfășura cel puțin o parte din activitate acasă sunt forme de muncă atipice care nu s-au dovedit populare în regiunea estică a continentului nici după 1990. Conform datelor statistice nici oferta, și nici cererea forței de muncă nu au identificat acele avantaje pentru care ar opta pentru aceste forme de ocupare. Caracterul dezirabil și potențial benefic la nivel de ocupare feminină sau în materie de efecte pozitive asupra fertilității au fost accentuate din când în când de către actorii politici și economici din aceste țări, totuși statele în general nu au creat condiții favorabile care să încurajeze angajatorii sau angajații să recurgă la astfel de soluții.

Conform experiențelor și practicilor din lumea occidentală în cazul în care ocuparea cu program redus are loc în urma dorinței angajatului, aceasta are menirea de a ajuta reconcilierea simultană a mai multor roluri. De aceea printre angajații part-time „voluntari”

găsim studenți, pensionari și femei care îngrijesc ori de un copil ori de un alt membru al familiei. În acest ultim caz femeile se definesc în mod primordial prin rolul lor de îngrijitor, care din varii motive – financiare, sociale etc. – preferă să desfășoare și o activitate remunerată. La începutul și la sfârșitul carierei munca în regim part-time funcționează ca și un buffer în calea trecerilor majore dinspre și înspre inactivitate.

Munca în regim part-time reprezintă soluția „ideală” în abordarea mai multor specialiști în economie nu doar pentru situațiile în care angajatul trebuie să îndeplinească simultan mai multe roluri, ci asemănător celorlalte forme de ocupare flexibilă și atipică „trebuie” să îndeplinească funcția de integrare pe piața forței de muncă a acelor care sunt „greu de integrat”. Într-adevăr, în rândul angajaților part-time găsim în lumea occidentală cu preponderență membrii grupurilor marginale: inactivi, șomeri, femei, persoane fără sau cu un nivel scăzut de calificare, imigranții și membrii minorităților etnice și naționale, tinerii, vârstnicii și persoanele cu boli sau cu handicap. Ocuparea cu program redus are menirea în discursul economic de a facilita integrarea acestor grupuri în lumea muncii, funcționând ca și un punct de acces către piața forței de muncă. I se solicită adesea statutului să intervină prin introducerea unor măsuri de încurajare a ocupării part-time, ținând în primul rând femeile cu copii mici. Însă, cu toate că încurajarea ocupării femeilor pare la prima vedere un obiectiv care se pliază pe ideologia feministă a independenței feminine, totuși, o analiză mai atentă a discursului part-time relevă un set de scopuri conservatoare. Așa cum mai multe studii au arătat, angajarea cu program redus a femeii nu conduce la regândirea diviziunii tradiționale a muncii între femei și bărbați, din contră, ea reproduce relațiile de putere și pozițiile patriarhale (Webber și Williams 2008).

Cel de-al treilea capitol vizează condițiile în care munca în regim part-time atinge obiectivele descrise mai sus, adică: integrarea în piața forței de muncă, respectiv concilierea muncii plătite cu celelalte responsabilități în paralel cu conservarea rolurilor tradiționale. Înainte însă capitolul se deschide cu definiția conceptelor legate de ocuparea part-time și prin discutarea problemelor metodologice ce legate de măsurarea și compararea incidenței muncii atipice.

Ce de-a doua secțiune este dedicată prezentării celor mai semnificative tendințe ale răspândirii ocupării part-time în Europa occidentală. Datele statistice referitoare la caracteristicile sociologice ale apariției muncii part-time în diferite segmente ale economiei oferă posibilitatea creionării profilului sociologic, demografic și profesional al angajaților part-time.

Partea următoare caută și identifică pe baza literaturii acele condiții individuale și structurale care favorizează răspândirea muncii în regim part-time. Ambele părți ale relației de muncă sunt luate în considerare, insistându-se nu doar asupra factorilor care încurajează deciziile actorilor de a se angaja cu program redus, ci și acelor structuri de oportunitate care cresc probabilitatea adoptării strategiei flexibile de partea firmelor. În final, capitolul se încheie printr-o secțiune care trece în revistă cele mai semnificative rezultate de cercetare empirică ce și-au propus să ofere un răspuns la dilema de bază: este mai degrabă munca în regim part-time un motor al incluziunii sau al excluziunii de pe piața forței de muncă?

Capitolul 4

Munca în regim part-time în România și Ungaria: o privire de deasupra

Capitolul precedent dedicat înțelegerii patternurilor de apariție și răspândire a ocupării part-time, precum și stabilirii unui cadru teoretic și conceptual adecvat pentru analiza empirică vizând România și Ungaria, este urmat de un nou capitol menit să direcționeze atenția asupra fenomenului relativ rar, dar prezent în cele două țări selectate ca și studii de caz. Obiectivul central al capitolului al patrulea este să descrie caracteristicile fundamentale ale celor două piețe de muncă, scoțând în evidență locul pe care în acestea îl ocupă munca flexibilă. Capitolul este format din două părți. Prima oferă o descriere diacronică a evoluției relațiilor de muncă din cele două țări, dintr-o perspectivă comparativă. Dat fiind faptul că în România sectorul agrar abia și-a micșorat prezența și relevanța în asigurarea ocupării, structura internă a acestuia constituie o temă importantă.

Partea centrală a analizei în cadrul capitolului prezent este dedicată identificării semnelor și caracteristicilor flexibilizării a celor două piețe de muncă. Țările din Europa Centrală și de Est sunt cunoscute pentru reticența lor de a încorpora anumite forme de ocupare non-standard, cum ar fi munca de acasă (homeworking sau teleworking), munca în regim part-time și în anumite locuri munca temporară sau pe bază de contract pe perioadă determinată (Eurofound 2007). Această reticență față de adoptarea strategiilor de flexibilizare a relațiilor de muncă este punctul central de pornire a analizei noastre. Așa cum am arătat și la începutul textului, actorii economici din Ungaria se sprijină într-o proporție destul de mare pe ocuparea temporară, în timp ce în România în special ocuparea din agricultură se realizează sub forma

muncii familiale sau pe cont propriu. Într-adevăr însă, rata ocupării în regim part-time este destul de redusă în ambele țări (deși mai ridicate în România, decât în Ungaria) în comparație cu media europeană.

Al patrulea capitol se sprijină pe date statistice provenite din programul Labour Force Survey al EUROSTAT. Atât analiza diacronică (începând cu anii 1996/1997), cât și cea sincronică este realizată utilizând microdatele anonimizate din România și Ungaria. Scopul analizei macro-sociale este dual, incluzând atât aspecte descriptive, cât și explicative. Problematika de cercetare, respectiv ipoteza sunt următoarele:

1. Descrierea evoluției temporale a celor două piețe de muncă pe marginea unei serii de indicatoare: ocupare, șomaj și statutul ocupațional al tineretului.

2. Al doilea scop îl reprezintă identificarea caracteristicilor centrale ale ocupării în regim part-time, îndreptându-ne atenția asupra condițiilor structurale și individuale care favorizează apariția acestuia. Analiza este extinsă asupra și celorlalte forme de muncă atipică: munca pe cont propriu, munca familială, munca temporară și munca la distanță.

3. În următorul pas ne-am propus să realizăm profilul social, demografic și profesional al populației care efectuează muncă cu program redus în România și Ungaria. Punctul nostru de pornire l-a constituit ipoteza conform căreia caracteristicile sociale ale forței de muncă implicate în muncă part-time sunt diferite de patternul european în ceea ce privește structura pe vârste, sex, ocupație, statut și nivel de educație.

4. În final, analizele noastre descriptive converg către un model statistic multivariat prin care am încercat să identificăm factorii ce determină apariția ocupării în regim part-time. Ipoteza noastră a fost că există o diferență majoră între caracterul muncii flexibile din Europa occidentală și cele două țări selectate și ca atare, variabilele, conceptele și cadrele teoretice utilizate pentru descrierea primeia sunt irelevante în cele două societăți postsocialiste.

Concluzia principală a analizei noastre cantitative a fost că în ciuda ratelor mai ridicate de ocupare part-time în România în comparație cu cele din Ungaria patternul de flexibilizare caracteristic celor două piețe de muncă sunt complet diferite. În România munca flexibilă apare aproape exclusiv în sectorul agrar, pe când în Ungaria utilizarea acestei forme de ocupare în comerț, turism și servicii este similară din mai multe puncte de vedere cu tendințele europene. În România muncile cu program redus pot fi considerate aproape inexistente în afara agriculturii. Bărbații, și femeile într-o proporție mai mare, cu un nivel de calificare scăzut (terminând ori doar clasele primare, ori o școală profesională), aflați la vârste active (aceia sub 24 și peste 40 de ani fiind suprareprezențați) cel mai probabil „s-au retras” în agricultură. Cu toate acestea nu este vorba de populația urbană descrisă de Petrovici și Gorton

(2005) care pe lângă statutul lor ocupațional principal (ex. un loc de muncă cu normă întreagă, pensie, studenție etc.) ar fi implicat și în agricultură în timpul liber. Din contră, aproximativ o treime a populației agrare este implicat doar parțial în această activitate, lucrând ori pe cont propriu ori în calitate de muncitor familial. Această categorie acoperă atât cei care lucrează formal, cât și pe aceia ale căror relație cu piața muncii este complet informală. Din caracterul poziției lor pe piața muncii decurge și excluziunea lor din procesele și mecanismele standard specifice pieței muncii, ei fiind expuși preponderent la negocieri și aranjamente ad-hoc și informale. Majoritatea persoanelor implicate în agricultură cu normă scăzută consideră aceste poziții involuntare, acceptându-le, printre altele, cel mai probabil din cauza inexistenței altor posibilități de angajare, full-time sau part-time.

În Ungaria, pe de altă parte, deși este imposibil să descriem tendințele viitoare de evoluție a ocupării în regim part-time, am identificat elemente și semne de flexibilizare a pieței muncii. Firmele mici (având sub 10 angajați) sunt acelea care se sprijină cu preponderență pe acest tip de ocupare atipică, cel mai probabil în vederea creșterii competitivității lor. Totodată, profilul social și profesional al angajaților cu normă redusă converg cu cele ale angajaților part-time din Europa: majoritatea sunt femei peste 50 de ani și dispun de un nivel scăzut de educație. În ceea ce privește structura sectorială a ocupării flexibile, diferențele sunt majore față de România, întrucât în economia ungară sectorul de servicii este acela care profită de avantajele acestui tip de ocupare. Totuși, o trăsătură comună a celor două cazuri o reprezintă caracterul vulnerabil și tranzitoriu al acestui tip de relație de muncă: majoritatea lucrătorilor cu program redus este muncitor/angajat temporar.

Capitolul 5

Reprezentări sociale ale muncii în regim part-time în România și Ungaria

Potrivit datelor statistice analizate și prezentate în capitolul precedent nici în România și nici în Ungaria rata acelor care au afirmat că ar prefera un loc de muncă cu normă întreagă nu atinge rata respondenților care s-au considerat lucrători part-time involuntari. Aceștia reprezintă doar aproximativ 60 la sută în ambele țări. Diferența dintre variatele aspecte ale caracterului involuntar al muncii part-time a reprezentat doar unul din motivele pentru care am considerat o cercetare calitativă bazată pe interviuri semi-structurate importantă. Cu toate că în general anchetele sociologice includ și întrebări referitoare la motivul din spatele

anumotor decizii, sensurile și semnificațiile atribuite anumitor practici sociale – cum ar fi munca cu program redus – nu pot fi dezvăluite cu instrumente statistice.

Pe parcursul anilor 2012 și 2013 am realizat în total 45 de interviuri cu femei din România și Ungaria care au lucrat sau lucrează și în prezent în regim part-time, respectiv am adunat date și de la experți în resurse umane și angajatori pentru a putea înțelege contextul în care sensurile acestor munci sunt construite și negociate. Prezentarea și analiza acestor interviuri reprezintă obiectivul principal al ultimului capitol. Acesta se concentrează asupra condițiilor și efectelor muncilor flexibile în cele două țări, așa cum acestea apar în experiențele narate ale femeilor. Am limitat studiul sociologic la înțelegerea experiențelor femeilor, întrucât ele reprezintă grupul țintă cel mai adesea menționat în discursurile despre ocuparea part-time. Atât la nivelul Uniunii Europene, cât și la nivelul economiilor naționale avantajul cel mai adesea invocat al muncii flexibile este îmbunătățirea poziției pe piața muncii a femeilor, în special în perioada incipientă a maternității (del Boca 2002). El este menit să ajute la divizarea mai echilibrată a eforturilor femeilor între munca plătită și datoriile gospodărești și de îngrijire. În plus, unele analize demografice fac referire la aceste soluții de muncă inspirându-se din ratele de fertilitate mai ridicate în țările în care și nivelul ocupării feminine este mai înalt (Franța, Olanda, unele țări scandinave etc.) (Frey, 2009:33, Blaskó, 2006:91–92).

Totodată aceste abordări nu aduc atingere diviziunii patriarhale a muncii între femei și bărbați. De asemenea în discursurile despre beneficiile muncii part-time rareori se menționează de dezavantajele asociate cu acest statut. Toate acestea se datorează în opinia noastră în primul rând nivelului scăzut al veniturilor în aceste țări, astfel că așa cum a afirmat și Smith et al. (1998) această opțiune este deschisă doar acelor care beneficiază de suport financiar din alte surse: venitul unui alt membru al familiei, transfer social, pensie etc. În al doilea rând categoriile sociale vizate de către autorii acestor discursuri sunt clasele mijlocii în rândul cărora femeile educate, respectiv soții lor pot acoperi pe o perioadă determinată partea lipsă a veniturilor. Toate aceste aspecte au fost cruciale și definitorii în alegerea noastră de a intervieva doar femei despre experiențele lor legate de munca în regim part-time.

Capitolul este structurat în trei secțiuni. Prima parte relatează tipurile de reprezentări sociale care reies din narațiunile femeilor interviuate. Percepțiile sociale referitoare la munca în regim part-time se structurează în jurul ideii de tranziție. Aproape fiecare text subliniază caracterul tranzitoriu al muncii cu program redus, atât în cazul lucrătorilor part-time voluntari, cât și în cazul acelor care au recurs la această soluție din lipsa altor posibilități de angajare. De asemenea, un alt rezultat al analizei interviurilor este acela că de regulă femeile

interviewate fac referire la evaluările lor potrivit cărora munca cu normă redusă este incompatibilă cu norma larg acceptată a muncii. Munca „acceptabilă” este aceea standard, de 8 ore pe zi, în comparație cu care orice aranjament flexibil și redus se consideră „deviant”. De regulă, modul și măsura în care respondenții au interpretat ca semnificativă „devierea de la normă” a depins și de locul care îi revenea ideea de muncă în concepțiile despre persoana proprie. Aceia care au perceput munca cu program redus ca fiind doar complementară față de statutul lor primordial (de pensionară, studentă etc.), insistau mai puțin asupra caracterului contradictoriu al muncii cu normă scăzută. De asemenea, nemulțumirile în general apăreau și erau mai accentuate în rândul femeilor ale căror venit obținut din munca cu program redus a reprezentat principala sursă financiară în familie. De cele mai multe ori, însă, în special în rândul femeilor care au ales conștient această formă de ocupare munca part-time reprezintă un instrument de conservare al statutului lor secundar în asigurarea veniturilor familiei. Prima secțiune prezintă detaliat două idealtipuri de lucrător part-time. Pe de o parte în cazul femeilor aflate în fazele incipiente ale maternității munca le conferă un statut important, în măsura în care – mai ales printre femeile înalt calificate – munca pe lângă datoriile casnice satisface și alte nevoi, decât cele financiare (sociale etc.). Cel de-al doilea tip de reprezentare îl constituie acei actori și acele narațiuni în care munca part-time devine secundar față de statutul de studentă sau pensionară.

Cea de-a doua secțiune este de fapt o critică a abordărilor statistice simplificatoare. Analizând modul în care munca part-time structurează carierele femeilor interviewate, precum și condițiile în care ele se angajează să desfășoare astfel de activități am indentificat acei factori care limitează aria de decizie, dar rareori sunt concepute ca atare în analizele statistice. În final, cea de-a treia secție descrie mecanismele prin care utilizarea timpului și definițiile timpului de lucru devin mesaje implicite ale devotamentului angajaților față de obiectivele organizației. Concepțiile sociale și practicile legate de alocarea timpului în rândul angajaților part-time sunt înrădăcinate într-un set mai larg de înțelesuri și semnificații care acționează ca și un indicator al motivației angajaților. Alocarea unui volum de timp redus muncii este incompatibilă cu idealurile neoliberale de angajat supus, motivat și disponibil.