



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ŞI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POSDRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

# **FEMEI ROME PE PIAȚA MUNCII: INTERESE, REPREZENTARE ȘI PARTICIPARE SINDICALĂ**

---

*Autoare:*

**Cristina Mocanu** (coordonatoare volum)

**Ana Maria Zamfir**

**Carmen Gheorghe**

*Cu contribuții din partea:*

Ana Ivasiuc

Delia Stan

Cosmin Șerban

**Institutul Național de Cercetare Științifică  
în domeniul Muncii și Protecției Sociale**

și

**Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”**

---

Iunie 2011

*Dorim să mulțumim acelora care au participat la realizarea studiului și și-au adus contribuția într-un mod care credem noi, ne-au concretizat ulterioroarele activități: Gelu Duminiță, Florentina Enache, Maria Moța, Iulia Gherman, Felicia Bordea, Minodora Stoica, Gabriela Popescu, Florentina Ibinceanu, Vasile Sandu, Cristiana Matei, Andreea Bragă, Roxana Călin, Vlad Angelica, Simona Preda, Andrei Constantin, Lidia Tudose, Daniela Banari, Petrisor Cristescu, Eliza Lungu, Anghel Năstase, Elena Motaș, Florin Rumănescu.*

*Datorăm recunoștiință președinților Comisiilor Județene pentru Egalitatea de Șanse pentru sprijinul oferit la diseminarea și colectarea chestionarelor ce au stat la baza studiului nostru. De asemenea, mulțumim pentru sprijinul acordat de către liderii și membrii de sindicat din CNSLR-FRĂȚIA care ne-au ajutat în colectarea de date.*

*Și nu în ultimul rând dorim să adresăm mulțumirile noastre speciale tuturor acelora care cu bunăvoieță ne-au completat chestionarele ajutând la conturarea acestui studiu. Sperăm să răspundem în cele ce urmează intereselor lor pe piața muncii.*

## Cuprins

Context .....	5
Prezentarea proiectului .....	7
<b>CAPITOLUL 1.</b>	
Participarea femeilor rome pe piața muncii .....	11
1.1. Ocuparea la intersecția dintre gen și etnie .....	11
1.2. Probleme sau interese pe piața muncii? .....	18
1.3. Mesajul proiectului sau despre resorturile ce stau la baza invizibilității femeilor rome .....	19
1.4. Reprezentarea intereselor femeilor rome pe agenda sindicatelor .....	21
<b>CAPITOLUL 2.</b>	
Repere teoretice și metodologice .....	25
2.1. Context .....	25
2. 2. Metodologia de investigare a nevoilor și intereselor grupurilor vulnerabile, precum și de reprezentare a acestora prin mecanisme specifice dialogului social .....	27
<b>CAPITOLUL 3.</b>	
Interese ale salariaților la locul de muncă și modalitățile de acțiune pentru soluționarea acestora. Studiu de caz: Salariații și salariatele rome .....	32
3.1. Probleme la locul de muncă: Experiențele romilor, femeilor rome și nu numai... .....	32
3.2. Cum acționează salariații pentru rezolvarea problemelor cu care se confruntă la locul de muncă .....	54
3.3. Rolul sindicatelor în rezolvarea problemelor cu care se confruntă salariații la locul de muncă .....	65
3.4. Modelul de femeie romă lideră de sindicat .....	74
<b>CAPITOLUL 4.</b>	
Interesele și problemele grupurilor vulnerabile pe piața muncii percepute din perspectiva structurilor sindicale .....	76
4.1. Caracteristicile liderilor de sindicat investigați .....	76

4.2. Agenda de negociere sindicală .....	81
4.3. Mecanisme de atragere și reprezentare a membrilor de sindicat .....	92
4.4. Participarea etnicilor romi la structurile sindicale .....	100

## **CAPITOLUL 5.**

Concluzii și recomandări .....	105
--------------------------------	-----

Definiții operaționale .....	110
------------------------------	-----

Bibliografie selectivă .....	113
------------------------------	-----

Chestionare .....	116
-------------------	-----

# Context

---

CARMEN GHEORGHE

Prin studiul de față ne-am propus să analizăm o tematică mai puțin studiată și anume, femeile rome și munca. La baza împuternicirii acestora – aşa cum o arată și titlul proiectului în cadrul căruia acest studiu a fost elaborat, stă nevoia de creștere a vizibilității în spațiul public și de reprezentare a intereselor lor atunci când este vorba despre muncă. Dar până a ajunge să vorbim cu adevărat despre reprezentare, este nevoie de o cunoaștere a problematicii lor (în sens de interes), a resorturilor ce stau la baza invizibilității lor precum și a mecanismelor ce pot fi folosite pentru a le promova interesele pe piața muncii.

În centrul acestor subiecte pe care le vom dezvolta pe rând în studiul nostru, stau structurile sindicale, al căror rol este de a reprezenta interesele salariaților – membri de sindicat. Pentru a vedea în ce măsură acestea pot reprezenta interesele salariatelor rome, ale persoanelor aparținând grupurilor pe care generic le numim ”vulnerabile pe piața muncii”, trebuie să înțelegem cum funcționează, cum răspund intereseilor membrilor de sindicat și care este agenda acestora de negocieri.

Însuși titlul studiului relevă ceea ce am afirmat din primii ani în care am început să dezvoltăm această tematică, și anume că reprezentarea intereselor pornește de la un principiu care militează pentru cunoaștere, afirmare, promovare și reprezentare a femeilor în structurile unde se iau decizii. Pentru aceasta este însă nevoie de o agendă bine construită și de niște mecanisme despre care vom vorbi pe parcursul acestui studiu.

Și în acest context, problematica femeilor rome pe piața muncii a fost subsumată problemelor pe care le au grupurile vulnerabile pe piața muncii. De aceea nu putem ignora actuala criză economică prin care România trece și care face ca aria grupurilor vulnerabile pe piața muncii să se lărgească, făcând loc și altor categorii de salariați care până acum nu erau în această poziție. Iar problemele femeilor rome sunt de multe ori problemele salariaților și salariatelor cu venituri reduse, ale celor cu nivel scăzut de educație, și, nu în ultimul rând ale salariaților și salariatelor cu contracte de muncă pe durată determinată sau cu timp parțial de muncă.

În prima parte a acestui studiu vom vedea pe rând care sunt problemele legate de drepturile salariale, condițiile și siguranța locului de muncă dar și egalitatea de șanse sau discriminarea/tratamentul diferențiat la locul de muncă. Vom analiza împreună modul în care aceștia aleg să acționeze sau nu, cu cine se sfătuiesc și mai mult decât atât, câtă încredere au în sindicate, de ce sunt sau nu membri de sindicat și ce calități trebuie să aibă o femeie romă pentru a ajunge lideră de sindicat, din perspectiva respondenților.

În a doua parte a acestui studiu vom vedea perspectiva liderilor de sindicat, ce calități trebuie să aibă, care este agenda de negocieri, cum își atrag membri de sindicat și care sunt activitățile pe care le întreprind pentru acest lucru. Totodată vom vedea care sunt problemele pe care le întâmpină în activitatea sindicală, participarea romilor la structurile sindicale și profilul unei lidere de sindicat romă.

Acest studiu are menirea de a ne arăta dacă și unde se întâlnesc interesele comune ale salariatelor și salariaților de etnie romă cu cele ale altor categorii de salariați, tocmai pentru a vedea cum se pot reflecta acestea pe agenda sindicală.

# Prezentarea proiectului

---

COSMIN ȘERBAN

Inițiativa Agenției de Dezvoltare Comunitară „Împreună” a debutat încă din 2008 odată cu elaborarea studiului calitativ „Sindicalele la intersecția dintre gen și etnie”, din care reies o serie de probleme ale femeilor rome salariate și posibile mecanisme de promovare a intereselor acestora, care din perspectiva acestei cercetări nu sunt îndeajuns fructificate. Pornind de la aceste informații, am continuat seria inițiativelor anuale, iar în 2010 împreună cu partenerii noștri<sup>1</sup> am semnat Pactul Social prin care erau recunoscute și asumate anumite probleme ale femeilor rome, probleme ce necesită rezolvare într-un orizont de timp scurt și mediu.

În prezent, alături de partenerii noștri - Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – Frăția, Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale – ne-am asumat implementarea proiectului „Împuternicirea femeilor rome pe piața muncii”. Acest lucru reprezintă pentru noi încă un pas făcut pentru a ne atinge obiectivul vizat, acela de a promova egalitatea de șanse pe piața muncii.

În România implementarea politicilor din domeniul egalității de șanse este întru „continuu început”. Mai mult decât atât, aceste politici sunt de regulă promovate și implementate de autoritățile administrației publice, și mai puțin de către partenerii sociali (sindicalele și patronatele). Egalitatea de șanse este tratată în continuare ca o problemă marginală, ignorându-se efectele negative asupra dezvoltării socio-economice a femeilor și bărbaților. Riscul agravării poziției periferice și invizibile pe piața muncii crește dramatic atunci când vorbim despre populația romă, fiind coroborată cu lipsa calificărilor, cu riscul crescut de marginalizare socială din cauza statutului scăzut al muncilor prestate, precum și cu apartenența la grupul etnic. Mai mult decât atât, intersecțarea genului și etniei pe piața muncii (INCSMPS&AnA, 2007) plasează femeile rome într-o poziție vulnerabilă, caracterizată atât de un acces precar la piața muncii, de un acces scăzut la formare profesională, precum și de o incidență ridicată a riscului discriminării și tratamentului diferențiat pe criterii etnice și de sex.

Unul dintre cele mai importante instrumente de promovare și implementare a egalității de șanse pe piața muncii îl reprezintă structurile sindicale. Acestea au rolul de a reprezenta și promova drepturile angajaților în relația cu angajatorii, fie că sunt

---

1 În cadrul proiectului “Împuternicirea femeilor rome în structurile sindicale”, finanțat de Ambasada Regatului Unit la București și de Ambasada Statelor Unite la București a fost semnat Pactul Social inițiat de Agenția Împreună și asumat de Blocul Național Sindical, Confederația Națională a Sindicatelor Libere din Romania și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

publici sau privați, precum și de a crește gradul de incluziune socială a lucrătorilor pe piața muncii prin inițierea dialogului social cu actorii implicați.

Proiectul de față își propune împuternicirea femeilor rome în scopul îmbunătățirii poziției acestora pe piața muncii, printr-o abordare complexă. Urmărește atât consolidarea unui mecanism de cooperare sindicale – ONG-uri – instituții publice relevante în promovarea pe piața muncii a intereselor femeilor rome (unul dintre cele mai vulnerabile grupuri), creșterea expertizei organizațiilor sindicale cu privire la problemele specifice ale femeilor rome, cât și construirea unui parteneriat viabil între aceste structuri și realizarea unui transfer de informații de la acestea către grupurile vulnerabile pe piața muncii (n.a. femeile rome în cazul de față).

Astfel, obiectivele operaționale ale proiectului sunt:

- elaborarea unui studiu care să evidențieze nevoile femeilor rome pe piața muncii, precum și soluții posibile ale acestora,
- instruirea unui număr de 80 de reprezentanți din structuri sindicale, societatea civilă și instituții publice relevante în domeniul managementului participativ și mobilizator,
- constituirea unei rețele interprofesionale care să acționeze pentru promovarea egalității de șanse pentru femei rome pe piața muncii, precum și
- realizarea unei campanii de conștientizare a societății cu privire la problemele întâmpinate de femeile rome pe piața muncii.

Aceste obiective operaționale au tocmai menirea de a determina creșterea gradului de implicare a partenerilor sociali în problematica grupurilor vulnerabile, precum și de preluare și multiplicare a unui mecanism creat pentru a crește gradul de cunoaștere și răspuns / soluționare a problemelor femeilor rome salariate.

Dezvoltând parteneriatul, comunicarea și cooperarea între acești actori se crează practic un mecanism care să promoveze egalitatea de șanse pe piața muncii, mecanism ce se concretizează prin rețeaua interprofesională și strategia pentru grupurile vulnerabile. Această rețea va acționa ca un nod de legătură între partenerii sociali, asigurând în felul acesta canalul de comunicare și fluxul informațional cu, către și pentru femeile rome.

Acțiunile din cadrul proiectului vor viza pe de o parte cunoașterea mecanismelor de promovare a egalității de șanse, dezvoltarea și consolidarea parteneriatului între actorii mai sus numiți, precum și dezvoltarea unor instrumente de implementare a egalității de șanse (precum un ghid de bune practici pentru promovarea intereselor femeilor rome pe piața muncii).

De asemenea, prin evenimentele multiplicatoare se va urmări pe de o parte elaborarea de materiale informative adecvate specificului diferitelor grupuri și sub-grupuri țintă, cât și creșterea gradului de informare a salariaților cu privire la mecanismul sindical, la rolul și responsabilitățile acestuia. Materialele vor fi elaborate prin cumularea expertizei liderilor sindicali în aspecte ale cadrului legal (cu precădere codul muncii) cu expertiza ONG-urilor în a elabora mesaje de impact la nivelul celor mai vulnerabile

sau excluse grupuri sociale. În paralel, promovat la nivel național, clipul publicitar de tip marketing social va contribui la atenuarea stereotipurilor negative asociate de regula romilor și femeilor rome, evidențiind contribuția acestora la viața economică și problemele cu care se confruntă.

Ne propunem practic să creăm un model de integrare a intersecției dintre gen și etnie în structurile sindicale, ca răspuns la nevoia de reprezentare a intereselor angajatelor rome pe piața muncii pentru creșterea accesului acestora fie pe piața muncii, fie la locuri de muncă de calitate.

Studiul „**Femei rome pe piața muncii: interese, reprezentare și participare sindicală**”, elaborat în cadrul proiectului „**Împuternicirea femeilor rome pe piața muncii**” – ID 52040, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, are ca scop identificarea și evidențierea nevoilor femeilor rome pe piața muncii, alături de cele ale altor grupuri vulnerabile. De asemenea, din perspectiva experienței solicitantului și a partenerilor implicați în proiect, studiul dorește să ofere și posibile mecanisme de adresare problemelor identificate.

Partenerul principal al acestui proiect – **Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”** este o organizație de drept privat, înființată în 1999, cu caracter ne-patriomial, apolitic, ne-guvernamental, de tip fundație. Obiectivele Agenției „Împreună” au vizat de-a lungul timpului atât dezvoltarea comunităților locale de romi precum și dezvoltarea relațiilor de cooperare și parteneriat cu instituții publice centrale și locale. Astfel, proiectele derulate în domenii precum dezvoltarea comunitară locală, dezvoltarea capacității instituționale a ONG-urilor, facilitarea parteneriatelor locale, formarea de rețele de tineret, cercetările întreprinse pentru a analiza situația romilor pe piața muncii, dar și programele pentru femei rome, toate acestea au evidențiat preocuparea fundației noastre pentru incluziunea socială a grupurilor vulnerabile sub mai multe aspecte.

*Pentru a asigura buna implementare, în cadrul proiectului „**Împuternicirea femeilor rome pe piața muncii**” și pentru a dovedi faptul că un parteneriat viabil format din sindicate, ONG-uri și instituții publice se poate realiza, s-au cooptat ca parteneri:*

**1. Confederatia Națională a Sindicatelor Libere din România – CNSLR FRĂȚIA**, cea mai mare organizație sindicală națională, independentă față de partidele politice, de organele de stat și de patronat, constituită exclusiv prin voința membrilor săi. CNSLR Frăția cuprinde cca. 800.000 de membri, reprezintă și promovează interesele profesionale, sociale, economice și culturale, apără toate drepturile fundamentale ale membrilor săi. Promovează relații de colaborare și solidaritate internă și internațională cu toate organizațiile sindicale devote asociațiilor democratice, dreptății, libertății

și păcii. Este constituită din 38 de federații profesionale din toate domeniile de activitate.

- 2. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale**, prin intermediul Direcției Generale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, instituție guvernamentală cu atribuții în promovarea principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, precum și integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale.
- 3. Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale** are ca obiect principal de activitate realizarea de studii și cercetări cu caracter teoretic-aplicativ în managementul resurselor umane, dezvoltarea socială și protecția socială din România". Institutul are o vastă experiență în realizarea de studii, cercetări și analize în domenii precum: ocupare, relații de muncă, condiții de muncă, politici salariale, pensii și alte scheme de securitate socială, dezvoltare umană și studii de gen.

## CAPITOLUL 1.

# Participarea femeilor rome pe piața muncii

CARMEN GHEORGHE

### 1.1. OCUPAREA LA INTERSECTIA DINTRE GEN ȘI ETNIE

Prezența femeilor rome pe piața muncii reprezintă o tematică relativ nouă pe care o vom analiza în acest prim capitol, pentru a argumenta necesitatea acestui studiu. Pentru a putea promova interesele acestora trebuie ca mai întâi să existe informații cu privire la poziția și problemele pe care acestea, alături de alte grupuri generic numite vulnerabile, le au pe piața muncii.

Alegerea acestei tematice nu a fost deloc ușoară, mai ales că în sfera pieței muncii, ca persoane ocupate, salariate și contributoare la schemele de protecție socială, femeile rome sunt practic invizibile.

Cu toate acestea, domeniul muncii și al ocupării este un subiect deosebit de important, care practic vorbește de la sine, problemele pe care femeile rome le pot experimenta din această poziție explicând poziția pe piața muncii, descurajarea la intrarea pe piața muncii sau la investiția precară în formare inițială și continuă etc., sansele de a ieși din cercul vicios al sărăciei, descurajării și dezavantajării.

Date recente<sup>2</sup> cu privire la activitățile femeilor rome ne arată că acestea prestează munci ce le generează venituri regulate doar în proporție de 15,5% comparativ cu femeile ne-rome care se regăsesc în această categorie în procent de 42,6%.

Aceste date și informații statistice arată faptul că activitățile prestate de acestea se situează adesea în segmentul secundar al pieței muncii, segment în care protecția socială a lucrătorilor este fie deosebit de precară. Datele arată de asemenea că este mai probabil ca femeile rome să rămână în ocupații sezoniere (ca ziliere), temporare sau chiar la „negru”. De ce accesul acestora la segmentul superior al pieței muncii rămâne limitat, este un subiect amplu dezbatut în literatura de specialitate, economică, sociologică, în discursurile activiștilor, politicienilor etc. Fără doar și poate, dintre motive putem enumera: nivelul scăzut al educației, și implicit al calificărilor obținute (atunci când aceste calificări sunt obținute), mediul de rezidență (în sensul în care o bună parte dintre romi trăiesc în mediul rural, unde oportunitățile de ocupare sunt destul de limitate), dar și dubla zi de muncă dată de activitățile casnice, în gospodărie. Spre exemplu, timpul acordat muncilor casnice de către femeile rome este de aproape 3 ore<sup>3</sup> / zi

2 A se vedea studiul „Vino mai aproape. Incluziunea și excluziunea romilor”, Cosima Rughiniș și Gabor Fleck, 2008.

3 „Atitudini față de muncă”, Fundația Soros România, 2008, p.170, [www.soros.ro](http://www.soros.ro).

comparativ cu femeile ne-rome care le alocă în medie 1 oră / zi. Femeile rome cu loc de muncă plătit petrec în medie 8 ore<sup>4</sup> / zi la respectivul loc de muncă. Un procent îngrijorător de 34,6% îl putem găsi în rândul femeilor rome care declară că lucrează în gospodărie<sup>5</sup>, acestea fiind cel mai probabil din mediul rural, iar ponderea ridicată a acestora este o măsură a rolului deosebit de important pe care îl are încă autoconsumul în gospodăriile de romi.

O altă sursă de date privind poziția femeilor rome pe piața muncii este studiul RPP<sup>6</sup>, care evidențiază faptul că de cele mai multe ori femeile rome se auto-declară fie casnice, fie realizând munci fără forme legale, munci ocazionale sau ziliere (în agricultură, în gospodăriile vecinilor, ca femei la curățenie etc.).

Cu toate acestea, **participarea femeilor rome pe piața muncii nu reprezintă un aspect deloc de neglijat**. Ca și femeile majoritare, și acestea lucrează cu preponderență în domeniul de activitate percepute ca fiind tradițional dedicate femeilor – îngrijire, confecții, curățenie, sănătate, educație etc., iar aceste locuri de muncă sunt mai prost plătite și mai puțin sigure. Ca și femeile ne-rome, este mai posibil să le regăsim în sectorul public, bugetar, decât în cel privat. Însă de multe ori aceleași munci prestate de către femeile rome sunt mai prost plătite decât ale celorlalți salariați, fie femei, fie bărbați.

Rata de activitate a femeilor rome (13,6%) reprezintă cca. 1/3 din rata de activitate a femeilor românce (35,2%) și un pic mai puțin de 1/2 din rata de activitate a etnicilor romi (32,0%)<sup>7</sup>. Segmentarea pieței muncii pe criteriu etnic este însă mult mai adâncă decât segmentarea pe criteriu sex / gen.

Conform calculelor realizate pe baza datelor de la recensământul din 2002<sup>8</sup>, rata de activitate a etnicilor romi (22,9%) era la jumătatea ratei de ocupare a românilor (41,6%). Această diferență puternică este explicată fie de diferențele existente între cele două grupuri în ceea ce privește nivelul de educație, accesul la rețele sociale etc., dar și de discriminarea / tratamentul diferențiat al etnicilor romi pe piața muncii, atât la accesul pe piața muncii, cât și apoi efectiv la locul de muncă.

Tot din datele de Recensământ aflăm și sectoarele în care activează romii: agricultura se poate constitui în domeniul „tradițional” de activitate, atât al bărbaților, cât și al femeilor rome; construcțiile sunt un domeniu de activitate în care putem regăsi cca. 10% din bărbații romi; dar și micul comerț, sectorul de afaceri de familie etc.

4 “Atitudini față de muncă”, Fundația Soros România, 2008, p.171, [www.soros.ro](http://www.soros.ro) (comparativ cu bărbații romi sau femeile ne-rome).

5 Idem 2.

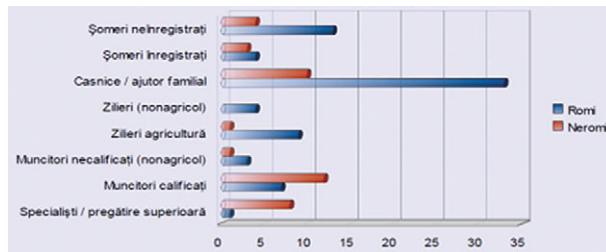
6 “Broadening the agenda, the Status of Romani Women in Romania”, Roma Participation Program, OSI Budapest, 2006, p.56.

7 Potrivit datelor de la Recensământul din 2002, calculele autoarelor. Vezi și Ana Maria Zamfir, Cristina Mocanu, Human Capital and Labour Force Participation in Romania – a case study of Romanian Roma, 2008, [www.icsw.org/doc/presentation%20Ana%20Zamfir.ppt](http://www.icsw.org/doc/presentation%20Ana%20Zamfir.ppt).

8 Unicele date oficiale dezagregate pe etnie.

Comparând cu date din 2010<sup>9</sup> putem spune că în continuare rămân caracteristice romilor domeniile de activitate mai sus menționate, cu precizarea că accesul romilor pe piața muncii din poziția de salariat/ă a crescut cu precădere datorită sectorului public (prin înființarea unor ocupări precum mediator sanitar, școlar, ocupării de ordine publică etc.).<sup>10</sup>

**Grafic 1. Statutul ocupațional principal, pe etnie /(%)**



Sursa: Barometrul de Incluziune Socială, 2010

În a doua parte a acestui studiu vom vedea în ce măsură apariția noilor ocupării în care romii lucrează sunt sau nu domenii caracterizate de siguranță locului de muncă, nivel educațional etc. Domeniile "tradiționale" amintite mai sus sunt de regulă caracterizate de faptul că nu necesită calificare, că sunt munci temporare (ex. agricultura sau construcții) și că în aceste domenii, din cauza specificului sectorial, fie nu se încheie contracte de muncă, fie, dacă se încheie, se fac pe perioade determinante.

În cadrul populației de romi, este mai probabil ca femeile să aibă educație incompletă (primară neterminată, gimnaziu incomplet) comparativ cu bărbații romi, care au mai probabil educație completă (primară terminată, gimnaziu complet)<sup>11</sup>.

Pornind de la aceste date, precum și de la analiza tipurilor de activități la care participă, activarea în economia nedeclarată, veniturile realizate, situația familială etc. femeile rome pe piața muncii înregistrează un risc crescut de vulnerabilitate<sup>12</sup>. Accesul scăzut pe piața muncii și tratamentul diferențiat la locul de muncă (promovare, venituri și formare profesională) cresc riscurile de dezavantajare și descurajare<sup>13</sup>. Chiar și atunci când acced pe piața muncii, femeile rome au o probabilitate ridicată de a avea de fapt segmentul secundar, inferior al acesteia. Segmentul secundar al pieței muncii se caracterizează prin protecție socială mai scăzută, venituri scăzute, acces limitat la job-uri bine plătite sau stabile etc.<sup>14</sup>, și mai mult decât atât, printr-o probabilitate redusă

9 Barometrul de Incluziune Socială, 2010, [www.observatorul-social.ro](http://www.observatorul-social.ro).

10 Idem 9.

11 A se vedea "Attitudini față de muncă", Fundația Soros România, 2008, [www.soros.ro](http://www.soros.ro).

12 "Discriminarea Multiplă în România", INCSMPS și AnA, 2007, Ed. MediaPrint.

13 Idem 12.

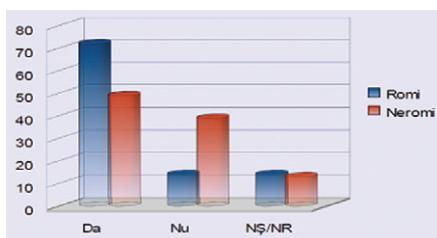
14 În timp ce segmentul de piață principal este caracterizat de stabilitate în muncă, cu venituri ridicate și protecție socială crescută.

de a genera „avansarea” către segmentul principal. Practic, odată accesat, segmentul secundar al pieței muncii acționează ca o „capcană”, iar ieșirea din acest segment se face de cele mai multe ori prin trecerea în șomaj sau chiar inactivitate, și mult mai rar prin „promovarea” către primul segment. Astfel, avem de a face de fapt cu un cerc vicios, pe de o parte persoanele dezavantajate sau din comunități marginalizate acced de regulă pe piața muncii prin acest segment, dar odată accesat acesta contribuie la accentuarea stării de vulnerabilitate în care se află. Mai mult decât atât, și de importanță aparte pentru această analiză, segmentul secundar al pieței muncii e caracterizat de o prezență redusă a sindicatelor. Motivele pentru care se întâmplă acest lucru sunt cât se poate de diverse: pe de o parte segmentul secundar este uneori necunoscut, cuprinzând chiar și activități nedeclarate, pe de altă parte chiar și atunci când încearcă sunt practic „izgonite” etc.

Problemele femeilor rome nu se termină odată cu accesarea unui loc de muncă, ci devin o nouă sursă de marginalizare și dezavantajare, de tratament diferențiat din partea colegilor de muncă, a șefilor, beneficiarilor, clienților etc.

**Grafic 2. Distribuția răspunsurilor la întrebarea**

**”Ati fi de acord să prestați o muncă pe piața neagră, în orice condiții?”, pe etnie (%)**



*Sursa: Barometrul de Incluziune Socială, 2010*

Pentru a înțelege mai bine cum se manifestă dezavantajele multiple pe care femeile rome le experimentează pe piața muncii, este necesar să ”explorăm” experiențele lor de muncă<sup>15</sup>, să vedem dacă locul de muncă le este prielnic nu numai dezvoltării lor profesionale, dar și asumării identităre.

În acest sens, Barometrul de Incluziune Socială 2010 arată cum romii<sup>16</sup> ar fi dispuși să presteze muncii la negru în orice condiții; 72% din respondenții romi au răspuns afirmativ la această întrebare, ceea ce arată vulnerabilitatea ridicată și lipsa unor oportunități de ocupare de calitate.

Cel mai mare interes al lor este să-si păstreze locul de muncă cu orice preț, astfel încât să nu-și pericliteze sursa de venit. Iar dacă apar probleme la locul de muncă, fie că sunt de natură profesională sau conflicte cu colegii, acestea sunt ca premise imutabile ale locului de muncă, premise care nu pot fi schimbată și doar arareori nuanțate, îmbunătățite.

15 A se vedea în acest sens și articolul “Reprezentarea intereselor femeilor rome pe piața muncii”, Carmen Gheorghe, Cristina Mocanu și Ana Zamfir, Revista Nevi Sara Kali, ed. 2009.

16 Din care un procent semnificativ de respondenți, respectiv peste 40%, îl reprezintă femeile rome.

**Tabel 1. Incidența problemelor legate de siguranța locului de muncă, după sex și etnie, în 2010 (%)**

	Total	români	romi	femei rome
Mi-a fost teamă că-mi voi pierde locul de muncă	33,1	36,7	20,0	13,0
Am fost amenințat că voi fi dat afară	23,3	22,0	22,4	23,4
Nu am avut contract de muncă	5,0	3,2	0,0	0,0
Am fost obligat/ă să fac și activități care nu erau în responsabilitatea mea	32,6	30,9	26,7	25,5

Sursa: Împreună și INCSMPS, 2011

Analiza pe etnie și sex a incidenței problemelor declarate cu privire la condițiile de muncă ne aduce în prim plan o primă problemă specifică a romilor și femeilor rome pe piața muncii: *relațiile tensionate cu colegii de echipă*. Cauza acestor relații tensionate rezidă fără îndoială în apartenența acestora din urmă la etnia romilor.

**Tabel 2. Incidența problemelor legate de condițiile de muncă, după sex și etnie, în 2010(%)**

	Total	români	Romi	femei rome
Nu am posibilități de promovare	29,4	31,9	13,2	19,1
Nu am putut să cer concediu de odihnă, boală, maternitate	8,2	7,2	5,3	6,5
Am făcut în mod regulat ore suplimentare neplătite	31,2	28,9	21,1	19,6
Programul de lucru este prea strict și inflexibil	16,1	16,9	15,8	8,5
Am fost nevoit să realizez munci periculoase	6,5	6,3	6,6	6,4
Relațiile cu colegii de echipă sunt tensionate	9,9	12,0	10,5	15,2
Altele	1,7	1,6	1,3	0,0

Sursa: Împreună și INCSMPS, 2011

Teama acestora de a fi asociate cu un comportament al “țiganilor”, de scandalagii sau guralivi, dar și un fel de resemnare datorată neîncrederii în sistemul de protecție a demnității umane la locul de muncă, le determină pe cele mai multe din respondentele noastre să credă, să afirme și să-și învețe copiii că cel mai bine este “să stai în banca ta”, astfel problemele trec și, de ce nu, “capul plecat sabia nu-l taie<sup>17</sup>”. Tocmai de aceea, femeile rome aleg de multe ori invizibilitatea în sfera muncii/ocupării, să nu-și asume identitatea etnică, din teama de a nu fi tratate diferit de colegii de muncă, de șefi etc. Cu cât nivelul de educație crește, cu atât și gradul de asumare al identității etnice scade,

17 Proverb preluat din studiul „Sindicalele la intersecția dintre gen și etnie”, Carmen Gheorghe, Cristina Mocanu, Ana Maria Zamfir, 2009, și folosit de multe ori în cadrul interviului despre condițiile de muncă, de către o respondentă romă din jud. Dâmbovița, femeie de serviciu la un spital.

astfel că în pozițiile cu nivel ridicat de studii, romii și femeile rome tind să nu-și assume identitatea. Invizibilitatea acestora reiese și din răspunsurile înregistrate în ancheta pe care am realizat-o în rândul salariaților. Astfel, la întrebarea "Aveți colegi de etnie romă?" respondenții cu nivele diferite de educație au răspuns în funcție de percepția sau de vizibilitatea femeilor rome la locul de muncă<sup>18</sup>. Dintre cei cu nivel ridicat de educație, 58,9% declară că nu au colegi de muncă de etnie romă.

**Tabel 3. Distribuția răspunsurilor la întrebarea  
"Aveți colegi de muncă de etnie romă?", pe nivele de educație (%)**

	Nivel scăzut	Nivel mediu	Nivel ridicat
Da	72.2	38.7	31.9
Nu	27.8	52.1	58.8
NR		9.2	9.2
Total	100.0	100.0	100.0

Sursa: Împreună și INCSMPS, 2011

Distribuția răspunsurilor pe formă de proprietate arată așa cum se vede mai jos, faptul că în mediul privat invizibilitatea romilor crește. Un alt motiv este reprezentat și de faptul că în sectorul privat discriminarea pe criteriul etnic este menționată mai des ca experiență la locul de muncă<sup>19</sup>, pe când în sectorul public salariații menționează mai frecvent discriminarea de gen<sup>20</sup>. 61,9% dintre salariații din mediul privat afirmă faptul că nu au colegi de muncă romi.

**Tabel 4. Distribuția răspunsurilor la întrebarea  
"Aveți colegi de muncă de etnie romă?", pe formă de proprietate (%)**

	public	privat
Da	40.4	32.2
Nu	45.8	61.9
NR	13.8	5.9
Total	100.0	100.0

Sursa: Împreună și INCSMPS, 2011

18 Amintim că printre respondenții la aceste întrebări, se regăsesc și romi / femei rome. Distribuția răspunsurilor respondenților poate fi interpretată și ca o probabilitate mai scăzută a romilor de a atinge nivele ridicate de educație, și implicit de a-i regăsi în mai mică măsură printre salariații cu studii superioare. Pe de altă parte însă, eșantionul aleatoriu pe care l-am realizat a condus la interviewarea a 200 de salariați romi, cei mai mulți dintre ei cu nivel ridicat de educație, cu alte cuvinte, e mai probabil ca o persoană de etnie romă să ajungă în poziția de salariat, în locuri de muncă de calitate, sindicalizate, atunci când are nivel ridicat de educație. Cu cât nivelul de educație al romilor scade, cu atât ei se confruntă cu probleme din ce în ce mai complexe și invizibile în accesul la un loc de muncă (de calitate).

19 Deci e mai probabil să se întâpte.

20 Vezi subcapitolul 3.1.5. Probleme legate de discriminare/egalitate de șanse la locul de muncă.

Cât privește egalitatea de șanse la locul de muncă și climatul de lucru, femeile române în proporție de 19,1% declară că sunt discriminate / tratate diferit de către colegi și doar în proporție de 4,3% menționează etnia ca dimensiune a tratamentului diferențiat. Cu toate acestea ele menționează în proporție de 42,1% conflictele cu colegii de muncă<sup>21</sup>, drept cea mai recentă problemă cu care s-au confruntat la locul de muncă.

**Tabel 5. Incidența problemelor legate de discriminare/egalitate de șanse la locul de muncă, pe sexe și etnie, în 2010 (%)**

	Total	români	romi	femei rome
Am fost discriminat / tratat diferit de patron / director	16,1	19,8	5,3	8,7
Am fost discriminat / tratat diferit de alții colegi de muncă	19,4	20,3	20,0	19,1
Am fost discriminat / tratat diferit din cauza etniei	3,3	2,4	2,7	4,3
Am fost discriminat / tratat diferit pentru că sunt femeie	6,7	8,5	2,2	2,2

*Sursa: Împreună și INCSMPS, 2011*

Toate aceste informații cumulate ne arată faptul că femeile române sunt pe piața muncii, contribuie la viața economică, însă existența lor este invizibilă, ca și muncile pe care le realizează. Credința noastră și una dintre premisele de la care practic pornește acest proiect, este că pe măsură ce poziția lor pe piața muncii și problemele asociate acestei poziții vor deveni mai vizibile, pe măsură ce piața muncii va deveni mai „prioritară” femeilor române, mecanismele sindicale vor începe să „funcționeze” și pentru problemele lor specifice. Pe măsură ce piața muncii și mecanismele acesteia vor începe să răspundă și problemelor și nevoilor femeilor române, tot mai multe dintre acestea vor avea un stimul real de a renunța la poziția pasivă pe care în prezent și-o asumă fie intenționat (rolul de mamă și soție poate fi pentru multe o alegere rațională raportat la accederea pe o piață a muncii care le plasează pe o poziție inferioară, marginală, și uneori chiar degradantă), fie forțate de încercările eşuate de a accede pe piața muncii.

**Sindicalele sunt, în acest context, cel mai important instrument de promovare a intereselor grupurilor subrepräsentate și / sau minoritare pe piața muncii, ele disponând de mecanisme interne care pot conduce la asigurarea egalității de șanse.** Procesul de negociere colectivă poate deveni un mecanism de promovare / implementare a egalității de șanse, dacă problemele femeilor române, și în genere ale grupurilor sub-repräsentate și / sau minoritare, sunt mai bine cunoscute și promovate. În genere se consideră că existența sindicatelor și a procesului de negociere colectivă favorizează dezvoltarea unor demersuri de atingere a egalității de șanse, iar acesta a constituit unul dintre argumentele principale pentru alegerea acestui domeniu de studiu și acțiune. La nivelul patronatelor, de regulă, politicile de promovare a egalității de șanse sunt încă

21 Vezi detalii în subcapitolul 3.2.1. Cea mai recentă problemă la locul de muncă.

într-un stadiu incipient, considerându-se de regulă că încorporarea unor astfel de mecanisme în activitățile lor sunt mai degrabă costisitoare decât eficiente / productive<sup>22</sup>.

## 1.2. PROBLEME SAU INTERESE PE PIATA MUNCII?

Percepțiile și atitudinile negative pe care majoritarii le au față de anumite grupuri și subgrupuri minoritare sunt în strânsă corelație cu poziția pe care aceștia o au pe piața muncii și în societate în ansamblu. Mai mult decât atât, așa cum concluziile diferitelor studii arată, chiar instituțiile publice reproduc stereotipuri și implicit tratamente diferențiate față de grupurile puternic stigmatizate, contribuind practic la întărirea poziției marginale și vulnerabile pe care o au. Un exemplu grăitor în acest sens este că doar 7% din respondenții ne-romi consideră că un copil rom ar trebui să învețe într-o clasă cu copii majoritar români și învățătoare romă, comparativ cu 68 % dintre respondenții ne-romi care consideră că ar fi mai bine dacă un copil rom ar învăța într-o clasă cu copii majoritar romi și învățătoare romă<sup>23</sup>.

De asemenea din studiul "Broadening the Agenda: The Status of Romani Women in Romania", realizat în 2006 pentru Open Society Institute sub coordonarea lui Mihai Surdu și a Laurei Surdu, aflăm că femeile rome sunt considerate analfabete, zgomotoase, leneșe și o povară pentru stat, pentru că fac prea mulți copii, prea devreme și prea des...

Toate aceste credințe care există și persistă la nivelul societății și despre ale căror resorturi vom vorbi în această lucrare, au efecte negative asupra femeilor rome din perspectiva afirmării lor, a participării lor la viața publică, a promovării și a reprezentării intereselor lor.

Și dacă alte aspecte ale vieții acestora sunt deseori dezbatute, controversate și creatoare de stereotipii, pe de altă parte subiectul femeilor rome salariate / ocupate este puțin explorat până acum și doar prin prisma creșterii nivelului de educație și / sau calificare. Tocmai de aceea am văzut o oportunitate în a aborda un subiect care să atingă simultan mai multe aspecte ale vieții femeilor rome (viața de familie, aspirațiile în viață, relațiile de socializare, traiectoria profesională, reprezentarea intereselor lor etc.) și cu care acestea se pot asocia, dându-le șansa de a se afirma.

Se cade totuși să răspundem la întrebarea pe care fiecare și-o pune atunci când i se prezintă un astfel de subiect: probleme sau interese? Discutând despre acest subiect în termeni de probleme, va exista tendința de a considera că există niște victime care au nevoie de asistență socială, acordată de către o societate paternalistă obișnuită să își reflecte puterea față de cei vulnerabili, marginalizați.

Ori în cazul de față, vorbim despre femei care muntesc, chiar dacă muncile pe care le prestează și poziția lor poate fi marginală datorată și grupului etnic din care pro-

22 Cristina Mocanu în Evaluarea capacității de gender mainstreaming a partenerilor sociali, proiect în cadrul Programului Nucleu, finanțat de ANCS și implementat de INCSMPS, 2006-2008.

23 "Atitudini față de munca", Fundația Soros România, 2008, p.169, [www.soros.ro](http://www.soros.ro).

vin, chiar dacă de multe ori chiar ele însese nu-și afirmă propria valoare și contribuție la economia națională. Când vorbind în termeni de interes pe piața muncii, este mai probabil să ne așteptăm ca femeile rome să se asocize cu calitatea de salariați.

Nu trebuie ignorați acești termeni ce pot avea nuanțe negative în funcție de modul în care mesajul este transmis, tocmai pentru că, aşa cum spuneam la începutul acestui capitol, piața muncii este domeniul în care femeile rome și contribuția acestora este practic invizibilă, ca și interesele lor. Aspirația către o viață mai bună, un salarit decent, valorizarea muncii și respectul la locul de muncă sunt doar o parte dintre interesele acestora, care nu diferă decât poate ca importanță și intensitate de interesele celorlalți salariați. Împăternicirea femeilor rome va deveni o realitate atunci când vor dobânda independență economică iar munca și contribuția acestora la economie va deveni valorizată.

### **1.3. MESAJUL PROIECTULUI SAU DESPRE RESORTURILE CE STAU LA BAZA INVIZIBILITĂȚII FEMEILOR ROME**

În ultimii ani s-a înregistrat atât în presa românească, dar și în cea din Europa un val de reacții negative cu privire la populația romă<sup>24</sup> și în special la femeile rome. Știrile negative legate de infracțiunile acestora, care au făcut înconjurul Europei<sup>25</sup> au evidențiat încă o dată faptul că dezbaterea opiniei publice cu privire la subiectul romilor este încă una puternic tributară stereotipiilor. De altfel și studii recente<sup>26</sup> au arătat gradul de intoleranță al populației României cu privire la etnicii romi. În aceste condiții, prezența femeilor rome în spațiul public a fost permanent un subiect controversat, punându-se accent pe elementele tradiționale ale vieții acestora și actele antisociale, ceea ce a condus în ultimă instanță la construirea unei imagini ce nu corespunde identității femeilor rome. Acest fenomen însă nu este rezultatul ultimilor ani și nici al integrării României în UE, ci mai degrabă își are resorturile într-o perioadă mult mai îndepărtată, cu implicații istorice<sup>27</sup>. Pentru a vedea în ce măsură acest lucru a influențat percepția societății cu privire la femeile rome, este nevoie de o analiză din punctul de vedere al reprezentărilor acestora, tocmai pentru a vedea modul în care s-a construit imaginea lor de-a lungul timpului precum și perceptele și contextul național care au stat la baza construirii acestor imagini.

Analizând literatura românească<sup>28</sup> a secolului al 19-lea, prezența femeilor rome în spațiul public nu diferă cu mult față de ceea ce vedem astăzi în presa națională și

24 A se vedea spre exemplu știrile din presă legate de cazurile Mailat, femeia romă acuzată că a vrut să fure un copil, taberele de romi din Italia, Anglia etc.

25 Idem 24.

26 A se vedea Barometrul de Opinie Publică, Fundația Soros Romania, 2007. Conform acestuia 50% din populația României nu ar accepta ca vecini etnici romi, pag. 85.

27 A se vedea și Țiganii în istoria României, Viorel Achim, 1998.

28 Printre contribuțile înregistrate, care au putut defini / construi o imagine reală sau imaginată a acestora, le numim pe cele ale scriitorilor Radu Rosetti, Gheorghe Sion, dar și Dimitrie Dan, Adalbert Ghebora etc.

înternațională. Diversele ipostaze în care apar femeile rome, pornind de la vrăjitoare, florărese, cerșetoare, servitoarea în casă etc. apar și astăzi. Imagini ale femeilor rome regăsim de asemenea în tablourile pictorilor, în poze, ilustrații, în bancuri care reflectă imaginea / părerea autorului în relație cu subiectul prezentat. Toate aceste imagini<sup>29</sup> au transmis de-a lungul timpului același tipar de femeie romă.

Transmise prin intermediul literaturii, al ziarelor vremii, al imaginilor (picturi, poze ale unor autori cunoscuți, timbre poștale etc.) aceste reprezentări au construit o serie de stereotipii legate de femeile rome. Având aceste informații preluate doar din imaginariul acestor vremuri (n.a. sec. 19), fără a avea scrimeri care să vorbească și despre experiențele acestor femei, percepția generală a rămas cea transmisa / reprodusă de către literații acelei vremii<sup>30</sup>.

Am spus încă de la început că invizibilitatea femeilor rome în genere în spațiul public și în special pe piața muncii își are resorturile într-un timp istoric românesc, anume robia<sup>31</sup>, care a lăsat puternice influențe în reprezentarea femeilor rome și în mentalul colectiv. Fie că erau roabe sau nu, femeilor rome li s-au atribuit de-a lungul timpului o serie de trăsături esențializante, care au devenit reprezentări sociale ale acestora. Există câteva tipologii<sup>32</sup> ale femeilor rome care sunt prezente în marea majoritate a lucrărilor și care au influențat modul în care ele sunt văzute. Pe de o parte, există femeile roabe ale boierilor, umile, supuse, fără puterea de a alege în viață<sup>33</sup>, iar pe de altă parte, vrăjitoarele<sup>34</sup>, femeile libere / libertine, care nu se supun normelor. În toate scriserile, aceste imagini au apărut ca două extreme ale caracteristicilor femeilor rome, extreme care sunt prezente și astăzi în mentalul colectiv.

Femeile rome apar în variate ipostaze: ghicitoare, florărese, artiste pline de eroticism (cântând la diferite instrumente), dar și femei împovărate de griji, responsabilități,

29 Vezi textul integral al capitolului în publicația „Privește-mă aşa cum sunt”, Carmen Gheorghe și Grupul H.arta, 2010.

30 Această idee a fost de altfel inspirată de experiența lui Fred Wilson (artist american de culoare preocupat de sclavie) care în proiectul său artistic „*Vorbește despre mine aşa cum sunt*” își pune la un moment dat întrebarea cine sunt africanii care locuiau în Venetia, ce viață aveau și dacă aveau aspirații. Ceea ce vrea el să evidențieze este faptul că istoria și rasa sunt construite în imaginariul cultural și persistă în percepția publică, disociate de realitate.

31 Robia apare pentru prima dată în documentele oficiale de pe teritoriul românesc în anul 1358, când romilor li se atribuie statutul juridic de robi.

32 A se vedea și „Privește-mă aşa cum sunt”, Carmen Gheorghe și Grupul H.arta, 2010.

33 Cele mai multe scrisere literare în care se menționează femeile rome sunt cele ce țin de perioada robiei. Viața boierilor este înconjurată de aceste femei: în bucătărie, în camere, îngrijind copiii boierilor, curățând și dereticând sau contribuind la sporirea averii boierilor; fiind prezente în atelierele de lucru manual pentru gherghefuri, în atelierele de țesături, de broderii pentru cearșafuri, covoare etc. Femeile rome sclave sunt descrise deseori ca fiind foarte bune gospodine, bucătărese, dădace, cameriste, indispensabile pentru nevestele boierilor (Privește-mă aşa cum sunt, Carmen Gheorghe și Grupul H.arta, 2010).

34 Un rol important în folclorul românesc îl joacă „țiganca” vrăjitoare. Vrăjitoria este, de altfel, îndeletnicirea principală care este atribuită femeilor rome de secole. Lucrările literare abundă de descrieri din cele mai pitorești și exotice pentru a arăta o imagine a femeilor rome în strânsă legătură cu nenaturalul, cu demonicul. (Privește-mă aşa cum sunt, Carmen Gheorghe și Grupul H.arta, 2010).

mame alăptând, ocupându-se de treburile casnice. Dacă ținem cont de contextul epocii respective, care impunea femeilor din societate o conduită morală, castitate, virtute, supușenie, pentru a le reaminti permanent păcatul neascultării, precum și condiția lor de femei fără rațiune, conduse de sentimente și care prin urmare trebuie controlate, aceste femei care nu respectau normele sociale trebuie să fi fost aspru pedepsite. Conduită morală, considerată un dat al femeilor, era încălcată de aceste femei rome, care purtau pipă în colțul gurii, care erau pe jumătate dezbrăcate (alăptându-și copiii în piețe), aveau îndeletniciri nu tocmai considerate morale sau potrivite prin lentila valorilor acelor vremuri.

**Mesajul ”privește-mă așa cum sunt”, parte din acest program, se adresează atât societății românești, dar și femeilor rome.** A fost construit pornind de la ideea că este nevoie atât de o conștientizare la nivelul societății cu privire la imaginea femeilor pe piața muncii, cât și în rândul femeilor rome, supuse influenței și stereotipurilor acelorași imagini publice. Mesajul nostru este că imaginile femeilor rome în societatea românească trebuie să se schimbe, iar promovarea de modele de femei rome, cu reușită în plan profesional, va contribui la formarea unei imagini pozitive conducând în ultimă instanță la construirea unui mediu de lucru demn pentru toți salariații. Iar pentru a ne duce la bun sfârșit rolul asumat este **nevoie de implicarea structurilor sindicale, a societății civile și mass-mediei în promovarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii și a intereselor îndreptățite și justificate ale femeilor rome.**

#### **1.4. REPREZENTAREA INTERESELOR FEMEILOR ROME PE AGENDA SINDICATELOR**

Pentru a putea promova interesele femeilor rome trebuie ca mai întâi să existe informații cu privire la poziția, nevoile și interesele pe care acestea le au pe piața muncii. Problemele femeilor rome sunt de multe ori similare problemelor salariaților cu venituri reduse, ale salariaților cu nivel scăzut de educație, și, nu în ultimul rând ale salariaților cu contracte de muncă pe durată determinată sau cu timp parțial de muncă.

Tocmai de aceea rolul structurilor sindicale ca instrument de reprezentare a salariaților este atât de important în a asigura egalitatea de șanse pe piața muncii<sup>35</sup> sub toate formele ei.

Însă așa cum femeile rome sunt invizibile pe piața muncii, la fel și nevoile și interesele acestora sunt invizibile la nivelul structurilor sindicale.

Interesele specifice anumitor grupuri minoritare și / sau vulnerabile pe piața muncii, unde amintim impozitarea progresivă, serviciile publice pentru îngrijirea copiilor, combaterea discriminării, revin pe agenda liderilor sindicali odată cu adâncirea efectelor crizei economice și financiare. Există pe agenda liderilor sindicali o impor-

<sup>35</sup> Sindicatele la intersecția dintre gen și etnie, Agenția de Dezvoltare Comunitară ”Împreună”, 2009, [www.agentiaimpreuna.ro/publicatii](http://www.agentiaimpreuna.ro/publicatii).

tanță sporită acordată capitolului „venituri salariale”<sup>36</sup>, fie în sensul negocierii creșterii acestora în perioade economice favorabile, fie în sensul menținerii puterii de cumpărare a acestora în perioade de recesiune economică.

Dificultatea sindicatelor de a gestiona dimensiunea informațională a diversității, și mai ales a diversității etnice a membrilor lor crește practic nevoia de participare a salariaților romi la structurile de decizie, astfel încât să se asigure premisele unei diversități și comprehensivități a agendei de negocieri în acord cu diversitatea membrilor de sindicat.

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

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

Pozitia femeilor rome în sindicate a fost până în prezent puțin studiată la nivel internațional<sup>37</sup>, fiind fără doar și poate de noutate la nivel național. Studiile privind pozitia femeilor în sindicate și posibilele mecanisme de mobilizare și responsabilizare a partenerilor sociali în cunoașterea și promovarea intereselor specifice ale acestora pe piața muncii au început să capete consistență și să se extindă abia pe parcursul ultimului deceniu<sup>38</sup>.

La nivelul structurilor sindicale<sup>39</sup> lipsesc informațiile cu privire la structura etnică a acestora<sup>40</sup>. Din această cauză, pentru grupurile vulnerabile aparținând unei minorități etnice, **reprezentarea intereselor și nu reprezentarea numerică devine soluția legitimă**.

În acest sens, răspunsurile la întrebarea „Ați fi de acord să aveți lider de sindicat femeie romă?”, pusă în chestionarul nostru, dovedesc fără doar și poate necesitatea de a avea structuri de decizie reprezentante/i. Astfel, aprox. 52,2% dintre femeile rome cuprinse în eșantion au răspuns ca ar fi de acord, precum și 57,9% dintre salariații români. Nu numai leadership-ul este important, ci însăși prezența acestora este importantă.

36 Cea mai importantă dimensiune a securității locului de muncă.

37 [http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/projects/project\\_outlines/ double\\_disadvantage.html](http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/projects/project_outlines/ double_disadvantage.html).

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

39 Vezi studiul Sindicatele la intersecția dintre gen și etnie, Agenția de Dezvoltare Comunitară “Împreună”, 2009.

40 Cadrul legal nu permite decât în anumite situații culegerea de informații despre etnia subiecților, și credem că orice demers al sindicatelor de a acoperi acest deficit informațional ar genera controverse puternice.

**Tabel 6. Distribuția răspunsurilor la întrebarea „Ați fi de acord să aveți lidere de sindicat femeie rome?”, pe sexe și etnie (%)**

	Total	români	maghiari	romi	femei rome
Aveți colegi de muncă romi	75.7	83.6	76.1	69.3	65.2
Aveți colegi de echipă / birou romi	67.6	81.5	57.8	63.5	62.2
Aveți șef rom	34.6	49.7	27.3	45.9	34.8
Aveți lider de sindicat rom	39.7	56.3	31.6	55.4	50.0
Aveți lider de sindicat femeie romă	43.6	57.9	36.8	60.8	52.2

*Sursa: Împreună și INCSMPS, 2011*

Reprezentarea intereselor femeilor rome în condițiile în care acestea nu ating numeric o masă critică printre liderele de sindicat, care să le permită promovarea unor interese specifice, poate fi însă realizată fie de bărbații romi, fie de alte femei minoritare, care pot promova aceleași interese specifice: promovarea diversității și combaterea discriminării etnice. Lipsa informațiilor privind structura de gen și etnică a sindicatelor, precum și contribuția pe care o are fiecare subgrup la promovarea intereselor, lipsa unor politici de promovare a diversității și a egalității de șanse face ca, de fapt, interesele femeilor rome și ale altor grupuri dezavantajate pe piața muncii (înțelegând prin aceasta grupurile plasate în cele mai vulnerabile poziții de pe piața muncii) să rămână necunoscute, nepromovate, nereprezentate.

**Tabel 7. Distribuția răspunsurilor la întrebarea „Ați fi de acord să aveți lidere de sindicat femeie rome?”, pe nivele de educație (%)**

	Total	nivel scăzut	nivel mediu	nivel ridicat
Aveți colegi de muncă romi	75.7	83.3	73.3	88.8
Aveți colegi de echipă / birou romi	67.6	53.3	69.3	82.6
Aveți șef rom	34.6	40.0	28.6	61.9
Aveți lider de sindicat rom	39.7	31.3	40.7	65.2
Aveți lider de sindicat femeie romă	43.6	33.3	44.3	69.3

*Sursa: Împreună și INCSMPS, 2011*

În funcție de nivelul de educație al respondenților, se observă mici diferențe comparativ cu cele arătate mai sus în privința participării și reprezentării etnicilor romi în structurile sindicale. 69,3% dintre respondenți cu nivel ridicat de studii<sup>41</sup> ar fi de

41 Există o anumită dezirabilitate a răspunsurilor pozitive pentru cei cu studii superioare.

acord să aibă lideră de sindicat femeie romă, în timp ce respondenții cu nivel scăzut de educație ar fi de acord doar în proporție de 33,3%.

Cât privește acordul ca respondenții să aibă șefi de etnie romă, se observă o diferență mare între cei cu nivel de studii medii, care doar în proporție de 28,6% ar agreea o astfel de situație, comparativ cu cei cu nivel ridicat de studii care ar fi de acord în proporție de 61,9%.

În ceea ce privește rolul structurilor sindicale în prevenirea și combaterea discriminării există tendință la nivelul liderilor sindicali de a subsuma problematica discriminării problematicii mult mai largi a egalității de șanse. De altfel, pe agenda de negocieri din 2010, problema discriminării și egalității de șanse s-a aflat pe locul 8 în mediul public, respectiv 7 în mediul privat<sup>42</sup>.

În aceste condiții organizațiile neguvernamentale de romi sunt recomandate ca unul dintre principalele mecanisme de mediere a relațiilor dintre cei minoritari și dezavantajați și factorii decizionali care modeleză cadrul legal și instituțional ce le poate garanta drepturile.

**Trebue subliniat încă o dată rolul pe care abordarea unui discurs de combatere a discriminării rasiale îl poate avea în creșterea gradului de încredere a fe-melor rome în sindicate.** Societatea civilă romă (ONG-urile de romi) poate juca un rol deosebit de important în medierea acestei relații dintre organizațiile sindicale și salariați/e. Pe de o parte se bucură de capitalul de încredere al etnicilor romi, pe de altă parte au acces la informații utile sindicatelor, au expertiza necesară gestionării unor probleme cu specific etnic / rasial și a acțiunilor de lobby și advocacy pentru dobândirea de măsuri affirmative.

---

42 Vezi subcapitolul 4.2. Agenda de negociere sindicală.

## CAPITOLUL 2.

# Repere teoretice și metodologice

CRISTINA MOCANU, ANA MARIA ZAMFIR, CARMEN GHEORGHE, ANA IVASIUC,  
DELIA STAN<sup>43</sup>

## 2.1. CONTEXT

Prin grupuri vulnerabile pe piața muncii înțelegem acele categorii defavorizate care în demersul lor de a ocupa un loc de muncă mai bun și mai bine plătit (Better jobs and better paid – sloganul Agendei de la Lisabona) sunt expuși, în mare parte, riscului de tratament diferențiat, discriminator sau mai rău – sunt victimile excluziunii. **Grupurile vulnerabile**, definite în axa 6 a domeniului resurse umane din PND – promovarea incluziunii sociale, sunt: populația roma, persoanele cu dizabilități, tinerii peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului, copii cu cerințe educaționale speciale, familiile cu mai mult de doi copii, familiile cu mai mult de doi copii, familiile mono-parentale, copii aflați în situații de risc, persoanele care au suferit o condamnare, persoanele dependente de droguri, persoanele fără domiciliu, victimele violenței domestice și.a.m.d.

Cauzele tratamentului diferențiat, și uneori chiar „de exploatare” a acestor grupuri vulnerabile sunt complexe, cadrul legislativ nefiind atât de „puternic” sau de bine implementat astfel încât să conducă la prevenirea anumitor tratamente indezirabile. Efectele constau într-o insecuritate accentuată a lucrătorilor aparținând acestor grupuri, lucrători pe care îi regăsim suprareprezentăți în munci temporare, sezoniere, la negru etc.. Tratamentul nedrept aplicat adeseori acestor persoane nu s-a văzut ca ilegal și injust din punct de vedere social, ba din contră este de regulă realizat prin „fructificația” anumitor limite ale cadrului legal. Experiențele de muncă, problemele pe care aceste categorii defavorizate le au pe piața muncii, precum și abuzurile la care sunt expuse rămân de cele mai multe ori ascunse, invizibile opiniei publice.

Persoanele active aparținând grupurilor vulnerabile (16 - 65 ani) le regăsim printre şomerii de lungă durată, printre lucrătorii cu sănătate precară, în locuri de muncă care reclamă abilități reduse, o slabă remunerare și condiții de muncă periculoase, printre zilieri etc. Aceste grupuri vulnerabile din domeniul resurselor umane sunt de regulă un produs al inegalităților economice și sociale existente în societate per ansamblu.

43 Autoarele țin să-i mulțumească în mod special dnei. Delia Stan, atât pentru contribuția la realizarea metodologiei, cât și ulterior pentru eforturile realizate pentru colectarea a 200 de chestionare în rândul salariaților și salariatelor rome.

Mai mult decât atât, ei devin practic „prizonieri” ai pozițiilor marginale în care se află, „ieșirea” din aceasta realizându-se cel mai probabil prin renunțarea la căutarea unui loc de muncă și nu prin accesarea unui job de calitate. Existența locurilor de muncă de calitate redusă, nesigure și prost plătite este inevitabilă în orice economie, dar experiențele celor care le ocupă sunt foarte diferite de la grup la grup / de la subgrup la subgrup.

Existența unui cadru legal eficient și bine implementat, dublat de existența unor organizații sindicale puternice poate contribui la creșterea gradului de protecție socială a grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Chiar și în aceste condiții, este puțin probabil ca lucrătorii aparținând grupurilor vulnerabile să beneficieze de protecția organizațiilor sindicale. Rata de sindicalizare a scăzut constant în ultimele două decenii. Sindicalele au pătruns greu, sau deloc, în rândul firmelor mici sau al celor cu capital privat, înființate după 1990. Economia subterană s-a dezvoltat constant în ultimele decenii, iar cei angrenați în aceasta nu sunt protejați nici de cadrul legal și nici de sindicale care nu-i pot reprezenta pentru că nu au un statut legal de salariat. În egală măsură, cadrul legal (stulos, complicat și supus unor schimbări continue), face ca respectarea și implementarea corectă a normelor legale din domeniul ocupării să necesite din ce în ce mai multe cunoștințe la toate nivelurile: lucrători, organizații sindicale, societate civilă, departamente de resurse umane, avocați, tribunale etc.

Deși în plan teoretic lucrătorii se bucură de un cadrul legal din ce în ce mai bine pus la punct și de drepturi individuale din ce în ce mai generoase, în practică acest cadrul legal nu se aplică în totalitate. Chiar dacă legea protejează lucrătorii aflați în poziții vulnerabile, aceștia nu au acces la acele instituții și instanțe care să le asigure respectarea drepturilor garantate de lege. Astfel, de multe ori, pentru lucrătorii aflați în poziții vulnerabile, existența unui loc de muncă presupune lipsa securității acestuia, precaritatea sa și expunerea la abuzuri din partea angajatorilor.

Prin însăși specificul său ocuparea precară nu poate fi cuantificată. Anumite aspecte ale ocupării rămân întotdeauna în afara statisticilor oficiale și nu pot fi surprinse cu precizie de nici o metodologie. Dar pot fi realizate aproximări, estimări ale celor care sunt în poziții vulnerabile și precare pe piața muncii. Deși se consideră că simpla adeziune la un sindicat reduce vulnerabilitatea lucrătorilor, există studii care arată că doar statutul de membru de sindicat nu reduce riscurile la care sunt supuși lucrătorii din poziții vulnerabile.

În literatura socio-economică a ocupării se utilizează mai mulți proxy ai vulnerabilității pe piața muncii: lucrători cu nivele reduse de educație, lucrători cu venituri reduse, lucrători care realizează munci sezoniere, temporare etc., lucrători în economia informală, imigranți, apartenența la grupuri excluse social (minorități etnice, persoane cu dizabilități etc.).

## **2. 2. METODOLOGIA DE INVESTIGARE A NEVOILOR ȘI INTERESELOR GRUPURILOR VULNERABILE, PRECUM ȘI DE REPREZENTARE A ACESTORA PRIN MECANISME SPECIFICE DIALOGULUI SOCIAL**

**Grupul țintă** al acestui proiect sunt romii și femeile rome. Incontestabil sunt un grup vulnerabil pe piața muncii, care are atât experiențe și interese comune cu alte grupuri vulnerabile (precum salarizarea redusă, lipsa concilierii între viața de familie și muncă, muncă suplimentară necompensată / plătită etc.), dar și experiențe și interese specifice (excluderea, tratamentul diferențiat și discriminarea pe criteriul etnic etc.). În genere, în discursul public, referirile la femeile rome se fac folosind atributele de pasive, inactive, dependente de scheme de asistență socială. Acestea sunt de altfel și femeile rome grup țintă ale diverselor programe, politici, proiecte desfășurate la nivel național sau local. Mult mai rar societatea vede acele femeile rome deloc puține care sunt salariate, active, câștigătoare de venituri, întreținătoare de familii. Similar, în studiile de ocupare și piața muncii realizate în România, de regulă studiul problemelor romilor pe piața muncii se oprește la analiza accesului la un loc de muncă, a multiplelor bariere care frânează practic obținerea unui loc de muncă. Mult mai rar studiile se opresc și asupra experiențelor pe care romii și femeile rome, odată trecuți de bariera atât de greu surmontabilă a "accesului" pe piața muncii, le trăiesc practic la locul de muncă. Au romii și femeile rome probleme și interese specifice pe piața muncii? Pot acestea să constituie o agendă distinctă a organizațiilor sindicale? Care sunt acele experiențe comune romilor și femeilor rome cu alte grupuri vulnerabile ale societății și implicit ale pieței muncii?

Grupul nostru țintă sunt femeile rome salariate, pe care le regăsim cu precădere în sectoare precum industria prelucrătoare, cu ocupații de confectionere și operatori confecții textile sau încălțăminte, în comerț, în administrație publică, învățământ și sănătate și asistență socială, ca mediatoare școlare, mediatoare sanitare, femei de serviciu, infirmiere etc. Sunt femei rome cu studii medii și superioare, cu calificări, care lucrează în colective fie majoritar feminine, fie mixte, cu familii și aspirații profesionale. Aceste femei rome și muncile lor sunt de regulă invizibile, precum invizibile le sunt și interesele, aspirațiile și carierele profesionale.

### *2.2.1. Obiectivele cercetării*

*Obiectivul general* este de a contribui la îmbunătățirea gradului de cunoaștere cu privire la problemele specifice ale femeilor rome pe piața muncii, precum și a modalităților prin care acestea sunt promovate prin mecanisme de dialog social.

#### *Obiective specifice:*

1. Identificarea problemelor (comune cu alte grupuri vulnerabile, dar și specifice) cu care se confruntă romii și femeile rome pe piața muncii,

2. Cunoașterea modului în care romii și femeile rome salariate acționează și se organizează pentru a-și rezolva problemele cu care se confruntă,
3. Înțelegerea rolului pe care romii și femeile rome îl au în sindicate, dar și a rolului pe care sindicalele îl au în protecția socială a acestora,
4. Cunoașterea modului în care sindicalele se auto-organizează pentru reprezentare,
5. Identificarea barierelor și implicit a nevoilor pe care le au sindicalele pentru o mai bună cunoaștere și înțelegere a specificului ocupării romilor și femeilor rome pe piața muncii.

Primele 2 obiective specifice sunt atinse cu precădere prin ancheta realizată în rândul salariaților, în vreme ce ancheta realizată în rândul liderilor sindicali a atins obiectivul 3, care a fost de altfel analizat prin output-uri din ambele investigații.

### *2.2.2. Metode și instrumente de cercetare*

Pentru atingerea obiectivelor de cercetare a fost necesară dezvoltarea unei metodologii complexe care să contribuie la structurarea tematicii de reprezentare a intereselor grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Astfel, au fost dezvoltate trei componente de cercetare distincte, fiecare având metodologia sa specifică de investigare.

#### *2.2.2.1. Stadiul cunoașterii tematicii studiate la nivel național și internaționale*

*Metoda de cercetare:* analiza secundară

Sursa	Tematici/Indicatori care au fost analizați
<i>European Social Survey 2006 și 2008</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participare civică și politică,</li> <li>- Apartenența la grupuri discriminate și criteriile de discriminare (rasă / culoare, etnie, sex etc.),</li> <li>- Riscul de șomaj / Insecuritatea venitului în rândul romilor, a femeilor rome și a altor grupuri etnice,</li> <li>- Calitatea ocupării (evaluare subiectivă),</li> <li>- Statutul de membru în organizații sindicale,</li> </ul>
<i>European Union Agency for Fundamental Rights Data in Focus: Multiple Discrimination, 2010</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminarea percepță a romilor</li> <li>- Discriminarea subiectivă a romilor</li> <li>- Cunoașterea cadrului legal</li> </ul>
<i>EC Eurobarometer 296 Discrimination in the EU, 2008</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminarea percepță a romilor</li> <li>- Discriminarea subiectivă a romilor</li> <li>- Cunoașterea cadrului legal</li> </ul>
<i>AnA&amp;INCSMPS Discriminare multiplă în România, 2007</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminarea percepță a romilor</li> <li>- Discriminarea subiectivă a romilor</li> <li>- Cunoașterea cadrului legal</li> </ul>

## 2.2.2.2. Ancheta națională în rândul salariaților

<b>Grup țintă</b>	- Salariații în vîrstă de muncă, romi și ne-romi, femei și bărbați, membri de sindicat și ne-membri
<b>Instrument de cercetare</b>	- Chestionar structurat auto-aplicat (vezi Anexa 1)
<b>Teme de investigare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemele cu care s-au confruntat la locul de muncă în cursul anului precedent (2010),</li> <li>- Modalitatea de acțiune pentru rezolvarea problemelor cu care se confruntă,</li> <li>- Succesul acțiunilor de rezolvare a problemelor cu care se confruntă,</li> <li>- Încrederea în structurile sindicatelor și în eficiența acțiunilor acestora,</li> <li>- Distanță socială față de romi,</li> <li>- Caracteristicile locului de muncă ocupat.</li> </ul>

### Cadrul de eșantionare

<b>Grupul țintă</b>	Salariați în vîrstă de muncă
<b>Universul de eșantionare</b>	Structurile sindicale naționale ale Partenerului 2 (CNSLR Frăția)
<b>Dimensiunea eșantionului proiectat</b>	500 de subiecți și min. 200 de subiecți de etnie romă
<b>Tipul eșantionului</b>	Eșantion aleator și pe cote
<b>Modalitatea de extragere a eșantionului</b>	<p>Extragerea aleatoare a structurilor sindicale la nivelul cărora se va aplica instrumentul elaborat,</p> <p>Max. 20 de chestionare / organizație sindicală</p> <p>Pentru atingerea indicatorilor legați de numărul de romi investigați se va utiliza metoda auto-identificării. Dacă subiectul se declară rom, este inclus în categoria salariaților romi intervievați.</p>
<b>Eșantion realizat</b>	<p>800 salariați, din care 200 romi</p> <p>Ulterior au fost scoase din baza de date acele chestionare care aveau o pondere ridicată de non-răspunsuri sau răspunsuri de tipul "nu este cazul".</p> <p>Eșantionul final care a stat la realizarea analizelor: 746 salariați, din care 200 romi*</p> <p>*precizăm că rigorile ofertei realizate pentru finanțare, și anume întrievarea a 200 de salariați romi au făcut ca în etapa de curățare și validare a bazei de date să nu poată fi eliminat niciun chestionar aparținând etnicilor romi, indiferent de ponderea răspunsurilor de tip NR sau NC din interiorul acestora</p> <p>Eșantionul final a fost reponderat cu variabilele vizând structura pe etnie a populației salariale, structura pe nivele de educație, structura pe formă de proprietate și sexe.</p>

<b>Eroarea de eșantionare</b>	<b>± 3,6% la un nivel de probabilitate de 95%</b>
<b>Limite</b>	<p>Din cauza faptului că diseminarea și colectarea chestionarelor are ca puncte de pornire organizațiile sindicale, datele obținute în final cu privire la participarea sindicală vor fi influențate în sens profund pozitiv; eșantionul final nu reflectă participarea sindicală a salariaților, informațiile cu privire la acest aspect fiind net superioare realității.</p> <p>În eșantionul final sunt supra-reprezentate sectoarele economice cu organizații sindicale puternice, și, sub-reprezentate sectoarele economice cu rate de sindicalizare reduse.</p> <p>Există riscul ca lucrătorii aparținând grupurilor marginale pe piața muncii și experiențele acestora să rămână încă ne-investigate pe deplin în urma acestui studiu. Modalitatea însăși de auto-aplicare conduce la o supra-reprezentare în eșantionul final a persoanelor cu studii medii și superioare, în defavoarea celor cu studii scăzute.</p> <p>Pentru că diseminarea chestionarelor și colectarea acestora se realizează prin intermediu liderilor sindicali, există posibilitatea ca vocea critică a membrilor de sindicat în raport cu structurile anterior menționate să fie ușor mai „liniștită”</p>
<b>Beneficii ale studiului</b>	<p>Este o primă încercare de utilizare a metodologiilor specifice abordărilor de tip interseçionalist pentru a identifica nevoile și interesele romilor și femeilor rome pe piața muncii, nevoile și interesele comune cu alte grupuri vulnerabile, precum și acele nevoi și interese specifice, care abordate de agenda sindicală să contribuie la o creștere a încrederii romilor și femeilor rome în aceste organizații.</p> <p>Deși cu limitele anterior menționate, metodologia este simplă, ușor de implementat, iar auto-aplicarea conferă acestei metodologii posibilitatea de a fi replicată într-o varietate de contexte socio-economice cu costuri reduse.</p>

### *2.2.2.3. Ancheta în rândul liderilor sindicali*

<b>Grup țintă</b>	- Liderii de sindicat de la toate nivelele de decizie confederală, federală, regională și de bază, atât lideri de organizație, cât și lideri de celulă sindicală.
<b>Instrument de cercetare</b>	- Chestionar structurat auto-aplicat (vezi Anexa 2)
<b>Teme de investigare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemele care au fost pe agenda de negocieri a anului 2010,</li> <li>- Modalitatea de a atrage noi membri,</li> <li>- Modalitatea de identificare a problemelor cu care se confruntă salariații,</li> <li>- Problemele semnalate în cursul anului precedent (2010) de membrii de sindicat și pentru care aceștia au solicitat suport în soluționare,</li> <li>- Problemele cu care se confruntă liderii de sindicat în organizarea activității sindicale,</li> <li>- Evaluarea gradului de cunoaștere a participării salariaților romi la structurile sindicale.</li> </ul>

### *Cadrul de eșantionare*

<b>Grupul țintă</b>	Lideri sindicali
<b>Universul de eșantionare</b>	Structurile sindicale naționale ale Partenerului 2
<b>Dimensiunea eșantionului proiectat</b>	Min. 100 de lideri sindicali
<b>Tipul eșantionului</b>	Eșantion de conveniență
<b>Modalitatea de extragere a eșantionului</b>	Extragerea aleatoare a structurilor sindicale la nivelul căror se va aplica instrumentul elaborat.
<b>Eșantion realizat</b>	198 lideri sindicali

## CAPITOLUL 3.

# Interese ale salariaților la locul de muncă și modalitățile de acțiune pentru soluționarea acestora. Studiu de caz: Salariații și salariatele rome

CRISTINA MOCANU

Capitolul 3 al acestui studiu răspunde primelor trei obiective specifice menționate anterior. Practic, vom căuta în acest capitol să identificăm problemele pe care le au salariații pe piața muncii în prezent, și dacă diversitatea salariaților se reflectă și în diversitatea intereselor, sau dacă, din contră, criza a condus la coagularea unor interese prevalente ale lucrătorilor. De asemenea vom căuta să analizăm modalitățile de acțiune ale salariaților atunci când se confruntă cu o problemă la locul de muncă, dacă tind să acționeze individual, sau dacă își coalizează eforturile în acțiuni colective (dar nu în mod necesar și sindicale). În cele din urmă ne vom focaliza atenția asupra romilor și femeilor rome la locul de muncă, a poziției acestora în sindicate și asupra rolului pe care sindicatelor îl pot juca în reprezentarea intereselor acestora și în afirmarea identității etnice a acestora și a demnității la locul de muncă.

### **3.1. PROBLEME LA LOCUL DE MUNCĂ: EXPERIENȚELE ROMILOR, FEMEILOR ROME ȘI NU NUMAI...**

Există din ce în ce mai mulți autori care consideră că dialogul social poate beneficia de pe urma incorporării conceptelor și metodologiilor de proveniență feministă (Greene, Kirton, 2003, Holgate, 2006), aceștia făcând referire în mod expres la "intersecționalitate". Wajcman (2000) evidențiază faptul că de regulă analizele de gen ale relațiilor industriale tind să se rezume la studii despre femei și problemele acestora, și rareori aduc în discuție caracteristicile muncilor femeilor și bărbaților sau instituțiile implicate. Dacă intersectăm însă clasa cu alte tipuri de relații de putere din societate, reușim să ne adresăm într-o manieră mult mai sensibilă și complexă diversității lucrătorilor și problemelor pe care aceștia le au la locul de muncă. Holgate (2006) pornind de la această premisă, arată cum există o tendință de omogenizare a dialogului social, fie prin reducerea acestuia la problemele și interesele lucrătorului-bărbat, fie prin nediferențierea salariatelor femei, rar fiind acordată o atenție marginală dimensiunii etnice și felului în care aceasta influențează poziția grupurilor etnice pe piața muncii, experiențele și acțiunile acestora. Crenshaw (1989) este prima care utilizează noțiunea de "intersecționalitate" pentru a arăta implicațiile acesteia pentru femeile de culoare. Crenshaw (1993) arată cum tocmai din cauza plasării femeilor de culoare la intersecția a două dimensiuni, gen și etnie, acestea fie tind să răspundă politicilor consacrate unei

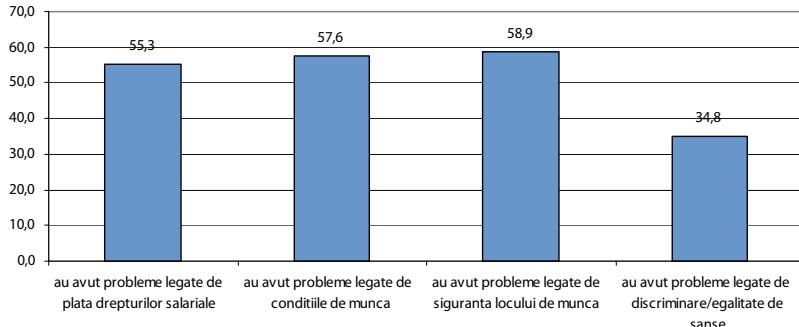
singure dimensiuni (n.a. gen sau rasă), fie tend să fie marginalizate în ambele seturi de politici. Analizele și metodologiile construite pe conceptul de "intersecționalitate", aşa cum este și raportul de față, ne pot ajuta să înțelegem mai bine diversitatea experiențelor la locul de muncă și în sindicate, ne pot ajuta să identificăm acele voci care de regulă sunt omise de metodologiile tradiționale. Vom prezenta în cele ce urmează rezultatele prelucrării statisticice a chestionarelor aplicate în rândul salariaților. Mai întâi ne vom axa pe incidența problemelor legate de plata drepturilor, de condițiile de muncă și de siguranța locului de muncă, pentru ca ulterior să analizăm incidența și conștientizarea problemelor legate de egalitate de şanse și / sau tratament diferențiat la locul de muncă. Apoi, având în vedere ultima problemă cu care s-au confruntat la locul de muncă, vom analiza modalitatea de acțiune a respondenților pentru soluționarea acesteia, pentru ca finalul acestui subcapitol să fie destinat analizării rolului sindicatelor la locul de muncă, încrederii pe care aceștia o au în structurile sindicale și obstacolelor care frânează accesul salariaților la participare sindicală.

### *3.1.1. Incidența problemelor la locul de muncă*

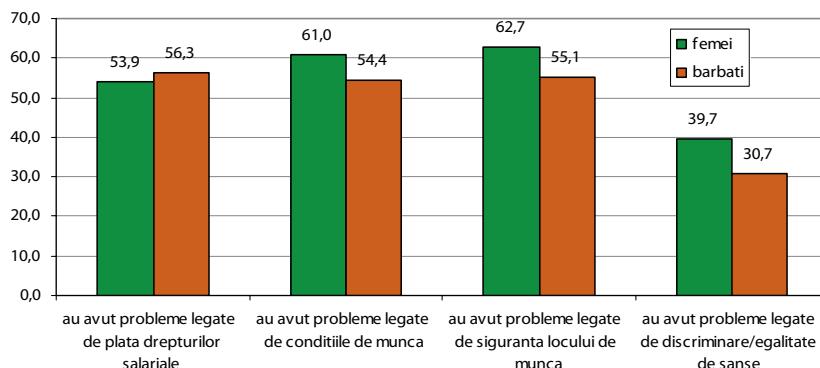
Graficul 3 prezintă incidența problemelor pe care le-au avut salariații la locul de muncă în cursul anului 2010. Prima problema care se situează pe lista experiențelor salariaților la locul de muncă este cea a siguranței locului de muncă (58,9% dintre salariații intervievați s-au confruntat cu o astfel de problemă), urmată însă în deaproape de probleme cu privire la condițiile de muncă (57,6%) și probleme legate de plata drepturilor salariale (55,3%). Deși înregistrează o pondere semnificativă, problemele legate de egalitatea de şanse se situează mult în urma celor menționate anterior. Totuși, procentul de 34,8% (practic 1/3) de salariați care conștientizează și identifică problemele legate de tratament diferențiat / discriminare nu trebuie tratat ca lipsit de importanță. Este în lista problemelor menționate de noi pe ultimul loc, dar înregistrând ponderi semnificative de răspunsuri. Poziția pe care o ocupă însă în rândul problemelor cu care salariații se confruntă la locul de muncă face ca practic aceste probleme legate de discriminare și / sau egalitate de şanse să nu fie niciodată prioritizate pe agenda sindicală. Rezultatele erau într-o mare măsură anticipabile, criza economică cu care economia românească s-a confruntat aducând iar, după anii tranziției, şomajul și teama pierderii locului de muncă în topul problemelor cu care se confruntă societatea românească. Aceste probleme sunt practic însotite, se întrepătrund cu problemele aferente drepturilor salariale și condițiilor de muncă, pe care le vom analiza în profunzime în cele ce urmează. Lipsa de transparență a criteriilor care au stat la baza restructurărilor sau reducerilor salariale, și care s-au petrecut în întreaga economie românească, atât în sectorul public, cât și în cel privat au condus la atingerea unui procent de 34,8% de salariați care declară că s-au confruntat cu probleme de discriminare și / sau egalitate de şanse.

44 Diferența procentuală între salariații care declară că s-au confruntat cu probleme legate de siguranța locului de muncă și cei care declară că s-au confruntat cu probleme cu privire la condițiile de muncă se situează în eroarea de eșantion.

**Grafic 3. Incidența problemelor la locul de muncă, după tipul acestora, în 2010 (%)**



**Grafic 4. Incidența problemelor la locul de muncă, după tipul acestora, pe sexe, în 2010 (%)**



Analiza distribuției răspunsurilor femeilor și bărbaților ne arată că femeile s-au confruntat în mai mare măsură cu probleme legate de siguranța locului de muncă (62,7%), de condițiile de muncă (61,0%) și de discriminare și / sau egalitate de şanse (39,7%). Restrângerea sectorului servicii, atât comerciale, cât și publice, face ca femeile, principala forță de muncă a sectorului servicii să fie, cel puțin după cum arată rezultatele sondajului nostru, primele și principalele afectate de criza economică și de efectele acesteia. Pe de altă parte, bărbații declară în mai mare măsură că problemele cu care s-au confruntat vizează încălcarea (sau mai corect percepția încălcării) drepturilor salariale ale acestora. Sumarizând, femeile s-au confruntat, cel puțin aşa cum arată datele în acest moment, cu probleme vizând securitatea locului de muncă, iar bărbații cu probleme legate de plata drepturilor salariale.

**Tabel 8. Incidența problemelor la locul de muncă, după tipul acestora, pe etnie, în 2010 (%)**

	Total	români	maghiari	romi	femei rome
Au avut probleme legate de plata drepturilor salariale	55,3	53,8	57,8	40,8	41,3
Au avut probleme legate de condițiile de muncă	57,6	57,2	57,8	46,1	48,9
Au avut probleme legate de siguranța locului de muncă	58,9	60,6	60,9	47,4	54,3
Au avut probleme legate de discriminare / egalitate de şanse	34,8	35,6	44,4	28,9	31,9

Aceeași analiză a incidenței problemelor la locul de muncă după etnia salariaților ne arată probleme și experiențe similare românilor și maghiarilor din perspectiva siguranței locului de muncă, condițiilor de muncă și plășii drepturilor salariale. Etnicii romi și mai ales bărbații romi par a se fi confruntat în mai mică măsură cu astfel de probleme. *Rezultatele par mai degrabă să indice un nivel mai scăzut de conștientizare și / sau declarare în rândul salariaților și salariatelor rome a problemelor la locul de muncă*<sup>45</sup>. În genere, așa cum am mai spus, discursul public este focalizat, atunci când vine vorba de romi, pe problemele pe care aceștia le au la intrarea pe piața muncii, eforturile societății civile și ONG-urilor fiind cu precădere axate pe surmontarea acestor probleme (creșterea nivelului de educație și calificare, îmbunătățirea competențelor de prezentare, plasarea pe piața muncii prin servicii specializate etc.) și mult mai puțin pe problemele cu care aceștia se pot confrunta la locul de muncă. Simpla accesare la un loc de muncă, și, păstrarea acestuia par a fi problemele cheie ale discursului și studiilor cu privire la poziția romilor pe piața muncii. **Neaducerea în centrul preocupărilor a problemelor, pe care aceștia le pot experimenta la locul de muncă, face ca practic problemele etnicilor romi să rămână neconștientizate, cel mai adesea de salariați însăși, și implicit invizibile și nereprezentate.** Romii chiar, în mai mică măsură decât restul respondenților, declară că s-au confruntat cu probleme privind discriminarea și / sau tratamentul diferențiat. Femeile rome însă, în mai mare măsură decât bărbații romi, declară că au avut probleme legate de discriminare și / sau tratament diferențiat, ponderile acestora rămânând însă net inferioare celor ale românilor și maghiarilor. Mai mult decât atât, maghiarii sunt cei care consideră, în cea mai mare măsură, că au fost ținți unor acte de discriminare / tratament diferențiat. Diferențierea răspunsurilor după etnie arată tocmai diferențele în nivelul de conștientizare a problemelor de la locul de

45 Studiile realizate anterior de Agenția Împreună, la care Capitolul 2 face referire, au arătat că salariații și salariatele rome la locul de muncă evită să se identifice cu stereotipile negate asociate romilor, percepții de regulă ca zgromotoși, scandalagii etc. Astfel apare o situație paradoxală în care romii lucrează în locuri de muncă caracterizate de condiții de muncă precare, dar sunt mulțumiți de locul de muncă pe care îl ocupă și sub-declară problemele cu care se confruntă la respectivul loc de muncă.

muncă. În analiza răspunsurilor etnicilor romi trebuie însă să avem în vedere și modalitatea în care s-au colectat informațiile. Returnarea chestionarelor șefului sau liderului de sindicat ar fi putut conduce, în actuala realitate socio-economică, la o subdeclarare a problemelor cu care se confruntă salariații romi. Pe de altă parte, aşa cum vom vedea în secțiunea dedicată motivelor pe care salariații nu acționează pentru soluționarea problemelor cu care se confruntă la locul de muncă, vulnerabilitatea pe care o experimenteză pe piața muncii se asociază atât cu teama de a nu-și pierde locul de muncă, dar și cu un nivel mai redus de cunoaștere a mecanismelor existente pentru soluționarea problemelor de muncă. Romii și femeile rome sunt cei care în cea mai mare măsură declară că nu acționează pentru a-și rezolva problemele pentru că de fapt nu știu ce să facă în acest sens<sup>46</sup>; revenim astfel la problemele informative și de conștientizare a instituțiilor pieței muncii și a rolului acestora în protejarea cadrului legal și intereselor salariaților, mult mai ridicată în rândul romilor, indiferent de nivelul de educație a acestora și de poziția pe piața muncii.

O altă posibilă explicație a rezultatelor analizelor în dimensiune etnică o constituie structura respondenților romi din eșantion pe nivele de educație. 66% dintre aceștia au nivel mediu de educație, iar alți 30% au nivel superior de educație. Problemele pe care aceștia declară că le au pe piața muncii se apropie mai degrabă de experiențele persoanelor cu nivel ridicat de educație, sau de experiențele persoanelor aparținând grupelor superioare de venit. Astfel, din punct de vedere a problemelor și nevoilor etnicilor romi pe piața muncii, rezultatele analizelor pe nivele de educație și grupe de venit se pot dovedi mult mai relevante. Structura pe nivele de educație a romilor intervievați în cadrul acestui studiu însă nu poate fi considerată întâmplătoare. Poziția de salariat, indiferent cât de precare sunt condițiile de muncă asociate acestiei este una dintre cele mai bune poziții pe care o persoană activă le poate atinge pe parcursul carierei profesionale. Cea de salariat cu contract de muncă este cu atât mai bună, fiind caracterizată de nivele ridicate de securitate socială. Așa că romii care ajung în astfel de situații sunt romii cu nivele ridicate de calificare și formare profesională. Cu cât nivelul de educație scade, cu atât cresc practic obstacolele cu care romii și femeile rome se confruntă la intrarea pe piața muncii.

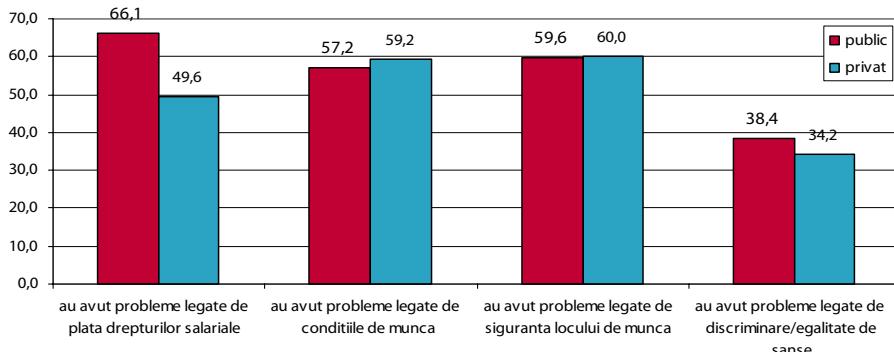
Analiza rezultatelor după forma de proprietate a firmelor / instituțiilor în care lucrează salariații arată experiențe similare public-privat din perspectiva siguranței locului de muncă și a condițiilor de muncă. **Incidența problemelor legate de drepturile salariale este însă covârșitoare în sectorul public, unde practic 2/3 din salariați declară că au avut astfel de probleme** – aceasta fiind fără doar și poate o referire directă la reducerile salariale de 25% ale anului precedent. Incidența problemelor legate de discriminare și / sau tratament diferențiat este mai mare în sectorul public decât în cel privat<sup>47</sup>, ceea ce este oarecum surprinzător, toată literatura de specialitate existentă in-

46 Vezi Tabel 34, *Subcapitol 3.2.3.*

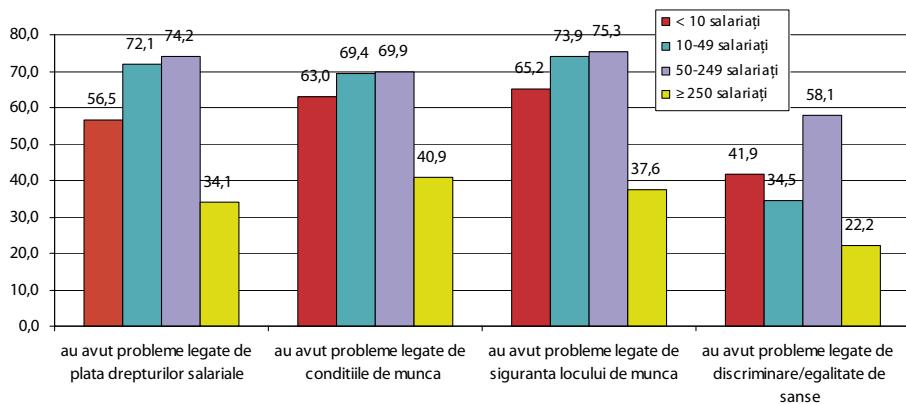
47 Deși diferența dintre cele două se situează în eroarea de eșantionare.

dicând de regulă o tendință mai ridicată a sectorului public de a respecta și implementa legislația anti-discriminare sau de promovare a egalității de șanse. Explicațiile acestui rezultat surprinzător pot fi dintre cele mai diverse: fie problemele cu care s-au confruntat salariații din sectorul public la locul de muncă în cursului anului 2010 și metodele de răspuns la criză și efectele acesteia au fost netransparente, fie conștientizarea problemelor legate de discriminare și / sau egalitate de șanse este mai mare în sectorul public.

**Grafic 5. Incidența problemelor la locul de muncă, după tipul acestora și după forma de proprietate a întreprinderii în care lucrează, în 2010 (%)**



**Grafic 6. Incidența problemelor la locul de muncă, după tipul acestora și după clasa de mărime a firmelor în care lucrează, în 2010 (%)**



Incidența problemelor legate de securitatea locului de muncă, condițiile de muncă și plata drepturilor salariale crește odată cu creșterea clasei de mărime, excepție făcând firmele mari, care s-au dovedit, în același timp, și cele mai robuste în fața crizei economice. În ceea ce privește însă problemele de discriminare și / sau tratament diferențiat la locul de muncă, acesta a înregistrat cotele cele mai ridicate în rândul firmelor mijlocii și micro. Firmele mari, din nou, par a proteja cel mai bine în fața abuzurilor

patronilor / managerilor și / sau colegilor de muncă. Trebuie însă menționat că firmele mari sunt cele care sunt caracterizate în cea mai mare măsură de pătrunderea organizațiilor sindicale, astfel încât putem concluziona că sindicatele sunt un garant al promovării egalității de şanse la locul de muncă.

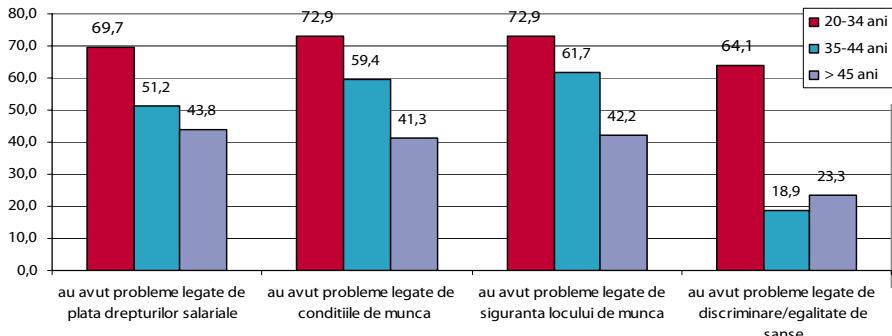
Serviciile publice s-au confruntat în cea mai mare măsură cu probleme legate de plata drepturilor salariale (n.a. ecurile măsurilor de reducere de 25% a drepturilor salariale) și cu probleme legate de siguranța locurilor de muncă, pe când industria și construcțiile s-au confruntat cu precădere cu probleme legate de respectarea condițiilor de muncă și a practicilor discriminatorii și / sau de tratament diferențiat.

**Tabel 9. Incidența problemelor la locul de muncă, după tipul acestora și pe sectoare de activitate, în 2010 (%)**

	industria și construcții	servicii comerciale	servicii publice
Au avut probleme legate de plata drepturilor salariale	51,6	46,3	60,2
Au avut probleme legate de condițiile de muncă	59,1	49,6	55,9
Au avut probleme legate de siguranța locului de muncă	59,5	51,2	59,1
Au avut probleme legate de discriminare / egalitate de şanse	32,7	30,5	31,2

Tinerii sunt fără îndoială un alt grup vulnerabil al pieței muncii, profund afectat de criza economică. Ei sunt "lideri" în ceea ce privește problemele avute la locul de muncă în cursul anului 2010. De asemenea, marea majoritate a acestora declară că s-a confruntat cu acte de discriminare și / sau tratament diferențiat. Cu cât crește vârsta respondenților cu atât scade riscul ca aceștia să fie afectați de diferite probleme la locul de muncă. Cu alte cuvinte, cu cât crește vechimea în muncă, cu atât poziția salariaților pe piața muncii devine mai solidă. În ceea ce privește incidența discriminării și / sau a tratamentului diferențiat, un alt grup vulnerabil îl reprezintă salariații cu vîrste peste 45 de ani, dar poziția lor pe piața muncii este net superioară celei a tinerilor.

**Grafic 7. Incidența problemelor la locul de muncă, după tipul acestora și pe grupe de vârstă, în 2010 (%)**



**Tabel 10. Incidența problemelor la locul de muncă, după tipul acestora și pe grupe de venit, în 2010 (%)**

	< 600 lei	600–999 lei	1.000–1.800 lei	> 1.800 lei
Au avut probleme legate de plata drepturilor salariale	89,1	70,2	44,8	45,9
Au avut probleme legate de condițiile de muncă	96,4	70,8	44,8	50,7
Au avut probleme legate de siguranța locului de muncă	92,7	68,7	46,7	56,8
Au avut probleme legate de discriminare / egalitate de sanse	73,6	56,5	21,2	9,5

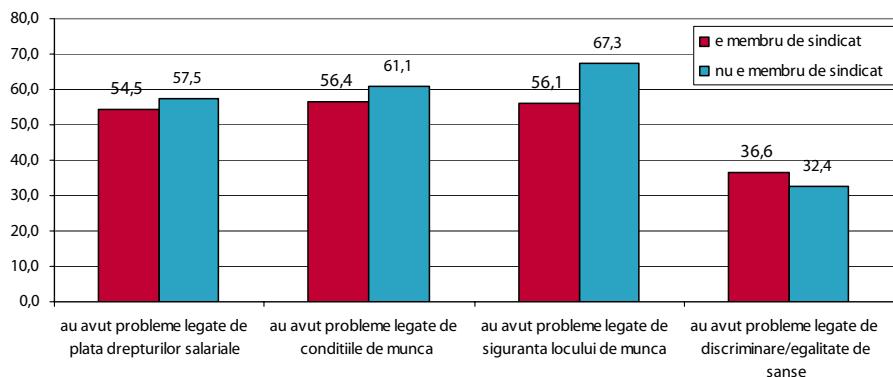
Un alt grup vulnerabil al pieței muncii îl reprezintă salariații cu venituri reduse. Aproape toți salariații din eșantion cu venituri până în 600 de lei s-au confruntat în cursului anului precedent cu probleme legate de condițiile de muncă, de siguranța locului de muncă și de plata drepturilor salariale. Aceștia au fost, în cea mai mare măsură, covârșitoare de altfel, (73,6%) victime ale actelor de discriminare și / sau tratament diferențiat<sup>48</sup>. Incidența diferitelor probleme la locul de muncă scade odată cu creșterea veniturilor, pentru ca apoi, spre cealaltă extremitate, cea a celor cu venituri ridicate, din nou aceasta să crească ușor (cu excepția problemelor legate de discriminare și / sau egalitate de sanse). Totuși, trebuie subliniat faptul că, salariații cu veniturile ridicate raportează în cea mai mică măsură acte de discriminare și / sau tratament diferențiat.

Membrii de sindicat declară că s-au confruntat în ponderi ușor mai scăzute, deși nu semnificativ mai scăzute, cu diferitele probleme la locul de muncă. Totuși, notă

48 Precizăm din nou că aceasta este percepția respondenților cu privire la incidența discriminării și/sau a actelor de tratament diferențiat.

discordantă fac problemele cu privire la acte de discriminare și / sau tratament diferențiat, unde, salariații membri de sindicat raportează într-o măsură ușor mai ridicată incidentă acestora.

**Grafic 8. Incidentă problemelor la locul de muncă, după tipul acestora și după calitatea de membru sindical sau nu, în 2010 (%)**



În acest punct al studiului nostru putem concluziona că sindicatele pot juca un rol important în protejarea lucrătorilor la locul de muncă, deși cu privire la anumite probleme pe care le experimentează salariații la locul de muncă, acest rol este încă mai degrabă marginal.

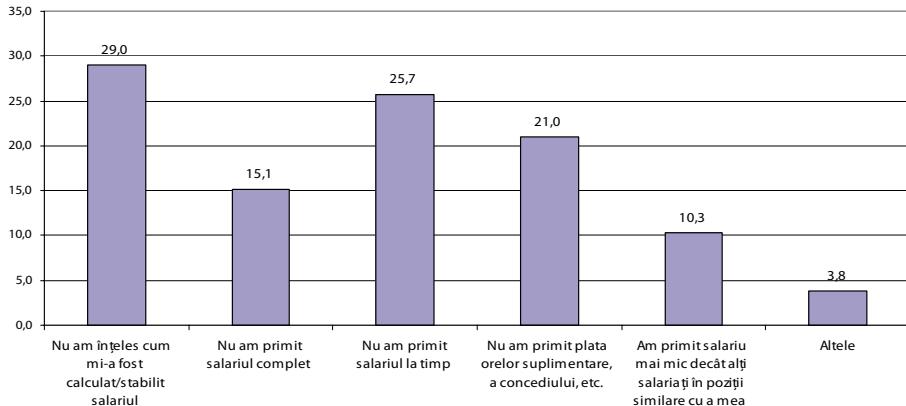
O altă concluzie pe care o putem evidenția este că datele colectate cu privire la experiențele de muncă ale anului 2010 aduc tinerii și salariații cu venituri reduse în rândul unora dintre cele mai vulnerabile grupuri ale pieței muncii. Atunci când venitul și vârsta se intersectează cu etnia, putem să ne așteptăm la forme cu atât mai adânci de vulnerabilitate pe piața muncii. Spre deosebire de aceștia însă, în rândul salariaților romi se impune realizarea de acțiuni intense și sistematice de conștientizare a drepturilor pe care le au pe piața muncii, sindicatele putând juca un rol foarte important din acest punct de vedere.

Vom analiza pe rând tipurile de probleme cu care s-au confruntat salariații la locul de muncă în cursul anului 2010, pe categoriile mari de probleme prezentate anterior.

### *3.1.2. Probleme legate de drepturile salariale*

Cei mai mulți dintre salariații care au declarat că au avut probleme legate de plata drepturilor salariale în cursul anului precedent declară că ”nu au înțeles cum le-a fost calculat salariul”, și anume 29% din eșantionul total. 25,7% dintre salariați declară că nu au primit salariul la timp și alți 21% declară că nu au primit drepturile salariale cuvenite orelor suplimentare sau concediului de odihnă.

**Grafic 9. Incidența problemelor legate de drepturile salariale, în 2010 (%)**



Analiza pe sexe a răspunsurilor arată diferențe semnificative între femei și bărbați. Bărbații, în măsură mai mare decât femeile declară că nu au înțeles cum le-a fost calculat / stabilit salariul și că nu au primit plata orelor suplimentare, a concediului de odihnă etc. Pe de altă parte, de două ori mai multe femei declară că au primit salarii mai mici decât alți salariați în poziții similare. Percepția discriminării salariale este astfel mai ridicată în rândul femeilor decât în rândul bărbaților.

Sectorul privat este caracterizat cu precădere de probleme legate de plata la timp a salariului, precum și de ne-plata orelor suplimentare, pe când, sectorul public este caracterizat de discriminare salarială (*n.a. vorbim de discriminare percepță*), pozițiile similare fiind, în percepția unor salariați, retribuite diferit.

**Tabel 11. Incidența problemelor legate de drepturile salariale, după sex, formă de proprietate și vârstă, în 2010 (%)**

	femei	bărbați	public	privat	20-34 ani	35-44 ani	> 45 ani
Nu am înțeles cum mi-a fost calculat/stabilit salariul	25,7	33,0	31,9	28,8	42,0	21,9	21,1
Nu am primit salariul complet	16,1	13,6	15,2	15,4	27,7	10,2	10,6
Nu am primit salariul la timp	24,0	27,7	13,9	35,1	41,2	15,6	15,6
Nu am primit plata orelor suplimentare, a concediului etc.	17,4	24,3	12,7	26,8	21,8	20,3	13,8
Am primit salariu mai mic decât alți salariați în poziții similare cu a mea	14,3	6,3	15,1	7,9	12,6	12,5	8,1
Altele	0,9	6,8	9,0	0,4	2,5	6,3	3,1

Salariații de etnie maghiară declară în cea mai mare măsură probleme legate de plata drepturilor salariale: salariu incomplet, neplata la timp a acestuia, neplata orelor suplimentare, salariu mai mic decât alți salariați în poziții similare. **Din nou romii, atunci când analizăm distribuția răspunsurilor în funcție de etnie declară în cea mai mică măsură probleme legate de plata drepturilor salariale. Femeile rome însă tind să declare, în mai mare măsură decât bărbații romi, faptul că au avut diferite probleme legate de plata drepturilor salariale.** Aceasta arată în ultimă instantă poziția mai vulnerabilă a femeilor rome pe piața muncii, comparativ chiar cu bărbații romi, precum și nevoia mai ridicată de informare cu privire la drepturile salariale<sup>49</sup>.

**Tabel 12. Incidența problemelor legate de drepturile salariale, după etnie și sex, în 2010 (%)**

	români	maghiari	romi	femei rome
Nu am înțeles cum mi-a fost calculat / stabilit salariul	28,0	24,4	20,0	17,0
Nu am primit salariul complet	15,8	17,8	17,3	15,2
Nu am primit salariul la timp	26,5	41,3	18,4	19,1
Nu am primit plata orelor suplimentare, a concediului etc.	17,6	44,4	10,5	15,2
Am primit salariu mai mic decât alți salariați în poziții similare cu a mea	10,7	13,3	9,2	13,0
Altele	1,2	0,0	5,3	4,3

**Românii și maghiarii par a avea în mai mare măsură experiențe comune pe piața muncii, cu excepția problemelor legate de discriminarea salarială.**

Analiza incidenței problemelor legate de drepturile salariale pe clasă de mărime arată că pe măsură ce clasa de mărime scade, incidența diferitelor probleme legate de plata drepturilor salariale scade. Excepție face însă discriminarea salarială, incidența acesteia crescând odată cu clasa de mărime a firmei.

Diferitele probleme legate de plata drepturilor salariale au o incidență mai crescută în rândul salariaților cu nivel de educație scăzut și mediu. Pe de o parte aceștia sunt mai vulnerabili pe piața muncii, pe de altă parte însă este foarte posibil ca la aceștia să nu ajungă informațiile necesare legate de plata drepturilor salariale, a felului în care li se calculează sau modifică aceste drepturi etc.. **Astfel, campaniile de informare cu privire la drepturile salariale realizate pe specificul grupurilor țintă cu nivele reduse de educație, sau, așa cum vom vedea, cu venituri reduse, pot constitui o prioritate, atât pentru societatea civilă, cât și pentru organizațiile sindicale.**

49 Comparativ tot cu bărbații romi.

**Tabel 13. Incidența problemelor legate de drepturile salariale, după clasă de mărime și nivel de educație, în 2010 (%)**

	< 10 salariați	10-49 salariați	50-249 alariati	≥ 250 salariați	nivel scăzut	nivel mediu	nivel ridicat
Nu am înțeles cum mi-a fost calculat / stabilit salariul	45,7	36,0	36,6	16,5	11,1	39,6	7,6
Nu am primit salariul complet	26,1	26,1	18,3	4,1		18,4	10,1
Nu am primit salariul la timp	34,8	43,8	20,2	15,3	41,2	32,9	7,6
Nu am primit plata orelor suplimentare, a concediului etc.	17,8	29,7	24,7	13,5	17,6	24,4	10,1
Am primit salariu mai mic decât alți salariați în poziții similare cu a mea		7,1	15,1	12,9	11,8	11,0	8,4
Altele		9,8	3,2	1,2		0,4	12,6

Tinerii și persoanele cu venituri scăzute sunt cele mai vulnerabile grupuri din perspectiva incidenței problemelor legate de plata drepturilor salariale.

Organismele sindicale trebuie să acționeze ca mecanisme eficiente de informare a salariaților cu privire la diferențele drepturi pe piața muncii, salariale în cazul de față, precum și de protejare a acestora în fața tentativelor de „încâlcare” a drepturilor lor. Analiza incidenței problemelor legate de drepturile salariale în funcție de participarea la structurile sindicale, ne arată că membrii de sindicat declară în mai mare măsură decât ne-membrii de sindicat că nu au primit salariul complet, și că au primit salarii mai mici decât alți salariați în poziții similare. Ne-membrii de sindicat, pe de altă parte declară într-o proporție semnificativ mai ridicată faptul că nu au primit plata orelor suplimentare, a concediului de odihnă sau a altor drepturi salariale.

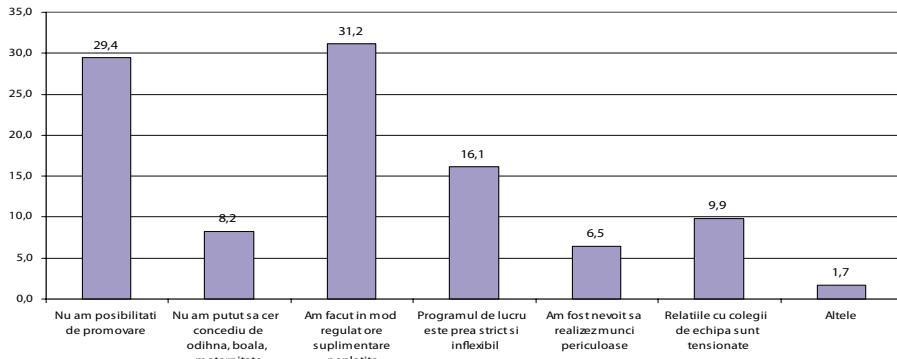
**Tabel 14. Incidența problemelor legate de drepturile salariale, după clasă de venit și participarea la organizațiile sindicale, în 2010 (%)**

	< 600 lei	600–1.000 lei	1.000–1.800 lei	> 1.800 lei	e membru de sindicat	nu e membru de sindicat
Nu am înțeles cum mi-a fost calculat / stabilit salariul	62,5	37,4	21,0	16,2	29,2	28,9
Nu am primit salariul complet	32,7	21,4	8,6	5,4	17,4	8,8
Nu am primit salariul la timp	81,8	33,8	7,6	14,9	25,4	26,5
Nu am primit plata orelor suplimentare, a condeiului etc.	40,0	34,4	11,4	10,7	17,3	31,0
Am primit salariu mai mic decât alți salariați în poziții similare cu a mea	8,9	16,0	10,5	6,7	11,5	7,1
Altele	0,0	3,1	6,7	5,4	3,5	4,4

### 3.1.3. Probleme legate de condițiile de muncă

Problemele legate de condițiile de muncă vizează în cea mai mare măsură munca suplimentară regulată și neplătită (31,2% dintre salariați s-au confruntat în cursul anului 2010 cu astfel de probleme), lipsa oportunităților de promovare (29,4%) și programul de lucru prea strict / inflexibil (16,1%). De asemenea, cca. 10% dintre salariați menționează existența unui climat de lucru tensionat, în special din cauza relațiilor cu colegii de muncă.

**Grafic 10. Incidența problemelor legate de condițiile de muncă, în 2010 (%)**



Problemele legate de condițiile de muncă cu care se confruntă bărbații vizează cu precădere munca suplimentară regulată și neplătită, precum și refuzul acordării condeiului de odihnă sau a altor pauze de odihnă cuvenite. Pe de altă parte însă, cca, **40% dintre femei declară că la locul de muncă pe care îl ocupă nu au oportunități de promovare**, 8,3% declară că au fost nevoie să realizeze munci periculoase și cca. 15% declară că lucrează într-un climat tensionat.

Similar, analiza răspunsurilor după forma de proprietate a firmelor / instituțiilor arată diferențe importante între condițiile de muncă specifice celor două sectoare și, implicit, între problemele identificate de salariați. Mediul privat este caracterizat de nerespectarea prevederilor referitoare la condeiile de odihnă, boală, maternitate, precum și de existența unui orar de lucru rigid, inflexibil. Sectorul public însă este caracterizat de lipsa posibilităților de promovare, de munca suplimentară realizată regulat și neplătită, de realizarea de munci periculoase, și, nu în ultimă instanță de climate de lucru tensionate cu colegii. **Anul 2010 contribuie covârșitor la degradarea condițiilor de muncă în sfera publică<sup>50</sup>.** Ratele ridicate ale celor care declară că s-au confruntat cu diferite probleme legate de condițiile de muncă sunt indicii extrem de importante cu privire la efectele negative asupra motivației lucrătorilor, a satisfacției acestora la locul de muncă, și, nu în ultimă instanță cu privire la eficiența acestora.

**Tabel 15. Incidența problemelor legate de condițiile de muncă, după sex, formă de proprietate și grupă de vîrstă, în 2010 (%)**

	femei	bărbați	public	privat	20-34 ani	35-44 ani	> 45 ani
Nu am posibilități de promovare	39,2	19,5	40,4	22,6	34,5	27,3	30,4
Nu am putut să cer condeiu de odihnă, boală, maternitate	5,1	11,7	3,6	10,9	7,6	7,0	3,7
Am făcut în mod regulat ore suplimentare neplătite	25,3	37,9	21,1	39,3	45,4	24,4	20,6
Programul de lucru este prea strict și inflexibil	13,8	18,0	9,0	22,1	26,1	20,3	6,2
Am fost nevoie să realizez munci periculoase	8,3	4,9	15,1	1,3	6,7	9,4	5,0
Relațiile cu colegii de echipă sunt tensionate	14,7	4,9	12,0	9,2	15,3	9,4	7,5
Altele	1,8	1,5	2,4	1,7	3,4	1,6	1,2

<sup>50</sup> În mod tradițional, la nivel perceptiei publice, sectorul public era caracterizat de salarii mici, dar de siguranța locului de muncă, precum și de condiții de muncă bune.

**Tabel 16. Incidența problemelor legate de condițiile de muncă, după nivelul veniturilor și calitatea de membru sau nu de sindicat, în 2010 (%)**

	< 600 lei	600–999 lei	1.000–1.800 lei	> 1.800 lei	e membru de sindicat	nu e membru de sindicat
Nu am posibilități de promovare	34,5	38,2	31,4	20,3	31,7	23,0
Nu am putut să cer concediu de odihnă, boală, maternitate	40,0	5,4	1,9	1,3	3,5	21,1
Am făcut în mod regulat ore suplimentare neplătite	76,8	45,8	12,4	17,6	29,5	36,3
Programul de lucru este prea strict și inflexibil	41,8	14,5	6,7	24,3	17,3	13,2
Am fost nevoit să realizez munci periculoase	3,6	9,9	10,5	1,4	8,3	1,8
Relațiile cu colegii de echipă sunt tensionate	7,3	20,6	6,7	2,7	11,2	6,2
Altele	0,0	3,1	1,9	1,4	1,3	2,7

**Tabel 17. Incidența problemelor legate de condițiile de muncă, după clasă de mărime și nivel de educație, în 2010 (%)**

	< 10 salariați	10-49 salariați	50-249 salariați	≥ 250 salariați	nivel scăzut	nivel mediu	nivel ridicat
Nu am posibilități de promovare	41,3	24,3	50,5	18,2	50,0	33,6	17,6
Nu am putut să cer concediu de odihnă, boală, maternitate	2,2	19,8	8,6	1,8	11,8	9,5	5,0
Am făcut în mod regulat ore suplimentare neplătite	45,7	47,7	26,6	18,8	17,6	38,3	17,6
Programul de lucru este prea strict și inflexibil	33,3	21,6	12,9	9,4	44,4	18,8	5,0

Am fost nevoie să realizez munci periculoase			14,0	8,2		9,2	1,7
Relațiile cu colegii de echipă sunt tensionate		9,0	20,4	6,5	16,7	11,3	6,7
Altele		1,8	4,3	0,6		0,7	4,2

Tinerii, salariații cu venituri reduse și salariații cu nivele reduse de educație sunt cele mai expuse grupuri la incidența diferitelor probleme cu privire la condițiile de muncă. De asemenea, cu cât clasa de mărime a firmelor în care lucrează salariații intervievați scade, cu atât crește probabilitatea incidenței diferitelor probleme legate de condițiile de muncă. În mod surprinzător însă, *incidența problemelor cu privire la condițiile de muncă este net superioară în rândul membrilor de sindicat, comparativ cu ne-membrii de sindicat. Astfel, deși reușesc într-o măsură semnificativă să protejeze siguranța locului de muncă, sindicatele par a realiza acest lucru prin reducerea standardelor legate de condițiile de muncă.*

Analiza pe etnie și sex a incidenței problemelor declarate cu privire la condițiile de muncă ne aduce în prim plan o primă problemă specifică a romilor și femeilor rome: *relațiile tensionate cu colegii de echipă*. Cauza acestor relații tensionate rezidă fără îndoială în apartenența acestora din urmă la etnia romilor.

**Tabel 18. Incidența problemelor legate de condițiile de muncă, după sex și etnie, în 2010 (%)**

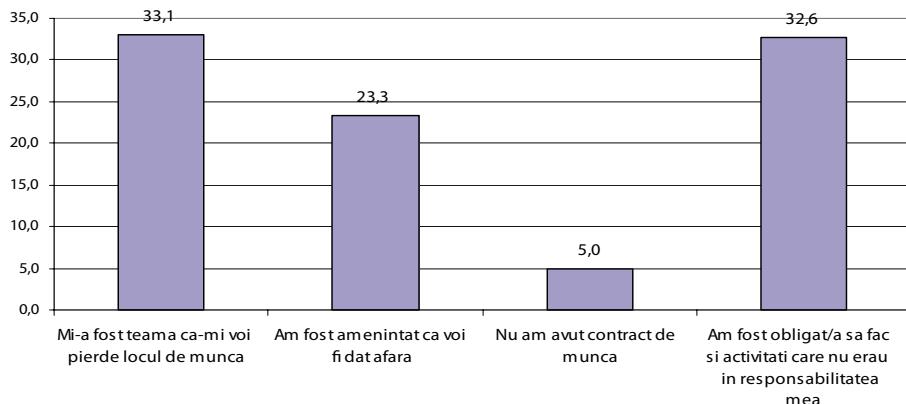
	<b>români</b>	<b>maghiari</b>	<b>romi</b>	<b>femei rome</b>
Nu am posibilități de promovare	31,9	15,2	13,2	19,1
Nu am putut să cer concediu de odihnă, boală, maternitate	7,2	32,6	5,3	6,5
Am făcut în mod regulat ore suplimentare neplătite	28,9	53,3	21,1	19,6
Programul de lucru este prea strict și inflexibil	16,9		15,8	8,5
Am fost nevoie să realizez munci periculoase	6,3	13,3	6,6	6,4
Relațiile cu colegii de echipă sunt tensionate	12,0	2,2	10,5	15,2
Altele	1,6	0,0	1,3	0,0

### 3.1.4. Probleme legate de siguranța locului de muncă

33,1% dintre respondenți s-au temut în cursul anului trecut că-și vor pierde locul de muncă, iar 23,3% au fost amenințați că-și vor pierde locul de muncă. 32,6% dintre respondenți declară că au fost obligați să realizeze sarcini care nu intrau în atribuțiile acestora.

Dacă femeile „s-au temut că-și vor pierde locul de muncă”, bărbații au fost „amenințați că vor fi dați afară”. Și femeile și bărbații au realizat în ponderi similare activități care nu intrau în responsabilitatea acestora. Sectorul privat s-a caracterizat printr-un nivel mai ridicat al nesiguranței locului de muncă. Totuși trebuie să precizăm că dacă sectorul public s-a caracterizat prin ”teama că-și vor pierde locul de muncă”, sectorul privat s-a caracterizat prin ”amenințări că-și vor pierde locul de muncă”.

**Grafic 11. Incidența problemelor legate de siguranța locului de muncă, în 2010 (%)**



Tinerii și persoanele cu venituri reduse au fost cei mai expuși și riscurilor de pierdere a locului de muncă. Analiza pe nivele de educație însă arată că alături de salariații cu nivele reduse de educație, și salariații cu studii medii au fost afectați de probleme privind securitatea locului de muncă (*n.a. practic diferențele procentuale dintre cei cu studii reduse și cei cu studii medii se află în eroarea de eșantionare*).

**Tabel 19. Incidența problemelor legate de siguranța locului de muncă, după sex, formă de proprietate și grupă de vârstă, în 2010 (%)**

	femei	bărbați	public	privat	20-34 ani	35-44 ani	> 45 ani
Mi-a fost teamă că-mi voi pierde locul de muncă	36,4	29,1	31,3	35,0	48,7	23,4	22,5
Am fost amenințat că voi fi dat afară	18,4	28,6	10,8	33,1	40,3	19,5	8,1
Nu am avut contract de muncă	2,8	7,3	0,6	7,5	4,2	0,8	2,5

Am fost obligat/ă să fac și activități care nu erau în responsabilitatea mea	33,6	31,7	34,3	32,2	51,7	36,2	19,3
--	------	------	------	------	------	------	------

Doar salariații cu studii superioare au fost semnificativ mai protejați în fața problemelor legate de siguranța locului de muncă, aceasta arătând încă o dată profundizarea și amplierea măsurilor de restructurare realizate atât la nivelul sectorului public, cât și la nivelul celui privat<sup>51</sup>.

**Tabel 20. Incidența problemelor legate de siguranța locului de muncă, după clasă de mărime și nivel de educație, în 2010 (%)**

	< 10 salariati	10-49 salariati	50-249 salariati	≥ 250 salariati	nivel scăzut	nivel mediu	nivel ridicat
Mi-a fost teamă că-mi voi pierde locul de muncă	37,0	49,5	38,3	17,6	33,3	37,8	21,8
Am fost amenințat că voi fi dat afară	28,3	36,9	18,1	17,1	27,8	31,1	5,0
Nu am avut contract de muncă	0,0	12,6	7,5	0,0		6,0	
Am fost obligat/ă să fac și activități care nu erau în responsabilitatea mea	47,8	41,1	39,8	18,8	27,8	36,0	26,7

Sindicalele au atenuat doar foarte puțin (nesemnificativ din punct de vedere statistic) şocurile legate de siguranța locului de muncă. *Ceea ce trebuie menționat însă e că marea majoritate a celor care lucrează fără contract de muncă se află în afara organizațiilor sindicale.* Conform studiului nostru, cca. 18% dintre ne-membrii de sindicat lucrează fără contract de muncă.

**Tabel 21. Incidența problemelor legate de siguranța locului de muncă, după clasă de venit și calitatea de membru sau nu în sindicate, în 2010 (%)**

	< 600 lei	600-999 lei	1.000-1.800 lei	> 1.800 lei	e membru de sindicat	nu e membru de sindicat
Mi-a fost teamă că-mi voi pierde locul de muncă	81,8	41,5	17,1	17,6	33,3	32,7

51 De regulă salariații cu venituri reduse se caracterizează prin vulnerabilitate ridicată legată de siguranța locului de muncă. Extinderea acestei vulnerabilități inclusiv la nivelul salariaților cu studii medii (care includ și salariații cu studii post-liceale și de maștri) arată că de profund au fost resimțite efectele crizei economice.

Am fost amenințat că voi fi dat afară	78,2	27,5	6,6	13,5	22,1	26,5
Nu am avut contract de muncă	21,4	3,8	0,0	5,4	0,3	18,4
Am fost obligat/ă să fac și activități care nu erau în responsabilitatea mea	41,8	44,3	31,4	24,3	32,2	34,2

Amenințarea că vor fi dați afară a reprezentat problema cea mai importantă pe care romii și femeile rome au avut-o pe piața muncii. Femeile rome se apropie astfel ca experiență de bărbați, care, spre deosebire de femei (care doar s-au temut că-și vor pierde locul de muncă), acestea au fost amenințate că-și vor pierde locul de muncă.

**Identitatea culturală puternică, buna integrare a maghiarilor, atât în viață socială, cât și în cea economică, nivele ridicate de informare și conștientizare cu privire la drepturile de pe piața muncii aduc etnicii maghiari în prim planul analizelor în dimensiune etnică.** Ponderile ridicate ale maghiarilor care declară că în cursul anului precedent s-au confruntat cu probleme legate de siguranța locului de muncă reflectă pe de o parte și incertitudinea și vulnerabilitatea pe care aceștia le experimentează, în calitate de minoritari, la locul de muncă, dar aşa cum am mai spus, reflectă, pe de altă parte și identitatea etnică asumată a acestora și nivelele ridicate de conștientizare asupra posibilelor situații / experiențe pe care le pot avea ca minoritari la locul de muncă.

**Tabel 22. Incidența problemelor legate de siguranța locului de muncă, după sex și etnie, în 2010 (%)**

	români	maghiari	romi	femei rome
Mi-a fost teamă că-mi voi pierde locul de muncă	36,7	60,0	20,0	13,0
Am fost amenințat că voi fi dat afară	22,0	42,2	22,4	23,4
Nu am avut contract de muncă	3,2	2,6	0,0	0,01 <sup>52</sup>
Am fost obligat/ă să fac și activități care nu erau în responsabilitatea mea	30,9	24,4	26,7	25,5

52 Lipsa din eșantionul nostru a lucrătorilor romi fără contract de muncă nu trebuie interpretată ca un fenomen care nu-i afectează pe romi. Este vorba despre acei romi cu nivel foarte redus de educație, care lucrează ca zilieri în activități din agricultură, comerț, manipulare și depozitare etc. la care un chestionar auto-aplicat nu avea cum să ajungă. Pe de altă parte, există un stigmat social puternic cu privire la romii care lucrează fără contracte, care caută pe căt posibil să eludeze cadrul legal și taxele și impozitele care trebuie plătite, astfel încât, pentru această întrebare, declararea existenței unui contract de muncă prezintă o foarte mare dezirabilitate.

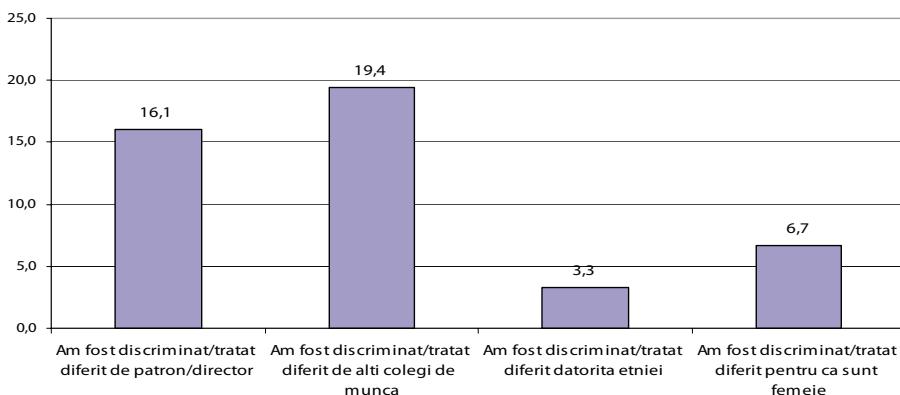
### *3.1.5. Probleme legate de discriminare / egalitate de şanse la locul de muncă*

Ultima dimensiune a analizei noastre, dar nu și cea de pe urmă o reprezintă incidența problemelor legate de discriminare / egalitate de şanse.

Colegii, persoanele aflate pe poziții similare ca putere la locul de muncă sunt principalii generatori de tratamente diferențiate și / sau discriminare. 20% dintre salariați declară că în cursului anului precedent (2010) au fost discriminati / tratați diferit de alți colegi de muncă. Colegii de muncă sunt urmași de patroni / directori ca generatori ai actelor de discriminare și / sau tratament diferențiat la locul de muncă, 16,1% dintre salariați considerându-se "victime / ținte" ale acestora în cursul anului 2010. 6,6% dintre respondenți declară că au fost ținta unor acte de discriminare pe criteriu de sex, și doar 3,3% s-au considerat discriminati pe criterii etnice.

Incidența diferențelor tipuri de discriminări / tratament diferențiat este mai ridicată în rândul salariatelor decât în rândul salariaților. Bărbații însă se consideră, comparativ cu femeile, mai frecvent discriminati pe criteriu etnic. Acesta este un exemplu tipic al rezultatelor ambigue pe care le poate genera o abordare de tip intersecționalist. **Femeile aparținând minorităților etnice și aflate la intersecția dintre gen și etnie se pot considera în anumite contexte sociale ca fiind discriminate / tratate diferit ca urmare a apartenenței la sexul feminin, în defavoarea apartenenței etnice.**

**Grafic 12. Incidența problemelor legate de discriminare/egalitate de şanse la locul de muncă, în 2010 (%)**



Discriminarea de gen apare menționată ca problemă în rândul salariaților din sectorul public, pe când discriminarea pe criteriu etnic este raportată / declarată în mai mare măsură salariații din sectorul privat. Atât tinerii, cât și persoanele cu vârste peste 45 de ani se confruntă cu diferențe tipuri de discriminare / tratament diferențiat. Femeile tinere și femeile cu vârste peste 45 de ani își conștientizează poziția vulnerabilă pe piața muncii, precum și experiențele în care sunt discriminate și / sau tratate diferențiat. Tinerii sunt ținta discriminărilor și / sau a tratamentului diferențiat cu precădere din partea colegilor (44,4% dintre salariații cu vârste de 20-34 ani declară experimentarea

unor astfel de probleme), o altă treime considerându-se discriminată și / sau tratată diferit de patron / director.

Salariații cu nivele reduse de educație alături de salariații cu nivele reduse ale veniturilor sunt în cea mai mare măsură afectați de incidența actelor de discriminare și / sau tratament diferențiat. Pe măsură ce crește nivelul de educație, incidența actelor de discriminare și / sau tratament diferențiat scade. Similar, pe măsură ce veniturile cresc, incidența actelor de discriminare și / sau tratament diferențiat scade.

**Tabel 23. Incidența problemelor legate de discriminare / egalitate de șanse la locul de muncă, pe sexe, formă de proprietate și grupă de vârstă, în 2010 (%)**

	femei	bărbați	public	privat	20-34 ani	35-44 ani	> 45 ani
Am fost discriminat/tratat diferit de patron/director	21,0	11,3	22,6	12,2	30,2	6,3	15,1
Am fost discriminat/tratat diferit de alți colegi de muncă	20,9	18,5	20,1	19,0	44,4	11,8	10,1
Am fost discriminat/tratat diferit din cauza etniei	0,9	5,9	1,2	5,0	1,7		
Am fost discriminat/tratat diferit pentru că sunt femeie	13,0	0,5	8,5	6,3	7,7	4,7	8,2

**Tabel 24. Incidența problemelor legate de discriminare / egalitate de șanse la locul de muncă, pe clasă de mărime și nivele de educație, în 2010 (%)**

	< 10 salariați	10-49 salariați	50-249 salariați	≥ 250 salariați	nivel scăzut	nivel mediu	nivel ridicat
Am fost discriminat/tratat diferit de patron / director	25,6	12,7	35,5	5,9	33,3	19,1	7,6
Am fost discriminat/tratat diferit de alți colegi de muncă	16,3	11,8	33,3	18,8	33,3	23,0	10,3
Am fost discriminat /tratat diferit din cauza etniei	0,0	10,9	2,2	0,6		4,6	
Am fost discriminat / tratat diferit pentru că sunt femeie	4,7	6,4	15,1	2,9	13,3	7,8	3,4

**Tabel 25. Incidența problemelor legate de discriminare / egalitate de șanse la locul de muncă, pe clasă de venituri și calitatea de membru sindical, în 2010 (%)**

	< 600 lei	600-1000 lei	1.000-1.800 lei	> 1800 lei	e membru de sindicat	nu e membru de sindicat
Am fost discriminat / tratat diferit de patron / director	32,1	30,5	3,8	5,4	17,2	14,4
Am fost discriminat / tratat diferit de alți colegi de muncă	24,1	38,2	14,3	5,4	22,3	12,6
Am fost discriminat / tratat diferit din cauza etniei	22,6				0,6	10,9
Am fost discriminat / tratat diferit pentru că sunt femeie	11,3	10,7	5,7	2,7	8,1	2,7

Conștientizarea incidentei actelor de discriminare este mai mare în rândul membrilor de sindicat, decât în rândul ne-membrilor. Discriminarea și tratamentul diferențiat de gen și de către colegi sunt la nivele de conștientizare mult mai ridicate în rândul membrilor, structurile sindicale și programele și proiectele realizate de aceștia contribuind la acest lucru. Dimensiunea etnică a sindicatelor însă, cel puțin comparativ cu cea de gen este aproape invizibilă. Discriminarea etnică, cel puțin aşa cum susțin datele noastre pare a se situa mai degrabă în afara sindicatelor, și, aşa cum putem vedea și în tabelul de mai jos, mai ales în rândul etnicilor maghiari. **Salariatele rome însă declară incidente mai ridicate ale actelor de discriminare și / sau tratament diferențiat pe criteriu etnic decât salariații romi.** Comparativ cu discriminarea șefilor / patronilor / directorilor, discriminarea și tratamentul diferențiat al colegilor de muncă înregistrează importanță și vizibilitate mult mai ridicată. *Îmbunătățirea climatului de lucru și asigurarea unui climat decent pentru toți salariații (membrii de sindicat sau nu) este una dintre problemele pe care membrii de sindicat, aşa cum vom vedea, nu le poziționează în rândul problemelor cele mai importante ale agendei sindicale. Totuși, faptul că cca. 1/5 dintre salariați declară că au astfel de probleme poate și trebuie să constituie un argument important pentru aducerea și acestor probleme pe agendă. Pe de altă parte, se impune dezvoltarea unei abordări strategice a sindicatelor față de dimensiunea etnică a ocupării și de experiențele specifice ale minorităților etnice. Prin încorporarea unei dimensiuni etnice în discursul sindical încrederea ne-membrilor de sindicat în aceste structuri poate crește semnificativ.*

**Tabel 26. Incidența problemelor legate de discriminare / egalitate de șanse la locul de muncă, pe sexe și etnie, în 2010 (%)**

	români	maghiari	romi	femei rome
Am fost discriminat / tratat diferit de patron / director	19,8	4,3	5,3	8,7
Am fost discriminat / tratat diferit de alți colegi de muncă	20,3	17,8	20,0	19,1
Am fost discriminat / tratat diferit din cauza etniei	2,4	23,9	2,7	4,3
Am fost discriminat / tratat diferit pentru că sunt femeie	8,5	0,0	2,2	2,2

### **3.2. CUM ACȚIONEAZĂ SALARIAȚII PENTRU REZOLVAREA PROBLEMELOR CU CARE SE CONFRUNTĂ LA LOCUL DE MUNCĂ**

Așa cum am văzut, există diferențe semnificative între experiențele pe care salariații aparținând diferitelor subgrupuri le au pe piața muncii. La o primă trecere în revistă a problemelor cu care se pot confrunta la locul de muncă, probleme care de regulă se găsesc și în topul agendei sindicale, problemele legate de securitatea locului de muncă, de salarizare și de condițiile de muncă sunt cvasi-răspândite la nivelul salariaților. Cu toate acestea însă, incidența problemelor în rândul tinerilor, persoanelor cu venituri reduse și persoanelor cu nivele reduse de educație, printre care romii se regăsesc adesea, este superioară incidenței în rândul altor categorii de salariați.

#### *3.2.1. Cea mai recentă problemă la locul de muncă*

Cele mai frecvente recente probleme în rândul salariaților sunt cele legate însă de condițiile de muncă. Cca. 1/5 dintre salariați au probleme legate de timpul de muncă, orele suplimentare și lipsa timpului de odihnă. Problemele salariale se află abia pe locul doi ca frecvență în rândul ultimelor probleme cu care s-au confruntat salariații. Conflictele cu conducerea / șeful se află pe locul trei în acest top al frecvenței problemelor, acestea fiind însă cele mai importante probleme pe care le au etnicii maghiari: 44% dintre aceștia declară că ultima problemă cu care s-au confruntat viza conflicte cu conducerea. Tot pe locul trei ca frecvență se află și problemele instituționale (lipsa materialelor de lucru, lipsa banilor, deconturi întârziate etc.). *Climatul tensionat și conflictele cu colegii se află abia pe locul patru în rândul problemelor cele mai frecvente cu care s-au confruntat salariații. Analiza în dimensiune etnică însă arată că acestea sunt cele mai importante probleme ca frecvență în rândul salariaților și salariatelor rome. Climatul de muncă și calitatea relațiilor cu colegii de muncă și cu șefii sunt dintre problemele importante și specifice minorităților etnice pe piața muncii. Etnicii*

*maghiari au cu precădere probleme în comunicarea cu conducerea și reprezentanții acesteia, pe când etnicii romi au probleme în comunicarea / relaționarea cu colegii de la locul de muncă.*

33,8% dintre salariați declară că nu au avut niciodată o problemă la locul de muncă, iar alții 17,3% nu răspund la această întrebare.

Spre deosebire de români, pentru salariații romi problemele legate de climatul de muncă sunt mult mai importante și frecvențe decât cele legate de plata drepturilor salariale sau de timpul de muncă. **Prin neaducerea acestor probleme pe agenda sindicală sau prin plasarea acestora în rândul problemelor „de sacrificiu” de pe orice agendă, sunt ratate practic cele mei importante și frecvențe probleme ale minorităților etnice de la piața muncii.**

**Tabel 27. Cea mai recentă problemă la locul de muncă, după sex și etnie (%)**

	român	maghiar	rom	femeie romă	Total
Conflict cu șeful	9,3	44,0	3,1	5,3	12,9
Conflict cu colegii / climat tensionat	9,3	12,0	40,6	42,1	9,7
Volum mare de muncă	2,0				2,5
Drepturi salariale, întârzieri la plată, reduceri	11,7		15,6	15,8	14,2
Discriminare (inclusiv salarială)	11,7	20,0			9,3
Teama de a nu-și pierde locul de muncă	1,0	*	*	*	1,0
Timp de muncă, ore suplimentare, timp odihnă	21,5	20,0	15,6	26,3	20,6
Lipsa de apreciere a muncii	2,0		3,1		2,1
Sarcini suplimentare	5,9		3,1	5,3	7,2
Neîncadrare conform studiilor	2,9				3,4
Probleme organizaționale / instituționale	16,1	4,0	18,8	5,3	12,9
Probleme comunitare	2,9				0,3
Lipsă posibilități promovare	3,4				2,2
Agresiuni	3,4				2,7
Altele	4,4		9,4	10,5	5,4

*Notă: \* procente sub 0,1*

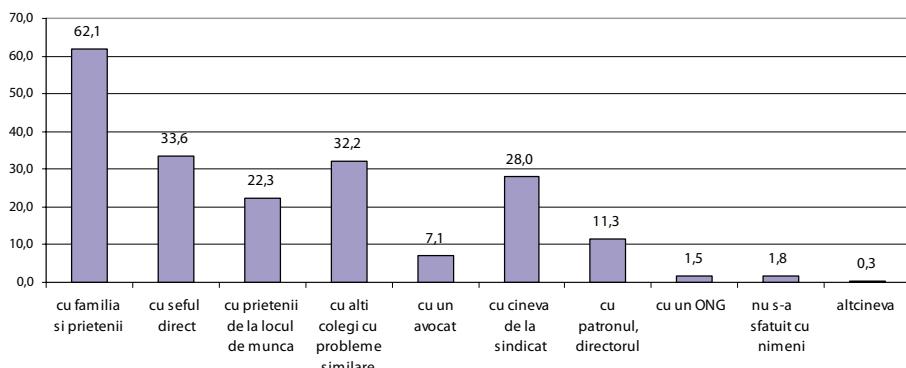
### *3.2.2. Modalități de acțiune pentru rezolvarea problemelor cu care se confruntă la locul de muncă*

Dintre salariații care declară că au avut recent o problemă la locul de muncă, doar 1,8% dintre aceștia nu s-au consultat cu nimeni despre problema pe care au avut-o.

Cei mai mulți dintre aceștia, 62,1% s-au sfătuit cu familia și prietenii despre problema avută. 32,2% dintre salariați au discutat și s-au sfătuit cu alții colegi cu probleme similare și alți 22,3% au discutat cu prietenii pe care îi au la locul de muncă. Vom considera discuțiile și modalitățile de acțiune împreună cu colegii de muncă drept acțiune colectivă și premergători ai unor posibile interese comune care să poată fi susținute pe agendă de către organismele sindicale. Mai mult decât atât, aproape 1/4 dintre salariați s-au sfătuit despre problema avută cu un reprezentant al sindicatului<sup>53</sup>.

33,6% s-au consultat despre problema cu care s-au confruntat cu șeful direct, iar alți 11,3% cu patronul / directorul. Discuțiile cu șeful / directorul / patronul pot fi deja considerate modalități de acțiune pentru rezolvarea problemelor, dar acestea sunt modalități de acțiune de tip individualist. În consecință în organizațiile sindicale, în sectoarele de activitate sau în firmele / instituțiile caracterizate de modalități de acțiune cu precădere individualiste, organizațiile sindicale trebuie să se axeze cu precădere pe acțiuni de informare și de creștere a comunicării de grup.

**Grafic 13. Cu cine se sfătuiesc salariații despre problemele pe care le au la locul de muncă? (%)**



Bărbații tind să se sfătuască despre problemele pe care le au mai ales cu șeful direct, pe când femeile se sfătuiesc mai ales cu alții colegi cu probleme similare. Cel puțin aşa cum arată analiza noastră până în acest punct, **bărbații tind să aibă modalități de acțiune mai degrabă de tip individualist, pe când femeile tind să fie mai inclinate spre modalități de acțiune de tip colectiv**. În mai mare măsură decât femeile, bărbații se consultă despre problemele avute cu „cineva de la sindicat”, neexistând însă diferențe semnificative între femei și bărbați.

În sectorul public, salariații se consultă despre problemele avute cu prietenii și colegii la locul de muncă în mai mare măsură, aceste consultări fiind buni predictori pentru acțiunile colective. Ceea ce trebuie menționat însă este că în mediul privat, în

53 Menționăm că modalitatea de selecție a respondenților a condus la o creștere a ponderii membrilor de sindicat în total eșantion.

care modalitățile de consultare par a indica în mai mare măsură și acțiuni de tip individualist, totuși, recursul la sindicate este semnificativ mai ridicat decât în mediul public. *Credibilitatea și puterea sindicatelor în mediul privat pare mai ridicată decât în mediul public.*

**Tabel 28. Cu cine se sfătuiesc salariații despre problemele pe care le au la locul de muncă?, distribuția răspunsurilor pe sex și formă de proprietate (%)**

	Total	femei	bărbați	public	privat
Cu familia și prietenii	62,1	61,0	64,1	55,0	66,4
Cu șeful direct	33,6	26,4	41,7	30,9	35,5
Cu prietenii de la locul de muncă	22,3	29,1	14,8	33,6	15,1
Cu alți colegi cu probleme similare	32,2	40,4	22,8	45,9	23,0
Cu un avocat	7,1	7,8	5,5	16,4	0,0
Cu cineva de la sindicat	28,0	26,2	29,9	24,5	32,0
Cu patronul, directorul	11,3	12,1	10,2	9,1	12,4
Cu un ONG	1,5	0,7	2,3	0,9	2,0
Nu s-a sfătuit cu nimeni	1,8	0,7	3,1	2,8	1,3

Problemele pe care salariații maghiari le au la locul de muncă ajung să fie cunoscute și discutate în marea lor măsură în mediul familial. 80% dintre salariații maghiari din eșantion declară că s-au consultat despre problema pe care au avut-o la locul de muncă cu familia și prietenii. Doar 16%, mult sub media întregului eșantion, se consultă cu cineva de la sindicat și alți 8% cu alți colegi cu probleme similare. **Salariații romi se apropie mai mult de români ca și modalitate de comportament cu privire la consultarea și soluționarea problemelor avute la locul de muncă.** Ei discută despre probleme avute mai degrabă cu șeful direct. Salariatele rome însă se consultă despre probleme avute mai ales cu alți colegi cu probleme similare.

Romii sunt cei care își aduc, dacă se poate spune, în cea mai mică măsură problemele de la locul de muncă în familie / sferă privată, dar caută, în ponderi ușor mai ridicate decât românii să se consulte fie cu șeful direct, fie cu alți colegi cu probleme similare, fie cu cineva de la sindicat. *Ei par astfel mai inclinați spre acțiune și rezolvarea problemelor. Femeile rome însă sunt mai inactive atunci când vine vorba de consultarea și ulterior identificarea unei soluții despre problemele avute la locul de muncă.* Recursul acestora la sindicate este mult mai redus decât consultarea altor grupuri de pe piața muncii, și chiar mai redus decât al bărbaților romi.

**Tabel 29. Cu cine se sfătuiesc salariații despre problemele pe care le au la locul de muncă?, distribuția răspunsurilor pe sex și etnie (%)**

	total	romani	maghiari	Romi	femei rome
Cu familia și prietenii	62,1	61,0	80,0	48,9	50,0
Cu șeful direct	33,6	34,5	11,5	42,6	
Cu prietenii de la locul de muncă	22,3	22,3	20,0	21,3	
Cu alți colegi cu probleme similare	32,2	31,4	8,0	36,2	29,0
Cu un avocat	7,1	5,3	3,8	6,4	
Cu cineva de la sindicat	28,0	25,0	16,0	34,0	9,7
Cu patronul, directorul	11,3	11,7		19,1	6,5
Cu un ONG	1,5	1,1			
Nu s-a sfătuit cu nimeni	1,8	1,9		8,3	3,2

Apelul membrilor de sindicat la „cineva de la sindicat” este principala modalitate de consultare a salariaților în afara familiei și a sferei private. De asemenea, membrii de sindicat se consultă în mai mare măsură cu colegi cu probleme similare sau cu prietenii de la locul de muncă. Ne-membrii de sindicat însă se consultă în cea mai mare măsură despre probleme avute cu șeful direct și cu patronul / directorul, aceștia tinzând să actioneze mai degrabă individualist.

**Tabel 30. Cu cine se sfătuiesc salariații despre problemele pe care le au la locul de muncă?, distribuția răspunsurilor pe sex și formă de proprietate (%)**

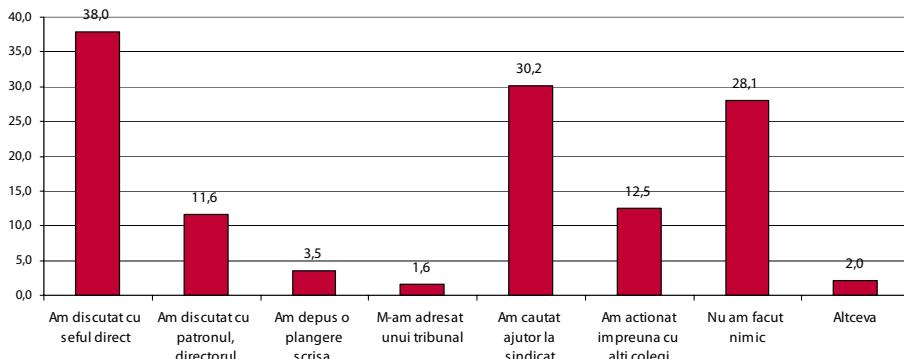
	Total	e membru de sindicat	nu e membru de sindicat
Cu familia și prietenii	62,1	62,8	61,0
Cu șeful direct	33,6	36,2	26,8
Cu prietenii de la locul de muncă	22,3	23,8	19,5
Cu alți colegi cu probleme similare	32,2	35,1	25,6
Cu un avocat	7,1	9,6	1,2
Cu cineva de la sindicat	28,0	39,9	1,2
Cu patronul, directorul	11,3	8,5	18,3
Cu un ONG	1,5	0,5	3,7
Nu s-a sfătuit cu nimeni	1,8	1,6	2,4

Deși doar un procent nesemnificativ, de 1,8% dintre salariați declarau că nu discută cu nimeni problemele avute la locul de muncă, o pondere mult mai importantă, de 28,1% declară că nu au făcut nimic pentru a rezolva problema cu care se confruntă.

Despre motivele care stau în spatele pasivității salariaților la locul de muncă vom discuta într-unul dintre sub-capitolele următoare.

În ceea ce privește modalitățile de acțiune, acestea sunt însă în mai mare măsură de tip individualist decât de tip colectiv: 38% dintre salariați declară că au discutat cu șeful direct pentru rezolvarea problemei, iar alții 11,6% au discutat cu patronul / directorul. Doar 1/3 dintre salariați au căutat ajutor la sindicat și alții 12,5% au acționat împreună cu alții colegi cu probleme similare.

**Grafic 14. Modalități de acțiune (%)**



Bărbații tind să acționeze pentru rezolvarea problemelor în mai mare măsură individualist (52,7% discută cu șefii direcți sau cu patronul / directorul), pe când femeile înclină în mai mare măsură să-și rezolve problemele prin acțiuni colective (45,4% dintre femei se adresează sindicatelor sau acționează împreună cu alți colegi). *Creșterea participării femeilor la structurile sindicale nu poate fi în aceste condiții decât un beneficiu pentru sindicate, având o înclinație mai ridicată spre rezolvarea problemelor prin acțiuni de tip colectiv.*

Și salariații din sectorul public și cei din sectorul privat apelează în aceeași măsură la sindicat pentru rezolvarea problemelor. Dincolo de apelul la sindicat, probabil din cauza structurii pe sexe a salariaților din cele două sectoare, public și privat, în sectorul public aceștia tind să acționeze mai degrabă colectiv, pe când în sectorul privat tind să acționeze mai degrabă individualist.

**Tabel 31. Modalități de acțiune, pe sexe și formă de proprietate (%)**

	total	femei	bărbați	public	privat
Am discutat cu șeful direct	38,0	32,6	44,1	39,4	35,5
Am discutat cu patronul, directorul	11,6	14,9	8,6	11,0	11,8
Am depus o plângere scrisă	3,5	3,6	3,1	6,4	1,3
M-am adresat unui tribunal	1,6	1,4	2,3	2,8	0,7

Am căutat ajutor la sindicat	30,2	31,9	29,1	30,3	32,0
Am acționat împreună cu alți colegi	12,5	13,5	10,9	22,9	5,9
Nu am făcut nimic	28,1	27,7	28,1	21,1	32,2

Analiza modalităților de acțiune după etnie arată că românii apelează în mai mare măsură la sindicat pentru rezolvarea problemelor, pe când maghiarii și romii tind să-și rezolve problemele mai degrabă prin modalități individualiste de acțiune. Si salariațele rome, asemenea salariaților romi tind să acționeze mai degrabă individualist decât colectiv, apelând implicit în mai mică măsură la sindicat. Tendința de a acționa individualist a salariaților aparținând minorităților etnice, spre deosebire de salariații majoritari arată în ultimă instanță lipsa de încredere a salariaților aparținând minorităților etnice în capacitatea sindicatelor de a acționa cu și pentru aceștia. **Programele sindicale destinate creșterii coeziunii și solidarității sociale, cultivarea valorilor multiculturale sunt mai mult decât recomandate pentru depășirea acestor obstacole legate de participarea și activarea persoanelor aparținând minorităților etnice în sindicate.**

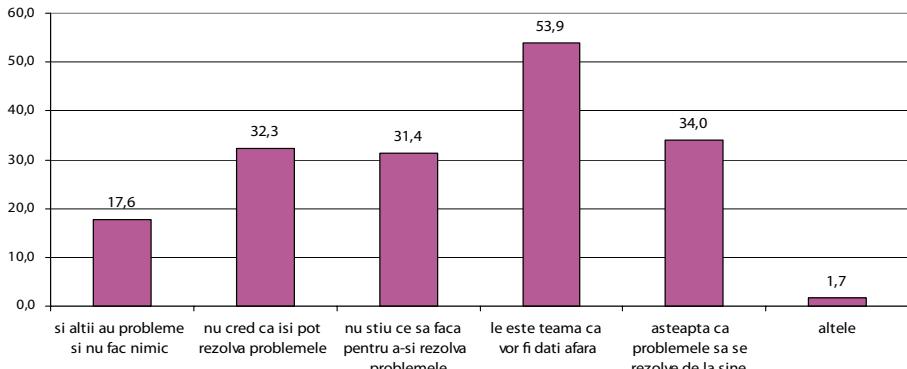
**Tabel 32. Modalități de acțiune, pe sexe și formă de proprietate (%)**

	total	români	maghiari	romi	femei rome
Am discutat cu șeful direct	38,0	37,5	19,2	42,6	38,5
Am discutat cu patronul, directorul	11,6	11,0	0,0	14,9	24,0
Am depus o plângere scrisă	3,5	3,8	0,0	4,3	0,0
M-am adresat unui tribunal	1,6	0,8		2,1	0,0
Am căutat ajutor la sindicat	30,2	29,9	7,7	25,5	19,2
Am acționat împreună cu alți colegi	12,5	11,8	0,0	12,8	4,0
Nu am făcut nimic	28,1	25,9	73,1	19,1	23,1

### *3.2.3. De ce nu acționează salariații pentru rezolvarea problemelor cu care se confruntă la locul de muncă*

Principalul motiv pentru care salariații nu acționează pentru a-și rezolva problemele cu care se confruntă la locul de muncă este pentru că se tem că vor fi dați afară. Alți cca. 1/3 consideră că problemele se pot rezolva și de la sine, alți 1/3 nu cred că îți pot rezolva problemele, iar alți 1/3 nu știu ce să facă pentru a-și rezolva problemele.

**Grafic 15. De ce nu acționează salariații pentru a-și rezolva problemele cu care se confruntă la locul de muncă (%)**



Nu există diferențe semnificative între motivațiile de non-acțiune ale femeilor și bărbaților decât cu o singură excepție: cca. 1/4 dintre femei declară că nu acționează pentru că nici alți salariați nu acționează. *Așa cum am văzut anterior, este mult mai probabil ca femeile să acționeze colectiv decât individual, totuși, aceasta poate constitui atât un obstacol cât și o oportunitate de mobilizare a femeilor în structurile sindicale pentru realizarea acțiunilor revendicative: femeile se vor implica și vor acționa eficient doar atunci când vor vedea că marea majoritate a salariaților o fac.*

Ceea ce este surprinzător însă e că în sectorul public cca. 40,3% dintre respondenți consideră că salariații nu fac nimic pentru a-și rezolva problemele pentru că nu știu ce să facă în acest sens. Nevoia de informare cu privire la drepturi, instituții și modalități de acțiune este astfel mult mai mare în sectorul public, decât în cel privat. Dacă în sectorul public salariații nu acționează pentru că nu știu sau pentru că nici ceilalți colegi nu fac nimic, în sectorul privat principalul motiv de non-acțiune este teamă că vor fi dați afară. Deși semnificativ mai redusă, aceeași teamă că vor fi dați afară frânează și acțiunile în sectorul public, în opinia a 40,3% dintre respondenți.

**Tabel 33. De ce nu acționează salariații pentru a-și rezolva problemele cu care se confruntă la locul de muncă, distribuția răspunsurilor pe sexe și formă de proprietate (%)**

	Total	femei	bărbați	public	privat
Și alții au probleme și nu fac nimic	17,6	26,3	10,0	24,4	14,6
Nu cred că își pot rezolva problemele	32,3	34,0	32,7	30,8	33,9
Nu știu ce să facă pentru a-și rezolva problemele	31,4	31,7	32,8	40,3	28,3
Le este teamă că vor fi dați afară	53,9	56,7	54,7	49,1	60,5
Așteaptă ca problemele să se rezolve de la sine	34,0	36,8	33,8	31,4	37,9

Motivele pasivității / non-acțiunii romilor și a femeilor rome în structurile sindicale se datorează însă în cea mai mare măsură faptului că aceștia nu știu ce să facă pentru a-și rezolva problemele. Reiese astfel încă o dată nevoia dezvoltării de acțiuni de informare susținute și în acord cu problemele specifice grupurilor minoritare

**Tabel 34. De ce nu acționează salariații pentru a-și rezolva problemele cu care se confruntă la locul de muncă, distribuția răspunsurilor pe sexe și etnie (%)**

	<b>total</b>	<b>români</b>	<b>maghiari</b>	<b>romi</b>	<b>femei rome</b>
Și alții au probleme și nu fac nimic	17,6	21,3	4,4	8,1	12,8
Nu cred ca își pot rezolva problemele	32,3	33,7	6,7	27,0	27,7
Nu știu ce să facă pentru a-și rezolva problemele	31,4	29,2	20,0	48,6	41,3
Le este teamă că vor fi dați afară	53,9	58,2	68,9	43,2	40,4
Așteaptă ca problemele să se rezolve de la sine	34,0	36,7	28,9	40,0	41,3

Cu cât crește clasa de venit cu atât scade echipa că vor fi dați afară. Această teamă explică de altfel și eșecul acțiunilor colective sindicale în rândul salariaților cu nivele de venit mai mici de 1000 de lei. Pasivitatea motivată de percepția că problemele se pot rezolva și de la sine crește odată cu creșterea veniturilor, ascunzând practic o tendință de creștere a acțiunilor de tip individualist pentru rezolvarea problemelor pe măsură ce crește venitul. Trebuie să remarcăm faptul că la nivelul primelor trei clase de venituri, nu există diferențe semnificative între cei care declară că de regulă salariații nu fac nimic pentru că nu știu ce să facă. Nevoia de informații cu privire la drepturile pe care le au pe piața muncii și a instrumentelor pe care le pot utiliza, precum și a instituțiilor la care pot apela este practic generalizată la nivelul salariaților, indiferent de nivelul de venituri a acestora.

**Tabel 35. De ce nu acționează salariații pentru a-și rezolva problemele cu care se confruntă la locul de muncă, distribuția răspunsurilor pe clase de venit (%)**

	<b>total</b>	<b>&lt; 600 lei</b>	<b>600-999 lei</b>	<b>1.000-1.800 lei</b>	<b>&gt; 1.800 lei</b>
Și alții au probleme și nu fac nimic	17,6	23,6	24,6	17,3	13,0
Nu cred ca își pot rezolva problemele	32,3	38,2	27,9	44,2	40,6
Nu știu ce să facă pentru a-și rezolva problemele	31,4	36,4	38,0	32,7	23,5

Le este teamă că vor fi dați afară	53,9	89,1	59,7	45,2	59,4
Așteaptă ca problemele să se rezolve de la sine	34,0	16,4	36,2	32,0	33,3

Similar, salariații cu nivele reduse de venituri consideră că principalele motivații ale non-acțiunii sunt teamă că vor fi dați afară și faptul că nu știu ce să facă pentru a-și rezolva problemele. În ceea ce privește analiza răspunsurilor în funcție de apartenența la structurile sindicale, trebuie să remarcăm faptul că fie că sunt sau nu membri de sindicat, echipa salariaților că ar putea fi dați afară este la fel de mare. Totuși, în rândul membrilor de sindicat motivațiile precum „nu știu ce să facă pentru a-și rezolva problemele”, sau cu alte cuvinte lipsa de informații și „nu cred că își pot rezolva problemele”, sau cu alte cuvinte neîncrederea sunt semnificativ mai mari decât în rândul ne-membriilor de sindicat. ***Acestea evidențiază de altfel și punctele slabe ale sindicatelor: neinformarea și neîncrederea membrilor de sindicat în succesul acțiunilor colective.***

**Tabel 36. De ce nu acționează salariații pentru a-și rezolva problemele cu care se confruntă la locul de muncă, distribuția răspunsurilor pe nivele de educație și apartenență la structurile sindicale (% cumulative)**

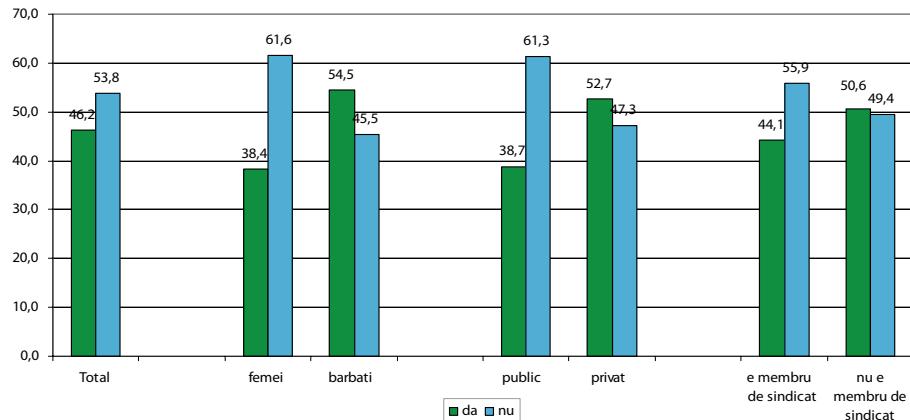
	total	e membru de sindicat	nu e membru de sindicat	nivel scăzut	nivel mediu	nivel ridicat
Și alții au probleme și nu fac nimic	17,6	20,9	10,8	16,7	22,3	8,7
Nu cred că își pot rezolva problemele	32,3	35,9	27,3	27,8	36,3	29,6
Nu știu ce să facă pentru a-și rezolva problemele	31,4	34,9	26,1	55,6	27,1	39,1
Le este teamă că vor fi dați afară	53,9	55,8	55,9	52,9	60,8	46,1
Așteaptă ca problemele să se rezolve de la sine	34,0	34,2	38,2	61,1	34,1	35,7

### **3.2.4. Eficiența acțiunilor de soluționare a problemelor**

46,2% dintre respondenți consideră că problema cu care s-au confruntat s-a rezolvat, iar o majoritate de 53,8% consideră că problema încă nu a fost rezolvată. Dacă majoritatea bărbaților declară că problemele lor și-au găsit rezolvare, femeile din contră, în majoritatea lor, declară că problemele avute nu și-au găsit rezolvare. Similar, problemele sectorului public au rămas în majoritatea lor nerezolvate, pe când problemele în sectorul privat par a-și fi găsit în mai mare măsură rezolvarea. Ne-membrii de sindicat prin acțiunile individualiste au fost mai eficienți în rezolvarea acestora decât membrii

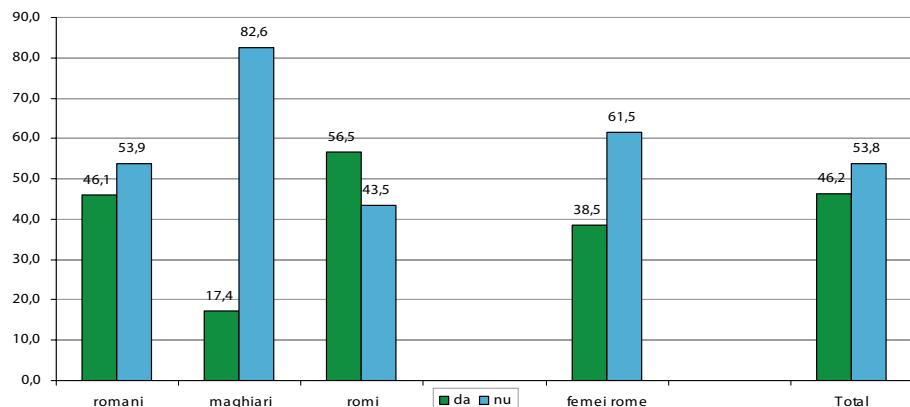
de sindicat, ale căror acțiuni colective nu au fost, cel puțin cu privire la ultima problemă cu care s-au confruntat la locul de muncă, la fel de eficiente.

**Grafic 16. Eficiența acțiunilor de soluționare a problemelor (%)**



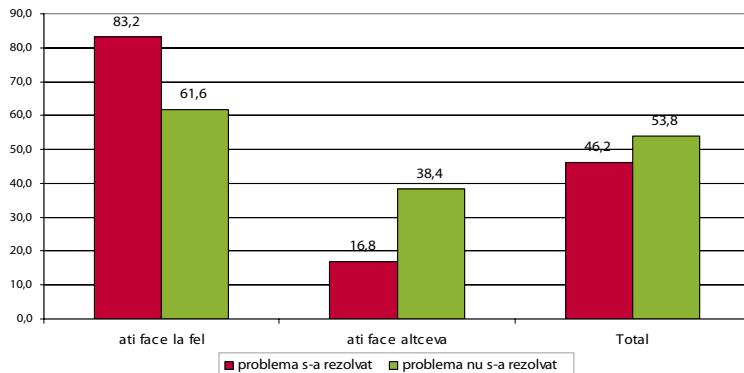
Salariații maghiari, care în proporție de 80% declarau că nu au făcut nimic pentru rezolvarea problemelor, au rămas în mai mare măsură cu acestea nerezolvate. Salariații romi bărbați declară că problemele lor și-au găsit rezolvare, pe când salariațele de etnie romă declară că problemele lor nu și-au găsit încă rezolvare. *Femeile și bărbații salariați de etnie romă au un comportament similar românilor pe piața muncii. Fiind dispersați în rândul populației salariale și cu o identitate etnică scăzută, iar în multe cazuri căutând chiar să-și ascundă identitatea pentru a nu fi etichetați și marginalizați, romii practic împrumută comportamentele de acțiune ale românilor.*

**Grafic 17. Eficiența acțiunilor de soluționare a problemelor (%)**



Ceea ce trebuie subliniat este că deși problemele nu li s-au rezolvat de la sine sau prin modalitățile de acțiune alese, majoritatea de 61,6% a salariaților care consideră că problemele nu li s-au rezolvat, ar acționa la fel și într-o eventualitate a repetării problemelor cu care s-au confruntat.

**Grafic 18. Eficiența acțiunilor de soluționare a problemelor (%)**

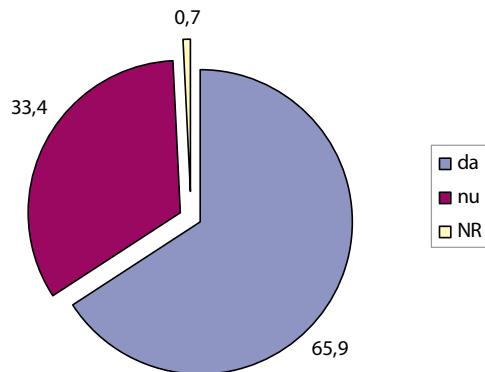


### **3.3. ROLUL SINDICATELOR ÎN REZOLVAREA PROBLEMELOR CU CARE SE CONFRUNTĂ SALARIAȚII LA LOCUL DE MUNCĂ**

#### *3.3.1. Încredere în sindicate*

Sindicatele beneficiază cel puțin declarativ de un nivel ridicat de încredere. Cca. 65,9% dintre respondenți consideră că acestea pot promova și apăra drepturile salariaților la locul de muncă. Încrederea în sindicate nu variază semnificativ cu sexul respondentului; și salariații și salariatele având nivele comparabile de încredere în sindicate.

**Grafic 19. Credeti că sindicalele pot ajuta salariații să-și rezolve problemele pe care le au la locul de muncă? (%)**



Încrederea declarativă în sindicate este mai mare în rândul salariaților de etnie maghiară și romă, decât în rândul românilor. Similar, nu există diferențe semnificative de încredere între sectorul public și privat.

**Comparativ cu salariații romi, salariatele rome au nivele mai reduse de încredere în sindicate.** Dacă însă corelăm aceste informații cu răspunsurile anterioare legate de modalitățile de acțiune pentru rezolvarea problemelor, putem observa că deși cel puțin declarativ au încredere în sindicate, salariații de etnie maghiară nu acționează cu și prin intermediul structurilor sindicale în sensul rezolvării problemelor cu care se confruntă. *În ceea ce privește salariații de etnie romă, răspunsurile acestora sunt consistente, au încredere în sindicate, iar dacă au probleme caută să acționeze prin și cu ajutorul acestora în sensul rezolvării problemelor cu care se confruntă la locul de muncă.*

**Tabel 37. Credeti că sindicalele pot ajuta salariații să-și rezolve problemele pe care le au la locul de muncă?, distribuția răspunsurilor pe sex și etnie (%)**

	Total	femei	bărbați	români	maghiari	romi	femei rome
<b>Da</b>	65,9	66,5	65,0	62,2	78,6	68,5	61,8
<b>Nu</b>	33,4	33,0	34,0	36,8	21,4	29,1	32,7
<b>NR</b>	0,7	0,5	1,0	1,0	0,0	2,4	5,5

Încrederea în structurile sindicale variază direct proporțional cu venitul salariaților. Cu cât venitul este mai ridicat, cu atât încrederea în structurile sindicale este mai ridicată; cu cât venitul este mai scăzut cu atât neîncrederea în structurile sindicale este mai ridicată. Activitățile de informare în rândul salariaților cu venituri reduse trebuie astfel intensificate, tocmai pentru a se acoperi nevoile informaționale ale acestora. Este mai probabil ca neîncrederea acestora să fie datorată unei lipse de informații directe și credibile, a unor informații legate de modalitățile de acțiune pentru rezolvarea tipurilor de probleme, și, mult mai important, a rolului pe care sindicalele îl pot juca în apărarea și promovarea drepturilor salariaților.

**Tabel 38. Credeti că sindicalele pot ajuta salariații să-și rezolve problemele pe care le au la locul de muncă?, distribuția răspunsurilor pe venit și formă de proprietate (%)**

	Total	public	privat	< 600 lei	600-1.000 lei	1.000-1.800 lei	> 1800 lei
<b>Da</b>	65,9	64,7	67,4	43,6	59,2	76,4	71,6
<b>Nu</b>	33,4	34,1	32,2	56,4	40,8	20,8	28,4
<b>NR</b>	0,7	1,2	0,4	0,0	0,0	2,8	

Încrederea în sindicate, aşa cum ne aşteptam de altfel, este mai mare în rândul membrilor de sindicat. Trebuie însă ca o atenție sporită să primească atât membrii de

sindicat care declară că nu au încredere în sindicat, dar și ne-membrii de sindicat, indiferent de câtă încredere au aceștia. Dacă ne-membrii de sindicat au încredere în genere în structurile sindicale, atunci la nivelul acestora pot fi desfășurate cu succes acțiuni de atragere de noi membri de sindicat. Dacă ne-membrii de sindicat declară că nu au încredere în sindicate, atunci aceștia pot fi grupul țintă a unor acțiuni cu de informare, construite însă în sensul creșterii capitalului de încredere.

Membrii de sindicat care declară însă că nu au încredere în sindicate sunt un grup țintă specific, aceștia fiind practic „descurajați” structurilor sindicale, și cel mai greu de activat în cadrul unor acțiuni comune, iar ponderea acestora de 25,3% nu este deloc neglijabilă. Trebuie înțelese mult mai în profunzime motivațiile descurajării acestora și felul în care încrederea în sindicate poate fi crescută. Astfel, aceștia trebuie să fie cu precădere grupul țintă ai unor acțiuni de informare și activare.

**Tabel 39. Credeti că sindicalele pot ajuta salariații să-și rezolve problemele pe care le au la locul de muncă?, distribuția răspunsurilor după apartenență la structurile sindicale și nivel de educație (%)**

	Total	e membru de sindicat	nu e membru de sindicat	nivel scăzut	nivel mediu	nivel ridicat
<b>Da</b>	65,9	74,7	42,5	38,9	68,6	62,2
<b>Nu</b>	33,4	25,3	55,8	61,1	31,4	35,3
<b>NR</b>	0,7	0,0	1,8		0,0	2,5

Similar veniturilor, încrederea salariaților variază direct proporțional cu nivelul de educație al salariaților. Cu cât educația este mai ridicată, cu atât încrederea în sindicate este mai ridicată; cu cât educația este mai scăzută, cu atât încrederea în structurile sindicale este mai scăzută.

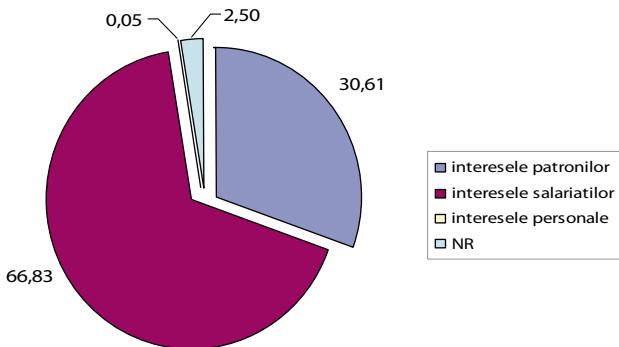
În oglindă cu nivelul de încredere, o majoritate de 66,83% dintre salariați consideră că sindicalele sunt mai apropiate de interesele salariaților; 30,61% dintre salariați consideră că sindicalele sunt mai apropiate de interesele patronilor, iar o minoritate de 0,05% consideră sindicalele mai apropiate și fidele proprietarilor interese personale.

Încrederea în sindicate, este, prin prisma acestei întrebări mai ridicată în rândul femeilor, bărbații considerând în mai mare măsură că sindicalele sunt mai apropiate de interesele patronilor<sup>54</sup>. De menționat că salariații din sectorul public consideră în mai mare măsură că sindicalele sunt mai apropiate de interesele patronilor (*n.a. în cazul de față structurile guvernamentale*), și de interesele personale. Cu alte cuvinte, **încrederea în sindicate este mai ridicată în sectorul privat decât în cel public**. Fără îndoială și reducerea salariilor în sectorul public cu 25% în 2010 a contribuit la de-creabilizarea sindicatelor în și din sectorul public. Mai mult decât atât, agenda sindicatelor

54 Iar diferențele statistice între procente de salariați și salariate sunt semnificative statistic.

din sectorul public coincide de multe ori, ca obiective și priorități sectoriale cu agendele guvernamentale.

**Grafic 20. Credeti că sindicatele sunt mai apropiate de ... (%)**



Practic aproape jumătate din respondenții de etnie maghiară consideră că sindicatele sunt mai apropiate de interesele patronilor. **Romii per ansamblu au nivele de încredere comparative cu nivelele de încredere ale românilor. Femeile rome însă au mai puțină încredere în sindicate, atât comparativ cu femeile românce, cât și comparativ cu salariații români.** Salariațele rome, de asemenea consideră în mai mare măsură că sindicatele sunt fidele mai degrabă proprietarilor interese decât cele ale patronilor sau salariaților. Aceste aspecte trebuie de asemenea luate în considerare atunci când sunt elaborate planurile de informare în rândul salariaților romi. Ele sunt relevante nu numai pentru stabilirea informațiilor care urmează a fi furnizate, dar și pentru modalitatea efectivă în care vor fi transmise și a canalelor de difuzare alese.

**Tabel 40. Credeti că sindicatele sunt mai apropiate de ..., distribuția răspunsurilor pe sexe și etnie (%)**

	Total	femei	bărbați	romani	maghiari	Romi	femei rome
Interesele patronilor	30,7	28,6	33,2	27,7	48,9	28,9	32,6
Interesele salariaților	67,0	68,7	64,9	67,7	51,1	69,7	65,2
Interesele personale	2,4	2,8	2,0	4,6	0,0	1,3	2,2
NR	30,7	28,6	33,2	27,7	48,9	28,9	32,6

Cauza principală a ne-încrederii membrilor de sindicat în structurile sindicale, asupra căreia atrăgeam atenția anterior este tocmai această perceptie că de fapt sindicatele răspund intereselor patronilor și nu ale salariaților.

**Tabel 41. Credeti că sindicalele sunt mai apropiate de ..., distribuția răspunsurilor după formă de proprietate și apartenența la structurile sindicale (%)**

	Total	public	privat	e membru de sindicat	nu e membru de sindicat
Interesele patronilor	30,7	32,5	28,0	22,8	51,8
Interesele salariaților	67,0	63,9	70,3	75,6	43,0
Interesele personale	2,4	3,6	1,7	1,6	5,3
NR	30,7	32,5	28,0	22,8	51,8

Cu cât nivelul de educație și veniturile scad, cu atât crește percepția conform căreia sindicalele sunt mai apropiate de interesele patronilor și nu de interese salariaților.

**Tabel 42. Credeti că sindicalele sunt mai apropiate de ..., distribuția răspunsurilor pe nivele de educație (%)**

	Total	nivel scăzut	nivel mediu	nivel ridicat
Interesele patronilor	30,7	64,7	27,6	31,4
Interesele salariaților	67,0	35,3	71,4	62,7
Interesele personale	2,4	0,0	1,1	5,9
NR	30,7	64,7	27,6	31,4

Pentru a concluziona, salariații cu nivel redus de educație și cei cu venituri reduse au nivele foarte scăzute de încredere în sindicate și în eficiența acestora în apărarea drepturilor salariaților pe piața muncii. Ei constituie, fără doar și poate, un grup țintă distinct pentru politicile de informare și promovare: mesajul trebuie transmis pe înțelesul acestora, încrederea se construiește mai greu și mai îndelungat în timp decât neîncrederea, iar aceștia sunt de altfel majoritari în rândul membrilor de sindicat.

### 3.3.2. Rata de sindicalizare

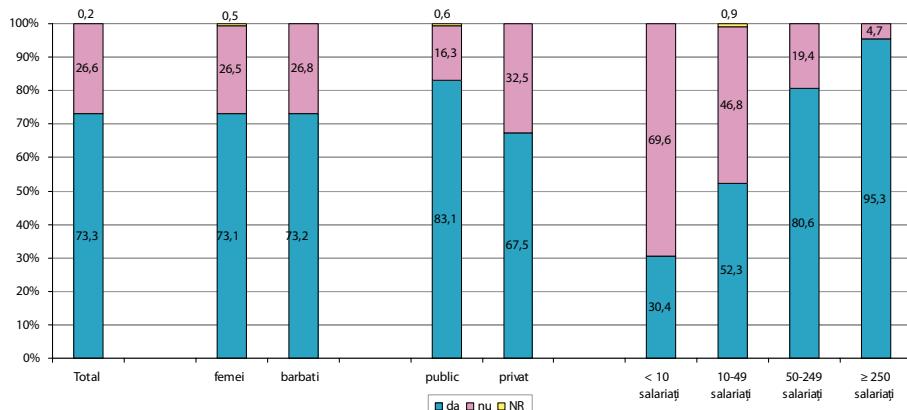
Așa cum anticipam, din cauza modalității de culegere a datelor, ponderea membrilor de sindicat în eșantion este mult mai ridicată decât la nivelul întregii populații salariale<sup>55</sup>, tocmai de aceea precizăm încă o dată că pentru această dimensiune eșantionul nu este reprezentativ și că informații cu privire la rata de sindicalizare nu trebuie generalizate la nivelul întregii populații salariale. Cu toate acestea, prelucrăm și prezentăm aceste informații, tocmai pentru a fructifica plusul informațional pe care

55 Estimările realizate cu privire la rata de sindicalizare în România vehiculează nivele ce variază între 40% și 50%.

ni-l oferă cu privire la poziția și puterea de reprezentare a sindicatelor pentru anumite grupuri țintă.

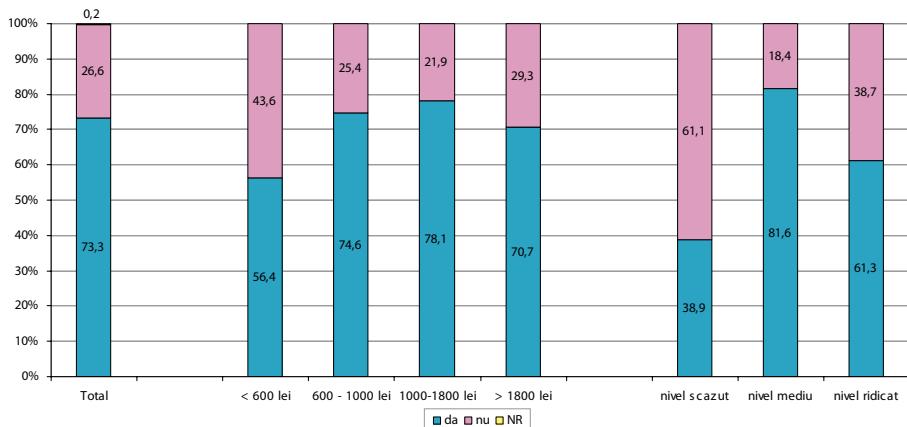
73,3 % din respondenții eșantionului nostru sunt membri de sindicat, diferențele nefiind semnificative între femei și bărbați. În sectorul public rata de sindicalizare este mai ridicată decât în sectorul privat, și similar, cu cât mărimea firmelor crește cu atât rata de sindicalizare a acestora crește.

**Grafic 21. Rata de sindicalizare pe sexe, formă de proprietate și clasă de mărime (%)**



Rata de sindicalizare este cea mai scăzută în rândul salariaților cu nivele reduse de educație, precum și al celor cu venituri mai scăzute de 600 lei. Astfel, aceștia nu au încredere în sindicate, nu cred că sindicalele îi pot reprezenta și, implicit, nici nu sunt membri de sindicat.

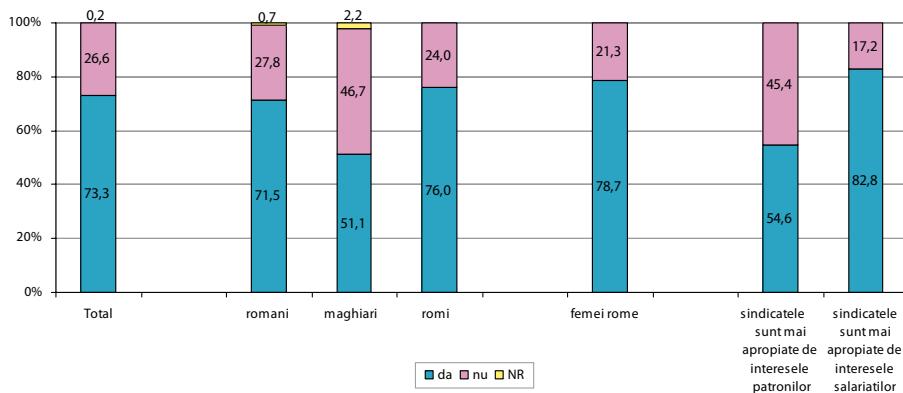
**Grafic 22. Rata de sindicalizare pe nivele de educație și clase de venit (%)**



În ceea ce privește rata de sindicalizare pe etnie, aceasta este cea mai scăzută în rândul etnicilor maghiari. Rata de sindicalizare în rândul etnicilor romi este similară ratei de sindicalizare a românilor.

Așa cum am mai spus, romii adoptă la locul de muncă un comportament similar românilor. Dacă românii sunt membri de sindicat, atunci și aceștia vor fi membri de sindicat, dacă românii vor fi activi în structurile sindicale, atunci și implicarea romilor în structurile sindicale va crește.

**Grafic 23. Rata de sindicalizare pe sexe, etnie și încredere în structurile sindicale (%)**



26,6% din eșantionul nostru nu sunt membri de sindicat, ceea ce ne oferă prilejul să înțelegem mai bine motivele pentru care se întâmplă acest lucru. Cei mai mulți dintre salariați, aproape jumătate, nu sunt membri de sindicat pentru că la actualul loc de muncă nu există sindicat. Pe locul doi între motivele deciziei de a nu fi membru de sindicat se află neîncrederea în eficiența structurilor sindicale. Femeile, în mai mare măsură decât bărbații nu sunt membre de sindicat pentru că la locul lor de muncă nu există sindicat. Ceea ce poate fi considerat surprinzător este că salariații din sectorul public declară ca motivație a neadezinii acestora la structurile sindicale faptul că niciodată nu li s-a propus să devină membri de sindicat. Dacă acesta este unul dintre motivele invocate de sindicate pentru rata redusă de pătrundere a acestora în micro-firme sau în mediul privat, rezultatele sondajului arată însă că există o pondere de 10% de salariați din sectorul public, care nu sunt membri de sindicat pentru că niciodată nu li s-a propus să devină membri.

**Tabel 43. De ce nu sunt salariații membri de sindicat, distribuția răspunsurilor pe sexe și formă de proprietate (%)**

	Total	femei	bărbați	public	privat
Nu există sindicat la locul actual de muncă	45,7	58,6	33,3	48,3	43,6
Nu mi s-a propus niciodată să devin membru de sindicat	3,4	5,2	1,8	10,3	1,3
Nu cred că mă poate ajuta cu ceva sindicatul	23,3	22,4	22,8	24,1	20,5
Nu vreau să plătesc taxa de sindicat	17,2	1,7	33,3	3,4	24,4
Alt motiv	4,3	3,4	5,3	6,9	3,8
NR	6,0	8,6	3,5	6,9	6,4

**Tabel 44. De ce nu sunt salariații membri de sindicat, distribuția răspunsurilor pe sexe și etnie (%)**

	Total	români	maghiari	romi	femei rome
Nu există sindicat la locul actual de muncă	45,7	49,2	23,8	36,8	66,7
Nu mi s-a propus niciodată să devin membru de sindicat	3,4	11,5		21,1	11,1
Nu cred că mă poate ajuta cu ceva sindicatul	23,3	21,3		15,8	22,2
Nu vreau să plătesc taxa de sindicat	17,2	3,3	76,2		
Alt motiv	4,3	2,5		21,1	
NR	6,0	12,3		5,3	

Analiza răspunsurilor pe etnie aduce însă clarificări cel puțin interesante. Romii declară că nu sunt membri de sindicat pentru că nu există sindicat la actualul loc de muncă și pentru că niciodată nu li s-a propus. Mai mult decât atât, femeile rome invocă aceleși motive. Dacă în cadrul structurilor sindicale romii sunt ținta campaniilor de informare și promovare sindicală precum și celealte etnii, *în cadrul campaniilor sindicale de promovare și atragere de noi membri, romii nu sunt un grup țintă*. Stereotipul conform căreia romii sunt mai degrabă inactivi, că lipsesc de pe piața muncii, invizibilitatea muncilor acestora, stereotip înrădăcinat inclusiv în mentalitățile liderilor de sindicat, face ca lipsa unor acțiuni focalizate pe specificul acestora să constituie practic motivul principal pentru care romii nu sunt membri de sindicat.

**Tabel 45. De ce nu sunt salariații membri de sindicat, distribuția răspunsurilor pe sexe și nivel de venituri (%)**

	Total	< 600 lei	600-1.000 lei	1.000-1.800 lei	> 1.800 lei
Nu există sindicat la locul actual de muncă	45,7	40,0	44,1	40,9	71,4
Nu mi s-a propus niciodată să devin membru de sindicat	3,4	4,0	2,9		4,8
Nu cred că mă poate ajuta cu ceva sindicatul	23,3	8,0	23,5	50,0	23,8
Nu vreau să plătesc taxa de sindicat	17,2	48,0	17,6	4,5	
Alt motiv	4,3		2,9		
NR	6,0		8,8	4,5	

Cei care declară că nu sunt membri de sindicat pentru că nu doresc să plătească taxa de sindicat sunt concentrați aproape în totalitate la nivelul primelor două clase de venituri și din rândul salariaților cu nivele reduse. Este rațional din partea acestora să-și economisească resursele financiare limitate și să nu „contribuie” cu cotizații către niște instituții/organizații în a căror eficiență nu cred. Pe de altă parte, izolarea și vulnerabilitatea pe care le resimt salariații cu nivel redus de educație, cu venituri reduse, salariații și salariatele români în relația cu angajatorii publici sau privați, lipsa informațiilor și încrederei în mecanismele sindicale constituie o prioritate pentru agenda sindicatelor.

**Tabel 46. De ce nu sunt salariații membri de sindicat, distribuția răspunsurilor pe sexe și nivel de educație (%)**

	Total	nivel scăzut	nivel mediu	nivel ridicat
Nu există sindicat la locul actual de muncă	45,7	45,5	37,7	62,2
Nu mi s-a propus niciodată să devin membru de sindicat	3,4		3,8	4,4
Nu cred că mă poate ajuta cu ceva sindicatul	23,3		28,3	15,6
Nu vreau să plătesc taxa de sindicat	17,2	54,5	22,6	2,2
Alt motiv	4,3			8,9
NR	6,0		7,5	6,7

### 3.4. MODELUL DE FEMEIE ROMĂ LIDERĂ DE SINDICAT

Principalele calități pe care salariații le consideră necesare unei persoane pentru a deveni lider de sindicat reprezintă o împletire a competențelor profesionale cu trăsăturile de caracter. Dacă pe primul loc de aflu calități precum educată/deșteaptă, locurile următoare sunt ocupate de trăsături de personalitate precum cinstită/corectă și bătăioasă/puternică. Acest model este similar în răspunsurile bărbaților și femeilor.

În topul calităților pe care romii le așteaptă de la un lider/lideră de sindicat sunt însă trăsături de personalitate: muncitoare/responsabilă, bună organizatoare și activă/cu inițiativă.

**Tabel 47. „Ce calități credeți că trebuie să aibă o femeie romă pentru a fi aleasă lideră de sindicat?” (% cumulative)**

Calități	Total	Femei	Bărbați	Romi
Abilități de comunicare	14,5	13,8	15,0	14,5
Abilități de lider	7,0	7,3	6,4	4,8
Rezolvare de probleme	0,8	0,9	0,5	13,1
Activă/cu inițiativă	9,2	11,1	4,3	23,4
Bătăioasă/puternică	18,6	19,3	16,6	11,7
Bună negociațoare	9,0	9,6	7,5	2,8
Bună organizatoare	3,9	4,5	2,1	30,3
Cinstită/corectă	25,6	24,4	29,9	9,7
Convingătoare/talent oratoric	11,3	11,6	10,7	3,4
Încredere în sine/curaj	6,2	5,1	9,6	4,1
Empatică/înțelegătoare	8,3	7,8	8,6	3,4
Frumoasă/prezentabilă	6,4	5,6	8,6	14,5
Muncitoare/responsabilă	13,0	14,5	9,1	30,3
Educată/deșteaptă	33,2	33,3	33,2	3,4
Notorietate	3,6	3,8	3,2	4,8
Perseverență	6,7	7,3	5,3	13,1
Competență/cu experiență	12,3	12,9	11,2	3,4
Să apere interesele salariaților	4,7	4,7	4,8	4,1
Să cunoască problemele salariaților	1,7	1,6	1,6	2,8
Să cunoască etnia și să o reprezinte	2,0	2,7	0,0	8,3
Să cunoască legislația	3,6	3,6	3,7	9,0

Spirit de echipă	5,6	6,5	3,2	1,4
Stereotip etnic	1,1	1,3	0,5	22,8
Aceleași cu ale unui bărbat, român etc.	5,9	6,0	5,9	14,5
Nu are calități/nu trebuie să fie lideră	1,3	1,3	1,6	4,8
Altele	2,1	2,0	2,7	13,1
NŞ	1,3	1,1	1,6	23,4
NR	19,0	18,2	20,9	11,7

## CAPITOLUL 4.

# Interesele și problemele grupurilor vulnerabile pe piața muncii percepute din perspectiva structurilor sindicale

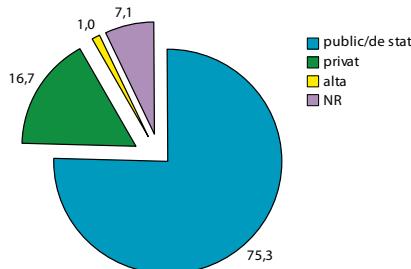
ANA MARIA ZAMFIR

Structurile sindicale joacă un rol central în funcționarea pieței muncii prin contribuția lor la atingerea și menținerea echilibrului necesar întâlnirii cererii cu oferta de forță de muncă. Prin procesul de negociere, acțiunile sindicale sunt menite să contribuie la respectarea drepturilor lucrătorilor și asigurarea accesului tuturor la locuri de muncă de calitate. Având la bază investigarea comportamentului, opinioilor și percepțiilor a 198 de lideri de sindicat, capitolul de față își propune să realizeze o diagnoză a procesului de negociere și reprezentare a intereselor lucrătorilor, cu privire specială asupra celor proveniți din rândul grupurilor vulnerabile.

### 4.1. CARACTERISTICILE LIDERILOR DE SINDICAT INVESTIGAȚI

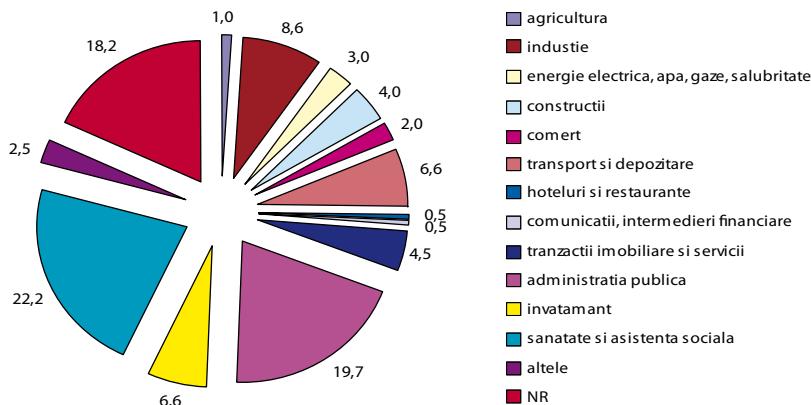
Procesul de negociere colectivă are caracteristici diferite în funcție de forma de proprietate a organizațiilor în care activează lucrătorii. Trei sferturi dintre liderii de sindicat investigați provin din sectorul public unde parte dintre condițiile de muncă, inclusiv cele de salarizare, sunt reglementate prin intermediul politicilor guvernamentale. De cealaltă parte, 16,7% dintre lideri activează în zona privată a economiei. De asemenea, din punctul de vedere al sectorului de activitate, subiecții incluși în cercetare prezintă o largă răspândire, eșantionul cuprindând 19,7% lideri de sindicat din administrația publică, 6,6% din învățământ și 22,2% din sănătate și asistență socială. În plus, liderii din sectorul industrial și cel de transport și depozitare sunt mai bine reprezențați, însumând 8,6%, respectiv 6,6% din eșantionul final.

Grafic 24. Structura liderilor de sindicat investigați, după forma de proprietate a firmei/instituției (%)

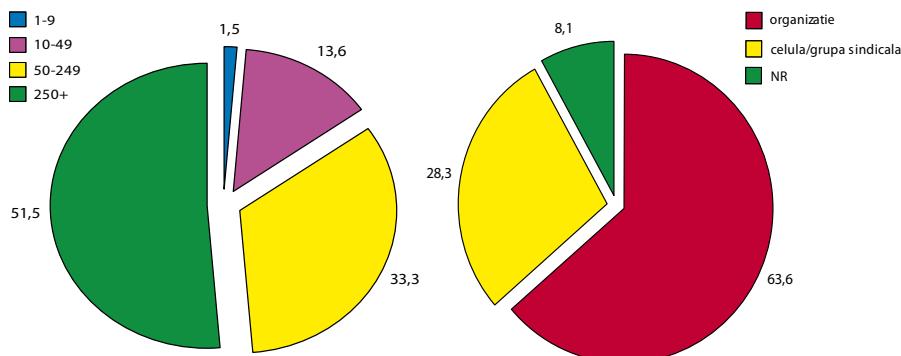


Structura eșantionului în funcție de clasa de mărime a întreprinderilor/organizațiilor arată că ponderea liderilor de sindicat investigați este mai mare pentru unitățile economice cu număr mai mare de salariați. De altfel, întreprinderile mai mari sunt caracterizate de o probabilitate superioară de a avea structuri sindicale. Astfel, aproximativ jumătate dintre liderii cuprinși în cercetare provin din întreprinderi mari (250 de salariați și peste), o treime din întreprinderi mijlocii (50-249 salariați) și 13,6% din întreprinderi mici (10-49 salariați). De asemenea, subiecții investigați provin atât din rândul liderilor de organizație (63,6%), cât și dintre liderii de celulă/grupă sindicală (28,3%). Dat fiind că cele două poziții au responsabilități și activități complementare, includerea ambelor categorii în universul cercetării oferă o imagine comprehensivă asupra diferitelor etape ale procesului de negociere și reprezentare, incluzând culegerea de informații, campaniile de informare și promovare, structurarea agendei de negocieri etc.

**Grafic 25. Structura liderilor de sindicat investigați, pe activități ale economiei naționale (%)**

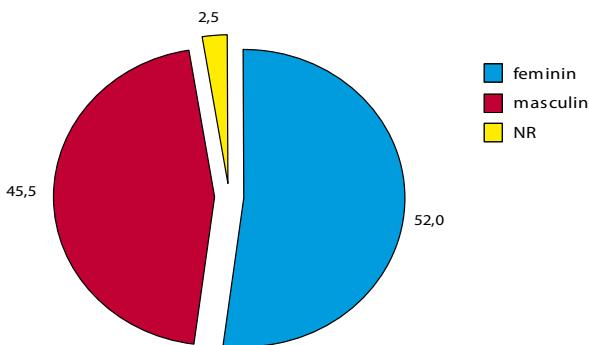


**Grafic 26 și 27. Structura liderilor de sindicat investigați, după clasa de mărime a firmei/instituției și după nivelul de reprezentare (%)**



Atât liderii de sindicat bărbați, cât și femei, sunt bine reprezentați la nivelul eșantionului investigat. Tema studiului de față care vizează reprezentarea intereselor lucrătorilor provenind din grupuri vulnerabile, inclusiv salariatele și mai ales salariatele de etnie romă, impune o analiză detaliată a acțiunilor liderilor de sindicat femei care sunt, în mare parte, conducătoare de organizații/organisme de femei. Astfel, la nivelul eșantionului, femeile sunt mai bine reprezentate la nivelul inferior de reprezentare, adică printre liderii de celulă / grupă sindicală. În consecință, subiecții de sex feminin însuimează 68,5% dintre liderii de celulă / grupă sindicală și 46,4% dintre cei de organizație. Așadar, femeile sunt mai prezente în activitatea de colectare de informații și comunicare cu membrii de sindicat și mai puțin implicate în procesul de decizie de nivel înalt de la nivelul structurilor sindicale.

**Grafic 28. Structura liderilor de sindicat investigați, pe sexe (%)**

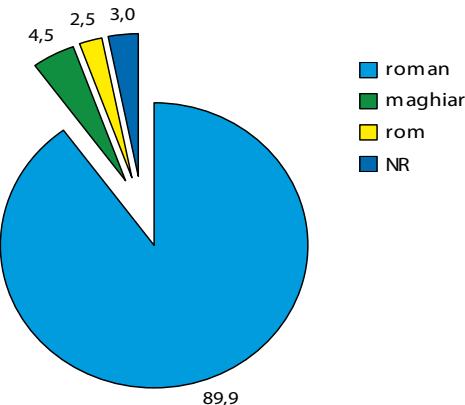


**Tabel 48. Structura liderilor de sindicat investigați, după sex și nivelul de reprezentare (%)**

	feminin	masculin
Lider de organizație	46,4	53,6
Lider de celulă / grupă sindicală	68,5	31,5

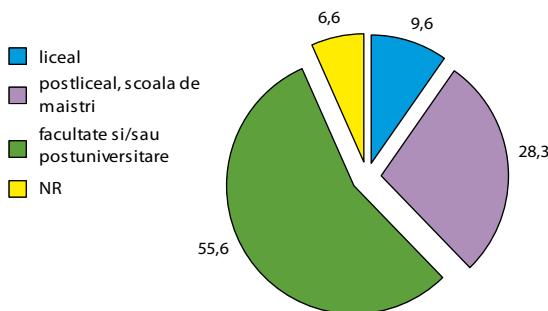
Aproximativ 90% dintre liderii investigați sunt de etnie română, însă eșantionul include și 4,2% subiecți maghiari și 2,5% romi. Ca și în cazul genului, etnia liderului de sindicat reprezintă o variabilă importantă în analiza reprezentării problemelor și intereselor lucrătorilor aparținând minorităților etnice. Ne așteptăm ca liderii de sindicat provenind din rândul minorităților etnice să fie mai sensibili la problemele specifice acestora și să inițieze mai multe acțiuni destinate antidiscriminării și egalității de şanse.

**Grafic 29. Structura liderilor de sindicat investigați, după etnie (%)**



Mai mult de jumătate dintre liderii sindicali din eșantion sunt absolvenți de învățământ superior, 28,3% de învățământ postliceal și 9,6% de învățământ liceal. Struc- tura relativ eterogenă a liderilor investigați după nivelul lor de educație este favorabilă surprinderii mecanismelor de reprezentare a intereselor tuturor salariaților, inclusiv a celor cu nivel redus de educație, ce activează, de regulă, în ocupații cu calificare scăzută sau fără calificare și care sunt expuși cel mai adesea unor condiții precare de muncă.

**Grafic 30. Structura liderilor de sindicat investigați, după nivelul acestora de educație (%)**

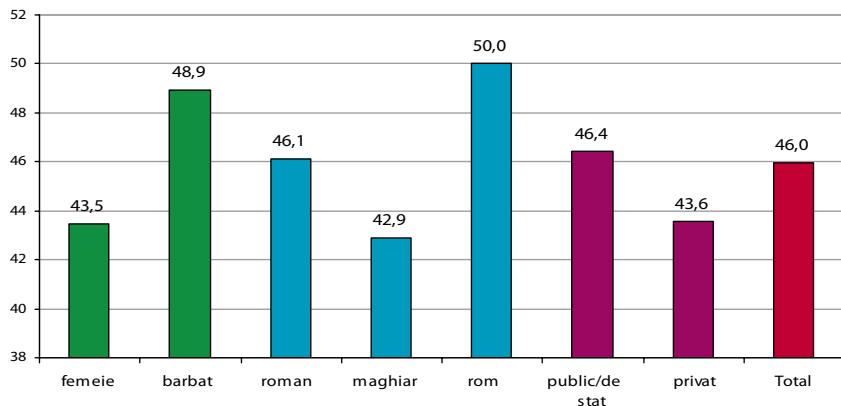


Vârsta medie a liderilor inclusi în eșantion este de 46 de ani, cunoscând valori mai ridicate în cazul bărbaților (48,9 ani), a liderilor de etnie romă (50 ani) și a celor care activează în instituțiile/companiile publice (46,4 ani). Mai trebuie menționat că cel mai Tânăr lider investigat are 18 ani, iar cel mai vîrstnic 67. Dispersia și amplitudinea ridicate ale acestui indicator asigură o bună reprezentare a eșantionului pe această dimensiune.

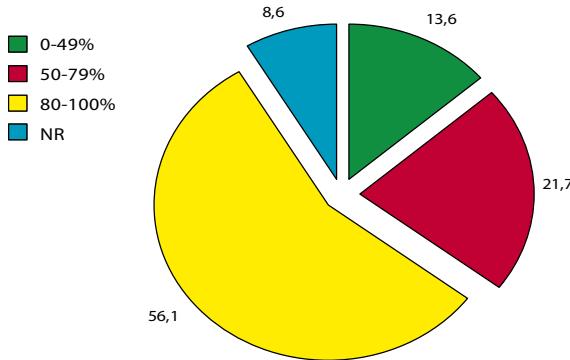
Majoritatea liderilor de sindicat investigați provin din unități economice cu grad de sindicalizare de peste 80%, iar aproximativ o cincime dintre ei din unități unde

50 până la 79% dintre salariați sunt înscrisi în organizația de sindicat. Doar 13,6% dintre subiecți reprezintă organizații sindicale care coagulează mai puțin de jumătate dintre salariații întreprinderilor / instituțiilor în care activează.

**Grafic 31. Vârsta medie a liderilor de sindicat investigați, după sex, etnie și forma de proprietate a firmei / instituției (nr. ani)**

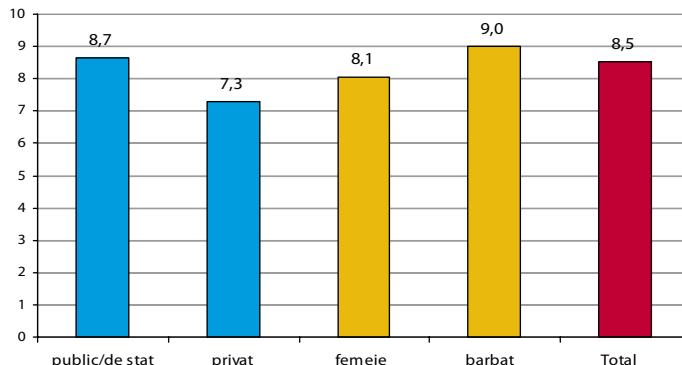


**Grafic 32. Structura liderilor de sindicat investigați, după gradul de sindicalizare din firmă/instituție (%)**



Subiecții din eșantion înregistrează o experiență medie ca lider de sindicat de 8,5 ani, cu valori mai mari în cazul liderilor din instituții/companii publice (8,7 ani) și a bărbaților (9 ani). De asemenea, liderii din învățământ prezintă cea mai ridicată experiență medie (12,6 ani), iar subiecții din comerț experiența medie cea mai mică (4,3 ani). La nivelul eșantionului, liderii cu cea mai redusă experiență au doar 1 an vechime, în vreme ce liderii cei mai "experimentați" au 21 de ani vechime, fiind astfel implicați în conducerea mișcării sindicale pe toată perioada tranzitiei de la economia centralizată la cea de piață.

**Grafic 33. Experiența de lider sindical, după forma de proprietate a întreprinderii / organizației și sex (nr. ani)**

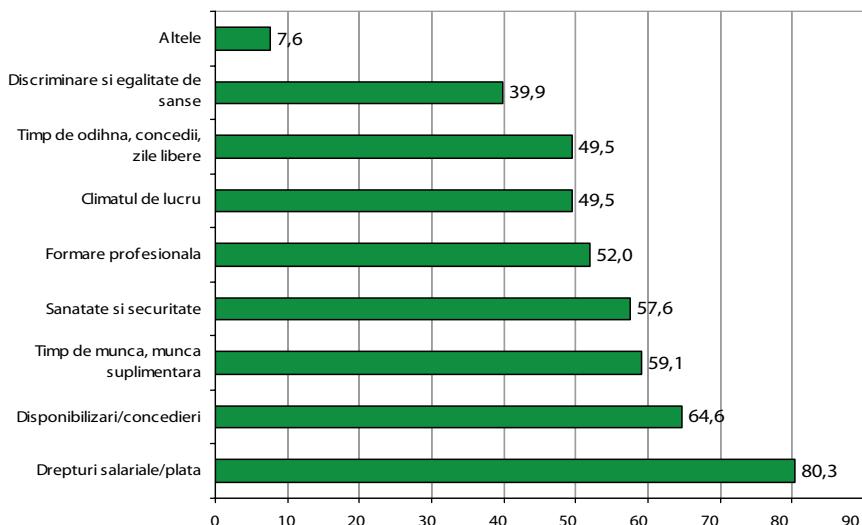


În consecință, eșantionul de lideri sindicali investigați este suficient de divers încât să permită surprinderea complexului de mecanisme și acțiuni sindicale menite să asigure reprezentarea intereselor specifice lucrătorilor provenind din grupurile vulnerabile, fie că vorbim despre femei, minorități etnice, tineri ori vârstnici și care activează ca salariați în diferitele ramuri ale economiei naționale, în sectorul public sau privat.

#### **4.2. AGENDA DE NEGOCIERE SINDICALĂ**

Analiza structurii agendei de negociere sindicală în 2010 arată că temele cel mai frecvent abordate vizează probleme legate de drepturile salariale ale lucrătorilor, restrukturări de personal și timp de muncă. 80,3% dintre liderii investigați declară că procesul de negociere colectivă a vizat nivelul salariilor și / sau plata acestora, ceea ce face ca aceasta să fie problema centrală a agendelor sindicale. De altfel, în condițiile în care 2010 a fost un an de declin economic semnificativ, este firesc ca sindicatele să fie preocupate în special de problematica salarială și de stabilitatea locurilor de muncă. În consecință, probleme legate de calitatea locurilor de muncă precum timpul de muncă, sănătatea și securitatea la locul de muncă și accesul la formare profesională au rămas în planul secund al agendelor de negociere. Pe de altă parte, aproximativ 40% dintre liderii investigați declară că, în 2010, au purtat negocieri legate de problematica discriminării și egalității de șanse, ceea ce arată că, încă, această temă este mai puțin abordată în procesul de negociere colectivă comparativ cu celelalte dimensiuni ce definesc calitatea locurilor de muncă.

**Grafic 34. Probleme care s-au aflat pe agenda de negociere a liderilor de sindicat în 2010 (%)**



După cum era de așteptat, agenda sindicală diferă în funcție de forma de proprietate a întreprinderii / organizației. Astfel, problema cel mai frecvent abordată de liderii sindicali din sectorul public se referă la nivelul și / sau plata drepturilor salariale, fapt ce era de așteptat având în vedere că, în anul 2010, politica guvernamentală a impus reducerea cu un sfert a salariilor în sectorul bugetar. Agenda de negociere a liderilor din instituțiile publice a mai vizat disponibilizările și plata orelor suplimentare, cunoscut fiind faptul că, în 2010, au fost adoptate și astfel de măsuri pentru restrângerea cheltuielilor bugetare. Nu în ultimul rând, tema calității climatului de muncă este mai prezentă în procesul de negociere colectivă la nivelul sectorului public, dat fiind că munca în acest sector implică, deseori, lucrul cu publicul (care se numără printre principalii factori de stres la locul de muncă). Dacă în anul 2010 sectorul public a fost, în principal, afectat de reducerea salariilor bugetarilor, cel privat a înregistrat pierderi la nivelul locurilor de muncă. În acord cu acest fenomen, sindicatele din unitățile economice private au fost, în primul rând, preocupate de problema disponibilizărilor / concedierilor salariașilor. Cu o frecvență ușor mai scăzută, agenda de negociere a liderilor din sectorul privat a mai vizat și drepturile salariale ale lucrătorilor, timpul de muncă și munca suplimentară, precum și timpul destinat refacerii capacității de muncă. De asemenea, problematica discriminării și egalității de șanse a fost mai prezentă în procesul de negociere de la nivelul sectorului privat, comparativ cu cel public. Ținând cont de condițiile de angajare, promovare și salarizare care sunt mai puternic reglementate la nivelul sectorului public, mecanismele sindicale din mediul privat sunt mai active pentru a asigura un cadru de lucru lipsit de discriminare și bazat pe principiile egalității de șanse.

**Tabel 49. Probleme care s-au aflat pe agenda de negociere a liderilor de sindicat în 2010, după forma de proprietate a întreprinderii / organizației (%)**

	public/de stat	privat
Drepturi salariale / plată	81,4	78,8
Disponibilizări, concedieri	68,6	83,9
Formare profesională	55,8	58,6
Climatul de lucru	56,0	42,3
Timp de muncă, muncă suplimentară	60,9	70,0
Timp de odihnă, concedii, zile libere	50,4	65,5
Sănătate și securitate în muncă	60,4	60,7
Discriminare și egalitate de şanse	42,3	52,0
Altele	19,7	0,0

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi care se încadrează, după forma de proprietate, la categoria „altele” au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

Din perspectivă sectorială, constatăm că liderii ce activează în întreprinderile industriale și de construcții au avut cele mai ”încărcate” agende de negociere în anul 2010. Astfel, peste 80% dintre acești lideri au „negociat” probleme legate de drepturile salariale, accesul salariaților la formare profesională, timpul de muncă și muncă suplimentară și sănătatea și securitatea în muncă. De altfel, cele mai multe locuri de muncă ce sunt caracterizate de condiții grele / precare se găsesc în industrie și construcții, iar aici sindicatele trebuie să acorde o importanță sporită calității locurilor de muncă. Analizând distribuția problemelor abordate de liderii provenind din diferitele sectoare economice, constatăm că nivelul și plata salariilor rămâne punctul central al procesului de negociere colectivă, indiferent de specificul economic. Nivelul salariilor reprezintă, din perspectiva liderilor de sindicat, principala sursă de insatisfacție pentru salariații de la noi din țară, fapt ce se reflectă și la nivelul agendei sindicale.

**Tabel 50. Probleme care s-au aflat pe agenda de negociere a liderilor de sindicat în 2010, după sectorul de activitate (%)**

	industria și construcții	servicii comerciale	servicii sociale
Drepturi salariale / plată	83,9	78,6	79,4
Disponibilizări, concedieri	79,3	59,3	67,7
Formare profesională	80,8	51,9	55,3
Climatul de lucru	61,5	58,3	52,7

Timp de muncă, muncă suplimentară	82,1	53,8	57,9
Timp de odihnă, concedii, zile libere	78,6	57,7	46,7
Sănătate și securitate în muncă	82,1	56,0	58,5
Discriminare și egalitate de șanse	76,0	28,0	43,8
Altele		20,0	17,3

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi din sectorul „agricultură” au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

Agenda sindicală se structurează diferit și în funcție de clasa de mărime a întreprinderilor / firmelor în care activează liderii sindicali. Firmele mici care au fost mai vulnerabile în fața șocurilor apărute în perioada de criză în mediul economic au fost deseori nevoie să-și restrângă activitatea, ceea ce a condus la desființarea unor locuri de muncă. În consecință, în 2010, disponibilizările / concedierile reprezintă problema centrală abordată în procesele de negociere colectivă la nivelul acestor firme. De cealaltă parte, liderii sindicali din firmele mijlocii și mari au fost mai preoccupați de nivelul și plata drepturilor salariale. De asemenea, tema discriminării și egalității de șanse este mai frecvent abordată de liderii întreprinderilor cu număr mai mare de salariați, rămânând, totuși, pe ultimul loc în agenda de negocieri, indiferent de clasa de mărime a firmei / instituției.

**Tabel 51. Probleme care s-au aflat pe agenda de negocieri a liderilor de sindicat în 2010, după clasa de mărime a întreprinderii / organizației (%)**

	10-49 salariați	50-249 salariați	250+ salariați
Drepturi salariale / plată	69,2	73,8	90,9
Disponibilizări, concedieri	84,0	65,0	68,4
Formare profesională	54,5	55,2	58,6
Climatul de lucru	63,2	50,8	59,6
Timp de muncă, muncă suplimentară	65,2	61,0	65,3
Timp de odihnă, concedii, zile libere	52,6	52,5	56,7
Sănătate și securitate în muncă	65,0	60,0	64,0
Discriminare și egalitate de șanse	36,8	43,6	51,1
Altele	11,1	16,7	20,8

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi din categoria „0-9 salariați” au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

Problema nivelului și a plății salariailor se află în topul agendei sindicale atât pentru liderii de sex feminin, cât și pentru cei de sex masculin. În mod surprinzător,

problemele discriminării și egalității de șanse sunt mai frecvent abordate de liderii sindicali bărbați decât de femei. Totuși, după cum am văzut, femeile investigate sunt mai bine reprezentate printre liderii de celulă / grupă sindicală, fiind mai puțin angrenate în procesul de negociere colectivă<sup>56</sup>.

**Tabel 52. Probleme care s-au aflat pe agenda de negociere a liderilor de sindicat în 2010, după sexul acestora (%)**

	feminin	masculin
Drepturi salariale / plată	83,3	80,2
Disponibilizări, concedieri	64,5	75,3
Formare profesională	54,3	59,8
Climatul de lucru	46,7	67,9
Timp de muncă, muncă suplimentară	61,3	66,7
Timp de odihnă, concedii, zile libere	51,1	60,0
Sănătate și securitate	58,5	67,1
Discriminare și egalitate de șanse	43,2	51,3
Altele	13,6	25,0

Atât liderii sindicali români, cât și cei de etnie maghiară, „negociază” cel mai frecvent probleme legate de drepturile salariale și plata acestora. De asemenea, o pondere importantă dintre liderii maghiari acordă o mai mare importanță, pe agenda de negociere, creșterii accesului la formare profesională și respectării timpului de lucru, elemente definitorii pentru calitatea locurilor de muncă. Spre deosebire de aceștia, toți liderii de etnie romă investigați au fost preocupăți de problema disponibilizărilor / concedierilor, de timpul de muncă și munca suplimentară, de sănătatea și securitatea la locul de muncă și de combaterea discriminării. Aceste rezultate susțin ideea că liderii de etnie romă sunt mai sensibili la problemele specifice salariaților romi. Similar cu alții lucrători, nici salariații de etnie romă nu au un nivel corespunzător de salarizare, însă ei sunt mult mai vulnerabili în fața riscului pierderii locului de muncă, a condițiilor precară de ocupare și a discriminării la locul de muncă. Astfel, agenda liderilor romi reflectă mai adekvat conglomeratul problemelor specifice salariaților romi.

56 Probabil din acest motiv, mai mulți lideri bărbați raportează agende de negociere mai ”încărcate” comparativ cu colegele lor.

**Tabel 53. Probleme care s-au aflat pe agenda de negociere a liderilor de sindicat în 2010, după etnie (%)**

	<b>român</b>	<b>maghiar</b>	<b>rom</b>
Drepturi salariale / plată	82,2	87,5	60,0
Disponibilizări, concedieri	68,7	66,7	100,0
Formare profesională	56,1	85,7	50,0
Climatul de lucru	56,1	57,1	60,0
Timp de muncă, muncă suplimentară	61,6	85,7	100,0
Timp de odihnă, concedii, zile libere	53,4	71,4	80,0
Sănătate și securitate în muncă	61,3	71,4	100,0
Discriminare și egalitate de șanse	45,1	66,7	100,0
Altele	15,1	100,0	100,0

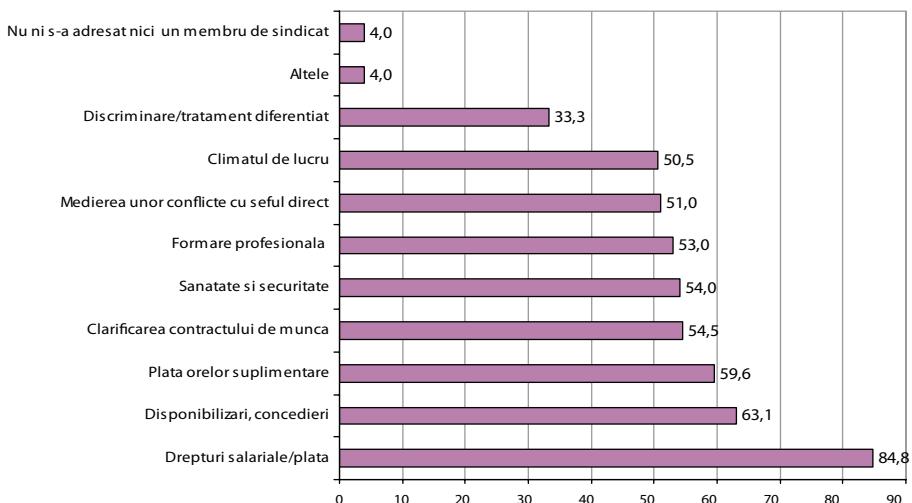
Liderii care au cel mult 5% etnici romi înscriși în organizațiile de sindicat au negociat cel mai frecvent probleme legate de nivelul și plata drepturilor salariale, în vreme ce liderii care reprezintă organizații cu o pondere a salariaților romi superioară au fost mai preocupați de problema siguranței locurilor de muncă. Analiza comparativă a structurii agendei sindicale, în funcție de ponderea romilor din sindicate, arată că liderii sindicali din organizațiile ce coagulează mai mulți romi reușesc să aducă în prim planul agendei sindicale problema concedierilor, dar nu acționează suficient în zonele de negociere legate de sănătatea și securitatea la locul de muncă, respectiv discriminare și egalitate de șanse, zone pe care liderii de etnie romă le-au plasat în lista lor de priorități. Aceste rezultate reprezintă un argument în favoarea mecanismelor de reprezentare a grupurilor vulnerabile bazate pe activarea membrilor lor și pe susținerea formării liderilor sindicali chiar din interiorul acestor grupuri. În acest fel, problemele și interesele specifice romilor și altor grupuri vulnerabile pe piața muncii sunt mai bine reprezentate și negociate.

**Tabel 54. Probleme care s-au aflat pe agenda de negociere a liderilor de sindicat în 2010, după ponderea etnicilor romi în rândul membrilor de sindicat (%)**

	<b>&lt;1%</b>	<b>2-5%</b>	<b>&gt;6%</b>
Drepturi salariale / plată	83,5	90,0	64,5
Disponibilizări, concedieri	65,4	65,5	74,2
Formare profesională	64,4	66,7	32,3
Climatul de lucru	59,7	71,4	25,8
Timp de muncă, muncă suplimentară	67,1	79,3	32,3
Timp de odihnă, concedii, zile libere	56,9	72,4	19,4

Sănătate și securitate în muncă	68,1	75,0	32,3
Discriminare și egalitate de şanse	42,4	57,1	45,2
Altele	19,4	16,7	4,5

**Grafic 35. Probleme pentru care membrii de sindicat au solicitat sprijinul liderilor în 2010 (%)**



84,8% dintre liderii investigați au primit în 2010 solicitări de la salariați pentru a le acorda sprijin în domeniul drepturilor salariale, iar 63,1% pentru situații de disponibilizări / concedieri. Acest fapt arată că agenda de negociere reflectă în mod adecvat solicitările și nevoile salariaților, cel puțin în privința celor mai importante priorități abordate. În mod evident, se înregistrează o similaritate ridicată între solicitările realizate de salariați și problemele abordate în negocierea colectivă de către liderii sindicali.

După cum era de așteptat, în anul 2010, aproape 90% dintre liderii sindicali din sectorul public au primit solicitări referitoare la drepturile salariale. Acest fapt reprezintă un indicator al modului cum au resimțit salariații bugetari reducerea salariilor cu 25%. Aceasta a fost, de altfel, principala problemă pentru care salariații din instituțiile publice au solicitat sprijinul sindicatelor. În sectorul privat, cei mai mulți lideri au primit solicitări pentru a-și sprijini membrii de sindicat în probleme legate de drepturile salariale și de plata orelor suplimentare. În plus, solicitările legate de accesul la formarea profesională, climatul de lucru, sănătatea și securitatea în muncă și conflicte cu șeful direct sunt mai frecvente în mediul public, în vreme ce solicitările referitoare la disponibilizări / concedieri provin în special de la salariații din mediul privat. De asemenea, mai mulți lideri din sectorul public decât din cel privat au fost contactați de salariați pentru a îi asista în situațiile de discriminare.

**Tabel 55. Probleme pentru care membrii de sindicat au solicitat sprijinul liderilor în 2010, după forma de proprietate a întreprinderii / organizației (%)**

	public / de stat	privat
Drepturi salariale / plată	89,4	84,8
Disponibilizări, concedieri	70,2	74,2
Formare profesională	68,0	50,0
Climatul de lucru	57,7	44,4
Plata orelor suplimentare	62,9	83,3
Sănătate și securitate în muncă	62,3	57,1
Discriminare / tratament diferențiat	42,1	34,6
Medierea unor conflicte cu șeful direct	59,8	42,9
Clarificarea contractului de muncă	59,0	60,0
Altele	9,4	7,7
Nu ni s-a adresat niciun membru de sindicat	10,8	12,5

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi care se încadrează, după forma de proprietate, la categoria „altele”, au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

În toate sectoarele de activitate, nivelul / plata drepturilor salariale a reprezentat problema cel mai des reclamată de membrii de sindicat. De asemenea, salariații din industrie și construcții au solicitat mai des sprijin privind plata orelor suplimentare, sănătatea și securitatea la serviciu, conflictele cu șeful direct și clarificarea condițiilor contractuale. Cele mai frecvente solicitări pentru asistarea în situațiile de discriminare au fost înregistrate din partea salariaților din industrie și construcții, iar cele mai puțin frecvente din servicii comerciale. Așadar, salariații din industrie și construcții se confruntă în cea mai mare măsură cu probleme legate de calitatea locurilor de muncă, fapt ce se reflectă și la nivelul agendei de negocieri a liderilor sindicali.

**Tabel 56. Probleme pentru care membrii de sindicat au solicitat sprijinul liderilor în 2010, după sectorul de activitate (%)**

	industria și construcții	servicii comerciale	servicii sociale
Drepturi salariale / plată	89,7	84,0	88,7
Disponibilizări, concedieri	71,4	62,5	71,4
Formare profesională	71,4	47,6	69,9
Climatul de lucru	63,0	66,7	56,3

Plata orelor suplimentare	77,8	50,0	68,1
Sănătate și securitate în muncă	75,0	56,5	59,1
Discriminare / tratament diferențiat	55,6	33,3	45,8
Medierea unor conflicte cu șeful direct	65,4	56,5	55,7
Clarificarea contractului de muncă	65,4	53,8	60,6
Altele	9,1	0	11,1
Nu ni s-a adresat niciun membru de sindicat	25,0	0	8,7

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi din sectorul „agricultură” au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

Nivelul / plata drepturilor salariale rămâne problema cel mai frecvent reclamată de salariați, indiferent de clasa de mărime a întreprinderilor / instituțiilor în care aceștia activează. De asemenea, în cazul întreprinderilor mici (10-49 salariați), liderii de sindicat au fost mai des solicitați pentru a sprijini salariați afectați de pierderea locurilor de muncă, dat fiind că această categorie de firme a fost serios afectată în perioada de criză economică. Problema discriminării și a tratamentului diferențiat a afectat cu precădere salariații din întreprinderile mijlocii și mari. În cazul celor din urmă, aproape jumătate dintre membrii de sindicat au reclamat astfel de situații liderilor lor.

**Tabel 57. Probleme pentru care membrii de sindicat au solicitat sprijinul liderilor în 2010, după clasa de mărime a întreprinderii / organizației (%)**

	10-49 salariați	50-249 salariați	250+ salariați
Drepturi salariale / plată	88,0	82,8	93,8
Disponibilizări, concedieri	82,6	65,6	70,8
Formare profesională	50,0	66,0	66,3
Climatul de lucru	58,3	61,0	57,0
Plata orelor suplimentare	68,2	68,4	67,0
Sănătate și securitate în muncă	54,5	62,5	64,1
Discriminare / tratament diferențiat	25,0	41,5	47,0
Medierea unor conflicte cu șeful direct	38,1	54,4	67,8
Clarificarea contractului de muncă	33,3	61,7	66,0
Altele	8,3	9,1	10,4
Nu ni s-a adresat niciun membru de sindicat	20,0	15,8	4,2

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi din categoria „0-9 salariați” au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

Atât liderii de sex masculin, cât și cei de sex feminin, au fost cel mai frecvent solicitați în legătură cu probleme legate de salarizare. Pe de altă parte, bărbații au fost contactați mai mult pentru pierderea locului de muncă, plata orelor suplimentare și sănătatea și securitatea la locul de muncă, iar femeile pentru accesul la formare profesională. Dat fiind că majoritatea liderilor de sex feminin din eșantion conduc organizații de femei, ne-am fi așteptat ca ele să raporteze, mai degrabă, solicitări legate de situații de discriminare / tratament diferențiat. Totuși, o pondere superioară de lideri bărbați declară că au fost contactați de către membrii lor de sindicat în această privință.

**Tabel 58. Probleme pentru care membrii de sindicat au solicitat sprijinul liderilor în 2010, după sexul acestora (%)**

	feminin	masculin
Drepturi salariale / plată	87,6	90,7
Disponibilizări, concedieri	65,9	76,5
Formare profesională	67,0	59,7
Climatul de lucru	55,2	63,3
Plata orelor suplimentare	65,9	71,8
Sănătate și securitate în muncă	56,8	68,4
Discriminare / tratament diferențiat	39,5	44,4
Medierea unor conflicte cu șeful direct	52,9	66,3
Clarificarea contractului de muncă	61,5	61,0
Altele	10,2	10,0
Nu ni s-a adresat niciun membru de sindicat	2,2	24,1

Liderii sindicali români și maghiari au primit cele mai multe solicitări de la salariații nemulțumiți de condițiile de salarizare, în vreme ce liderii de etnie romă au înregistrat mai multe reclamații referitoare la pierderea locului de muncă și calitatea condițiilor de lucru, inclusiv a condițiilor contractuale. De asemenea, toți liderii de sindicat romi au fost solicitați să acorde sprijin salariaților victime ale discriminării / tratamentului diferențiat.

**Tabel 59. Probleme pentru care membrii de sindicat au solicitat sprijinul liderilor în 2010, după etnia liderilor(%)**

	Român	Maghiar	Rom
Drepturi salariale / plată	89,3	87,5	80,0
Disponibilizări, concedieri	69,8	71,4	100,0
Formare profesională	64,7	60,0	50,0

Climatul de lucru	58,4	57,1	75,0
Plata orelor suplimentare	66,0	100,0	100,0
Sănătate și securitate în muncă	61,3	57,1	100,0
Discriminare / tratament diferențiat	41,0	40,0	100,0
Medierea unor conflicte cu șeful direct	58,4	66,7	75,0
Clarificarea contractului de muncă	59,0	85,7	100,0
Altele	7,9	50,0	100,0
Nu ni s-a adresat niciun membru de sindicat	10,8		10,7

Peste 90% dintre liderii de sindicat ce activează în organizații cu maxim 5% membri de sindicat de etnie romă au primit solicitări pentru a interveni în probleme legate de drepturile salariale. În unitățile cu pondere mai mare a sindicaliștilor de etnie romă, cele mai multe solicitări din partea salariaților au vizat situații de disponibilizare / concediere. Această distribuție a solicitărilor membrilor de sindicat confirmă rezultatele obținute anterior și care arată că principala problemă percepță de salariații romi este riscul de a-și pierde locul de muncă. Ponderea mai mică de solicitări referitoare la drepturile salariale nu înseamnă că aceștia au un nivel de salarizare adekvat, ci doar că salariații romi se simt mai vulnerabili în fața concedierilor / disponibilizărilor. Pe de altă parte, liderii care provin din unități cu pondere superioară de salariați romi au primit semnificativ mai puține solicitări, fapt ce arată, implicit, o mai slabă conștientizare a lucrătorilor romi cu privire la problemele lor specifice.

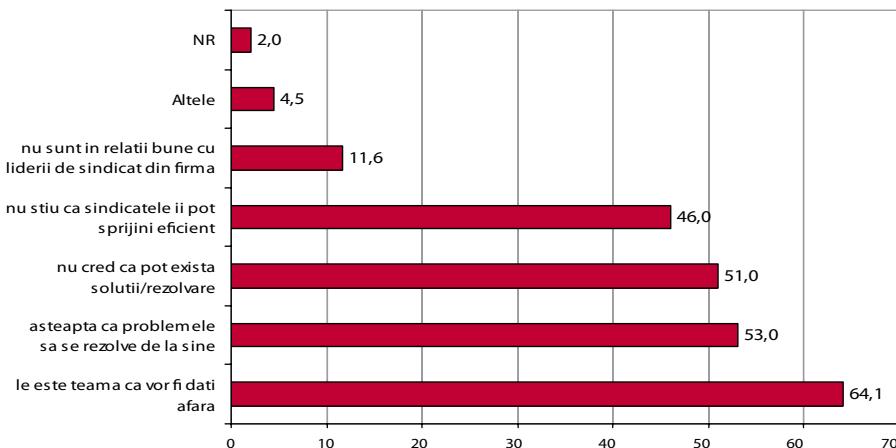
**Tabel 60. Probleme pentru care membrii de sindicat au solicitat sprijinul liderilor în 2010, după ponderea etnicilor romi printre membri de sindicat (%)**

	<1%	2-5%	>6%
Drepturi salariale / plată	94,9	93,1	73,3
Disponibilizări, concedieri	60,8	75,0	80,6
Formare profesională	62,9	75,0	46,7
Climatul de lucru	60,9	75,0	30,0
Plata orelor suplimentare	70,0	75,0	48,4
Sănătate și securitate în muncă	64,3	71,4	37,9
Discriminare / tratament diferențiat	33,8	66,7	38,7
Medierea unor conflicte cu șeful direct	58,6	75,0	43,3
Clarificarea contractului de muncă	61,6	78,6	31,0
Altele	8,6	33,3	
Nu ni s-a adresat niciun membru de sindicat	11,4	14,3	4,8

#### **4.3. MECANISME DE ATRAGERE ȘI REPREZENTARE A MEMBRILOR DE SINDICAT**

Chiar dacă se confruntă cu probleme la locul de muncă, unii salariați nu se adresează structurilor sindicale pentru a primi sprijin în vederea rezolvării problemelor pe care le experimentează. Principala cauză identificată de liderii de sindicat investigați este echipa oamenilor de a-și pierde locul de muncă (64,1%). De asemenea, peste jumătate dintre lideri consideră că salariații așteaptă ca problemele lor să se rezolve de la sine (53%), dar și că oamenii nu au încredere în posibilitățile de rezolvare existente (51%). Nu în ultimul rând, necunoașterea rolului sindicatelor îi determină pe salariați să nu solicite sprijinul liderilor pentru problemele cu care se confruntă. Așadar, frica, neîncrederea și necunoașterea sunt principalele motive care explică pasivitatea unor salariați în raport cu problemele pe care le au. Pentru a contracara această situație, sindicatele trebuie să își intensifice campaniile de informare în rândul tuturor salariaților, campanii adaptate la specificul grupului țintă.

**Grafic 36. „De ce credeți că unii salariați aleg să nu se adreseze sindicatului pentru rezolvarea problemelor pe care le au?” (%)**



Indiferent de forma de proprietate a întreprinderii / instituției, cei mai mulți lideri de sindicat percep frica oamenilor de a-și pierde locul de muncă ca fiind principala cauză a faptului că unii salariați nu solicită ajutorul sindicatelor atunci când au probleme la locul de muncă. Incidența acestei percepții este similară în sectorul public și cel privat. Pe de altă parte, liderii sindicali din instituțiile publice se confruntă, în mai mare măsură, cu neîncrederea și necunoașterea salariaților referitoare la rolul sindicatelor, iar cei din mediul privat cu atitudinea pasivă a salariaților care așteaptă că problemele lor să se rezolve de la sine. Așadar, sindicatele sunt percepute ca fiind mai puțin puternice

sau capabile de a reprezenta interesele salariaților în sectorul public, fapt care era de așteptat după aplicarea politicilor salariale și de reducere a personalului din sistemul bugetar.

**Tabel 61. „De ce credeți că unii salariați aleg să nu se adreseze sindicatului pentru rezolvarea problemelor pe care le au?”, după forma de proprietate a organizației (% cumulative)**

	public / de stat	privat
Nu cred ca pot exista soluții / rezolvare	55,8	42,4
Nu știu că sindicatele îi pot sprijini eficient	48,3	39,4
Nu sunt în relații bune cu liderii de sindicat din firmă	12,2	9,1
Le este teamă că vor fi dați afară	67,3	66,7
Așteaptă ca problemele să se rezolve de la sine	51,0	54,5
Altele	5,4	12,1

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi care se încadrează, după forma de proprietate, la categoria „altele”, au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

Analizând percepțiile liderilor de sindicat în funcție de gradul de sindicalizare la nivel de întreprindere / instituție, constatăm că, în mod surprinzător, frica pentru pierderea locului de muncă este mai accentuată în cadrul unităților cu grad foarte ridicat de sindicalizare unde, practic, structurile sindicale ar trebui să aibă capacitate mai mare de a proteja interesele lucrătorilor. În același timp, necunoașterea rolului sindicilor și pasivitatea salariaților sunt mai frecvente în întreprinderile / instituțiile cu grad scăzut de sindicalizare.

**Tabel 62. „De ce credeți că unii salariați aleg să nu se adreseze sindicatului pentru rezolvarea problemelor pe care le au?”, după gradul de sindicalizare din întreprindere / organizație (% cumulative)**

	0-49%	50-79%	80-100%
Nu cred că pot exista soluții / rezolvare	37,5	59,6	50,8
Nu știu că sindicatele îi pot sprijini eficient	56,3	38,5	49,2
Nu sunt în relații bune cu liderii de sindicat din firmă	6,3	9,6	13,5
Le este teamă că vor fi dați afară	56,3	55,8	70,6
Așteaptă ca problemele să se rezolve de la sine	68,8	55,8	51,6
Altele	6,3	1,9	5,6

Strategiile utilizate de sindicate pentru a identifica problemele și interesele salariaților diferă în funcție de forma de proprietate a întreprinderii / instituției. Astfel, peste 90% dintre liderii din sectorul public obișnuiesc să organizeze ședințe / întâlniri cu toți membrii de sindicat, aplicând astfel principii de management participativ pentru a culege informații. Liderii din domeniul privat apelează, în primul rând, la input-urile liderilor de celule / grupe sindicale. De asemenea, ei folosesc în mai mare măsură chestionare sau realizează studii privind nevoile și problemele salariaților în cadrul proiectelor desfășurate.

**Tabel 63. „Cum identificați problemele și nevoile membrilor de sindicat?”, după forma de proprietate a firmei/instituției (% cumulative)**

	public / de stat	privat
Aplicăm chestionare	24,7	54,5
Realizăm ședințe/intâlniri deschise tuturor membrilor	91,1	36,4
Prin intermediul liderilor de celule sindicale	60,3	72,7
Cu ajutorul proiectelor pe care le desfășurăm	18,5	42,4
Altă modalitate	3,4	3,0

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi care se încadrează, după forma de proprietate, la categoria „altele”, au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

Organizarea de ședințe / întâlniri cu toți membrii de sindicat reprezintă principala modalitate de culegere de informații utilizată de lideri, indiferent de clasa de mărime a întreprinderii / instituției. Totuși, această metodă este mai intens utilizată de liderii din întreprinderile cu număr mai redus de salariați. În plus, aşa cum era de așteptat, rolul liderilor de celulă / grupă sindicală crește odată cu mărimea întreprinderii / instituției, iar aplicarea de chestionare pentru cunoașterea nevoilor salariaților este mai puțin utilizată în întreprinderile mici.

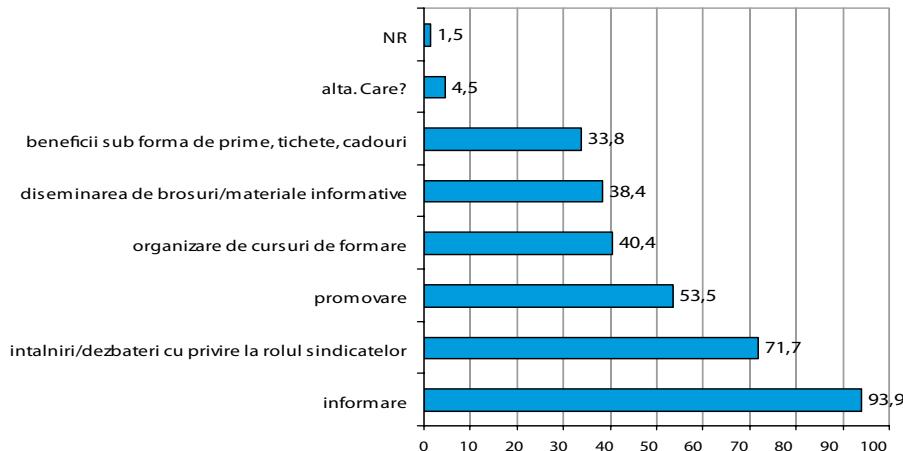
**Tabel 64. „Cum identificați problemele și nevoile membrilor de sindicat?”, după clasa de mărime a întreprinderii / organizației (% cumulative)**

	10-49	50-249	250+
Aplicăm chestionare	7,7	50,0	25,3
Realizăm ședințe / întâlniri deschise tuturor membrilor	96,2	82,8	89,9
Prin intermediul liderilor de celule sindicale	46,2	53,1	70,7
Cu ajutorul proiectelor pe care le desfășurăm	3,8	25,0	19,2
Altă modalitate	0,0	1,6	4,0

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi din categoria „0-9 salariați” au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

Peste 90% dintre liderii sindicali declară că realizează campanii de informare pentru a atrage noi membri în organizațiile sindicale și mai mult de 70% întâlniri și dezbateri despre rolul sindicatelor. Metoda cea mai puțin utilizată este reprezentată de oferirea de prime, tichete sau cadouri pentru stimularea participării la structurile sindicale. Totuși, aproximativ o treime dintre lideri uzează această metodă ca strategie de atragere a noilor membri de sindicat, chiar dacă ea, în sine, nu are rol de activare a salariaților.

**Grafic 37. „Ce acțiuni realizăți pentru a atrage noi membri în organizația dvs. sindicală?” (% cumulative)**



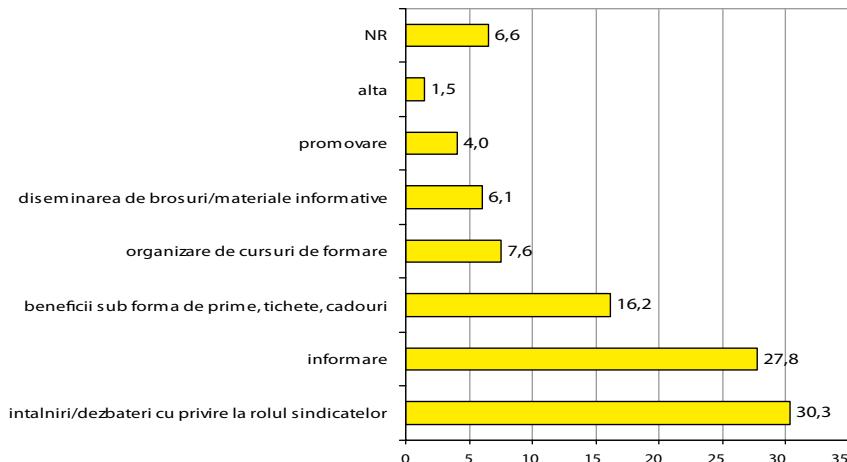
Comparând acțiunile inițiate de liderii de sindicat în funcție de gradul de sindicalizare din întreprindere / instituție constatăm că liderii din unitățile înalt sindicalizate sunt mai activi în atragerea de noi membri. Aceștia realizează campanii de informare, cursuri de formare, diseminarea unor materiale tipărite și dezbateri pe marginea rolului sindicatelor în pondere semnificativ mai mare comparativ cu liderii din unitățile cu grad redus de sindicalizare.

**Tabel 65. „Ce acțiuni realizăți pentru a atrage noi membri în organizația dvs. sindicală?”, după gradul de sindicalizare (% cumulative)**

	0-49%	50-79%	80-100%
Informare	88,2	97,6	92,3
Promovare	47,1	54,8	55,8
Întâlniri / dezbateri cu privire la rolul sindicatelor	47,1	76,2	73,1
Beneficii sub formă de prime, tichete, cadouri	47,1	18,3	69,2
Organizare de cursuri de formare	29,4	27,8	76,9
Diseminarea de broșuri/materiale informative	35,3	24,6	75,0
Alta	11,8	3,2	5,8

Analiza opiniilor liderilor de sindicat arată că cele mai eficiente acțiuni de atragere de noi membri sunt reprezentate de întâlnirile și dezbatările cu privire la rolul sindicatelor și de campaniile de informare. În plus, metoda oferirii de beneficii materiale este considerată de 16,2% dintre liderii investigați ca fiind cea mai adecvată pentru recrutarea salariaților.

**Grafic 38. „Care a fost cea mai eficientă acțiune pe care ati realizat-o pentru a atrage noi membri în organizația dvs. sindicală?” (%)**



Întâlnirile și discuțiile despre rolul sindicatelor sunt considerate mai eficiente în sectorul public, acolo unde, după cum am văzut, sindicatele sunt percepute mai puțin capabile să apere și să reprezinte interesele salariaților. De cealaltă parte, campaniile de informare sunt considerate mai eficiente în mediul privat, acolo unde încrederea în acțiunile sindicale atinge un nivel mai înalt.

**Tabel 66. „Care a fost cea mai eficientă acțiune pe care ati realizat-o pentru a atrage noi membri în organizația dvs. sindicală?”, după forma de proprietate a organizației (%)**

	public / de stat	privat
Informare	29,8	32,3
Promovare	5,7	
Întâlniri / dezbateri cu privire la rolul sindicatelor	33,3	29,0
Beneficii sub forma de prime, tichete, cadouri	17,0	16,1
Organizare de cursuri de formare	7,1	9,7
Diseminarea de broșuri / materiale informative	5,7	9,7
Alta	1,4	3,2

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi care se încadrează, după forma de proprietate, la categoria „altele”, au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

Eficiența diferitelor metode de recrutare a noilor membri de sindicat variază și în profil sectorial. Astfel, cea mai eficientă metodă în sectorul industrial și de construcții se dovedește a fi reprezentată de campaniile de informare printre salariați, iar la nivelul serviciilor sociale dezbatările publice referitoare la rolul sindicatelor. În mod evident, sindicatele din sectorul public, mai cu seamă cele din zona bugetară, au pierdut din capitalul de încredere în ultimii doi ani. Nu în ultimul rând, se remarcă faptul că oferirea de beneficii materiale este considerată cea mai eficientă strategie la nivelul organizațiilor incluse în categoria serviciilor comerciale. Din păcate, o astfel de strategie păstrează salariații într-o zonă de pasivitate care nu este favorabilă filosofiei și mișcării sindicale.

**Tabel 67. „Care a fost cea mai eficientă acțiune pe care ati realizat-o pentru a atrage noi membri în organizația dvs. sindicală?”, după sectorul de activitate (%)**

	industria și construcții	servicii comerciale	servicii sociale
Informare	33,3	32,0	28,1
Promovare			6,3
Întâlniri / dezbateri cu privire la rolul sindicatelor	30,0	20,0	31,3
Beneficii sub formă de prime, tichete, cadouri	20,0	36,0	14,6
Organizare de cursuri de formare	3,3	8,0	10,4
Diseminarea de broșuri / materiale informative	13,3	4,0	7,3
Alta			2,1

*Notă: Liderii de sindicat care provin din întreprinderi din sectorul „agricultură” au fost excluși din analiză din cauza numărului prea mic de cazuri înregistrate.*

În general, liderii de sindicat femei și bărbați apreciază similar eficiența diferitelor metode de recrutare a noilor membri. Singurele diferențe notabile arată că liderii de sex masculin au avut succes mai mare oferind beneficii materiale, iar cei de sex feminin atunci când au apelat la organizarea de cursuri de formare profesională. Se poate considera că acest mod de acțiune arată o diferență de filosofie între liderii bărbați și femei, primii fiind, încă, mai apropiati de o abordare paternalistă.

**Tabel 68. „Care a fost cea mai eficientă acțiune pe care ati realizat-o pentru a atrage noi membri în organizația dvs. sindicală?”, după sexul liderului de sindicat (%)**

	feminin	masculin
Informare	30,5	30,6
Promovare	3,2	4,7
Întâlniri / dezbateri cu privire la rolul sindicatelor	32,6	32,9
Beneficii sub formă de prime, tichete, cadouri	14,7	20,0
Organizare de cursuri de formare	9,5	4,7
Diseminarea de broșuri / materiale informative	7,4	5,9
Alta	2,1	1,2

Cele mai eficiente metode de recrutare aplicate de liderii români sunt dezbatările despre rolul sindicatelor și campaniile de informare, în vreme ce liderii maghiari sunt mai mulțumiți de cursurile de formare organizate. De altfel, accesul la formare profesională se numără printre problemele existente, cu precădere, pe agenda liderilor de etnie maghiară, ceea ce arată că aceasta este una dintre prioritățile acestor lideri. Pe de altă parte, liderii sindicali de etnie romă au folosit, cu succes, campaniile de informare, întâlnirile și diseminarea de materiale și broșuri. Este de remarcat faptul că liderii romi nu promovează o atitudine paternalistă a structurilor sindicale față de salariații romi prin oferirea de beneficii materiale, ci aplică metode cu rol de activare și creștere a participării acestora.

**Tabel 69. „Care a fost cea mai eficientă acțiune pe care ati realizat-o pentru a atrage noi membri în organizația dvs. sindicală?”, după etnia liderului de sindicat (%)**

	român	maghiar	rom
Informare	31,4	14,3	33,3
Promovare	4,1		
Întâlniri / dezbateri cu privire la rolul sindicatelor	33,1	14,3	33,3
Beneficii sub formă de prime, tichete, cadouri	17,8	14,3	
Organizare de cursuri de formare	6,5	28,6	
Diseminarea de broșuri / materiale informative	5,9	14,3	33,3
Alta	1,2	14,3	

În unitățile economice cu pondere mai mare de salariați romi, acțiunea cea mai eficientă pentru atragerea de noi membri în sindicat se dovedește a fi reprezentată de întâlniri și dezbateri cu privire la rolul structurilor sindicale. În mod evident, există o nevoie specifică de cunoaștere la nivelul acestor întreprinderi / instituții, nevoie care nu poate fi satisfăcută exclusiv prin campanii de informare.

**Tabel 70. „Care a fost cea mai eficientă acțiune pe care ați realizat-o pentru a atrage noi membri în organizația dvs. sindicală?”, după ponderea etnicilor romi membri de sindicat (%)**

	<1%	2-5%	>6%
Informare	34,2	33,3	22,6
Promovare	2,6		12,9
Întâlniri / dezbatere cu privire la rolul sindicatelor	19,7	23,3	48,4
Beneficii sub formă de prime, tichete, cadouri	28,9	16,7	9,7
Organizare de cursuri de formare	13,2	13,3	
Diseminarea de broșuri / materiale informative		13,3	6,5
Alta	1,3		

Liderii de sindicat investigați consideră că îmbunătățirea tehniciilor de negociere reprezintă principala nevoie pe care o au în activitatea profesională, indiferent de nivelul lor de reprezentare. În al doilea rând, liderii de organizație sunt interesați de dezvoltarea de parteneriate cu ONG-uri și institute, iar liderii de celulă de metodele de recrutare / atragere de noi membri. În plus, aproape jumătate dintre liderii de organizație și peste 60% dintre cei de celulă conștientizează nevoia cursurilor în domeniul egalității de şanse și a grupurilor vulnerabile. Distribuția răspunsurilor arată că liderii de celulă / grupă sindicală sunt caracterizați de o nevoie superioară de informații și cunoștințe.

**Tabel 71. „Care dintre următoarele activități v-ar ajuta să vă îmbunătățeji activitatea ca lider sindical?” (% cumulative)**

	organizație	celulă/grupă sindicală
Cursuri de îmbunătățire a competențelor de negociere	85,5	88,9
Cursuri despre tehnice de recrutare / atragere de noi membri	56,5	70,4
Cursuri despre egalitate de şanse și anti-discriminare	48,4	64,8
Sesiuni de informare despre grupurile vulnerabile	45,2	68,5
Realizare de parteneriate împreună cu ONG-uri și institute	61,3	33,3
Altele	8,9	3,7

În viziunea liderilor investigați, principalele obstacole care afectează activitatea sindicală sunt neîncrederea salariaților, comunicarea sindicală deficitară și atitudinea patronilor și a guvernului. Principalul obstacol în sectorul public provine din neîncredere oamenilor în sindicate, iar în mediul privat din comunicarea deficitară în inte-

riorul organizațiilor sindicale. Din păcate, aproape o cincime dintre liderii de sindicat refuză să identifice obstacole în activitatea lor, ceea ce poate indica o atitudine de autosuficiență periculoasă pentru activitatea pe care o desfășoară. Aceste refuzuri provin în special din rândul liderilor ce activează în instituțiile publice.

**Tabel 72. „Care sunt principalele obstacole cu care vă confruntați în activitatea sindicală?”, după forma de proprietate a firmei / instituției (% cumulative)**

	public/de stat	Privat	Total
Patronii, guvernul	12,1	9,1	12,0
Obstacole legislative	12,8	6,1	11,4
Organizarea activității sindicale	5,4	0,0	4,3
Informare insuficientă	8,7	6,1	8,2
Cereri de cadouri, beneficii etc.	0,7	0,0	0,5
Comunicare sindicală deficitară	13,4	21,2	15,2
Dezinteresul membrilor de sindicat	11,4	12,1	11,4
Concurența	2,7	3,0	2,7
Lipsa banilor	2,0	15,2	4,3
Neîncrederea membrilor de sindicat	19,5	12,1	17,9
Teama, frica membrilor de sindicat	6,0	15,2	7,6
Lipsa timpului	2,7	9,1	3,8
Altele	8,7	6,1	8,2
NC	0,0	3,0	0,5
NR	20,8	12,1	19,0

#### **4.4. PARTICIPAREA ETNICILOR ROMI LA STRUCTURILE SINDICALE**

Aproximativ jumătate dintre liderii investigați au declarat că au membri de sindicat de etnie romă. Chiar dacă piața de muncă din România prezintă caracteristicile segregării etnice, ceea ce înseamnă existența unor concentrări semnificative de lucrători minoritari în anumite sectoare și / sau ocupării, probabilitatea de a exista cel puțin un membru rom în fiecare organizație sindicală este suficient de mare. De aceea, considerăm că aceste rezultate indică o slabă conștientizare / sensibilitate la componența etnică a salariaților reprezentați, care se manifestă mai accentuat în sectorul privat decât în cel de stat.

**Tabel 73. „Aveți membri de sindicat de etnie romă?”,  
după forma de proprietate  
a firmei/instituției (%)**

	public / de stat	privat	total
...Da	47,9	65,6	51,7
...Nu	52,1	34,4	48,3

Prezența membrilor de sindicat de etnie romă este percepță mai accentuat de liderii minoritari din punct de vedere etnic, mai cu seamă de cei de etnie romă. Este greu de spus dacă ponderea superioară a salariaților romi printre membrii de sindicat a condus la alegerea unui lider rom, sau dacă alegerea acestui lider a stimulat participarea etnicilor romi la structurile sindicale. Oricum, existența unor lideri de sindicat de etnie romă se asociază cu creșterea vizibilității participării membrilor de etnie romă la organizațiile de sindicat. În consecință, promovarea liderilor din interiorul grupurilor vulnerabile este favorabilă nu numai unei mai bune reprezentări a nevoilor specifice acestor grupuri, ci și participării active a membrilor lor.

**Tabel 74. „Aveți membri de sindicat de etnie romă?”,  
după etnia liderului de sindicat (%)**

	român	maghiar	rom	Total
...Da	50,6	57,1	80,0	51,6
...Nu	49,4	42,9	20,0	48,4

Per total, jumătate dintre liderii sindicali care au romi printre membrii de sindicat nu au primit de la aceștia nici o solicitare în vederea acordării de sprijin în cursul ultimului an. În plus, liderii din mediul privat au primit mai frecvenți solicitați pentru a acorda sprijinul salariaților de etnie romă, comparativ cu cei din mediul public. Pe de o parte, acest lucru poate fi explicat de faptul că vulnerabilitatea romilor în fața disponibilităților / concedierilor și a condițiilor precare de muncă poate fi mai accentuată în sectorul privat. Pe de altă parte, după cum am văzut, sindicatele se bucură de mai multă credibilitate în sectorul privat, fapt ce corelează cu ponderea superioară a liderilor care au primit solicitați de la salariații pe care îi reprezintă.

**Tabel 75. „În ultimul an, membrii de sindicat de etnie romă  
v-au solicitat sprijinul?”,  
după forma de proprietate a firmei/instituției (%)**

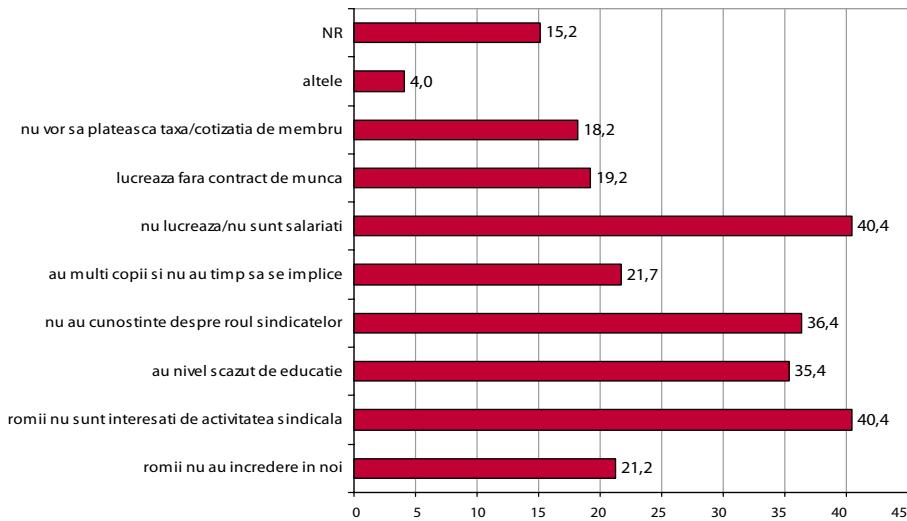
	public / de stat	privat	Total
...Da	45,5	59,1	50,0
...Nu	54,5	40,9	50,0

Ponderea liderilor de etnie romă care au primit în ultimul an solicitări de la salariații romi este superioară față de liderii maghiari și români, însă ea tot nu depășește jumătatea eșantionului. În aceste condiții, putem spune că necunoașterea și neîncredere în rolul sindicatelor stau la baza fie a neparticipării, fie a statutului inactiv / invizibil al etnicilor romi la structurile sindicale.

**Tabel 76. „În ultimul an, membrii de sindicat de etnie romă v-au solicitat sprijinul?”, după etnia liderului de sindicat (%)**

	<b>român</b>	<b>maghiar</b>	<b>rom</b>
...Da	48,8	25,0	50,0
...Nu	51,2	75,0	50,0

**Grafic 39. „Care sunt principalele obstacole în a atrage membri de sindicat de etnie romă?” (% cumulative)**



În viziunea liderilor de sindicat, principalii factori care frânează participarea romilor la structurile sindicale sunt reprezentanți de prezența marginală a acestora pe piața muncii, de lipsa interesului lor față de aderarea la sindicat și de necunoașterea rolului sindicatelor. De asemenea, printre obstacolele identificate de liderii investigați se numără și o serie de elemente componente ale stereotipului etnic negativ al majoritarilor despre romi, precum nivelul scăzut de educație al acestora și numărul mare de copii. În acest caz, propriile stereotipuri ale liderilor și abordarea tributară prejudecăților etnice acționează ca adevărate obstacole în procesul de recrutare a etnicilor romi.

Una dintre cele mai eficiente strategii sindicale de a îmbunătăți reprezentarea intereselor grupurilor vulnerabile pe piața muncii este promovarea liderilor chiar dintre membrii acestor grupuri. În acest fel, structurile sindicale reușesc să răspundă adecvat necesității de a reprezenta nu majoritatea intereselor și nevoilor, ci totalitatea lor, conducând, în același timp, la împărtenicirea acestor grupuri prin procesul de dialog social.

Aproximativ un sfert dintre liderii investigați cunosc lideri de sindicat / celulă de etnie romă, ponderea acestora fiind ușor superioară în mediul privat. Așadar, structurile sindicale fac deja primii pași în aplicarea acestei strategii, însă acest demers trebuie dublat de aplicarea tehniciilor managementului participativ și mobilizator pentru a îmbunătăți reprezentarea și participarea romilor, inclusiv a femeilor rome la structurile sindicale.

**Tabel 77. „Cunoașteți lideri de sindicat / de celulă sindicală de etnie romă?”,  
după forma de proprietate a firmei / instituției (%)**

	public / de stat	privat	total
...Da	24,8	26,7	24,9
...Nu	75,2	73,3	75,1

După cum era de așteptat, cei mai mulți lideri sindicali care cunosc colegi de etnie romă sunt chiar liderii romi. Acest fapt pune în evidență existența premiselor necesare pentru coagularea unei mișcări sindicale de reprezentare a intereselor romilor pe piața muncii, fapt care va fi benefic pentru evoluția procesului de dialog social și pentru reprezentarea diversității nevoilor și intereselor salariaților.

**Tabel 78. „Cunoașteți lideri de sindicat / de celulă sindicală de etnie romă?”,  
după etnia liderului de sindicat (%)**

	român	maghiar	rom	total
...Da	26,0	12,5	40,0	25,8
...Nu	74,0	87,5	60,0	74,2

Liderii investigați au creionat portretul unei lidere de sindicat de etnie romă acordând cea mai mare importanță competențelor profesionale dobândite prin educație. Topul calităților necesare mai include trăsături de personalitate precum capacitatea de comunicare, de a prelua inițiativă, moralitatea și tăria de caracter. Toate acestea sunt necesare mai cu seamă pentru a avea credibilitate în ochii membrilor de sindicat, dar și din partea partenerilor de negocieri. Doar 3,5% dintre subiecți menționează printre trăsăturile necesare capacitatea de a reprezenta interesele romilor.

**Tabel 79. „Ce calități credeți că trebuie să aibă o femeie romă pentru a fi aleasă lideră de sindicat?” (% cumulative)**

Calități	%
Educată / deșteaptă	38,9
Abilități de comunicare	15,7
Activă / cu inițiativă	14,1
Cinstită / corectă	12,1
Bătăioasă / puternică	11,6
Muncitoare / responsabilă	11,1
Bună organizatoare	7,1
Convingătoare / talent oratoric	7,1
Încredere în sine / curaj	7,1
Competență / cu experiență	7,1
Bună negociațoare	6,1
Empatică / înțelegătoare	6,1
Notorietate	6,1
Perseverență	5,6
Aceleași cu ale unui bărbat, român etc.	4,5
Să apere interesele salariaților	4,0
Să cunoască legislația	4,0
Să cunoască etnia și s-o reprezinte	3,5
Stereotip etnic	3,5
Frumoasă / prezentabilă	3,0
Spirit de echipă	3,0
Abilități de lider	1,5
Să cunoască problemele salariaților	1,5
Rezolvare de probleme	1,0
Credibilă	0,5
Altele	10,1
NS/NR	26,2

## CAPITOLUL 5.

# Concluzii și recomandări

CRISTINA MOCANU, CARMEN GHEORGHE

**Așa cum s-a arătat pe parcursul studiului, poziția grupurilor vulnerabile pe piața muncii se poate îmbunătăți cu ajutorul și efortul sindicatelor.** Evidențele empirice au arătat că acolo unde sindicatele sunt recunoscute și active, acestea reprezintă o garanție pentru ca drepturile salariaților să fie respectate. Dar, de cele mai multe ori, așa cum am mai spus, lucrătorii în poziții vulnerabile fie nu sunt membri de sindicat, fie dacă sunt, sunt mai puțin vizibili și activi. În ultimii ani, la nivel european, a crescut gradul de preocupare a sindicatelor cu privire la problemele cu care se confruntă salariații în poziții vulnerabile și au început să se dezvolte demersuri de elaborare a unor strategii, planuri, proiecte care să conducă la o mai bună protecție a lucrătorilor în poziții vulnerabile. Există bineînțeles nenumărate obstacole în a identifica și apoi furniza efectiv suportul de care aceste grupuri vulnerabile au nevoie: îndoială că sindicatele sunt în mod real eficiente la nivelul acestui segment de lucrători, natura însăși a ocupării acestor grupuri care are foarte puține conexiuni cu lumea sindicală.

Pentru a răspunde acestor provocări, sindicatele trebuie să-și schimbe însăși metodele de lucru: activarea propriilor membri de sindicat, dezvoltarea parteneriatului cu societatea civilă și cu comunitățile pe care vor să le reprezinte, schimbarea chiar a structurilor de participare și de conducere pentru a introduce membri ce vin chiar din rândul acestor salariați, creșterea gradului de informare cu privire la specificul ocupării grupurilor vulnerabile, implicarea și promovarea liderilor ce provin din grupuri vulnerabile pentru a asigura reprezentarea acestora, a problemelor și intereselor specifice lor, identificarea și atragerea în structurile sindicale a acestor lucrători, etc.

Proiectul pe care îl dezvoltăm și care fundamentează acest studiu, are la bază un proces de împăternicire a femeilor române pe piața muncii (și a grupurilor vulnerabile) care subliniază trei elemente importante: cunoaștere, promovare și reprezentare. Împăternicind poziția acestora vom reuși să atingem acel deziderat de reprezentare a intereselor lor pe agenda sindicală. Este însă nevoie de o serie de pași, ce încep cu înțelegerea și asumarea acestei problematici care poate afecta – așa cum arătăm în studiu, o mare parte din ceea ce înseamnă capital uman pe piața muncii.

Anul 2010 contribuie covârșitor la degradarea condițiilor de muncă în sfera publică. Încrederea în sindicate în sectorul public este mai scăzută decât în sectorul privat, și foarte probabil, deși această concluzie poate fi considerată speculativă, încrederea în sindicatele din sectorul public a fost afectată și de măsurile de echilibrare bugetară care au afectat cu precădere drepturile salariale din sectorul public. Mai mult decât atât,

în sectorul public cca. 40,3% dintre respondenți consideră că salariații nu fac nimic pentru a-și rezolva problemele pentru că nu știu ce să facă în acest sens. Nevoia de informare cu privire la drepturi, instituții și modalități de acțiune devine astfel fundamentală pentru a crește în sectorul public încrederea și implicarea salariaților în acțiunile sindicale. Dacă în sectorul public salariații nu acționează pentru că nu știu sau pentru că nici ceilalți colegi nu fac nimic, în sectorul privat principalul motiv de non-acțiune este teama că vor fi dați afară.

Motivele pasivității / non-acțiunii romilor și a femeilor rome în structurile sindicale se datorează însă în cea mai mare măsură faptului că aceștia nu știu ce să facă pentru a-i rezolva problemele. Reiese astfel încă o dată nevoia dezvoltării de acțiuni de informare susținute și în acord cu problemele specifice grupurilor minoritare

Femeile și bărbații salariați de etnie romă au un comportament similar românilor de piața muncii. Fiind dispersați în rândul populației salariale și cu o identitate etnică scăzută, iar în multe cazuri căutând chiar să-și ascundă identitatea pentru a nu fi etichetați și marginalizați, romii salariați practic se comportă ca orice alt salariat. Aceasta însă, așa cum analiza noastră a evidențiat, nu înseamnă că au și aceleași interese ca salariații majoritari. Unul dintre aceste interese, cultivarea unui climat de lucru demn, rămâne doar marginal pe agenda sindicatelor.

**Romii per ansamblu au nivele de încredere comparativ cu nivelele de încredere ale românilor. Femeile romane, însă, au mai puțină încredere în sindicate, atât comparativ cu femeile românce, cât și comparativ cu salariații români.** Salariatele romane, de asemenea, consideră în mai mare măsură că sindicale sunt fidele mai degrabă proprietelor interese decât cele ale patronilor sau salariaților. Aceste aspecte trebuie de asemenea luate în considerare atunci când sunt elaborate planurile de informare în rândul salariaților romi. Ele sunt relevante nu numai pentru stabilirea informațiilor care urmează a fi furnizate, dar și pentru modalitatea efectivă în care vor fi transmise și a canalelor de difuzare alese.

Acest studiu analizează o serie de experiențe ce sunt comune salariaților pe piața muncii fie că sunt sau nu în poziții vulnerabile. Acest lucru ne întărește încă o dată ideea că pornind de la interese comune, poate există o agenda comună a salariaților romi cu cei neromi, luând în calcul acele nevoi specifice fiecărui grup. Pentru că așa cum s-a văzut și în studiu, fiecare grup analizat are interesele, nevoile specifice iar aceste trebuie adresate în concordanță.

Problema care se situează prima pe lista experiențelor salariaților la locul de muncă este cea a siguranței locului de muncă, urmată însă îndeaproape de probleme cu privire la condițiile de muncă și probleme legate de plata drepturilor salariale. Deși înregistrează o pondere semnificativă, problemele legate de egalitatea de şanse se situează mult în urma celor menționate anterior. Totuși, procentul de 34,8% (practic 1/3) de salariați care conștientizează și identifică problemele legate de tratament diferențiat / discriminare nu trebuie tratat ca lipsit de importanță.

Colegii, persoanele aflate pe poziții similare ca putere la locul de muncă sunt principalii generatori de tratamente diferențiate și / sau discriminare. 20% dintre salariați declară că în cursului anului precedent (2010) au fost discriminati / tratați diferit de alții colegi de muncă. Colegii de muncă sunt urmați de patroni / directori ca generatori ai acestor de discriminare și / sau tratament diferențiat la locul de muncă, 16,1% dintre salariați considerându-se "victime / ținte" ale acestora în cursul anului 2010. 6,6% dintre respondenți declară că au fost ținta unor acte de discriminare pe criteriu de sex, și doar 3,3% s-au considerat discriminati pe criterii etnice. Spre deosebire de români, pentru salariații romi problemele legate de climatul de muncă sunt mult mai importante și frecvențe decât cele legate de plata drepturilor salariale sau de timpul de muncă. Prin neaducerea acestor probleme pe agenda sindicală sau prin plasarea acestora în rândul problemelor „de sacrificiu” de pe orice agendă, sunt ratate practic cele mai importante și frecvențe probleme ale minorităților etnice pe piața muncii.

Incidența diferitelor tipuri de discriminări / tratament diferențiat este mai ridicată în rândul salariatelor decât în rândul salariaților. *Îmbunătățirea climatului de lucru și asigurarea unui climat decent pentru toți salariații (membri de sindicat sau nu)* este una dintre problemele pe care membrii de sindicat nu le poziționează în rândul problemelor cele mai importante ale agendei sindicale. Totuși, faptul că cca. 1/5 dintre salariați declară că au astfel de probleme poate și trebuie să constituie un argument important pentru aducerea și acestor probleme pe agendă.

Pe de altă parte, se impune dezvoltarea unei abordări strategice a sindicatelor față de dimensiunea etnică a ocupării și de experiențele specifice ale minorităților etnice. Prin încorporarea unei dimensiuni etnice în discursul sindical încrederea ne-membriilor de sindicat în aceste structuri poate crește semnificativ. Climatul tensionat și conflictele cu colegii se află abia pe locul patru în rândul problemelor cele mai frecvențe cu care s-au confruntat salariații. Analiza în dimensiune etnică însă arată că acestea sunt cele mai importante probleme ca frecvență în rândul salariaților și salariatelor rome. Climatul de muncă și calitatea relațiilor cu colegii de muncă și cu șefii sunt dintre problemele importante și specifice minorităților etnice pe piața muncii.

Salariații cu venituri reduse, salariații cu nivel scăzut de educație și tinerii sunt sub-grupurile de salariați care raportează cele mai ridicate frecvențe ale diferitelor probleme la locul de muncă. Cu alte cuvinte, sunt acele grupuri cu care salariații și salariațele rome au o agendă comună de interes.

Cel puțin așa cum arată analiza noastră până în acest punct, **bărbații tind să aibă modalități de acțiune mai degrabă de tip individualist, pe când femeile tind să fie mai înclinate spre modalități de acțiune de tip colectiv**. În mai mare măsură decât femeile, bărbații se consultă despre problemele avute cu „cineva de la sindicat”, neexistând însă diferențe semnificative între femei și bărbați. Creșterea participării femeilor la structurile sindicale nu poate fi în aceste condiții decât în beneficiu pentru

sindicate, având o înclinație mai ridicată spre rezolvarea problemelor prin acțiuni de tip colectiv.

Analiza modalităților de acțiune după etnie arată că români apelează în mai mare măsură la sindicat pentru rezolvarea problemelor, pe când maghiarii și romii tind să-și rezolve problemele mai degrabă prin modalități individualiste de acțiune. Și salariațele rome, asemenea salariaților romi tind să acționeze mai degrabă individualist decât colectiv, apelând implicit în mai mică măsură la sindicat. Tendința de a acționa individualist a salariaților aparținând minorităților etnice, spre deosebire de salariații majoritari arată în ultimă instanță lipsa de încredere a salariaților aparținând minorităților etnice în capacitatea sindicatelor de a acționa cu și pentru aceștia. Programele sindicale destinate creșterii coeziunii și solidarității sociale, cultivarea valorilor multiculturale sunt mai mult decât recomandate pentru depășirea acestor obstacole legate de participarea și activarea persoanelor aparținând minorităților etnice în sindicate.

Nu există diferențe semnificative între motivațiile de non-acțiune ale femeilor și bărbaților decât cu o singură excepție: cca. 1/4 dintre femei declară că nu acționează pentru că nici alții salariați nu acționează. Așa cum am mai spus, este mult mai probabil ca femeile să acționeze colectiv decât individual, totuși, aceasta poate constitui atât un obstacol cât și o oportunitate de mobilizare a femeilor în structurile sindicale pentru realizarea acțiunilor revendicative: femeile se vor implica și vor acționa eficient doar atunci când vor vedea că marea majoritate a salariaților o fac, cu alte cuvinte, angrenarea lor în acțiuni colective este mult mai anevoieasă.

Atunci când analizăm agenda sindicală aflăm că temele cel mai frecvent abordate în 2010 au vizat probleme legate de drepturile salariale ale lucrătorilor, restructurări de personal și timp de muncă. 80,3% dintre liderii investigați declară că procesul de negociere colectivă a vizat nivelul salariilor și / sau plata acestora, aceasta fiind practic problema centrală a agendelor sindicale. Probleme legate de calitatea locurilor de muncă precum timpul de muncă, sănătatea și securitatea la locul de muncă și accesul la formare profesională au rămas în planul secund al agendelor de negocieri.

Atât liderii sindicali români, cât și cei de etnie maghiară „negociază” cel mai frecvent probleme legate de drepturile salariale și plata acestora. Liderii de etnie romă investigați au fost preocupăți de problema disponibilităților / concedierilor, de timpul de muncă și munca suplimentară, de sănătatea și securitatea la locul de muncă și de combaterea discriminării. Astfel, liderii de etnie romă sunt mai sensibili la problemele specifice salariaților romi, iar acesta este un argument important pentru reprezentarea grupurilor vulnerabile de membri proveniți din aceste rânduri.

Analiza comparativă a structurii agendei sindicale în funcție de ponderea romilor din sindicate, arată că liderii sindicali din organizațiile ce coagulează mai mulți romi reușesc să aducă în prim planul agendei sindicale problema concedierilor, dar nu acționează suficient în zonele de negociere legate de sănătatea și securitatea la locul de

muncă, respectiv discriminare și egalitate de șanse, zone pe care liderii de etnie romă le-au plasat în lista lor de priorități.

În unitățile economice cu pondere mai mare de salariați romi, acțiunea cea mai eficientă pentru atragerea de noi membri în sindicat se dovedește a fi reprezentată de întâlnirile și dezbatările cu privire la rolul structurilor sindicale. În mod evident, există o nevoie specifică de cunoaștere la nivelul acestor întreprinderi / instituții, nevoie care nu poate fi satisfăcută exclusiv prin campanii de informare.

Liderii de sindicat investigați consideră că îmbunătățirea tehnicilor de negociere reprezintă principala nevoie pe care o au în activitatea profesională, indiferent de nivelul lor de reprezentare. În al doilea rând, liderii de organizație sunt interesați de dezvoltarea de parteneriate cu ONG-uri și institute, iar liderii de celulă de metodele de recrutare / atragere de noi membri.

Existența unor lideri de sindicat de etnie romă se asociază cu creșterea vizibilității participării membrilor de etnie romă la organizațiile de sindicat. În consecință, promovarea liderilor din interiorul grupurilor vulnerabile este favorabilă nu numai unei mai bune reprezentări a nevoilor specifice acestor grupuri, ci și participării active a membrilor lor.

Liderii de sindicat tind să acorde cunoștințelor și competențelor profesionale o importanță prioritară atunci când vine vorba de calități pe care ar trebui să le aibă un lider / lideră de sindicat. Salariații însă așteaptă de la liderii de sindicat o împletire a competențelor profesionale și de reprezentare cu cele de caracter: cinste, persuasivitate, talent oratoric etc. Pentru salariații romi, însă, trăsăturile de caracter sunt esențiale pentru un reprezentant sindical: să fie muncitor, corect etc. pentru a crește încrederea grupurilor vulnerabile în structurile sindicale este necesar să fie promovați ca lideri persoane percepute de salariații din aceste grupuri ca având trăsături de caracter și moralitate fără pată.

# Definiții operaționale

ANA MARIA ZAMFIR

**Grupurile vulnerabile** reprezintă acele grupuri de indivizi care sunt caracterizate de probabilitate mai mică de a beneficia / accesa oportunitățile existente în spațiul social, confruntându-se, în mod obișnuit, cu îngredirea drepturilor lor umane.

**Grupurile vulnerabile pe piața muncii** sunt grupurile care înregistrează o participare marginală / deficitară pe piața muncii, fie prin acces redus la angajare, fie la beneficiile obținute din ocupare (beneficii economice și simbolice). În consecință, aceste grupuri pot fi caracterizate de rate ridicate de inactivitate economică și / sau șomaj ori de concentrări superioare în locuri de muncă de calitate scăzută ori indezirabile (locuri de muncă cu salarizare scăzută, condiții de muncă precare, ocupații stigmatizate social etc.). Printre grupurile cele mai vulnerabile pe piața muncii din România se numără persoanele cu handicap, persoanele de etnie romă și vârstnicii.

**Celula / grupa sindicală** reprezintă o unitate funcțională a organizațiilor sindicale care acoperă, de obicei, un departament sau o secție dintr-o firmă / întreprindere. Modul de organizare a structurii sindicale, pe celule / grupe / nuclee sindicale, este prevăzut în statutul propriu fiecărui sindicat.

**Discriminarea** este „...orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum, și orice alt criteriu care are ca scop sau efect retragerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului, și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul public, economic, social și cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice.” (Legea 324 / 2006 care completează OG 137 / 2000 privind prevenirea și sanctiunea tuturor formelor de discriminare art. 2 lit. 1). Directiva Comisiei Europene 2000 / 43 / EC (*Race Directive*) face referire atât la *discriminarea directă*<sup>57</sup>, cât și la cea *indirectă*<sup>58</sup>.

57 „Discriminarea directă” se definește ca fiind situația în care „o persoană este defavorizată în comparație cu o altă persoană care a fost, este sau s-ar afla într-o situație similară, pe motive ce au legătură cu originea sa etnică sau răsială” (Directiva UE art. 2 (2)(a)).

58 „Discriminarea indirectă” se definește ca fiind situația în care „prevederi, criterii sau practici aparent neutre ar pune persoane de origine etnică sau răsială diferită în dezavantaj comparativ cu alte persoane, cu excepția situațiilor în care acele prevederi, criterii sau practici sunt justificate de obiective legitime, iar modalitățile de realizare sunt adecvate și necesare” (Directiva UE art. 2 (2)(a)).

**Discriminarea salarială** se referă la situația în care lucrători cu capacitate productivă similară și care muncesc în condiții similare primesc drepturi salariale diferite. Aceasta include pe lângă nivelul salariului, plata orelor suplimentare, bonusuri și prime ori primirea altor beneficii.

**Egalitatea de șanse** reprezintă situația dezirabilă în care indivizii beneficiază în mod similar, de-a lungul vieții, de oportunitățile existente în spațiul social fără a fi dezavantajați pe baza sexului, vîrstei, etniei, religiei, orientării lor sexuale etc.

**Acțiunea colectivă** este un tip de acțiune socială rezultat din agregarea coordonată a unui număr nedeterminat de acțiuni individuale și apare atunci cînd un grup neorganizat sau latent devine un grup organizat sau semiorganizat. În aceste situații, actorii devin conștienți de interesul lor comun și caută să-l promoveze printr-o acțiune coordonată. Trecerea la acțiunea colectivă nu se face, însă, de îndată ce a fost conștientizat interesul comun, fie din cauza faptului că beneficiul obținut de fiecare actor prin participarea lui poate fi mai mic decît costul participării, fie întrucât obținerea unor beneficii individuale nu este condiționată totdeauna de participarea la o acțiunea colectivă sau deoarece în absență unor mecanisme de coerciție, fiecare individ, în măsura în care consideră contribuția sa la acțiunea colectivă ca fiind neglijabilă, poate fi inclinat să se abțină de la participare, tendință întărită și de faptul că beneficiile acțiunii colective sunt împărțite nu numai între participanți, ci între toți membrii grupului organizat sau semiorganizat (Ion Ungureanu în Zamfir, C. și Vlăsceanu, L. (eds.) "Dicționar de sociologie", București, 1993, Ed. Babel).

**Rata de sindicalizare** reprezintă, în actualul raport, raportul dintre numărul membrilor de sindicat și populația totală salarială, exprimat procentual.

**Serviciile comerciale** se referă la natura activităților economice desfășurate de întreprinderi și includ activitățile de: comerț, hoteluri și restaurante, transport, depozitare și comunicații, intermedieri financiare și tranzacții imobiliare.

**Serviciile sociale** se referă la natura activităților economice desfășurate de întreprinderi și includ activitățile de: administrație publică și apărare, învățământ, sănătate și asistență socială, alte servicii.



## Bibliografie selectivă

- Achim, Viorel (1998) *Tiganii în istoria României*, Bucureşti, Ed. Enciclopedică
- Bradley, Harriet, Healy, Geraldine și Mukherjee, Nupur (2002) *Voicing Double Disadvantage: the representation of minority ethnic women in trade unions*. [http://www.socsci.aau.dk/irec/papers/Geraldine\\_Healy-Harriet\\_Bradley.pdf](http://www.socsci.aau.dk/irec/papers/Geraldine_Healy-Harriet_Bradley.pdf).
- Brah, A. (1992) „Difference, diversity and differentiation” în: Donald, J. and Rattansi, A. (eds.) *Race, culture and difference*. London, Sage.
- Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS (2005) *Percepții și atitudini față de fenomenul de discriminare*, [www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)
- Chelcea, Septimiu (2008) Stereotipuri, prejudecăți, discriminare socială în *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații*, București, Ed. Polirom.
- Comisia Europeană (2006) *European Handbook on Equality data*, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/stud/hb07\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/hb07_en.pdf).
- Comisia Europeană, (2007). *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2007/ke8207458\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke8207458_en.pdf).
- Crenshaw, K (1993) *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color*, Stanford Law Review, 1241-1299.
- Crenshaw, K. (1989) *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine*, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum 138-167.
- Doyle, Oran (2007) „Direct Discrimination, Indirect Discrimination and Autonomy” *Oxford Journal of Legal Studies*, 1-17.
- Duminică Gelu, Preda Marian (2003): “Accesul romilor pe piața muncii”, București: ECA Editura Cărții de Agribusiness. Această publicație a fost finanțată de Uniunea Europeană prin Programul PHARE RO 0004.02.02, proiect „Facilitarea accesului romilor pe piața muncii”, [http://www.agentiaimpreuna.ro/documents/Accessul\\_romilor\\_pe\\_piața\\_muncii.pdf](http://www.agentiaimpreuna.ro/documents/Accessul_romilor_pe_piața_muncii.pdf)
- European Industrial Relations Observatory Online, *Gender Mainstreaming in Industrial Relations*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/study/tn0410101s.htm>
- European Roma Rights Centre (2007), *The Glass Box. Exclusion of Roma from Employment*, <http://www.errc.org/cms/upload/media/02/14/m00000214.pdf>
- Fundația Soros România (2007), Gabriel Bădescu (coord.), *Barometru de Opinie Publică*, [www.soros.ro](http://www.soros.ro)
- Fundația Soros România (2008), Comşa, M., Rughiniş, C., Tufiş, C *Atitudini față de muncă în România*, [www.soros.ro](http://www.soros.ro)
- Fredman, Sandra (2001) „Equality: A New Generation?” *Industrial Law Journal*, 30, 2, 145-168.

- Gallie, Duncan (2002) *The Polarisation of the Labour Market and the Exclusion of the Vulnerable Groups*, Springer.
- Gheorghe, Carmen, Mocanu, Cristina și Zamfir, Ana Maria. (2009) „Perspective diferente asupra realității: femeile române salariate” în *Nevi Sara Kali Roma Women's Journal*, nr.1/2009, Editura Fundației Desire.
- Gheorghe, Carmen, Mocanu, Cristina, Zamfir Ana-Maria (2009) *Sindicatele la intersecția dintre gen și etnie*, Cluj Napoca, Editura AMM.
- Gheorghe, Carmen și grupul H.arta (2010), *Privește-mă așa cum sunt. Cuvinte și imagini ale femeilor române*, Timișoara
- Ghinărararu, Cătălin (coord.) (2007), Raportul Național al Dezvoltării Umane România 2007 – Aderarea la Uniunea Europeană în beneficiul tuturor, <http://www.undp.ro/download/files/publications/NHDR%202007%20RO.pdf>
- Greene, A M, Kirton, G (2003) *Advancing gender equality: the role of women - only trade union education*, Gender, Work and Organization 9: 1. 39-59
- Hannet, Sarah (2003) „Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination” *Oxford Journal of Legal Studies*, 23, 1, 65-86.
- Holgate, J, McBride, A, Hebson, G (2006) *Why gender matters: a critical appraisal of industrial relations research*, Industrial Relations Journal 37: 4. 310– 328.
- Institutul de Cercetare a Calității Vieții (2010), *Studiu asupra fenomenului de mobbing și a altor forme de discriminare la locul de muncă în România*, [http://www.femeiaconteaza.ro/website/images/prezentare\\_studiu\\_mobbing.pdf](http://www.femeiaconteaza.ro/website/images/prezentare_studiu_mobbing.pdf)
- Magyari-Vincze, Eniko (2006), *Excluderea socială la intersecția dintre gen, etnicitate și clasă*, Cluj, Ed. Fundației pentru Studii Europene
- Makkonen, Timo. (2006) *Measuring Discrimination. Data Collection and EU Equality Law*, <http://www.migpolgroup.com/multiattachments/3644/Document-Name/Measuringen.pdf>.
- Mocanu, Cristina (coord.) (2007) *Discriminare multiplă în România*. Călărași, Editura Agora.
- Nanu, Lavinia, Rădulescu, Daniel, Dobronăuțeanu, Hanna, Jitariu, Cristina, Raicu, Corina (2008) *Manualul mediatorului sanitar*, Cluj, Editura AMM
- Preoteasa, Ana Maria, Cace, Sorin, Duminică, Gelu (2009) *Strategia națională de îmbunătățire a situației romilor: Vocea Comunităților*, București, Ed. Expert
- Reuter, Niklas et al. (2004) *Study on Data Collection to measure the extent and impact of discrimination in Europe*, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf).
- Rughiniș, Cosima, Fleck, Gabor (2008), *Vino mai aproape. Incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de astăzi*, București, Human Dynamics
- Savas, E.S. (1978) „On equity in providing public services”, *Management Science*, 24, 8
- Steinbugler, Amy C. et al. (2006) „Gender, Race and Affirmative Action: Operationalizing Intersectionality in Survey Research”, *Gender & Society*, 20, 805.

- Surdu, Mihai, Surdu, Laura (2006), *Broadening the Agenda. The status of romani women in Romania*, [http://www.soros.org/initiatives/roma/articles\\_publications/publications/broadening\\_20060313/broadening\\_agenda.pdf](http://www.soros.org/initiatives/roma/articles_publications/publications/broadening_20060313/broadening_agenda.pdf)
- The European Advisory Committee on Statistical Information in the Economic AND Social Spheres (2007) *Statistics on Discrimination. Ethnic and racial discrimination on the labour market: measurement, statistics and indicators*, <http://eurostat.europa.eu/int/comm/eurostat>.
- TUC Commission on Vulnerable Employment, *Hard Work, Hidden Lives. The full report on the Commission on Vulnerable Employment*, [http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE\\_full\\_report.pdf](http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE_full_report.pdf)
- Universitatea Bucureşti (2010), *Barometrul de Incluziune Socială 2010*, [http://media.unibuc.ro/attachments/article/909/Barometrul%20de%20Incluziune%20Sociala%202010\\_Angajati\\_Angajatori\\_07.10.2010.pdf](http://media.unibuc.ro/attachments/article/909/Barometrul%20de%20Incluziune%20Sociala%202010_Angajati_Angajatori_07.10.2010.pdf)
- Vincze, Eniko, Harbula, Hajnalka, Moraru, Camelia (2009) *Experiențele muncii și discriminării romilor*, [http://www.femrom.ro/infopub/raport%20de%20cerceitate%20focus%20grup\\_final.pdf](http://www.femrom.ro/infopub/raport%20de%20cerceitate%20focus%20grup_final.pdf)
- Yaldi, Asghar și Yolyomi, Eszter (2007) *Intergenerational Transmission of Disadvantages*, [http://www.euro.centre.org/data/1183630844\\_53549.pdf](http://www.euro.centre.org/data/1183630844_53549.pdf).
- Zamfir, Ana Maria, Mocanu, Cristina (2008) *Human Capital and Labour Force Participation in Romania – a case study on Romanian Roma*, <http://www.docstoc.com/docs/2398522/Human-Capital-and-Labour%20Force-Participation-in-Romania>

### **Resurse online:**

- [http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/projects/project\\_outlines/double\\_disadvantage.html](http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/projects/project_outlines/double_disadvantage.html)
- <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2009-0038&language=RO#title2>

# Chestionar adresat salariaților

## CHESTIONAR ADRESAT SALARIATILOR CU PURIVIRE LA PROBLEMELE CU CARE SE CONFRUNTĂ LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI MODALITĂȚILE DE ACȚIUNEȘI SOLUȚIONARE A ACESTORA

Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”, altării de Confederația Națională a Sindicatelor și Protecției Sociale – INCSMR desfășoară în cadrul proiectului 3240 „Împotrerică feminelor române și păștu muncii” o anchetă în rândul salariaților din România cu privire la nevoile și interesele acestora la locul de muncă, precum și cu privire la modalitățile de acțiune și soluționare a acestora. Menționăm că acestă chestionare este anonim și că prelucrarea acesteia se va realiza împreună cu toate celelalte chestionare aplicate, utilizând modalități statistice de prelucrare.

1. a. Județul: \_\_\_\_\_ b. Localitatea: \_\_\_\_\_

2. De cât ani lucrai în această firmă/instituție? (Notati numărul de ani de când lucrări în această firmă/instituție, indiferent că pozitia dñi ocupat în cadrul acesteia de când v-ați angajat) Nr. ani \_\_\_\_\_

3. Cu care din următoarele probleme legate de drepturile dvs. salariale/de plată v-ați confruntat la locul dvs. de muncă în cursul anului trecut (2010)? (Puteți încerca mai multe variante de răspuns, dacă este cazul)

- (1) Nu am înțeles cum mi-a fost calculat/stabilit salariu
- (2) Nu am primit salariu complet
- (3) Nu am primit salariu la timp
- (4) Nu am primit plata orelor suplimentare, a concediului etc.
- (5) Am primit salariu mai mic decât alii salariați în poziții similare cu a mea
- (6) Atele. Care? \_\_\_\_\_
- (7) Nu am avut astfel de probleme

4. Cu care din următoarele probleme legate de condițiile de muncă v-ați confruntat la locul dvs. de muncă în cursul anului trecut (2010)? (Puteți încerca mai multe variante de răspuns, dacă este cazul)

- (1) Nu am posibilitățile de prononare
- (2) Nu am putut să cer concediu de odihnă, boală, maternitate, etc.
- (3) Am făcut în mod regulat ore suplimentare nepărtite
- (4) Programul de lucru este prea strict și inflexibil
- (5) Am fost nevoit să realizez sarcini de lucru periculoase sau care mi-ar fi putut pune sănătatea/yata în pericol
- (6) Relațiile cu colegii de echipă/departament sunt tensionate
- (7) Atele. Care? \_\_\_\_\_
- (8) Nu am avut astfel de probleme

5. Cu care din următoarele probleme legate de situația locului dvs. de muncă v-ați confruntat în cursul anului trecut (2010)? (Puteți încerca mai multe variante de răspuns, dacă este cazul)

- (2) Mi-a fost teamă că îmi voi pierde locul de muncă
- (3) Am fost amenințat că voi fi dat afară
- (4) Nu am/nu am avut contract de muncă
- (5) Am fost obligat să fac și activități care nu intrau în responsabilitatea mea
- (6) Nu am avut astfel de probleme

6. Cu care din următoarele probleme legate de discriminare/egalitate de sansă v-ați confruntat la locul dvs. de muncă în cursul anului trecut (2010)? (Puteți încerca mai multe variante de răspuns, dacă este cazul)

- (1) Am fost discriminat/tratat diferit de patron/director
- (2) Am fost discriminat/tratat diferit de alti colege de munca
- (3) Am fost discriminat/tratat diferit dinatorii etniei mele
- (4) Am fost discriminat/tratată diferit pentru că sunt femeie
- (5) Nu am avut astfel de probleme

Vă rugăm în cale ce urmărează să vorbiți despre ultima problemă cu care v-ați confruntat la locul de muncă sau despre cea pe care v-o amintiți cei mai bine!

7. Descrieți pe scurt această problemă:

8. Cu cine v-ați sfătuit/ăți vorbit despre problema de mai sus? (Puteți încerca mai multe variante de răspuns, dacă este cazul)
- (1) Cu patronul, directorul general, directorul de resurse umane
  - (2) Cu o organizație neguvernamentală, fundație, etc.
  - (3) Cu prietenii de la locul de muncă
  - (4) Cu alti colegi cu probleme similare la locul de muncă
  - (5) Cu un avocat
  - (6) Cu cineva de la sindicat
9. Ce ati făcut pentru a rezolva această problemă? (Puteți încerca informații/necoficial cu șeful direct
- (1) An discutat informal/necoficial cu șeful direct
  - (2) An discutat informal/necoficial cu patronul, directorul general, directorul de resurse umane, etc.
  - (3) Am depus o plângere scrisă
  - (4) Alteva. Ce anume?
  - (5) Nu m-am sfătuit cu nimenei

10. Dacă v-ati confrunta din nou cu aceeași problemă:	(1) ati face la [el] _____	(2) ati face altceva _____
11. Problema pe care ati avut-o sa rezolvat?	(1) Da _____	(2) Nu _____
12. De ce consideră că unii săraci alege să nu acioneze pentru a rezolva problemele cu care se confruntă la locul de muncă? ( <i>Puteți încerca mai multe variante de răspuns, dacă este cazul!</i> )	(1) și alții au probleme ca și ei și nu fac nimic _____	(4) le este teamă că vor fi dată atâră astăzi că problemale să se rezolve de la sine _____
	(2) nu cred că își pot rezolva probleme _____	(5) altfel, Care? _____
	(3) nu știu ce să facă pentru a-și rezolva probleme _____	(6) Altfel, Care? _____
13. Credeti că sindicatele pot ajuta săraciații să-și rezolve problemele pe care le au la locul de muncă?	(1) Da _____	(2) Nu _____
14. Credeti că sindicatele sunt mai apropiate de:	(1) interesele patronilor _____	(2) interesele salariaților _____
15. În contextul actual, cătă putere credeti că au sindicatele în a apăra interesele salariaților?	(1) Foarte mare _____	(3) Puțină _____
	(2) Mare _____	(4) Deloc _____
16. Sunteți membru/membă de sindicat?	(1) da _____	(2) nu → → 16b. De ce nu sunteți membru de sindicat?
		(1) Nu există sindicat la actualul loc de muncă _____
		(2) Nu mi-a propus niciodată să devin membru de sindicat _____
		(3) Nu cred că mă poate ajuta cu ceva sindicatul _____
		(4) Nu vreau să plătesc taxa de sindicat _____
		(5) Alt motiv, Care? _____
17. Aveți colegi de muncă de etnie romă?	(1) da _____	(2) nu _____
18. Afiți acord cu „ <i>Marcajii cu „X” răspunsul pe care l-a dat elui</i> ”	DA _____	NU _____
19. Vârstă în ani împliniți: _____ ani		
20. Suntetă:	(1) Femeie _____	(2) Bărbaț _____
21. Etnia dvs.: _____	(1) Român _____	(3) Rom _____
	(2) Maghiar _____	(4) Altă, Care? _____
22. Firma/Instituție în care lucrăta re:	(1) Mai puțin de 10 salariați _____	(3) 50-249 salariați _____
	(2) 10-49 de salariați _____	(4) Mai mult de 250 salariați _____
23. Descrieți pe scurt obiectul de activitate al firmei în care lucrăți:	_____	
24. Care este ocupația/functia dvs. la actualul loc de muncă:	_____	
25. Nivelul de educație:	(1) mai puțin de 8 clase _____	(3) Postliceală, scolară de maistri _____
	(2) 9-12 clase _____	(4) Facultate și studii postuniversitare _____
26. În prezent, lucrăți:	(1) Cu contract de muncă pe durată determinată _____	(2) Cu contract de muncă pe durată nedeterminată _____
		(3) Nu am contract de muncă _____
27. Lucrăți în:	(1) Sectorul public/de stat _____	(2) Sectorul privat _____
28. Ce calități credeti că trebuie să ai că o femeie romă pentru a fi aleasă lideră de sindicat? ( <i>Numeți trei cele mai importante calități!</i> )	_____	
29. Care a fost salariul dvs. în săptămâna trecută?	_____ lei	

# Chezionar adresat liderilor de sindicat

## CHEZIONAR ADRESAT LIDERILOR DE SINDICAT CU PRIVIRE LA PROBLEMELE SALARIILOR SI LA MIDLITATILE SINDICALE DE SOLUȚONARE A ACESTORA

Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”, alături de Confederația Națională a Sindicatelor libere din România CNSL/Față și Institutul Național de Cercetare și Informatică în domeniul Muncii și Protecției Sociale – INCMSPI desfășoară în cadrul proiectului 52040 „Împărtășirea familier române pentru plata muncii” o anchetă în rândul salariailor din România cu privire la nevoie și interesele pe care acșize le au la locul de muncă precum și cu privire la modalitățile de acțiune și reprezentare a acestora. Menționăm că acest chezionar este anonim și că prelucrarea acestuia se va realiza împreună cu toate celelalte chezionare aplicate, utilizând modalități statistică de prelucrare.

1. a. Județul: \_\_\_\_\_ b. Localitatea: \_\_\_\_\_
2. De câți ani suntești liderul/lidera organizației sindicale?  
Nr. ani: \_\_\_\_\_

3. În anul 2010, ati avut pe agenda de negocieri probleme cu privire la...? (Marcați cu „X” răspunsul pentru fiecare linie a tabelului)

	DA	NU
3.1. Drepturi salariale/plată		
3.2. Disponibilități, concedieri în firmă/instituția pe care o reprezintă		
3.3. Organizarea de cursuri de formare profesională		
3.4. Climatul de lucru		
3.5. Timp de muncă, număr suplimentară		
3.6. Timp de odihnă, concedii de boala/maiatime, zile libere		
3.7. Sănătatea și securitatea la locul de muncă		
3.8. Discriminare și egalitate de șanse		
3.9. Altele. Care? _____		

7. De ce credeti că unii salariați aleși să nu se adreseze sindicatului pentru rezolvarea problemelor pe care le au? (Puteți menționa mai multe variante de răspuns)

- (1) nu cred că poate exista soluții/rezolvare
- (2) nu sunt în relații bune cu liderii de sindicat
- (3) nu sunt în relații bune cu șefii direct
- (4) le este teamă că vor fi dată afară
- (5) aşteptă ca problemele să se rezolve de la sine
- (6) altfel. Care? \_\_\_\_\_

8. Care dintre următoarele activități v-ar ajuta să vă îmbunătățească activitatea ca lider sindical? (Puteți menționa mai multe variante de răspuns)

- (1) Participarea la cursuri de îmbunătățire a cunoștințelor și competențelor de negociere
- (2) Participarea la cursuri despre tehnici de recrutare/atragere de noi membri în sindicat
- (3) Participarea la cursuri despre egalitate de șanse și/sau discriminare la locul de muncă
- (4) Participarea la sesiuni de informare despre grupurile vulnerabile pe plată muncii și probleme lor specifice
- (5) Realizarea de proiecte/parteneriate împreună cu ONG-uri și instituție de cercetare
- (6) Alte. Care? \_\_\_\_\_

9. Cum identifici problemele și nevoile membrilor de sindicat? (Puteți încerca mai multe variante de răspuns)

- (1) Aplicăm chestionare
- (2) Realizăm ședințe/intâlniri deschise tuturor membrilor
- (3) Prin intermediul liderilor de celule sindicale
- (4) Cu ajutorul protecției pe care le desfășurăm
- (5) Nu am cum

5. Dintre acțiunile menționate la întrebarea 4., care considerați că a fost cea mai eficientă în organizarea dvs. sindicală?

Notă: acțiunea sau codul/acestea/

10. Care sunt principalele obstacole cu care vă confruntati în activitatea sindicală?

11. Aveți membrii de sindicat de etnie romă?

(1) Nu → în ultimul an, v-au solicitat sprijinul în rezolvarea problemelor cu care se confruntă la locul de muncă?  
(2) Da → în ultimul an, v-au solicitat sprijinul în rezolvarea problemelor cu care se confruntă la locul de muncă?

(1) Da  
(2) Nu

**12. Cunoașteți lideri de sindicat/de celule sindicale de etnie romă?**

(1) Da  
(2) Nu

**13. Care sunt principalele obstacole în a atrage membrii de sindicat de etnie romă? (Puteți încerca mai multe variante de răspuns)**

- (1) Romii nu au încredere în noi
- (2) Romii nu sunt interesati de activitatea sindicală
- (3) Au nivele scăzute de educatie
- (4) Nu au cunoștințe despre rolul sindicatelor
- (5) Au mulți copii și nu au timp să se implice
- (6) Nu lucrează/Nu sunt salariați
- (7) Lucrează fără contract de muncă
- (8) Nu vor să plătească taxa/colectația de membru
- (9) Ateliile. Care? \_\_\_\_\_

**14. Ce călății credeti că trebuie să alibă o femeie romă pentru a fi aleasă lideră de sindicat? (Numiri trei cele mai importante colțuri)**

15. Vârstă în ani împliniți: \_\_\_\_\_ ani

16. Sunetăt:  
(1) Femeie  
(2) Bărbat

**17. Etnia dvs.:**

- (1) Român (3) Rom
- (2) Maghiar (4) Atele. \_\_\_\_\_

**18. În prezent, căți salariați are firma/instituția în care lucrați? (Ne referim la numărul total de salariați, și cu timp complet și cu timp parțial de lucru, și cu contract pe perioadă determinată și cu contract temporar)**

Număr total de salariați: \_\_\_\_\_

19. Dintre salariații din firma/instituția în care lucrați, căți sunt membrii de sindicat? (Vă rugăm să ne indicați procentul de salariați membri de sindicat în total număr de salariați) \_\_\_\_\_ %

20. Căți membrii de sindicat de etnie romă estimăți că sunt în organizația dvs.? \_\_\_\_\_ %

**22. Lucrăți în:**  
(1) Sectorul public/de stat  
(2) Sectorul privat

**23. Sunetăt:**  
(1) Lider de sindicat/de organizație  
(2) Lider de celula/grupă sindicală

**24. Nivelul dvs. de educație:**  
(1) Mai puțin de 8 clase  
(2) 9-12 clase  
(3) Postliceală, scoala de maștri  
(4) Facultate și postuniversitate

