

EDUCAȚIA ȘI MUNCA DECENTĂ (aspecte de gen)

Valentina BODRUG-LUNGU

Universitatea de Stat din Moldova

Conceptul muncii decente se bazează pe înțelegerea faptului că munca este o sursă de demnitate și bunăstare personală, stabilitate a familiei, pace în comunitate. Or, educarea tinerilor, în calitate de viitori cetățeni, pentru muncă decentă reprezintă strategia majoră de oferire a șanselor pentru o viață decentă. Prezentul articol este dedicat analizei abordărilor muncii decente, aspectelor egalității de gen în calitate de componentă importantă a muncii decente în contextul provocărilor sociale, strategiilor educaționale de prevenire a discriminării în câmpul muncii. Autorul vine cu exemple concrete din experiența de implementare a Proiectului „Fit for Fair – Învățare globală pentru muncă decentă în industria articolelor sportive” (2013-2016), realizat cu suportul Comisiei Europene în 6 țări.

Cuvinte-cheie: *muncă decentă, dimensiune de gen în dezvoltare, egalitate de gen, discriminare în bază de gen, învățare globală.*

EDUCATION AND DECENT WORK (gender aspects)

The concept of decent work is based on the understanding that work is a source of personal dignity and welfare, family stability, peace in the community. Or educating young people as future citizens for decent work is in itself a major strategy of providing opportunities for a decent life. This article is devoted to analysis of decent work's approaches, gender equality issues as important component of decent work in the context of the social challenges, educational strategies to prevent discrimination in employment. The author presents the concrete examples from the experience of implementing the project "Fit for Fair – Global learning for decent work in the sportswear industry" (2013-2016), realized with the support of the European Commission in 6 countries.

Keywords: *decent work, gender in development, gender equality, gender-based discrimination, global learning.*

Introducere în conceptul *muncă decentă*

Munca reprezintă o precondiție esențială pentru bunăstarea oamenilor. De obicei, munca este asociată cu aducerea/ furnizarea de venituri, dar dincolo de această dimensiune munca poate oferi oamenilor oportunități mai mari pentru dezvoltare personală, avansare în plan economic și social, consolidarea familiilor acestora și, respectiv, a comunităților. Totodată, un astfel de progres este determinat de munca decentă, care înglobează aspirațiile oamenilor cu referire la viața lor profesională.

Munca decentă este un concept introdus de partenerii sociali (sindicate, patronate și guverne) din cadrul Organizației Internaționale a Muncii (OIM). „Munca decentă” este o strategie de dezvoltare care recunoaște rolul central al muncii în viața oamenilor: o muncă productivă și care aduce o remunerare justă, securitate la locul de muncă și protecție socială a familiei, cele mai bune perspective de dezvoltare personală și integrare socială, libertatea de exprimare a revendicărilor, posibilitatea de a organiza și a participa la procesul decizional, șanse egale și un tratament echitabil pentru bărbați și femei. Munca decentă este esența însăși a strategiei mondiale, naționale și locale, în favoarea progresului economic și social. Munca decentă constituie pragul minimal care face diferență între cei săraci și vulnerabili și cei care trăiesc fără griji de pe urma muncii lor (nu cei bogați!) [2].

Conceptul *muncă decentă* s-a extins pe plan internațional, ca un obiectiv al agendei de dezvoltare, în special cu încorporarea în Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului. În contextul crizei financiare globale, partenerii de dezvoltare au subliniat importanța forței de muncă de bună calitate, aceasta fiind abordată și ca o cale de ieșire din sărăcie.

Acest concept se bazează pe înțelegerea faptului că munca este o sursă de demnitate personală, stabilitate a familiei, pace în comunitate, democrație pentru oameni și creșterea economică care extinde posibilitățile de locuri de muncă productive și dezvoltarea întreprinderilor. Scopul general al muncii decente este de a efectua o schimbare pozitivă în viața oamenilor la nivel național și local [8].

În acest sens, Organizația Internațională a Muncii oferă sprijin prin intermediul programelor de Țară privind Munca Decentă, dezvoltate în coordonare cu constituenții OIM. În parteneriat cu alte organizații OIM oferă expertiză în profunzime și instrumente politice-cheie pentru conceperea și punerea în aplicare a acestor programe. Drept precondiție importantă se prezintă racordarea unor astfel de programe la nevoile, resursele și prioritățile țărilor asistate.

Totodată, progresul necesită, de asemenea, acțiuni comune la nivel global. Practic din 1999 OIM activează în conformitate cu Agenda privind Munca Decentă, care a fost acceptată ca o strategie importantă pentru combaterea sărăciei [7].

Agenda privind Munca Decentă oferă o bază pentru un cadru mai durabil în favoarea dezvoltării la nivel mondial. Instituțiile internaționale lucrează pentru a dezvolta o abordare prin „muncă decentă” a politicii economice și sociale în parteneriat cu principalii actori ai sistemului multilateral și ai economiei globale. În viziunea reprezentanților OIM, angajarea productivă și munca decentă sunt elemente-cheie pentru realizarea unei globalizări echitabile, reducerea sărăciei și realizarea dezvoltării echitabile, incluzive și durabile [8].

Menționăm faptul că punerea în practică a Agendei privind Munca Decentă se realizează prin implementarea a patru obiective strategice ale OIM, egalitatea de gen fiind abordată în calitate de obiectiv transversal:

- Promovarea locurilor de muncă – o economie care generează oportunități pentru investiții, antreprenoriat, dezvoltarea competențelor, crearea de locuri de muncă și mijloace de existență durabile.
- Garantarea drepturilor la locul de muncă – obținerea recunoașterii și respectării drepturilor lucrătorilor. Toți lucrătorii, în special lucrătorii dezavantajați sau săraci, au nevoie de reprezentare, participare, precum și de legi care să lucreze în favoarea intereselor acestora.
- Extinderea protecției sociale – promovarea incluziunii și productivității prin asigurarea faptului că femeile și bărbații se bucură de condiții de muncă sigure, timp liber și de odihnă adecvată, fiind luate în considerare valorile familiale și sociale, fiind prevăzute compensații corespunzătoare în cazul unor venituri pierdute sau reduse și accesul la asistență medicală adecvată.
- Promovarea dialogului social – implicarea organizațiilor puternice și independente, a lucrătorilor și patronatelor este esențială pentru creșterea productivității, evitând dezbaterile la locul de muncă, precum și pentru construirea unor societăți coezive [8].

Provocările sociale și egalitatea de gen

După cum am menționat anterior, conceptul „muncă decentă” înglobează și asigurarea șanselor egale și a unui tratament echitabil pentru femei și bărbați.

În diferite societăți femeile și bărbații au roluri, interese, necesități, resurse diferite pentru dezvoltare. În pofida faptului că statutul juridic al femeilor s-a îmbunătățit, egalitatea eficientă este încă departe de a fi o realitate. Chiar dacă femeile au aceleași drepturi ca și bărbații, deseori oportunitățile lor sunt diferite de cele ale bărbaților.

Femeile sunt încă marginalizate în viața politică și publică, discriminate la angajare, se confruntă cu dificultăți în reconcilierea vieții private, de familie și cea profesională, sunt plătite mai puțin pentru muncă de valoare egală și devin victime ale sărăciei și ale șomajului mai des decât bărbații. Femeile mai des, comparativ cu bărbații, sunt supuse violenței în familie, hărțuirii sexuale la locul de muncă și studii, discriminării în bază de gen, exploatării sexuale, traficului etc.

Deseori politicile publice și programele de acțiuni nu țin cont de specificul necesităților de gen. Drept rezultat, infrastructura, serviciile publice și private din diferite domenii (educație, sănătate, muncă, asistență socială etc.) nu acoperă necesitățile specifice ale femeilor și bărbaților. Dar, egalitatea de gen înseamnă abilitate, responsabilitate și participare egală a ambelor sexe în toate sferele vieții publice și private. Menționăm că egalitatea de gen este opusul inegalității de gen, nu a diferențelor de gen.

Inegalitățile de gen sunt determinate de mai mulți factori (politici, socioeconomi, culturali, religioși), inclusiv de persistența stereotipurilor de gen. Stereotipurile tradiționale pot avea impact discriminatoriu, conducând la menținerea percepției femeii ca fiind slabă, vulnerabilă și dependentă, în poziție socială inferioară, atribuindu-i-se doar rolul de mamă, soție, obiect sexual.

Reiterăm în acest sens importanța valorificării dimensiunii de gen în politicile publice și acțiunile strategice. Astfel, *dimensiunea egalității de gen în dezvoltare* reprezintă luarea în considerare a specificului de influențe a factorilor politici, socioeconomi, culturali etc. asupra bunăstării bărbaților și femeilor, vieții lor personale și profesionale. Din perspectivă socială, egalitatea de gen oferă acces la protecție, asistență și incluziune socială ambelor genuri, în dependență de specificul necesităților acestora, depășind stereotipurile existente. Din perspectivă economică, egalitatea de gen oferă oportunități egale femeilor și bărbaților pe piața muncii (la îmbrățișarea profesiilor, la selectare, la angajare, la promovare, la instruire continuă și alte beneficii), contribuind la bunăstarea acestora.

Conform standardelor internaționale, egalitatea de gen este un bun public ce oferă beneficii sociale, politice și economice indivizilor în societate și societății în întregime [4].

În Republica Moldova, în pofida existenței cadrului legal-normativ favorabil egalității genurilor, expertii atestă mai multe probleme cu referire la situația vulnerabilă a femeilor, inclusiv pe piața muncii: segregarea ocupațională continuă și supra-reprezentarea femeilor în sectoarele cel mai rău plătite, care, de asemenea, duce la pensii mai mici pentru femei; inaplicarea principiului ce vizează remunerare egală pentru munca de valoare egală și diferența persistentă de salariu după gender. La fel, au fost identificate cazuri de excludere a femeilor rome și a femeilor cu dizabilități de pe piața formală a forței de muncă. Totodată, femeile care lucrează în sectorul informal, inclusiv femeile din sectorul rural și femeile în etate, nu sunt acoperite de protecția socială și juridică.

Datele statistice oficiale existente (deși incomplete) permit elucidarea unor situații în profunzime [3]:

- *Rata de ocupare în rândul femeilor este mai mică decât cea a bărbaților.* Ponderea femeilor în totalul populației ocupată este, practic, egală cu cea a bărbaților și se menține pe parcursul ultimilor ani la același nivel (49,7% femei și 50,3% bărbați). Totuși, rata de ocupare în rândul femeilor înregistrează valori inferioare (36,5%) în comparație cu bărbații (40,6%), aceasta fiind determinată de mai mulți factori, inclusiv dacă au sau nu copii sub 16 ani. De exemplu, la persoanele cu copii de până la doi ani rata de ocupare constituie 15,3% la femei și 53% la bărbați.
- *Femeile dețin ponderi mai mari în sectorul serviciilor, față de sectorul agricol și cel industrial.* Distribuția după sectoare economice relevă o pondere mai mare a femeilor ocupate în sectorul servicii (circa 60% și, respectiv, 40% bărbați), însă femeile mai puțin se regăsesc în sectorul agricol (44%), în industrie (44%) și construcții (9%). Femeile predomină în așa activități economice, precum hoteluri și restaurante (73,7%), învățământ (81,5%), ocrotirea sănătății (81,3%), comerț (56,6%).
- *Bărbații dețin ponderi superioare în rândul conducătorilor de toate nivelurile.* Din totalul de conducători de toate nivelurile 56 la sută sunt bărbați, iar restul 44% revin femeilor. În cazul primilor – conducători de unități economico-sociale – diferențele în aspect de gen sunt și mai pronunțate. Astfel, raportul femei – bărbați în rândul angajatorilor este de 1 la 4 (respectiv, 25% femei și 75% bărbați), indiferent de forma de proprietate a unității pe care o conduc. În funcție de forma organizatorică-juridică a întreprinderilor, ponderea bărbaților în funcție de conducători variază de la 66% în cazul întreprinderilor individuale non-agricole până la 83% în întreprinderile de stat.
- *Exploatațiile agricole sunt conduse preponderent de bărbați.* Din totalul de exploatații agricole, 36% sunt conduse de femei și 64% de bărbați. Bărbații administrează o suprafață mai mare de teren decât femeile. Totodată, femeile și bărbații petrec un volum similar de timp în cadrul activităților agricole din exploatație, atât zilnic, cât și în timpul anului.
- *Femeile câștigă în medie cu circa 13% mai puțin ca bărbații.* Femeile câștigă în medie cu 12,9% mai puțin față de bărbați (87,1% din salariul mediu al bărbaților). Nivelul de remunerare a femeilor este mai mic decât a bărbaților în majoritatea activităților economice, discrepanța fiind de la 4,0% în învățământ până la 25,5% în activitățile financiare. Disparități salariale de gen în defavoarea femeilor au fost înregistrate și în așa activități, precum: activități recreative, culturale și sportive (-22,8%), industrie (-15,3%), construcții (-14,3%) și comerț (-14,2%).
- *Femeile se dedică cu 2 ore pe zi mai mult activităților și grijilor gospodărești/casnice* [5]. Menționăm că femeile au o pondere mai mică în viața publică, antreprenoriat și în unele domenii de muncă, din motiv că acestea alocă mai mult timp treburilor casnice și educării copiilor, în special în mediul rural, unde concepțiile tradiționaliste privind rolul femeii în societate sunt mai puternic înrădăcinate și unde acestea sunt transmise tinerelor generații.

Totodată, pe fundalul celor menționate mai sus, statisticile demonstrează că:

- *Femeile predomină în rândul ocupațiilor cu un nivel înalt de calificare.* Repartizarea populației ocupate după ocupații (funcții deținute/profesii exercitate) denotă o preponderență a femeilor în rândul specialiștilor cu nivel superior (grupa majoră 2, respectiv, 65% femei și 35% bărbați) și mediu de calificare (grupa majoră 3 – 67% femei și 33% bărbați). Și mai mari sunt ponderile femeilor în rândul funcționarilor administrativi (grupa majoră 4 – 77,3%) și printre lucrătorii în servicii, gospodăria de locuințe și deservire comunală, comerț și asimilați (grupa majoră 5 – 71,8%).
- *Femeile ocupate au un nivel de pregătire mai înalt ca bărbații:* 27,8% din ele au studii superioare și 20,3% medii de specialitate, în timp ce printre bărbați acești indicatori constituie, respectiv, 22,1% și 12,1%. La fel, femeile, în comparație cu bărbații, dețin ponderi net superioare în totalul de persoane

ocupate cu studii superioare (55,5% femei față de 45,5% bărbați) și al celor cu studii medii de specialitate (62,4% femei și 37,6% bărbați) [3].

Astfel, constatăm discrepanțe semnificative între statutul real al femeilor și valorificarea potențialului acestora în câmpul muncii.

În baza informațiilor experților, rapoartelor oficiale, Comitetul pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor a adresat Guvernului Observații finale cu privire la raportul periodic combinat al patrulea și al cincilea al Republicii Moldova, care includ, printre altele, și următoarele recomandări [1]:

- consolidarea eforturilor întru eliminarea segregării ocupaționale, inclusiv prin adoptarea măsurilor speciale temporare și adoptarea măsurilor pentru punerea în aplicare a principiului egalității remunerației pentru munca de valoare egală și pentru restrângerea și închiderea decalajului dintre salariul diferențiat pentru femei și bărbați, aplicând sisteme de evaluare a pozițiilor în sectorul public corelate cu creșterile salariale din sectoarele dominate de femei;
- sporirea accesului femeilor române, femeilor din sectorul rural, femeilor cu dizabilități și al femeilor în etate la munca formală, asigurând, *inter alia*, aplicarea eficientă a Programului național de asigurare a egalității de gen (2010-2015);
- intensificarea eforturilor de revizuire a dispozițiilor Codului Muncii privind concediul de maternitate și paternitate și implicarea sindicatelor și organizațiilor de femei, în scopul abilitării femeilor și bărbaților pentru concilierea responsabilităților profesionale și familiale;
- majorarea vârstei de pensionare pentru femei și egalarea acesteia cu cea pentru bărbați, extinderea schemelor de pensionare pentru asigurarea cel puțin a nivelului minim de existență pentru femei și bărbați;
- implementarea în mod eficient a legislației privind interzicerea și criminalizarea hărțuirii sexuale la locul de muncă; asigurarea faptului că femeile cunosc această legislație și au acces la căile de atac eficiente de drept civil și penal;
- colectarea datelor dezagregate după sex privind numărul și rezultatul inspecțiilor muncii, cazurile din instanțele de judecată și plângerile administrative aferente discriminării la locul de muncă în bază de gen și hărțuirea sexuală la locul de muncă.

Recomandările menționate reprezintă pozițiile-cheie/pilonii de bază în activitatea de prevenire și combatere a discriminărilor în bază de gen și trebuie plasate pe agenda de lucru a tuturor actorilor abilitați – atât la nivel național, cât și cel local.

Strategii de prevenire a discriminării în câmpul muncii

După cum a fost menționat mai sus, conceptul *muncă decentă* înglobează și combaterea discriminării în câmpul muncii, inclusiv în bază de gen. În acest sens ne vom referi la unele practici pozitive care pot fi valorificate de mai multe instituții, în special educaționale.

Astfel, Proiectul „Fit for Fair – Global learning for decent work in the sportswear industry” (2013-2016), realizat în parteneriat de Christliche Initiative Romero e.V. (CIR), Germany, Labour Behind the Label, UK, „AUR” – The National Association of Human Resources Specialists (A.N.S.R.U.), Romania, Gender Education, Research and Technologies foundation, Bulgaria, Slovak Centre for Communication and Development, n.o (SCCD, n.o.), Gender-Centru, Moldova, cu suportul financiar al Comisiei Europene, a avut drept obiectiv important susținerea egalității de gen, prin diminuarea efectelor globalizării asupra condițiilor de lucru ale femeilor. Proiectul se înscrie în obiectivele pe care Republica Moldova, alături de alte 191 de țări, și le-a asumat prin semnarea Declarației Mileniului (2000), care fixează Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului (ODM), cu ținte precise de atins până în anul 2015.

În Moldova, în cadrul Proiectului au fost realizate mai multe activități de informare și instruire (seminare, mese rotunde, campanii de informare/ suport, schimb de experiențe de învățare și predare etc.) cu implicarea tinerilor, cadrelor didactice, jurnaliștilor, reprezentanților sindicatelor. Printre subiectele de interes major discutate menționăm: conceptul „muncă decentă”, formele de discriminare în câmpul muncii, inclusiv în bază de gen, conceptul „învățare globală”, strategiile de prevenire și combatere a discriminării tinerilor și femeilor în câmpul muncii.

Atenție majoră a fost acordată lucrului cu tinerii, în special în contextul învățării globale. Elevii, studenții au fost familiarizați cu tehnici de autoevaluare, comunicare, cu modul de pregătire a CV și de prezentare la interviu, cu procedeele de identificare a elementelor de discriminare, inclusiv în bază de gen, în câmpul muncii

etc. La fel, au fost aplicate tehnici de joc de rol: consumatori – lucrători – producători, fiind valorificate și aspectele de formare a comportamentelor responsabile ale consumatorilor.

Luând în calcul faptul că tinerii de azi reprezintă viitorul oricărei țări, aceștia au nevoie de o viziune globală, formare ca cetățeni ai planetei, pentru ca pe viitor integrarea lor să fie mai ușoară. Respectiv, familiarizarea cu conceptul *învățare globală* a fost unul din subiectele-cheie în cadrul trainingurilor.

Conceptul *învățare globală* (Global Learning – engl.) (sau dimensiune globală, sau cetățenie globală) este preocupat cu explorarea interconexiunilor dintre oameni și locuri din întreaga lume. În centrul atenției se plasează atitudinea și respectul față de asemănările și diferențele care există în jurul nostru în lume și impactul acestora asupra propriilor noastre vieți. De fapt, vorbim despre o educație pentru dimensiunea globală, care explorează ceea ce ne conectează la restul lumii. Aceasta permite tinerilor să se implice în problemele globale complexe și să exploreze legăturile dintre propriile lor vieți și oameni, locuri și probleme din întreaga lume. Dimensiunea globală ajută tinerii să-și imagineze diferite contracte de viitor și rolul pe care acestea îl pot juca în crearea unei lumi echitabile și durabile [6].

Reiterăm faptul că *învățarea globală* cuprinde opt elemente esențiale: cetățenia globală, medierea conflictelor, diversitatea, drepturile omului, interdependența, justiția socială, dezvoltarea sustenabilă, valori și percepție (Fig.1).

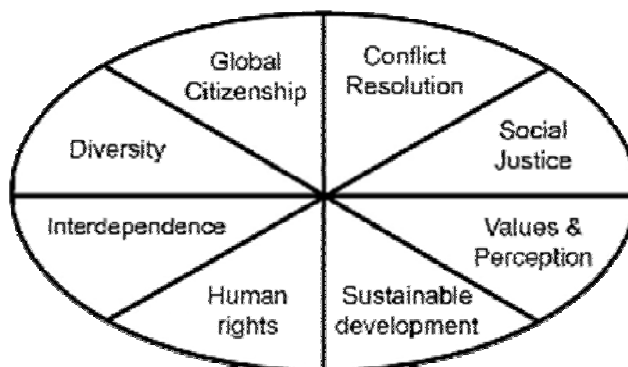


Fig.1. Elementele învățării globale.

Din perspectivă psihopedagogică, prin includerea dimensiunii globale în procesul de predare se poate face cu ușurință conexiunea dintre problemele locale și globale, astfel tinerii având posibilitatea de a:

- examina critic propriile valori și atitudini;
- aprecia similitudinile dintre popoarele de pretutindeni și a învăța să prețuiască diversitatea;
- înțelege contextul global al vieții lor locale;
- dezvolta abilități care să le permită combaterea nedreptăților, prejudecăților și discriminării.

Astfel, familiarizarea cu problemele de interes global este esențială, acest lucru formând deprinderi cognitive și abilități care permit rezolvarea diferitelor situații de criză pe plan local, inspirându-se și folosindu-se de resursele necesare colectate din toate părțile.

Bibliografie:

1. Comitetul pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor. Observații finale cu privire la raportul periodic combinat al patrulea și al cincilea al Republicii Moldova. CEDAW/C/MDA/Q/4-5. 18 octombrie 2013
2. Muncă Decentă pentru o Viață Decentă. Buletin informativ, 2013, nr.1. AUR, România.
3. Portret statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova www.statistica.md
4. Recomandarea CM/Rec(2007)17 a Comitetului de Miniștri țărilor membre ale Consiliului Europei cu referire la Standardele și mecanismele de asigurare a egalității de gen.
5. Utilizarea timpului în Republica Moldova <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=4055>
6. <http://www.globalfootprints.org/globallearning/>
7. <http://www.wageindicator.org/main/labour-laws/international-conventions>
8. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>

Prezentat la 06.03.2015