

■ PERSPECTIVE DIFERITE ASUPRA REALITĂȚII: FEMEILE ROME SALARIATE

■ *Articolul dezvoltă o problematică mai puțin studiată, și anume femeile rome salariate și vizibilitatea acestora, a nevoilor și intereselor lor la nivelul structurilor sindicale din care fac (sau nu) parte. Mai mult decât atât urmărim să identificăm acele obstacole care stau în calea construirii unei relații de încredere între cele două părți (femei rome salariate și organizații sindicale). Premisa de la care pornim e că prin dezvoltarea unor mecanisme de dialog social sensibile atât la gen, cât și la dimensiunea etnică se poate atinge, pas cu pas, obiectivul ambițios al egalității de șanse, și astfel poate crește accesul femeilor rome pe piața muncii. Aflăm că femeile rome salariate și sindicatele sunt două lumi diferite, problemele grupurilor vulnerabile în general, și ale femeilor rome în particular, fiind considerate o problemă secundară și de o importanță redusă în negocierile colective. Astfel, femeile rome rămân de 20 de ani de istorie sindicală postdecembristă, invizibile, necunoscute și nereprezentate.*

■ *The article is focused on a less studied issue, namely Roma women employees and their visibility in terms of needs and interests to trade unions, irrespective if they are members or not. Moreover, we aim to identify those obstacles hampering the emergence of a trustful relationship between Roma women employees and trade unions. Our premise is that we can reach, step by step, the ambitious target of equal opportunities, by developing a gender and ethnic sensitive social dialogue. Thus, we can increase the access of Roma women to the labour market. We find that Roma women employees and trade unions are two different worlds, the problems of disadvantaged/ vulnerable groups and in particular the problems of Roma women being considered as secondary and less important to collective bargaining. Thus, after 20 years of trade union's post communist history, Roma women employees are still invisible, unknown and not represented.*

■ *O artikolo del дума pal jiekh problema maj cera vazdini, e romnea ando butyiaripen thaj lengo phanglimos e sidikaturenca thej lege problemura, te sikotor voj nici. Kamas te ankalavas kadala problemura thaj te angliaras maskar e romnea thaj e sindikatura. Amen patyias ke shaj aresas lokores amaro celo karing egalno droma mashkar mursh thaj jiuvea, mashkar jiekh etniko thaj fialosko socialno dumaimos. Thaj te vazdas o aksesio e romneango po foro e butyiarimasko. Amen dikhas ke e romnea thaj e sindikatura si sar o ceri thaj e phuv, e problemura pala e bi-shanske grupura thaj thaj maj anglunes e romneage problemura save si dikline sar paludne problemura thaj maj cera important butyia. Pala e 20 bersh historia so si e sindikaturen pala o komunismo e romnea ando bityiarimos si inke bi-dikhline thaj bi-jiangle thaj naj sikade kanikhastar.*

■ PERSPECTIVE DIFERITE ASUPRA REALITĂȚII: FEMEILE ROME SALARIATE

■ În ultimii ani s-a înregistrat atât în presa românească cât și în cea din Europa un val de reacții negative cu privire la populația roma¹ și în special la femeile rome. Știrile negative legate de infracțiunile acestora, ce au făcut înconjurul Europei² au confirmat încă o dată faptul că atenția opiniei publice cu privire la subiectul romi este încă unul dominat de stereotipii. De altfel și studii recente³ 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 de discuție controversat, punându-se accent pe elementele tradiționale ale vieții acestora sau comportamentele neconforme cu normele sociale, fapt ce a determinat construirea unei imagini care nu corespunde din punctul nostru de vedere identității femeilor rome.

În acest context, am considerat că este necesar să aducem în dezbateră publică un subiect care din păcate este prea puțin vizibil pentru societatea românească și anume femeile rome pe piața muncii. Ne-am dorit să abordăm un astfel de subiect pentru că aici se întâlnesc după părerea noastră interesele comune femeilor rome, dar nu numai, precum și ce anume se poate face pentru ca interesele lor să fie (mai bine) reprezentate. Aspirația către o viață mai bună, un salariu decent, valorizarea muncii și respectul la locul de muncă sunt doar o parte dintre interesele acestora. Totodată ne-am dorit să prezentăm o altă latură a femeilor rome și pentru a crește în rândul acestora sentimentul că nu sunt invizibile și că există o latură a vieții lor cu care se pot identifica drept femei rome – statutul de salariate.

Femeile roma (i.e. femeile din grupurile minoritare) continuă să experimenteze „dublul dezavantaj” al tratamentului diferențiat atât pe criteriu de sex, cât și pe criteriu etnic. Astfel, atât datele statistice oficiale, cât și evidențele empirice existente pun în evidență participarea deficitară a romilor pe piața muncii care sunt subreprezențați în rândul persoanelor ocupate și șomere și suprareprezențați la nivelul populației inactive. Mai mult, romii care lucrează sunt concentrați, cu precădere, în ocupații necalificate sau slab calificate ce se asociază cu nivel redus de salarizare și condiții precare de muncă. Femeile roma sunt inactive din punct de vedere economic în pondere chiar mai mare decât bărbații de aceeași etnie, fapt ce le subliniază poziția marginală și vulnerabilitatea accentuată pe piața muncii.⁴

Inițiativa noastră a debutat în iulie 2008 când împreună cu Agenția de Dezvoltare Comunitară “Împreună” și cu sprijinul financiar al Open Society Institute Budapesta am desfășurat proiectul de cercetare “Sindicatul la intersecția dintre gen și etnie”. Premisa de la care am pornit în realizarea acestui studiu a fost aceea că egalitatea de șanse pe piața muncii poate deveni un fapt dacă sindicatele au o strategie de abordare a acestei

¹ A se vedea spre exemplu știrile din presa legate de cazurile: Mailat, Femeia romă acuzată că a vrut să fure un copil, taberele de romi din Italia, Anglia.

² Ibidem 1

³ A se vedea Barometrul de Opinie Publică 2007 al Fundației Soros Romania, relevă faptul că 50% din populația României nu ar accepta ca vecini etnici romi pag. 85

⁴ Ana Maria Zamfir, Cristina Mocanu, *Human Capital and Labour Force Participation in Romania – a case study on Romanian Roma*, <http://www.icsw.org/doc/presentation%20Ana%20Zamfir.ppt#268,13>, Disparities in labour force participation (1) <http://www.docstoc.com/docs/2398522/Human-Capital-and-Labour-Force-Participation-in-Romania>

problematici și/sau dacă își propun să folosească mecanismele interne pentru a asigura egalitatea de șanse. Plecând de la ipoteza că însăși procesul de negociere colectivă poate fi un mecanism de promovare/implementare a egalității de șanse, obiectivul acestei cercetări a fost pe de o parte de a crește gradul de cunoaștere a problemelor cu care se confruntă femeile rome salariate, precum și de a identifica cu ajutorul sindicatelor posibile mecanisme pentru implementarea eficientă a egalității de șanse pe piața muncii.

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

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

Noi despre femeile roma salariate

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

■ PERSPECTIVE DIFERITE ASUPRA REALITĂȚII: FEMEILE ROME SALARIATE

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

Formatul de interviu⁵ aplicat respondentelor a fost construit astfel încât să ne dea posibilitatea să identificăm intersecții și disonanțe între modul în care femeile rome percep locul de muncă și percepția celorlați (n.a. liderilor sindicali în cazul proiectului de față) despre ele. Informațiile culese și interpretate au fost îndoială nuanțate atât de imaginea pe care noi o avem despre femeile rome, dar și de așteptările pe care le avem de la sindicate.

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

Deși se înțeleg bine cu colegii și cu șefii, cele mai multe dintre femeile rome salariate „nu-și beau cafeaua” împreună cu colegii, nu discută cu aceștia despre locul de muncă, în anumite cazuri nici măcar despre drepturile și beneficiile pe care le pot avea prin participarea la structurile sindicale, nu se plâng șefilor de salariul sau condițiile proaste de muncă sau în unele situații evită chiar să solicite concedii, etc. Neîncrederea lor în noi aproape dispărea în momentul în care le povesteam pe scurt o experiență a mea la locul de muncă menționând printre altele și faptul că sunt roma. Asocierea mea cu ele, asociere declarată și asumată a faptului că aveam ceva în comun, destindea discuția și le conferea încrederea că puteau fi înțelese, că puteam avea experiențe comune. De aceea, de regulă orice întrebare era pusă de către colegele mele (n.a. majoritare),

⁵ S-a ales interviul semistrukturat ca metodă de culegere a informațiilor, acesta permițând pătrunderea în profunzime în acele direcții care erau importante de la caz la caz; mai mult decât atât formatul relaxat al acestei metode ne oferea cadrul în care să construim încrederea necesară comunicării cu femei cu care de cele mai multe ori nu vorbește nimeni. Au fost realizate interviuri cu 18 femei rome salariate.

răspunsurile mi se adresau mie. Răspundeau la întrebări uitându-se la mine, explicându-mi mie despre ce este vorba – numai eu puteam înțelege. Cu toate astea, nu au fost puține cazurile când respondentele noastre au evitat anumite întrebări sau au fost extrem de atente în a formula răspunsuri astfel încât să nu existe niciodată loc de interpretări. Nu am avut nicio clipă senzația că nu înțeleg întrebările...

Am putut observa din răspunsurile respondentelor noastre faptul că munca nu este percepută de acestea ca prioritară, ca o sursă de împlinire, ca o cale de a-și dezvolta conștiința de sine, sau pentru a socializa, ci exclusiv ca o modalitate de a subzista. Percepția aceasta asupra muncii se datorează fără doar și poate naturii muncii prestate și a valorii sale de schimb. Cel mai mare interes al lor este să-ți păstreze locul de muncă cu orice preț, să facă exact ce li se spune, să nu pericliteze în nici un fel sursa de venit. Iar dacă apar probleme la locul de muncă, fie că sunt de natura profesională sau conflicte cu colegii acestea sunt ca premise imuabile ale locului de muncă, premise care nu pot fi schimbate și doar arareori nuanțate, îmbunătățite. Teama acestora de a fi asociate cu un comportament al “țiganilor” de scandalagii sau guralivi, dar și un soi de resemnare datorată neîncrederii în sistemul de protecție a muncii, le determină pe cele mai multe din respondentele noastre să creadă, să afirme și să-și învețe copiii că cel mai bine este “să stai în banca ta”, astfel problemele trec și, de ce nu, “capul plecat sabia nu-l taie”⁶.

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

Femeile roma salariate despre ele însele și despre experiențele lor de muncă

■ Pentru a înțelege mai bine cum se manifestă dublul dezavantaj pe care femeile roma îl experimentează pe piața muncii, este necesar să explorăm experiențele lor la locul de muncă. Pentru aceasta ne-am propus să aducem în prim plan percepțiile, autopercepțiile și trăirile lor în raport cu aceste experiențe. În acest fel, informațiile culese prin metode de tip calitativ ne vor oferi posibilitatea unei înțelegeri profunde a dublului dezavantaj la care sunt expuse femeile roma pe piața muncii.

⁶ Proverb folosit de multe ori în cadrul interviului de către o respondentă din jud. Dâmbovița, femeie de serviciu la un spital.

■ PERSPECTIVE DIFERITE ASUPRA REALITĂȚII: FEMEILE ROME SALARIATE

Ce spun salariatele roma despre experiențele lor de muncă? Pe fondul unui nivel educațional redus, un număr important dintre salariatele roma intervievate sunt caracterizate de un istoric de ocupare ce include multe locuri de muncă, precum și frecvente întreruperi ale acestuia prin perioade de șomaj sau inactivitate. De asemenea, există respondente care au avut prima experiență de muncă la mulți ani după încheierea studiilor. Fie că au caracter voluntar sau involuntar, întreruperile din istoricul de ocupare sau debutul târziu al acestuia accentuează vulnerabilitatea femeilor roma pe piața muncii, fapt conștientizat și menționat de respondentele noastre.

În foarte puține cazuri salariatele roma intervievate au avut o mobilitate ascendentă pe piața muncii, reușind să treacă din locuri de muncă mai puțin bune în locuri de muncă mai bune. Majoritatea lor rămân în ocupații necalificate sau slab calificate caracterizate de condiții precare de muncă și nivel redus de salarizare. Din astfel de posturi, salariatele roma au, de regulă, șanse mai mari să devine șomere sau persoane inative, decât să ajungă în locuri de muncă de calitate. De altfel, parte dintre salariatele intervievate se află în forme precare de muncă, lucrând pe perioadă determinată sau cu timp redus de muncă. De asemenea, unele dintre femeile roma cu nivel ridicat de educație se regăsesc în poziții neadequate pentru pregătirea lor sau unde nu își utilizează cunoștințele și competențele dobândite prin școală.

În ciuda celor de mai sus, salariatele roma sunt mulțumite că au un loc de muncă. Având, în general, acces redus la locuri de muncă, respectiv experiența unui istoric de ocupare fragmentat, cele mai multe dintre respondente își percep statutul de salariate ca pe o realizare. De asemenea, există câteva cazuri printre respondente care își continuă studiile sau intenționează să își continue studiile, sperând să aibă acces la locuri de muncă mai bune.

Relatările celor mai multe dintre salariatele roma intervievate pun în evidență segregarea accentuată pe care o experimentează pe piața muncii. În foarte puține cazuri, respondentele noastre cunosc/au auzit de femei de etnie roma care se află în poziții de conducere. În rest, salariatele intervievate care mai au colege de aceeași etnie cu ele se află în locuri de muncă de calitate scăzută, colegele lor lucrând în poziții similare. Pe de altă parte, puținele respondente care lucrează în ocupații intelectuale declară că sunt singurele persoane de etnie roma în astfel de posturi din instituțiile în care lucrează și se auto-percep ca fiind excepții.

Ce spun salariatele roma despre problemele lor la locul de muncă? Așa cum am mai spus, atunci când sunt întrebate despre problemele lor la locul de muncă, salariatele de etnie roma susțin, în general, că nu au astfel de probleme. Aflate în poziții vulnerabile, respondentele nu își conștientizează problemele sau ezită să le facă publice. Acest lucru nu face decât să confirme faptul că ele se mulțumesc să aibă un loc de muncă și că prioritatea lor este de a păstra acest loc de muncă. În urma întrebărilor de detaliu, relatările respondenteilor pun în evidență o serie de probleme legate, în principal de tratamentul diferențiat pe care îl experimentează pe criterii etnice și de gen și probleme legate de drepturile salariale. În mod evident, problemele femeilor roma la locul de muncă sunt probleme specifice cu precădere celor aflați în poziții vulnerabile care au acces redus la informații și mecanisme de reprezentare și participare la decizie.

Tratament diferențiat (subiectiv) la locul de muncă. Multe dintre salariatele roma intervievate relatează despre experiențele lor de tratament diferențiat de la serviciu. Este vorba despre acte de *tratament diferențiat subiectiv* pentru că acestea se bazează exclusiv pe percepțiile și trăirile respondentelor noastre. În ciuda li-

mitelor pe care le au abordările din perspectivă subiectivă, ele pot aduce informații valoroase despre ecourile pe care anumite evenimente percepute le au la nivel individual și despre cum aceste ecouri/percepții au rol în structurarea comportamentelor ulterioare.

Tratamentul diferențiat pe criterii etnice pe care respondentele noastre îl experimentează la locul de muncă se manifestă din partea colegilor, șefilor, personalului din departamentele administrative, clienților/beneficiariilor, precum și de la persoane din instituțiile publice și organizațiile cu care salariatele roma lucrează. Practic, din relatările femeilor roma intervievate, reiese vulnerabilitatea lor în fața comportamentelor de tratament diferențiat dezvoltate de unii sau alții dintre cei cu care lucrează zi de zi. Astfel, unele dintre respondente povestesc despre discuțiile informale pe care le aud, aproape zilnic, printre colegi de ai lor și care conțin referiri negative cu conținut etnic. Comentariile nu le vizează direct la ele, ci pe romi în general, pe alți romi cunoscuți sau fapte relatate în presă despre romi. Deși recunosc că astfel de momente reprezintă experiențe dureroase pentru ele, respondentele noastre aleg să ignore cele auzite pentru a putea să activeze într-un climat de lucru relativ ostil. În acest fel, unele dintre femeile intervievate experimentează o stare de izolare la serviciu, nesimțindu-se pe deplin integrate în colectivele în care lucrează. Ele declară că resimt distanța socială care există între ele și colegii de etnie majoritară.

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

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

Există și respondente care au avut parte de tratament diferențiat din partea șefilor direcții sau a altor persoane aflate în poziție de decizie. Unele dintre ele s-au simțit nedreptățite sau chiar persecutate, pierzându-și încrederea în probabilitatea de a fi evaluate corect. În alte cazuri, respondentele menționează tratamentul diferențiat experimentat din partea personalului care lucrează în departamentele administrative ale instituțiilor unde lucrează sau a personalului din instituțiile și organizațiile cu care trebuie să colaboreze în interes de serviciu.

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

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

Din declarațiile lor, se constată că salariatele roma care lucrează în servicii sunt expuse unui comportament discriminatoriu chiar din partea clienților sau beneficiarilor cu care intră în contact direct. În astfel de situații, ele se găsesc în imposibilitatea exercitării meseriei.

■ PERSPECTIVE DIFERITE ASUPRA REALITĂȚII: FEMEILE ROME SALARIATE

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

Din relatările salariatelor roma, se constată că ele sunt cu atât mai expuse la tratament diferențiat cu cât pielea lor este mai închisă la culoare. Cu cât apartenența la etnia roma este mai evidentă, cu atât sunt caracterizate de risc mai mare de a fi tratate diferit față de restul salariatelor.

Unele dintre femeile roma intervievate vorbesc despre faptul că au parte de *tratament diferențiat pe criteriu de gen*. După cum a declarat o salariată cu nivel ridicat de educație care activează într-un mediu preponderent masculin, ea se simte marginalizată de către bărbații cu care este colegă pentru că aceștia monopolizează accesul la informații sau oportunități existente.

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

Alte femei roma salariate se percep într-o poziție dezavantajată datorită responsabilităților familiale pe care le au și care le afectează activitatea profesională. Cel mai frecvent, ele fac referire la dificultățile de conciliere a muncii cu activitățile de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente, mai ales atunci când acestea au probleme de sănătate.

Problema salariilor. Indiferent de poziția pe care o ocupă respondentele sunt nemulțumite de salariile mici pe care le primesc. Așadar, nivelul de salarizare reprezintă problema cea mai frecvent menționată de salariatele intervievate. Fără îndoială aceasta este o problemă comună mai multor categorii de salariați (cu nivel scăzut de educație, în poziții de execuție în sectoare cu nivel redus de salarizare, cu contracte de muncă pe perioadă determinată, etc.). În plus, unele respondente care lucrează în firme nesindicalizate din industria prelucrătoare se confruntă cu neînregistrarea salariului real pe cartea de muncă. Astfel de practici reprezintă o încălcare a drepturilor lor salariale, afectându-le accesul la beneficii sociale.

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

Ce spun salariatele roma despre relația lor cu sindicatele? Participarea salariatelor roma intervievate la structuri sindicale este influențată semnificativ de gradul de sindicalizare din sectoarele de activitate și firmele în care lucrează. De regulă, acolo unde majoritatea colegilor sunt membrii de sindicat, respondentele noastre sunt, și ele, înscrise în aceste structuri. Acestea declară că au fost motivate, în special, de beneficiile asociate cu statutul de membru în sindicat. Printre acestea, respondentele au identificat bonurile cadou, biletele de odihnă la prețuri reduse și cadourile primite de sărbători de la sindicat. Nici una dintre salariate nu au menționat posibilitatea de a fi susținute de sindicat să își rezolve anumite probleme sau situații conflictuale de la locul de muncă. De altfel, respondentele care sunt membre de sindicat se limitează la o participare pasivă, fără a fi prezente la ședințe și acțiuni de protest ori a face anumite propuneri leaderilor de sindicat.

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

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

Pe de altă parte, respondentele care nu sunt înscrise în sindicate nici nu cunosc foarte multe lucruri despre rolul acestora pe piața muncii. Unele respondente sunt caracterizate de necunoașterea totală a instituției sindicale, în vreme ce altele au percepția faptului că nimeni nu ar fi motivat să promoveze interesele salariaților aflați în formele cele mai precare de ocupare, așa cum sunt și salariații angajați pe perioadă determinată. Așadar, necunoașterea și neîncrederea se constituie în frâne importante pentru participarea salariatelor roma la structurile sindicale.

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

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

De asemenea, câteva dintre salariatele intervievate sunt înscrise în sindicate fără a cunoaște prea multe despre aceste lucruri. Astfel, ele nu cunosc nici numele sindicatului din care fac parte, nici numele leaderilor de sindicat.

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

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

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

Dacă ar avea probleme la serviciu, femeile roma declară că ar cere ajutorul șefilor direcții sau organizațiilor neguvernamente de romi. Nici una dintre respondente nu menționează sindicatul printre actorii cheie care ar putea să acționeze în direcția rezolvării problemelor lor la locul de muncă, fapt ce corelează cu participarea deficitară a femeilor roma în structurile sindicale. De altfel, șefii direcții sunt cei care reprezintă interesele salariatelor roma la structurile superioare de conducere, indiferent de natura problemelor apărute. De aici, transpare clar o nevoie neconștientizată a femeilor roma salariate de a fi reprezentante în relație cu angajatorii lor.

Expuse situațiilor de dezavantaj pe criterii etnice, femeile roma au încredere și se simt susținute de reprezentanții societății civile. De aceea, unele respondente declară că, dacă ar avea probleme, ar cere ajutorul ONG-urilor pentru a le apăra interesele. Din acest punct de vedere, considerăm că sindicatele ar putea să profite de capitalul de încredere și de expertiza acestora pe probleme etnice pentru a dezvolta acțiuni care să fie mai sensibile la dimensiunea etnică sau la diversitatea etnică a salariatelor pe care le reprezintă.

La nivelul percepțiilor și credințelor salariatelor roma intervievate, sindicatul este asociat, mai degrabă, cu salariații din structurile superioare ale firmei, respectiv cu salariații cu nivel ridicat de educație sau cu cei din

■ PERSPECTIVE DIFERITE ASUPRA REALITĂȚII: FEMEILE ROME SALARIATE

posturi de conducere, făcându-se referire la lumea celor de la „birouri”. De asemenea, unele respondente fac confuzie între structurile sindicale și cele administrative ale firmelor în care lucrează.

Așadar, din interviurile realizate cu salariatele de etnie roma, se desprinde ideea unei participări deficitare a acestora la structurile sindicale pe fondul necunoașterii sau neîncrederii în acestea.

Liderii sindicali despre ele însele și despre femeile roma

■ Puse în oglindă, răspunsurile reprezentanților sindicali cu privire la muncile pe care le desfășoară femeile rome, problemele cu care se confruntă la locul de muncă, relațiile cu terții, au reflectat în mod paradoxal, o cu totul altă imagine. Perspectiva lor cu privire la femeile rome arată o imagine mai curând preluată din mass media. Femei puternice, arțăgoase, bătaioase, „care știu să se descurce”, care s-au integrat și au relații apropiate cu colegii, acesta este pe scurt imaginea prezentată de către aceștia. Cu toate că au recunoscut faptul că nu cunosc femeile rome salariate și că nu și-au pus problema problemelor pe care femeile roma le-ar putea avea, liderii sindicali bărbați sunt totuși de părere că nu ar trebui să aibe probleme diferite de cele ale femeilor în general. Liderile femeii nu au putut identifica însă puncte comune între experiențele femeilor în genere la locul de muncă și experiențele femeilor rome; nu aveau nimic în comun cu acestea... Dar, fie femei, fie bărbați, liderii sindicali au ținut să menționeze faptul că nu există discriminare sau tratament diferențiat la locul de muncă. Toate femeile sunt tratate la fel, „nu se face nici un fel de diferențiere, că sunt romi sau unguri” au ținut să menționeze acest lucru permanent, uitându-se la mine cu dorința de a mă convinge de acest lucru. Iar eu m-am regăsit din nou în ipostaza de femeie romă, însă de aceasta dată prezența mea nu mai determina deschiderea interlocutorului.

Se știe că⁷ acolo unde egalitatea de șanse este lăsată doar în responsabilitatea instituțiilor guvernamentale, succesul depinde de implementarea și monitorizarea acțiunilor, și nu în ultimul rând de bugetele alocate acestor acțiuni (vezi cazul României). Tocmai de aceea este nevoie să se acționeze pentru egalitate de șanse din cât mai multe direcții și prin intermediul a cât mai multe și diverse mecanisme.

Dialogul social este fără îndoială unul dintre mecanismele fundamentale ale pieței muncii și se consideră că negocierea colectivă favorizează egalitatea de șanse. Depinde însă de nivelul la care se realizează dialogul social (la nivel național sau de ramură, etc.), de tipul de dialog social preponderent (bipartit sau tripartit). Istoria negocierii colective în România este de factură post decembristă. Sindicatele aveau o oarecare tradiție acumulată în perioada comunistă, dar restructurările din tranziție le-au afectat puternic structura, gradul de cuprindere și implicit forța în negociere. Patronatele pe de altă parte se înființează abia după revoluție, cunosc dificultăți importante în agregarea în federații și confederații, coagulându-se mai degrabă pe criterii regionale decât sec-

⁷ Gender Mainstreaming in Industrial Relations, EWCO, Fundația Dublin, www.eurofound.europa.eu

toariale. Aceste lucru, alături de rolul puternic al statului în perioada de tranziție face ca dialogul social sectorial să fie mai degrabă fragmentat și incoerent, negocierea realizându-se cu precădere la nivel național. Atunci când vorbim de reprezentarea intereselor salariaților, nivelul la care dialogul social se desfășoară cu precădere este esențial. Există un specific sectorial în ceea ce privește valoarea adăugată, nivelul de educație al salariaților, recursul la contracte de muncă de tip part time sau pe durată nedeterminată, etc. Pentru ca negocierea colectivă să conducă la egalitate de șanse, trebuie ca în procesul efectiv de negociere diversitatea salariaților să ocupe un loc important, cu un accent deosebit pe acele grupuri vulnerabile pe piața muncii.

Cum își desfășoară sindicatele activitatea?⁸ Am considerat importante pentru acest aspect modalitățile de recrutare pe care le folosesc sindicatele și tipurile de beneficii pe care le oferă salariaților. Nu se poate vorbi de o politică activă de recrutare a membrilor de sindicat. De regulă modalitățile de informare și recrutare sunt “prin viu grai”, noii salariați aflând de la ceilalți de existența și modalitatea de a adera la un sindicat. Politica de recrutare a sindicatelor se bazează cu precădere pe beneficiile acordate. Aceste beneficii sunt în marea lor majoritate neutre la gen, cuprinzând bonuri cadou, bilete de odihnă, prime de concediu, bonuri de masă, cadouri de sărbători, etc. Beneficiile genizate sunt de regulă focalizate de zilele de 1 și 8 martie, și se materializează în prime, cadouri, serbări, etc. Nu am reușit să identificăm beneficii țargetate pe salariați din familii sărace, întreținători unici de familie, familii cu mulți copii, etc. beneficii despre care putem presupune că ar atrage și salariați din diferite grupuri vulnerabile pe piața muncii, și implicit femei rome. Atunci când vorbim de politica de recrutare a sindicatelor, trebuie să subliniem faptul că de regulă salariații cu contracte de muncă pe durată determinată nu sunt atrași ca membrii de sindicat, politica acestora fiind cu precădere axată pe salariații cu contracte de muncă pe durată nedeterminată. Astfel, specificitățile grupurilor vulnerabile și în cazul nostru al femeilor roma nu se reflectă mai deloc în politica de recrutare a sindicatelor.

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

Care sunt consecințele unei politici “pasive” de recrutare? Persoanele marginalizate pe piața muncii având un acces mai redus la informații transmite prin “viu grai”, acced implicit mai dificil la structurile sindicale.

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

Ce (nu) știu sindicatele despre femeile roma? În primul rând pentru a ști ce interese să reprezinti trebuie să știi pe cine reprezinti, sau, altfel spus, trebuie să știi cât de diverși sunt cei pe care îi reprezinti. Liderii

⁸ Am realizat 22 de interviuri cu lideri sindicali de la nivel confederal, federal și de sindicat de întreprindere. De asemenea am urmărit să realizăm interviuri și cu lidere ale organizațiilor de femei din sindicate.

■ PERSPECTIVE DIFERITE ASUPRA REALITĂȚII: FEMEILE ROME SALARIATE

sindicali nu știu câți membrii și câte membre salariate roma au. Există informații cu privire la numărul de femei din sindicate, dar aceasta este singura dimensiune pe care putem găsi informația segregată.

Dacă vorbim de interesele pe care le reprezintă sindicatele, atunci, tocmai pentru ca nu știu sau nu pot să culeagă o informație care să le permită o mai bună cunoaștere a diversității membrilor de sindicat, liderii sindicali se focalizează în negocieri pe ceea ce vom numi *interese transversale*: salariul, stagiile de contribuție, sporurile, bonurile de masă, beneficiile, etc. La nivel sectorial putem identifica și *interese sectoriale*, reflectate cu precădere în capitolele de condiții de muncă negociate. *Interesele specifice anumitor grupuri minoritare și/sau vulnerabile pe piața muncii*, unde putem aminti impozitarea progresivă, serviciile publice pentru îngrijirea copiilor, discriminarea și tratamentul diferențiat, acestea aproape lipsesc din discursul și agenda sindicatelor, consecință firească a lipsei de informații cu privire la diversitatea salariaților. Mai mult decât atât lideri au tendința de a ierarhiza aceste interese, considerând ceea ce e specific ca fiind veșnic secundar, iar ceea ce e transversal sau sectorial ca fiind de importanță mai crescută.

Astfel, liderii sindicali conchid despre ei înșiși: „*noi nu facem discriminări, că e rom, că e român, noi îi tratăm la fel pe toți*” (lider sindical, sector medical, București), liderii neconștientizând de fapt importanța dezvoltării unui dialog care să aducă în discuție și problemele, nevoile și interesele celor minoritari, vulnerabili, subreprezențați.

Liderii sindicali nu știu nici ce bărbați și femei roma sunt lidere de sindicat. La nivel confederal și federal (deci la cele mai înalte structuri sindicale) femeile roma sunt inexistente. Totuși, sunt menționate câteva excepții, cu precădere la nivel local și de firmă/instituție, acestea fiind heteroidentificate.

Au salariatele roma probleme specifice? Invariabil în structura pe care o reprezintă salariatele roma nu au probleme diferite de ale celorlalți salariați, și nu sunt discriminate și tratate diferit. Liderii știu din studii, emisiuni că există discriminare și tratament diferențiat pe piața muncii, dar acestea se întâmplă întotdeauna în alte sindicate.

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

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

Prin urmare,

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

Femeile roma fie își fac singure dreptate (n.a. lucru mai puțin probabil având în vedere poziția marginală în care se regăsesc de obicei), fie SUPORTĂ.

Niciunul dintre liderii sindicali intervievați nu avea cunoștință despre cazuri de tratament diferențiat sau discriminare la locul de muncă, indiferent de dimensiunea pe care acest tratament să fi fost raportat. Nu conștientizează importanța unui climat social demn pentru femeile roma și tind să numească limbajul denigrator și stereotip la adresa etnicilor și etnicelor roma ca “glume bune”, neintunind impactul pe care acesta îl are sau îl poate avea asupra salariatelor roma.

Despre organizațiile de femei... Confruntate cu marginalizarea pe criterii de gen și implicate în demersuri de promovare a egalității de șanse între femei și bărbați, femeile lidere de organizații de femei fie tind să considere că problemele femeilor roma sunt aceleași cu problemele oricăror alte femei la locul de muncă, fie să considere că problemele acestora sunt determinate de nivelul scăzut de educație și se declară neputincioase în fața acestui “handicap” pe piața muncii. Cu alte cuvinte, problemele femeilor roma rămân de cele mai multe ori neprezentate de organizațiile de femei din sindicate.

Sindicatele și femeile roma ne apar ca două lumi diferite, cu probleme, nevoi și interese diferite. Femeile roma nu au încredere și nu au așteptări majore de la sindicate, iar contribuția acestora la firmele și instituțiile în care lucrează este de cele mai multe ori invizibilă liderilor sindicali. Liderii sindicali numesc organizațiile neguvernamentale de romi ca un agent important de mediere a relațiilor cu salariații romi, agent încă neutilizat în această direcție

Ce pot face sindicatele de acum încolo? Deși dezbaterile noastre au stârnit uneori controverse, totuși liderii și lidere sindicale numesc câteva demersuri care pot fi realizate pentru a crește gradul de reprezentare al grupurilor minoritare. Pe primul lor în acțiunile menționate se detașează diseminarea în forme cât mai accesibile tuturor categoriilor de salariați a informațiilor și materialelor sindicale (organizarea ședințelor la pre accesibile tuturor, în locații accesibile tuturor, organizarea de evenimente sociale la care să se acorde o mai mare importanță celor din grupuri minoritare și/sau vulnerabile).

Pe un loc secund abia, dar binemeritat, sindicatele consideră că ar trebui acordată o mai mare importanță monitorizării cazurilor de tratament diferențiat și discriminare, unde, tocmai ONG-urile de romi prin capitalul de încredere pe care l-au acumulat pot constitui o importantă sursă de informații și expertiză.

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

Scurte concluzii și multe dorințe pentru viitor

■ Trebuie să recunoaștem că interesul nostru în realizarea acestui studiu a fost mai întâi de toate să arătăm că femeile roma există pe piața muncii, și că munca lor nu este nici cunoscută sau valorizată. Existența lor pe piața muncii este atât de izolată încât cunoștințele lor în materie de cine ar trebui să le reprezinte intere-

■ PERSPECTIVE DIFERITE ASUPRA REALITĂȚII: FEMEILE ROME SALARIATE

sele sau măcar dacă interesele lor ar trebui cumva să fie prezentate/reprezentate de cineva sunt extrem de reduse. De asemenea am căutat să identificăm acele femei sau acele subgrupuri de pe piața muncii cu care experiențele femeilor rome sunt similare, tocmai pentru ca în dezbaterile cu sindicatele argumentele să fie de neclintit. Problematika femeilor rome pe piața muncii a fost permanent subsumată problemelor pe care în genere grupurile dezavantajate și descurajate le au pe piața muncii. Dar, problemele femeilor rome sunt de multe ori similare problemelor salariaților cu venituri reduse, a salariaților cu nivel scăzut de educație, și, nu în ultimul rând a salariaților cu contracte de muncă pe durată determinată sau cu timp parțial de muncă.

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

Bibliografie

- Agencia de Dezvoltare Comunitară ÎMPREUNĂ (2008), "Politici de incluziune socială pentru grupurile vulnerabile. Creșterea accesului pe piața muncii", studiu realizat în cadrul proiectului Transnational European Labour Market Integratin Through Information Technologies Telmi 2008
- Agencia de Dezvoltare Comunitară ÎMPREUNĂ (2008), "Vino mai aproape – Incluziunea și excluziunea romilor în societatea romanească de azi", realizat în cadrul programului Phare 2004 Consolidarea Capacității Instituționale și Dezvoltarea de Parteneriate pentru Îmbunătățirea Percepției și Condițiilor Romilor 2008
- Bradley, Harriet, Healy, Geraldine și Mukherjee, Nupur (2002) A double disadvantage? Minority ethnic women in trade unions: an independent report funded by ESRC Future of Work Programme. Swindon: Economic and Social Research Council
- Bradley, Harriet, Healy, Geraldine și Mukherjee, Nupur (2002) Voicing Double Disadvantage: the representation of minority ethnic women in trade unions. http://www.socsci.aau.dk/irec/papers/Geraldine_Healy-Harriet_Bradley.pdf
- Brah, A. (1992) 'Difference, diversity and differentiation'. In: Donald, J. and Rattansi, A. (eds.) Race, culture and difference. London: Sage
- Comisia Europeană. (2006). European Handbook on Equality data, http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/hb07_en.pdf.
- Comisia Europeană. (2007). Tackling Multiple Discrimination. Practices, policie and laws, http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke8207458_en.pdf

- Duminică Gelu, coord. (2006), "Accesul romilor la servicii sociale. Realități și tendințe în anul 2005", lucrare editată cu sprijinul financiar al Fundației pentru o Societate Deschisă România, http://www.agentiaimpreuna.ro/documente/Accesul_romilor_la_servicii_sociale.pdf
- 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/documente/Accesul_romilor_pe_piața_muncii.pdf
- 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.
- Makkonen, Timo, (2006), Measuring Discrimination. Data Collection and EU Equality Law, <http://www.migpolgroup.com/multiattachments/3644/DocumentName/Measuringen.pdf>.
- Mocanu, Cristina, (ed.) (2007), Discriminare multiplă în România. Călărași: Editura Agora
- Mocanu Cristina, Zamfir Ana (2008). Gen și Relații industriale. Călărași: Editura Agora
- 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.
- Steinbugler, Amy C. et al. (2006). „Gender, Race and Affirmative Action: Operationalizing Intersectionality in Survey Research”, Gender & Society, 20, 805.
- Surdu Mihai, Surdu Laura: "Broadening the Agenda. The status of romani women in Romania", realizat cu sprijinul financiar al Open Society Institute în cadrul programului Roma Participation Program Budapest, 2006, http://www.soros.org/initiatives/roma/articles_publications/publications/broadening_20060313



muncile invizibile
invisible works
foto: EMV

■ PERSPECTIVE DIFERITE ASUPRA REALITĂȚII: FEMEILE ROME SALARIATE

■ Carmen Gheorghe este absolventă a Facultății de Administrație Publică din cadrul Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative (2006) și ulterior a Masteratului de Gen și Politici Publice, SNSPA (2009). Lucrează în cadrul Agenției de Dezvoltare Comunitară ÎMPREUNĂ unde coordonează programe destinate creșterii accesului romilor pe piața muncii. ■ Carmen Gheorghe with B.A. in Public Administration, National School of Political Studies and Public Administration (2006) and M.A. in Gender and Public Policies (NSPSA) (2009). She works at the ÎMPREUNĂ Agency for Community Development where she coordinates projects meant to increase roma access on the labor market. ■ Absolventa pala e Faculteta Publika Administracia andar e shkola Nationalo pala e Politikane Sikimata thaj Administrativo (2006) thaj akanutno si Masteratuno pala o Fialo thaj Publika Politike, SNSPA(2009). Kerel butyi ando kadro e Asociako e Bariardimasko pala e komunitetura KHETHANES kaj tradel averenca e programura vash e bariardimos pala o akceso e rromengo po foro e butyiarimasko. <carmen.gheorghe@agentiaimpreuna.ro>.

■ Cristina Mocanu este absolventă a Facultății de Sociologie, Psihologie și Asistență Socială, Universitatea din București (1998), ulterior a Masteratului de Gen și Politici Publice, SNSPA (2004) și în prezent doctorandă în Științe Politice din anul 2005 la aceeași instituție (SNSPA). Lucrează ca cercetătoare (CS 3) la Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale. ■ Cristina Mocanu graduated from the Faculty of Sociology, Psychology and Social Work, Bucharest University (1998), and holds an M.A. in Gender and Public Policies (National School of Political Studies and Public Administration 2004). Currently she is PhD student at the same institution. She is researcher at the National Institute for Scientific Research. Her domain is work and social welfare. ■ Absolventa pala e Faculteta Sociologikani, Psihologiaki thaj Asistenciaki Socialo, Universiteta andar o Bukureshti(1998), anglal e Masteroski pala o fialo thaj Publike Politike , SNSPA (2004) thaj akana si doktoranda ande Sikimata Politikane ando bersh 2005 ke kadi institucia (SNSPA) kerel butyi sar rodimange ramome lilengo jiuvi Ando Nationalno Instituto Sikimatengo and-o domenio e Butiango thaj e Socialno Protekcia. <mocanu@incsmpls.ro>.

■ Ana Maria Zamfir este absolventă din 2001 a Facultății de Sociologie și Asistență Socială, Universitatea din București, specializarea Sociologie, a urmat programul de masterat „Politici Sociale ale Dezvoltării”, fiind în prezent înscrisă, în cadrul aceleiași facultăți, la programul de studii doctorale – domeniul Sociologie. În prezent, lucrează ca cercetătoare (CS 3) la Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale. ■ Ana Maria Zamfir holds a B.A. in Sociology, Faculty of Sociology, Psychology and Social Work, Bucharest University (2001), and an M.A. in Social Policies and Development. Currently, she is PhD student in Sociology at the same University. She is researcher at the National Institute for Scientific Research on the domain of work and social welfare. ■ Absolventa andar o bersh 2001 pala e Faculteta Socialno thaj Socialno Asistencia Socialno, Universiteta andar o Bukureshti, specialime ande Sociologia, inkherdeas o programo pal o mastero “Socialno Politike pala o Bariaripen”, akana si xramosardi sa ande kodi faculteta , pala o programo pala e sikimatan doktorikane – ando domenio Sociologiko. Akana, kerel butyi sar rodimange ramome lilengo jiuvi (CS 3) Ando Nationalno Instituto Sikimatengo and-o domenio e Butiango thaj e Socialno Protekcia. <anazamfir@incsmpls.ro>.