MUNCA SAU FAMILIA: CONFLICT DE ROL LA FEMEI

Svetlana TOLSTAIA

Procesele de transformare din cadrul societăţii moldoveneşti au pus în discuție şi problemele socioculturale referitoare la relațiile de gen, care au determinat schimbarea statutului şi poziţiei femeilor în sfera economică, politică, precum şi în cea privată.

Se produc modificări profunde în conştiinţa socială a femeilor, ca rezultat al schimbării statutului socioeconomic şi cultural al acestora. În acest context, mulţi cercetători [1, 4, 7, 8] relevă schimbările care se înregistrează la nivelul relațiilor și rolurilor din familie, depășirea relației de dependență față de soț și copii. Acest fapt se datorează în mare parte procesului de emancipare socială a femeilor, dorinţei lor de dezvoltare personală, ceea ce era aproape imposibil în condiţiile de asuprire şi violenţă în care femeia a fost nevoită să trăiască o lungă perioadă de timp [7]. Mişcarea de emancipare a femeilor a început cu schimbarea statutului femeilor în sfera relațiilor sociale, familiale şi mai apoi în domeniul profesional. Astfel, K.Ţetkin scria: „Munca femeilor este un fundament economic, fără de care emanciparea şi egalitatea femeii nu ar fi fost posibile" [8, p.107]. Mai târziu, schimbarea statutului femeilor a fost determinat de intensificarea participării femeilor la viața politică şi socială ca urmare a creşterii numărului de instituţii educaţionale pentru copii, a posibilității planificării familiale şi a oportunităților de instruire şi formare profesională oferite femeilor [1]. Independenţa economică a femeii a redus dependenţa sa faţă de soţ şi până la mijlocul secolului XX (în special după cel de-al Doilea Război Mondial) în toate ţările industrializate femeile (inclusiv femeile căsătorite) au început să exploreze în mod activ sferele de activitate sociomuncitoreşti şi politico-culturale, care, în consecinţă, au produs transformări în ceea ce privește conceptul de familie tradiţională [7].

Modelul familial tradiţional, în care bărbatul este întreţinătorul familiei, iar femeia este casnică şi are grijă de copii, a devenit din ce în ce mai puţin întâlnit în statele europene. Însă schimbarea statutului femeii în societate şi includerea sa în activitatea industrială au determinat o serie de conflicte sociale şi morale. Dacă femeia din era preindustrială se afla în cadrul familiei sale şi unica sferă de ocupație

erau activităţile casnice, atunci femeia modernă, angajată în diverse activităţi profesionale, are posibilitatea de dezvoltare în mai multe sfere şi după mai multe dimensiuni. Aşteptările faţă de comportamentul de gen cer ca femeile să îmbine rolurile tradiţionale din familie cu activitatea profesională, ceea ce poate cauza apariţia conflictului de rol. Femeia angajată trebuie să sincronizeze cariera profesională cu rolul de mamă, cu cel de soţie, să preia normele tradiţionale legate de rolurile sexuale, care limitează foarte mult sferele tipice acceptate a fi masculine – munca, de cele feminine – familia. Acest fapt a determinat ceea ce М.Арутюнян şi О.Здравомыслова numesc complexul „dublei identităţi" [5]. О.А. Гаврилица defineşte conflictul de rolul ca fiind „un ansamblu de emoţii negative care apar la femei ca urmare a evaluărilor negative legate de imposibilitatea de a îmbina eficient rolurile profesionale cu cele familiale" [6]. Acest fapt a fost confirmat şi de М.В. Сафонова: pentru o femeie de succes rolurile profesionale şi cele familiale sunt la fel de importante, ceea ce şi determină conflicte şi lipsă de armonie în relaţiile de familie [4, p.26]. Prin urmare, îmbinarea cu succes a acestor roluri poate oferi, după cum consideră Ю.Алешина şi Е Лекторская, atitudini pozitive din partea soţului faţă de activitatea profesională a soţiei [4]. Într-un studiu realizat de В.Хащенко şi Г.Турецкая s-a constatat că doar 12% dintre femeile de afaceri reuşesc să îmbine într-o formulă reuşită activitatea profesională şi familia, pe când pentru majoritatea dintre ele (88%), munca primează asupra intereselor personale. Doar 30% dintre femeile de afaceri consideră că au posibilitatea de a-şi manifesta feminitatea lor în situaţii de afaceri [*apud* 6]. Femeia care alege să se realizeze în domeniul profesional trece prin numeroase situaţii de criză şi stres, această decizie determinând restructurări în sfera socială şi în cea a relaţiilor interpersonale.

La nivelul Uniunii Europene reconcilierea muncii cu viaţa personală este formulată ca fiind o problemă socială, menţionată în documente, iar o serie de politici au fost adoptate ca instrumente de facilitare a acesteia (directive privind timpul de lucru, concediul parental şi munca cu jumătate de normă). În acest sens, formularea politicilor privind egalitatea salarizării pe agenda publică europeană (în anii '70) şi a politicilor de „conciliere" (în anii '80), precum şi abordarea problemei cu privire la asumarea şi valorizarea inegală a muncii remunerate (productive) şi a muncii neremunerate (repro-

ductive/domestice) au deschis o nouă etapă în evoluţia drepturilor femeilor şi a egalităţii de gen, marcând translaţia de la egalitatea *de jure* (egalitatea juridică) la egalitatea *de facto* (egalitatea reală) [2].

Însă la nivelul statelor membre există diferenţe importante, ca şi consecinţă a unor politici şi valori diferite. În ţările nordice modelul cel mai des întâlnit este cel al ambilor parteneri care lucrează cu normă întreagă (statul fiind principalul furnizor de servicii de îngrijire a persoanelor dependente), în Sudul şi Estul Europei în cele mai multe cupluri fie unul (în cazul celor mai în vârstă sau cu un nivel scăzut de educaţie), fie ambii parteneri sunt angajaţi cu normă întreagă (fiind utilizate servicii de îngrijire informală, mai degrabă de pe piaţă, însă nefiscalizate în Sud şi membri ai familiei extinse în Est), iar în Europa continentală şi în statele liberale în cele mai multe dintre familii unul dintre parteneri lucrează cu normă întreagă şi cel de-al doilea cu normă redusă (în special în Olanda, Austria şi Germania, dar şi Marea Britanie aceasta fiind principala metodă de reconciliere) [2].

În Europa de Est, inclusiv în Moldova, suportul oferit prin intermediul politicilor este scăzut, iar nivelul salarial redus face dificilă apelarea la serviciile oferite de către piaţă, munca cu normă redusă sau ieşirea definitivă de pe piaţa muncii a unuia dintre parteneri [3]. Reconcilierea muncii cu celelalte roluri sociale, în special pentru femei, este o adevărată provocare în contextul actual. Înţelegerea acestora este importantă pentru a putea dezvolta politici publice şi organizaţionale eficiente în acest domeniu. Multe companii tradiţionale percep munca şi viaţa personală ca două domenii competitive, câştigul dintr-un domeniu având drept consecinţe pierderea în celălalt domeniu. Managerii cu o gândire contemporană au însă o atitudine de colaborare între angajat şi manager în atingerea obiectivelor profesionale şi personale cu beneficii atât pentru business cât şi pentru viaţa personală a angajaţilor şi managerilor. Organizațiile pot oferi angajaților aranjamente alternative ale muncii, precum: program flexibil, muncă part-time și împărțirea/calibrarea muncii, acestea putând ajuta indivizii să facă față conflictului muncă – familie [2].

În consecință, pentru a avea angajați performanți și cu un echilibru emoțional crescut, *companiile contemporane trebuie să pună accent pe strategii de menținere a echilibrului muncă – viața personală.* O astfel de abordare va genera beneficii bilaterale, pornind de la premisa

că angajatul va fi transparent și onest în argumentarea nevoilor sale, iar compania-angajator va oferi constant soluții de integrare și susținere.

Referinţe:

1. BODRUG-LUNGU, V. *Teoria şi metodologia educaţiei de gen.* Teza dr.hab. în pedagogie, Chişinău, USM, 2009. 343 p.
2. BURSUC, B. *Conflictul viața personală – viața profesională. Problema angajatului sau problema angajatorului?* [Accesat 24.04.2016] Disponibil: www.mindinstitute.ro
3. *Femei şi barbati pe piata muncii in Republica Moldova.* Raport analitic. BNS / DFID. Chişinău, 2008. 100 p.
4. АЛЕШИНА, Ю.Е., ЛЕКТОРСКАЯ, Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины. В: *Вопросы психологии*, 1989, № 6, с.23-28.
5. АРУТЮНЯН, М.Ю. Кто Я? // *Женщины и социальная политика (гендерный аспект*). Москва, ИСЭПН, 1992, с.137.
6. ГАВРИЛИЦА, О.В. Чувство вины у работающей женщины // *Вопросы психологии*, 1998, № 4, с.65-70.
7. ГРАНОВСКАЯ, Р.М. *Конфликт и творчество в зеркале психологии.* М: Генезис, 2002. 573 с.
8. FERENCZI, S. Masculine and Feminine: Psychoanalytic Observations on the "Genital Theory" and on Secondary and Tertiary Sex Characteristics. In: *The Psychoanalytic Review,* 2010, vol.17 (1930), p.105-113.

Lucrarea a fost elaborată în cadrul proiectului „*Interferenţe dintre viaţa profesională şi cea privată. Aspecte interculturale, experienţe locale şi strategii de intervenţie"* (proiect instituțional 2015-2018, direcţia strategică „Patrimoniul naţional şi dezvoltarea societăţii", cifrul proiectului 15.817.06.06A).