

Argument

Familia și munca sunt scenele majore pe care adulții evoluează, existente de la începutul societății noastre, dar tot mai analizate în ultimii ani în contextul schimbărilor sociale, economice, demografice survenite. Atât familia cât și munca se bucură de amplă atenție, atât în mediul academic, dar și în interesul publicului larg, fiecare dintre ele putând constitui un laborator în miniatură, ceea ce face ca lucrările dedicate acestor domenii să fie numeroase. Caracterul de originalitate pe care această carte îl propune se referă la punerea în relație a acestor două sfere majore ale existenței umane, pornind de la premisa interacțiunilor reciproce și complementare dintre ele.

Analizând lucrările (inter)naționale de specialitate din acest domeniu, la debutul prezentului demers științific, am remarcat inexistența unei lucrări substanțiale care să acopere tema relației muncă-familie în România, în actualul context socio-economic marcat de procesul globalizării. Importanța studierii relației dintre viața personală și cea profesională rezidă în efectele negative pe care slaba gestionare a celor două roluri le poate avea pe de o parte pentru individ prin manifestări fizice – somatice, psihice, comportamentale; pentru organizație, pe de altă parte, prin absenteism, productivitate scăzută, costuri ridicate generate de îmbolnăviri, fluctuație de personal, dar și pentru societate în ansamblu.

Analiza relației muncă-familie este o temă de actualitate, iar importanța studierii sale este demonstrată și de acțiunile de informare sau legislație întreprinse în acest sens de către unele foruri sau instituții din țara noastră sau alte state europene. Aducem astfel în atenție Pactul European pentru Egalitate de

Șanse între Femei și Bărbați 2011-2020, care încurajează realizarea unui mai bun echilibru între viața profesională și viața privată pentru femei și bărbați, pentru a spori egalitatea de gen, pentru a crește participarea ambelor sexe pe piața muncii, dar și pentru a contribui la abordarea provocărilor demografice.

Consiliul Europei a atras atenția asupra riscurilor demografice reprezentate de scăderea natalității pe care nerezolvarea acestui conflict le poate atrage: „pentru a face față provocării demografice, este nevoie de acțiuni hotărâte în vederea combaterii barierelor din calea armonizării vieții profesionale cu cea de familie, care ar putea împiedica cetățenii europeni să își îndeplinească dorința de a avea copii.”¹

Interesul nostru științific către această temă este încă o dată justificat prin recomandarea Consiliului Uniunii Europene către statele membre „să dezvolte și să desfășoare în continuare cercetări adecvate pentru a descoperi factorii care afectează posibilitățile femeilor și ale bărbaților de a armoniza viața profesională cu viața de familie, dorința lor de a avea copii și atitudinile aferente din cadrul diferitelor grupuri de vârstă și generații”². Acestea sunt invitate „să adopte măsuri corespunzătoare de promovare a unui mai bun echilibru între viața profesională și cea privată pentru femei și bărbați, astfel cum s-a recomandat, printre altele, în Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020)”³.

În România, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale ne aduce la cunoștință rezultatele unor studii care ne indică faptul că cel puțin un angajat din trei percepe un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul muncă-familie; 50% dintre părinți consideră că au o problemă în a realiza un echilibru între timpul petrecut la muncă și cel cu familia, și 2 părinți din 3

¹ Consiliul Uniunii Europene, 2011, *Concluziile Consiliului privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie în contextul schimbărilor demografice*, DOC 11841/ 11 SOC 584, Bruxelles, p. 6.

² *Idem*, p. 9.

³ *Ibidem*, p. 10.

resimt un stres zilnic moderat-crescut din cauza dificultăților și conflictelor de rol muncă-familie⁴.

Articolul 136 din Tratatul de la Roma (1957) promovează ocuparea forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ca fiind obiectivele principale ale Uniunii Europene și ale statelor membre. Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață consideră că „în condițiile în care Uniunea Europeană continuă să-și extindă granițele, normele diferite în ceea ce privește atât condițiile de muncă cât și de viață de pe continent devin tot mai evidente. Pentru factorii de decizie din Europa, astfel de diferențe prezintă provocări serioase în încercarea de a crește productivitatea, ocuparea forței de muncă și de a îmbunătăți calitatea muncii”⁵.

Gestionarea deficitară a celor domenii – personal și profesional și are urmări la nivel social, atât organizațional cât și comunitar, dar și la nivelul individului, dezechilibrul dintre cele două fiind denumit prin termenul „conflict muncă-familie”.

În ceea ce privește domeniul muncii, majoritatea abordărilor actuale din domeniul organizării și conducerii acordă resursei umane locul principal. Situarea omului pe primul plan, recunoașterea potențialului inepuizabil de care acesta dispune, chiar și în contextul colaborării cu inteligența artificială, constituie un element cheie al culturii organizaționale specifice unei conduceri eficiente. Organizația devine tot mai mult nu doar un loc de muncă, o sursă de satisfacere a nevoilor financiare. Relațiile interpersonale stabilite aici, mediul de lucru, cultura organizațională, climatul, provocările și realizările, conflictele sunt elemente deosebit de importante cu ecou și în viața personală a individului. Organizația poate fi văzută ca o „societate în miniatură”, nu ca suma unor subiecți reuniți în mod accidental⁶.

⁴ www.synthesis-management.ro/echilibrul-ntre-familie-si-cariera-n.html

⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, *The Fourth European Working Conditions Survey*, Ireland, Dublin, p. 6.

⁶ Buzărnescu Șt., 1995, *Introducere în sociologia organizațională și a conducerii*, Editura Didactică și Pedagogică, București, p. 172-173.

Pe de altă parte, familia a reprezentat mereu și încă mai reprezintă primul grup social oferit drept cadru al devenirii sociale a copilului, prin internalizarea normelor sociale, proces puternic influențat de acțiunile educative derulate în familie, și mai ales de specificul emoțional al acestora. Aceasta are un rol considerabil în dezvoltarea economică și socială a societății⁷.

În vreme ce Kanter⁸ făcea referire la modelul sferelor separate ale muncii și familiei, în care bărbaților le revenea un set de roluri definite, în afara casei, prin prestarea unei munci plătite și femeilor alt set distinct ce viza muncile casnice neplătite, acum trebuie să remarcăm ca acest scenariu se bucură de tot mai puțină actualitate. În realitate, granițele dintre cele două sfere s-au estompat, prin participarea ambelor genuri la cele două categorii de activități, în cele mai multe dintre situații. Îmbinarea celor două tipuri de muncă dă naștere unui fenomen de deturnare, „spill-over” în terminologia lui Googins⁹, manifestat prin penetrarea unor experiențe, atitudini, comportamente, sentimente, dintr-o sferă în cealaltă.

Schimbările sociale accelerate au condus la reasezări ale rolurilor tradiționale ale femeilor și bărbaților atât în ceea ce privește viața de familie, dar și în relațiile profesionale. În plus, mediul de muncă este de multe ori caracterizat de o permanentă stare de job-hunting și employee-hunting, angajatorii solicită deprinderi multiple și transferabile, disponibilitate pentru muncă sub presiunea timpului în cea mai mare parte a programului de lucru, iar competiția acerbă este caracteristică aproape tuturor sectoarelor de activitate, astfel încât serviciul pe viață, până la pensie, nu mai reprezintă de mult o actualitate.

Dorința de a avea succes în carieră, de altfel firească, poate avea în spate pe de o parte dorința individului de afirmare a

⁷ Ilut P., Nistor L., Rotariu T., 2005, *România Socială. Drumul schimbării și al integrării europene*, vol. 1, Editura Eikon, Cluj-Napoca.

⁸ Kanter R., 1977, *Men and women of the corporation*, New York: Basic Books.

⁹ Googins B., 1991, *Work/family conflicts: Private lives – public responses*, Auburn House, New York.

propriei valori, dar și nevoia de a depăși greutățile financiare în multe cazuri, cu precădere în zonele mai sărace, așa cum din păcate este și cazul țării noastre. Ar mai fi de notat că munca reprezintă una dintre activitățile bazale și necesare în viața unui adult sănătos (fizic, psihic și social, conform definiției dată stării de sănătate de către Organizația Mondială a Sănătății), cu multiple efecte benefice, nu doar de ordin material, atunci când se desfășoară într-un ritm rezonabil. Relațiile de muncă, mediul de lucru, provocările inerente, rezolvarea diverselor sarcini, sunt tot atâtea modalități și oportunități de construire a unei identități sociale și a unei imagini de sine sănătoase.

Putem vorbi însă și despre o manifestare a culturii individualismului fără limite, în lumina aprecierilor lui Fukuyama, atunci când necesitatea de a munci este exacerbată, patologic am putea spune, nu doar pentru procurarea resurselor minime de subzistență, ci pentru a aduce și alte beneficii de natură psihologică individului (recunoașterea propriei valori, auto-afirmare, confirmarea potențialului) – cazurile de workaholism. Se presupune că această canalizare a tuturor resurselor spre sectorul profesional va duce la un deficit în domeniul vieții personale, prin apariția problemelor de sănătate sau deteriorarea relațiilor, care de multe ori, după o perioadă, se răsfrâng și asupra funcționării optime a individului în organizație.

În țările în care pentru o bună parte din locuitori problema primordială o reprezintă supraviețuirea economică, această implicare mai redusă în viața de familie este văzută ca un dat, care nu ține de voința individului, deoarece implicarea sa profesională este considerată un sacrificiu al angajatului care muncește pentru a asigura un trai decent familiei, care îl susține. Este vorba aici despre factori culturali, în terminologia lui Hofstede, ca și moderatori ai percepției unui echilibru sau dezechilibru între viața privată și cea profesională.

Schimbările alerte ale ultimilor ani afectează deopotrivă mediul muncii, conținuturile acesteia, structura rolurilor conju-

gale, familia și capitalul social. Astfel, programul de lucru de 8 ore nu mai reprezintă o constantă, dezvoltarea tehnicilor moderne de comunicare și transmitere a informației la distanță facilitează conectarea permanentă la muncă, ceea ce aduce cu sine inevitabil, atât avantaje cât și dezavantaje. În plus, serviciul, tradițional, „pe viață”, a dispărut sau este tot mai puțin întâlnit în mediul economic actual caracterizat prin instabilitate și incertitudine.

Conținuturile muncii s-au modificat și ele, angajatorii solicitând frecvent adaptabilitate, capacitate de a lucra peste program și cu termene limită, deprinderi multiple, transferabile, pe lângă cunoștințele de specialitate, tehnice, specifice unei ocupații anume.

În aceste schimbări perpetue ale pieței muncii, angajatorii încearcă să găsească soluțiile optime pentru a obține profit maxim prin alocarea unor bugete minime. Pe de altă parte, în statele dezvoltate se pune accent pe apărarea drepturilor angajaților, se aplică politici de promovare a sănătății la locul de muncă, iar performanța primește un cadru legal în limitele căruia să fie definită, obținută și evaluată.

Și la nivelul familiei se remarcă trecerea de la rolul tradițional al bărbatului de întreținător al familiei la cuplurile în care ambii parteneri produc venituri, dar și la familiile monoparentale. Unii cercetători vorbesc despre slaba diviziune a rolurilor în familia modernă, cauzată cu precădere de încadrarea femeilor în viața profesională. Toate aceste schimbări sociale se răsfrâng asupra capitalului social, definit ca „set de resurse proprii relațiilor de familie și organizațiilor sociale ale comunității, resurse necesare în evoluția cognitivă sau socială a unui copil”, potrivit sociologului James Coleman¹⁰.

Observând, așa cum am precizat anterior, încercările firave de surprindere a relației muncă-familie în țara noastră, în prezenta lucrare ne-am propus analizarea felului în care viața personală și cea profesională a individului se contopesc, prin

¹⁰ Coleman J.S., 1990, *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge, Mass, apud Gorun A., Gorun H.T., 2012, *O istorie recentă a capitalului social. Marea ruptură și noua matrice existențială*, Editura Didactică și Pedagogică, București, p. 108

surprinderea nivelului macrosocial și a celui subiectiv, individual. Abordarea propusă este una interdisciplinară, concretizată într-un studiu triangulat, ce reunește atât elementele definitorii ale cercetărilor calitative, cât și analizelor cantitative. Obiectivele urmărite în această lucrare au vizat:

- Identificarea fațetelor relației muncă-familie așa cum apar ele tratate în literatura de specialitate.
- Evidențierea trăsăturilor specifice ale familiei și muncii în context actual.
- Surprinderea tendințelor demografice contemporane prin intermediul datelor administrative și statistice.
- Realizarea unei diagnoze a relației muncă-familie în societatea românească contemporană.
- Evidențierea conexiunilor dintre relația muncă-familie și alți indicatori relevanți.
- Formularea unor explicații fundamentate științific referitoare la aceste conexiuni.
- Surprinderea specificului relației muncă-familie la nivel individual.
- Identificarea unor soluții viabile, utile în fundamentarea deciziilor care privesc armonizarea mediului familial cu cel profesional.
- Explorarea unor direcții viitoare de cercetare.

1. Aparat conceptual

1.1. Fundamentarea teoretică în studiul familiei

1.1.1. Precizări introductive

O lucrare care își propune să analizeze relația muncă-familie trebuie să acorde un loc privilegiat temei familiei, subiect predilect atât al cercetării fundamentale cât și al dezbaterilor publicului larg, din varii considerente. Cercetarea familiei este un subiect de investigație favorizat de mai multe științe: sociologia, psihologia, dreptul, antropologia, dar și economia sau istoria, de exemplu. Interesul științific se cristalizează și se reflectă apoi în realitatea fiecărui individ, care provine dintr-o familie mai mult sau mai puțin structurată, tradițională sau instituțională și care în majoritatea cazurilor își va întemeia la un moment dat o familie. În pofida numeroaselor transformări și reșezări de roluri, familia încă este principalul purtător al capitalului social și educațional, grupul central de suport, atât pentru copil cât și pentru adult, în bolile fizice și psihice, jucând cel mai important rol socializator și educațional.

Cercetările desfășurate în România ne arată că pentru români familia clasică încă reprezintă modelul ideal, cea mai întâlnită formă de conviețuire: „deși familia românească a traversat o perioadă de schimbare în ultimele decenii, modificările au fost de natură mai mult expresivă: o familie în care deciziile sunt luate tot mai mult în comun, în care se negociază rolurile domestice, parentale, de cuplu, o familie mai liberă, mai bine conectată și integrată în societate. Transformările esențiale pe

care le-a suferit familia românească pot fi reduse la modelul unei familii mai democratice în interior și mai deschisă spre exterior”¹.

Implicarea tot mai mare a femeilor în muncă, corelată cu preluarea de către diverse instituții externe familiei a sarcinilor legate de creșterea, îngrijirea și educarea copiilor, de asistența vârstnicilor sau a celor bolnavi, au condus la noi preocupări ale cercetărilor referitoare la capitalul social, deteriorarea relațiilor de familie, adâncirea clivajelor inter-generaționale. În țările dezvoltate, persoanele cu înaltă pregătire profesională amână sau chiar anulează decizia de a-și întemeia o familie și de a avea copii în schimbul vieții profesionale și a distracției personale. Se vorbește frecvent despre societatea de consum care ne împinge să consumăm mai mult, pentru a produce mai mult, și invers, pentru a menține funcțional un permanent cerc vicios.

Interdependența dintre industrializare și comportamentul familial este susținută de o serie de studii de sociologie și demografie istorică. De-a lungul istoriei, pe de o parte, familia a reflectat la o scară mai mică schimbările sociale, iar pe de altă parte, anumite caracteristici ale acesteia au favorizat, sau din contră, îngreunat, sau cel puțin au influențat ritmul în producerea unor mutații macrosociale.

F. Le Play este considerat promotorul cercetărilor de sociologia familiei, în a doua jumătate a secolului al XIX-lea. Influențat de doctrina catolică, el susținea că familia nucleară modernă este o formă denaturată, care a involuat de la formula patriarhală. Potrivit lui, familiile se puteau clasifica în trei tipuri – patriarhală (cea în care fiii se căsătoresc și rămân în gospodăria părintească), tulpină (numai unul dintre copii rămâne să coabiteze cu părinții) și familia modernă, instabilă (copiii se căsătoresc și părăsesc casa părintească).² În afară de elaborarea

¹ Popescu R., 2010, Profilul familiei românești contemporane, *Revista Calitatea Vieții*, nr. 1-2/2010, Academia Română, p. 7.

² Le Play F., 1871, *L'organisation de la famille suivant le vrai modele signale par l'histoire de toutes les races et de tous le temps*, Paris, Tequi, în Caselli G., Vallin J., Wunsch G., 2006, *Demography Analysis and Synthesis, A Treatise in Population*, Tequi, Paris.

acestei tipologii, Le Play a rămas în istoria sociologiei prin cercetările monografice întreprinse asupra familiilor muncitorești „prospere”, în scopul de a propune un model de viață de familie. Motivația sa pornea de la faptul că acestea erau foarte numeroase și reflectau concludent influența societate-familie. Studiile sale au avut o încărcătură moralist-religioasă, dar și un imbold politic, susțin alți cercetători³.

Lucrarea de referință, „Țăranul polonez în Europa și America”⁴ se apleacă asupra condiției migranților, surprinzând criza și adaptarea socială a acestui grup, fiind deschizătoare de drumuri în studiul sociologic al acestui fenomen. Potrivit perspectivei lui Talcott Parsons (1955), familia nucleară este izolată structural de familia lărgită din cauza industrializării, care o plasează însă spre conectare cu sistemul social. Parsons considera că funcțiile productivă, politică și religioasă nu mai corespund familiei, acesteia rămânându-i doar socializarea, consumul și asigurarea echilibrului psihologic al soților. Acesta vorbea și despre rolul instrumental al soțului, de a procura resursele necesare traiului – breadwinner, și cel expresiv, psihofectiv al soției, care se manifesta cu precădere în interiorul grupului, spre deosebire de cel al bărbatului, orientat preponderent spre exterior.

Anii 60 aduc o altă lucrare de referință pentru sociologia familiei, „Revoluția mondială și modelele de familie”, a lui William Goode⁵. Marca de noutate rezidă în schimbarea opticii asupra cauzalităților, autorul propunând teza potrivit căreia familia este cea care influențează mersul istoriei și nu invers, argumentând prin varietatea formelor și modelelor familiale în diverse areale culturale, dar și prin forma diverselor interacțiuni dintre familie și alte instituții sociale, în contextul schimbării sociale perpetue.

³ Segalen M., 1987, *Social Change in Western Europe, Family and Kinship in Europe*, Pinter, London and Washington.

⁴ Thomas W., Znaniecki W., 2015, *Țăranul polonez în Europa și America. Monografia unui grup de imigranți*, Editura Beladi, Craiova.

⁵ Goode W., 1970, *World Revolution and Family Patterns*, Free Press, New York.