

ASPECTE DE GEN ALE MIGRAȚIEI DE MUNCĂ DIN REPUBLICA MOLDOVA

GENDER ASPECTS OF LABOR MIGRATION IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

CZU: 331.556.4 - 055.2(478)

Elena VACULOVSKI,
doctor în economie,
conferențiar universitar, Academia de Administrare Publică

Dorin VACULOVSKI,
doctor în economie,
conferențiar universitar, Academia de Studii Economice din Moldova

SUMMARY

The article analyses the main issues related to the aspect of feminization of migration.

The analysis of the statistical data highlight the negative aspects of female labor migration specific to the Republic of Moldova, such as the disqualification of the labor force, as well as a series of social problems. However, labor migration can give women the opportunity to become free and independent, including from the economic and social points of view.

Women's labor migration from the Republic of Moldova is an objective phenomenon that can have both a positive and a negative impact. For this reason, any policy to regulate female labor migration should be focused on both the mitigation of its negative aspects and the expansion of its positive aspects.

Keywords: labor migration, female labor, gender, labor policy.

REZUMAT

În acest articol sunt analizate principalele probleme legate de aspectul de feminizare a migrației. Analiza datelor statistice a scos în evidență aspectele negative ale migrației de muncă feminine specifice Republicii Moldova, cum ar fi descalificarea forței de muncă, precum și o serie de probleme sociale. Cu toate acestea, migrația de muncă poate să le ofere femeilor oportunitatea de a deveni libere și independente, inclusiv din punct de vedere economic și social.

Migrația feminină de muncă din Republica Moldova este un fenomen obiectiv care poate avea atât un impact pozitiv cât și negativ. Din aceste considerente, orice politică de reglementare a migrației feminine de muncă trebuie să fie axată atât pe atenuarea aspectelor sale negative cât și pe extinderea aspectelor sale pozitive.

Cuvinte-cheie: migrație de muncă, muncă feminină, gen, politici de ocupare.

Feminizarea migrației internaționale de muncă este determinată de mai mulți factori, printre care: schimbarea conținutului muncii (reorientarea economiilor de la producție spre servicii), criza sistemelor de îngrijire, determinată de ieșirea în masă a femeilor pe piața muncii în țările de destinație, formarea așa-numitelor rețele globale de îngrijire etc. Toate acestea au condus la o creștere a cererii față de munca femeilor migrante și la o diviziune sexuală internațională a muncii.

Analiza situației din Republica Moldova cu privire la tematica egalității între femei și bărbați a scos în evidență faptul că cele mai problematice aspecte sunt: abilitarea femeilor în domeniile politic, economic, social și violența în familie. În scopul redresării situației, Guvernul, societatea civilă și partenerii de dezvoltare au realizat și susținut multiple inițiative și proiecte de promovare a egalității între femei și bărbați.

În contextul aderării și alinierii Republicii Moldova la standardele internaționale europene și regionale în domeniul egalității de gen, a fost elaborată Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017 – 2021. Această strategie a fost elaborată în conformitate cu documentele internaționale de referință, la care statul este parte: Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948), Convenția asupra drepturilor politice ale femeii (1952), Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (1966), Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (1979), Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing (1995), convențiile relevante ale Organizației Internaționale a Muncii, Obiectivele de dezvoltare durabilă. La Summitul privind dezvoltarea durabilă din data de 25 septembrie 2015, statele-membre ale Organizației Națiunilor Unite (ONU) au adoptat Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030, care include un set de 17 obiective de

dezvoltare durabilă pentru a pune capăt sărăciei, a lupta cu inegalitatea și injustiția și a soluționa problemele ce țin de schimbările climatice până în anul 2030. Obiectivul 5 se referă în mod explicit la dimensiunea de gen, iar celelalte includ transversal perspectiva de gen în domenii precum sărăcia, sănătatea, infrastructura, securitatea alimentară, ocuparea forței de muncă, creșterea economică, accesul la justiție.

În domeniul pieței muncii, discriminația femeilor persistă, îndeosebi în ceea ce privește angajarea și avansarea, salarizarea, reintegrarea la locul de muncă după concediul de îngrijire a copilului și participarea la instruire și deplasări, iar retribuția muncii acestora este în medie cu circa 12% mai mică față de bărbați. Motivul discriminării îl reprezintă percepțiile și convingerile stereotipice cu privire la statutul și rolul femeii și bărbatului în societate și în familie. [3]

Cu toate că numărul femeilor nu prevalază asupra numărului bărbaților în totalul lucrătorilor migranți, „feminizarea migrației internaționale de muncă” din Republica Moldova se întetește. În acest context, abordarea diferențelor dintre experiențele și problemele femeilor și bărbaților trebuie să fie integrate în politicile din domeniul migrației și dezvoltării. Fără o egalitate de gen nu poate fi vorba despre dezvoltare. Cu alte cuvinte, egalitatea de gen trebuie să constituie obiectivul central în orice model al migrației ce aspiră spre dezvoltare. Aici se are în vedere depășirea stereotipului, potrivit căruia doar migrația bărbaților are un caracter economic și poate fi integrată în politicile de dezvoltare.

Prevalarea bărbaților migranți asupra femeilor migrante este determinată, în primul rând, de stereotipurile predominante în societatea moldovenească, potrivit căreia bărbaților le revine funcția principală de asigurare a bunăstării gospodăriilor în care ei trăiesc, pe când femeilor, respectiv, funcția de asigurare a muncilor casnice, de edu-

care și îngrijire a copiilor etc., adică de acele activități care, deocamdată, nu sunt considerate drept munci aducătoare de valoare. Cu toate că femeile, în marea lor majoritate, sunt prezente pe piața muncii, acest fapt nu le scutește de responsabilitatea lor față de muncile casnice.

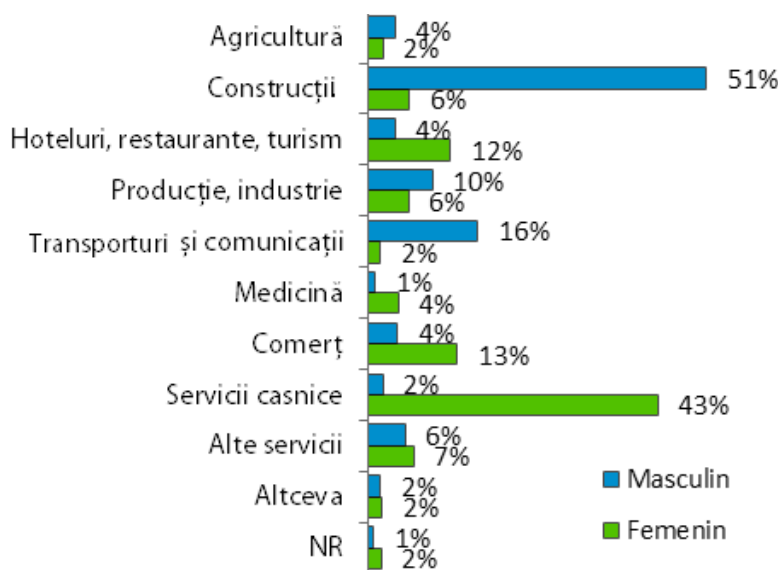
Pe de altă parte, reieșind din specificul ocupării și tradițiile culturale, populația republicii are un caracter sedentar, iar migrația de muncă este văzută doar ca o ultimă cale de soluționare a problemelor economice cu care se pot confrunta. Din aceste considerente, un nivel înalt al migrației nu este caracteristic pentru populația Republicii Moldova, iar intensificarea acestui fenomen în anii de tranziție la economia de piață este determinată, în primul rând, de dificultățile economice cu care se confruntă populația. În același context, cu toate că migrația feminină de muncă nu este agregată, uneori chiar condamnată, numărul femeilor lucrătoare migrante este în creștere continuă.

Creșterea numărului femeilor lucrătoare migrante este determinată, în primul rând, de creșterea cererii de muncă feminină, în special în țările europene. Se are în vedere creșterea cererii față de muncile casnice și de îngrijire care sunt prestate, de regulă, de către femeile lucrătoare migrante. De asemenea, creșterea numărului de femei lucrătoare migrante din Republica Moldova este determinată și de diminuarea costurilor, dar și a riscurilor legate de migrație, discrepanțele mari dintre veniturile obținute acasă comparativ cu cele din țările de destinație, lipsa oportunităților de a-și găsi un loc de muncă atractiv și bine remunerat în țara de origine, depășirea barierelor lingvistice și culturale etc. Toate acestea au determinat ca o bună parte din femeile din Republica Moldova, în special din mediul rural, să migreze la muncă peste hotare, anume pentru prestarea tipurilor de munci menționate mai sus. De regulă,

femeile lucrătoare migrante din Republica Moldova pleacă la muncă în astfel de țări, precum Italia, Turcia sau Israel. Conform datelor Anchetei Forței de Muncă, în 2013 în aceste țări au plecat, respectiv, 38,6 mii sau 33,4 %, 5,7 sau 4,9%, 5,7 mii sau 4,9% din totalul femeilor lucrătoare migrante. Bărbații lucrători migranți pleacă preponderent în Federația Rusă - 170,7 mii persoane sau 76,3% din totalul bărbaților lucrători migranți [2].

Această distribuție geografică și în funcție de sex a migrației de muncă este determinată în mare parte de tipul de munci pe care le prestează lucrătorii migranți. Studiile din domeniu au arătat că majoritatea bărbaților lucrători migranți activează în construcții - 51%, transporturi sau telecomunicații -16% sau industrie -10% din totalul bărbaților lucrători migranți, domenii a căror cerere de muncă este mare, preponderent în Federația Rusă. Totodată, majoritatea femeilor lucrătoare migrante activează în servicii casnice - 43%, servicii hoteliere - 12%, servicii comerciale - 13%, ocrotirea sănătății - 4% din totalul femeilor lucrătoare migrante, domenii cu cerere înaltă caracteristică pentru țările europene (graficul 2).

Creșterea cererii față de serviciile de îngrijire din țările europene este determinată de faptul că aceste țări se confruntă cu propriile crize, care au prezentat provocări serioase pentru bunăstare și modelul de îngrijire tradițional bazat pe familie. Ieșirea în masă a femeilor pe piața muncii și îmbătrânirea populației au condus la o „criză a îngrijirii copiilor, vârstnicilor, bolnavilor și/sau persoanelor cu handicap”. Multe state nu au gestionat în mod adecvat această criză, lăsând gospodăriile ele înseși să-și asume în continuare responsabilitatea de îngrijire. Cea mai accesibilă soluție pentru gospodăriile din clasa de mijloc a fost angajarea unui lucrător domestic care ar presta servicii de îngrijire, care de multe ori este o femeie migrantă.



Graficul 2. Distribuția persoanelor lucrătoare migrante în funcție de sex și domeniu de activitate, 2013, %.

Sursa. Nicolaas de Zwager, Ruslan Sintov, „Studiu de piață: Inovație în migrația circulară. Migrație și dezvoltare în Moldova”, Chișinău, IASCI 2014.

Ca atare, munca de îngrijire reprezintă denumirea dată tuturor activităților cotidiene destinate menținerii vieții și a sănătății noastre, cum ar fi activitățile casnice (pregătirea mesei, menajul, spălarea rufelor) și îngrijirea personală (a copiilor, a persoanelor în etate, a celor bolnavi sau a persoanelor cu dizabilități). În cadrul gospodăriei proprii, aceste activități sunt efectuate, în mare parte, de femei pentru care ele nu obțin nicio remunerare. Prin urmare, la moment, munca de îngrijire este considerată acea activitate care nu generează valoare adăugată. Situația creată derivă din diviziunea sexuală tradițională a muncii, conform căreia femeilor le-a revenit rolul de îngrijitor neremunerat, iar bărbaților - cel de lucrător plătit. Desigur, există și servicii de îngrijire plătite.

La rândul lor, în țările de origine, precum este și Republica Moldova, în situația în care bărbații nu sunt în stare să asigure bunăstarea familiei (din cauza șomajului, salariilor mici, crizei economice etc.), această funcție este delegată femeilor,

fapt ce conduce la o „feminizare a sărăciei”. În această situație, familia poate să ia o decizie comună ca și un membru de sex feminin să plece la muncă peste hotare în scop de asigurare a bunăstării familiei. Sunt cazuri când femeile migrează și pentru a scăpa de violență sau de căsătorii nefericite sau pentru a-și găsi noi relații sau cunoștințe.

Schimbările structurale din țările de destinație și de origine au condus la feminizarea migrației. Tranziția la economia de piață, restructurarea economică, reorientarea economiilor de la producție spre servicii, au condus, pe de o parte, la creșterea cererii de muncă ieftină și flexibilă, iar pe de altă parte, la intensificarea migrației feminine. În acest context, genderul devine un principiu-cheie de organizare a piețelor muncii, care conduce la o diviziune sexuală internațională a muncii. Aceasta s-a manifestat prin creșterea cererii față de munca femeilor migrante, care, de regulă, este prost plătită, este prestată în condiții de muncă nefavorabile, neprotejate, iar une-

ori, chiar nerecunoscută din punct de vedere economic.

Aceste tendințe sunt confirmate de același studiu „Nexus” [4] care arată că statutul ocupațional pe care îl au femeile lucrătoare migrante din Republica Moldova este, în mare parte, de lucrător necalificat (59%) sau lucrător calificat (36%) din totalul femeilor lucrătoare migrante și doar o parte extrem de mică din acestea sunt angajate cu statut de funcționar, manager de nivel înalt sau lucrător profesionist. Cu toate că și bărbații lucrători migranți au, în mare parte, același statut ocupațional, ponderea bărbaților lucrători necalificați în totalul bărbaților lucrători migranți este mai mică comparativ cu cea a femeilor – 43% comparativ cu 59%.

Analiza diverselor date statistice (studiul „Nexus”, datele BNS) scoate în evidență un aspect destul de negativ al migrației de muncă feminine specific Republicii Moldova și anume - descalificarea forței de muncă. De regulă, majoritatea femeilor care pleacă la muncă peste hotare, având o pregătire profesională destul de înaltă, se angajează la munci necalificate. Aceste persoane, activând mai mult timp la aceste munci, își pierd calificarea. Asemenea cazuri pot fi întâlnite și printre învățători, medici, ingineri, cercetători științifici și alte categorii profesionale care necesită investiții mari pentru pregătirea lor. Datele Anchetei Forței de Muncă arată că în 2013, din totalul femeilor migrante, circa 14,2% aveau studii superioare. Totodată, doar 1-2% din ele activau în domenii care necesită o calificare mai înaltă. Ignorarea acestui fenomen de către factorii de decizie poate conduce la o criză intelectuală, depășirea căreia va necesita o perioadă cu mult mai îndelungată, decât redresarea economică din republică.

Intensificarea migrației feminine de muncă generează și o serie de probleme sociale în cadrul gospodăriilor din care fac

parte, precum și la nivelul societății moldovenești, printre care copiii lăsați fără îngrijirea părintească sau bătrânii neajutorați de către copiii lor. În situația în care sistemul de protecție socială din republică nu este în stare să le ofere acestor persoane o asistență socială adecvată, iar prestarea unor servicii de îngrijire private nu dispune de un suport legislativ și instituțional adecvat, problema în cauză rămâne a fi nerezolvată.

În general, îngrijirea trebuie privită ca o dimensiune-cheie a dezvoltării umane, care presupune capacitatea de a trăi o viață demnă pentru toți. Or, cea mai importantă nevoie zilnică oamenilor pe întreg parcursul vieții este îngrijirea. Pe lângă faptul că prin intermediul îngrijirii sunt asigurate nevoile materiale (curățenie, mâncare, asistență fizică) și nevoile emoționale (realizare, însoțire), îngrijirea contribuie esențial și la reproducerea forței de muncă. Anume din aceste considerente ignorarea acestei probleme sociale sau gestionarea inefficientă a ei poate genera consecințe sociale neprevăzute, precum îmbătrânirea demografică accelerată, compromiterea sistemelor de securitate socială, diminuarea gradului de coeziune socială, degradarea capitalului uman din republică.

În pofida importanței sale, îngrijirea continuă să fie invizibilă în societate. În mare parte, acest tip de activitate de muncă este condiționat de faptul că îngrijirea a fost livrată în mod tradițional pe gratis de către femei în cadrul familiei și, astfel, nu a fost niciodată considerată drept muncă.

Pentru a rezolva într-o măsură oarecare problema apărută, femeile lucrătoare migrante delegează responsabilitățile lor de îngrijire unor rude de sex feminin: mamele, surorilor etc. Situația în care femeile migrează pentru a presta servicii casnice și de îngrijire peste hotare, delegând, totodată, propriile responsabilități din acest domeniu altor persoane, conduce la formarea așa-numitelor rețele globale de îngrijire.

Delegarea muncilor de îngrijire de la o casă la alta se bazează pe ierarhia puterilor, în funcție de gender, etnie, clasă socială și locul de origine.

Rețelele globale de îngrijire reprezintă un fenomen destul de răspândit în lume care este un produs al proceselor de globalizare, de feminizare a migrației și de reorganizare a sistemelor de bunăstare colectivă. Rețele globale de îngrijire există la nivel transnațional.

Cu toate că și bărbații pot presta servicii de îngrijire, totuși, în rețelele de îngrijire bărbații și femeile îndeplinesc roluri diferite. De regulă, bărbații sunt beneficiarii îngrijirii, în timp ce femeile sunt furnizorii sau gestionarii serviciilor de îngrijire. Femeile se angajează în acest domeniu de activități fie pentru salariu, fie din afecțiune, din simțul responsabilității față de persoanele care necesită îngrijirea, însă, de cele mai dese ori, din cauza faptului că gospodăriile din țările de destinație pentru satisfacerea cererii pentru acest tip de servicii solicită anume femei lucrătoare migrante. Cererea sporită față de femeile lucrătoare migrante pentru prestarea acestor tipuri de servicii este determinată, în primul rând, de costurile mici suportate de aceste gospodării în cazul angajării unor femei lucrătoare migrante. Totodată, aceste lucrătoare, de regulă, sunt angajate fără contract de muncă, informal, evitând, astfel, plata impozitelor sau a altor plăți sociale obligatorii.

Astfel, rețelele de îngrijire tind să genereze și o inegalitate între femei. Formarea rețelelor de îngrijire nici nu ajută societatea să progreseze spre o distribuție mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire, nici nu ridică valoarea socială atribuită acestei munci. Totodată, rețelele de îngrijire pot fi o soluție provizorie, dar, cu regret, nesustenabilă în depășirea crizei din sectorul îngrijirii. Cu toate că acestea contribuie la extinderea piețelor muncii, ele perpetuează aceleași condiții de invizibilitate a

muncii casnice, lipsă de responsabilitate socială și distribuție a sarcinilor conform aceleiași ierarhii de putere ca și în modelul precedent tradițional (munca neremunerată/remunerată a femeilor în cadrul gospodăriilor).

Or, munca de îngrijire nu devine în mod neapărat vizibilă atunci când unele sarcini sunt transformate în activități casnice plătite. Invizibilitatea, pur și simplu, capătă o altă formă. În prezent, femeia invizibilă care lucrează nu mai este soția care nu are acces la propriul său venit sau nu are dreptul de a se pensiona sau de a avea o vacanță, ci este o lucrătoare casnică migrantă fără de contract și cu un statut lucrător migrant ilegal.

Astfel, putem constata că prin intermediul rețelelor globale de îngrijire femeile lucrătoare migrante se confruntă deseori cu o dublă discriminare – pe de o parte, pentru că sunt femei, iar pe de altă parte, că sunt migrante, activând la locuri de muncă mai prost plătite.

Deseori, femeile lucrătoare migrante suferă de izolare, exploatare și hărțuire sexuală. Pot trece ani până ele vor avea posibilitatea să-și vadă copiii și pe cei dragi pe care i-au lăsat în țara lor de origine, confruntându-se, în același timp, cu stigmatizarea și sentimentul de vinovăție față de cei pe care i-a „abandonat”.

Cu toate acestea, migrația de muncă poate să le ofere femeilor oportunitatea de a deveni libere și independente, inclusiv din punct de vedere economic și social, consolidând poziția lor socială și stima față de sine, respectul din partea familiei, precum și din partea comunității și societății. Prin intermediul migrației de muncă femeile pot să-și asigure condițiile necesare de a-și înființa la întoarcere o afacere proprie, să-și dezvolte noi experiențe de viață și de muncă, să descopere noi posibilități, să afle noi obiceiuri, să-și cultive noi valori și competențe.

Generalizând, se poate afirma că migrația feminină de muncă din Republica Moldova este un fenomen obiectiv care poate avea atât un impact pozitiv cât și negativ. Din aceste considerente orice politică de reglementare a migrației feminine de muncă trebuie să fie axată atât pe atenuarea aspectelor sale negative, cât și

pentru extinderea aspectelor sale pozitive.

Situațiile diferite, oportunitățile, constrângerile și problemele cu care se confruntă femeile migrante trebuie să fie cât mai bine conștientizate și cât mai deplin integrate în politicile, planurile și strategiile de migrație și dezvoltare.

BIBLIOGRAFIE

1. Statistici privind migrația și populația migrantă. În: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/ro
2. Ancheta Forței de Muncă. În: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/ocupare_somaj/Forta_Munca_2014
3. Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017 – 2021. În: http://www.gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr16_85.pdf
4. Nicolaas de Zwager, Ruslan Sintov, „Studiu de piață: inovație în migrația circulară. Migrație și dezvoltare în Moldova”, Chișinău, IASCI, 2014.
5. Profilul migrațional extins al Republicii Moldova 2007-2012, OIM, Chișinău, 2013.
6. Allison J. Petrozziello, Gender on the move working on the migration-development nexus from a gender perspective. Training manual. Santo Domingo, Dominican Republic, 2013.

Prezentat: 5 martie 2018.

E-mail: elenavaculovsky@yahoo.com