

LBRIS

We know
books

OANA MANOLACHE

**BARIERE SUBIECTIVE
ȘI STRUCTURALE
ÎN SFERA OCUPĂRII
FOȘTILOR DEȚINUȚI**



TRITONIC

Tritonic Books

București - 2022

Oana Manolache

Bariere subiective și structurale în sfera ocupării foștilor deținuți

Copyright © Oana Manolache

Copyright © TRITONIC 2022 pentru ediția prezentă.

Toate drepturile rezervate, inclusiv dreptul de a reproduce fragmente din carte.

TRITONIC

Str. Coacăzului nr. 5, București

e-mail: editura@triton.ro

www.triton.ro

Tritonic București apare la poziția 18 în lista cu Edituri de prestigiu recunoscut în domeniul științelor sociale (lista A2) (CNATDCU):
http://www.cnatdcu.ro/wp-content/uploads/2011/11/A2_Panel41.xls

Colecția Asistența socială este coordonată de prof. univ. dr. Doru Buzducea.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
MANOLACHE, OANA

Bariere subiective și structurale în sfera ocupării foștilor deținuți /

Oana Manolache. - București : Tritonic Books, 2022

Conține bibliografie

ISBN 978-606-749-627-7

316

Coperta: Alexandra Bardan

DTP: Ioan Dorel Radu

Editor: Rebeca Cojocaru

Comanda nr. AS05 / 2022

Bun de tipar: Noiembrie 2022

Tipărit în România

Orice reproducere, totală sau parțială, a acestei lucrări, fără acordul scris al editorului, este strict interzisă și se pedepsește conform Legii dreptului de autor.

CUPRINS

INTRODUCERE	9
PARTEA A I-A	
CADRU TEORETIC	13
1. PERSPECTIVE SOCIOLOGICE TEORETICE ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE	17
2. NATURA ȘI SEMNIFICAȚIA SOCIOLOGICĂ A MUNCII	23
2.1. Teoria capitalului uman.....	25
2.2. Teoria capitalului social.....	29
3. PARADIGMA DESISTĂRII	33
3.1. Modele teoretice ale desistării.....	36
3.1.1. Teoriile maturizării.....	38
3.1.2. Teorii structurale.....	40
3.1.3. Teorii interacționiste.....	47
3.2. Rolul locului de muncă în procesul desistării.....	53
3.3. Concluzii.....	57
4. BARIERELE SUBIECTIVE ÎN CALEA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN RÂNDUL FOȘTILOR DEȚINUȚI	60
4.1. Capitalul uman și încarcerarea.....	62
4.1.1. Accesul la educație.....	64
4.1.2. Accesul la programe de reinsertie pe piața muncii.....	68

4.1.3.	Impactul programelor pre-liberare.....	73
4.2.	Istoric pe piața muncii.....	78
4.2.1.	Munca pe perioada încarcerării.....	80
4.3.	Stigma și identitatea socială în reinserția pe piața muncii.....	81
4.4.	Abilități soft necesare în obținerea și menținerea unui loc de muncă.....	85
4.4.1.	Condiții de sănătate și abuz de substanțe ca bariere în ocuparea forței de muncă.....	87
4.5.	Rolul comunității în procesul de reintegrare și reinserție pe piața muncii.....	91
4.5.1.	Comunitatea ca barieră în ocuparea forței de muncă.....	94
4.6.	Bariere subiective. Concluzii.....	96

5. BARIERELE STRUCTURALE ÎN CALEA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN RÂNDUL FOȘTILOR DEȚINUȚI.....99

5.1.	Familia și rolul capitalului social în depășirea barierelor.....	101
5.1.1.	Accesarea resurselor de reinserție pe piața muncii.....	110
5.2.	Locul de muncă și investiția în capital uman și social după liberare.....	116
5.3.	Relația dintre angajare și succes.....	122
5.3.1.	Menținerea unui loc de muncă după liberare.....	123
5.3.2.	Capitalul uman și social și reproducerea socială.....	124
5.4.	Atitudinea angajatorilor ca barieră structurală în calea ocupării.....	126
5.5.	Atitudini discriminatorii.....	131
5.6.	Construirea relației angajat-angajator și eliminarea prejudecăților.....	135
5.6.1.	Verificarea antecedentelor penale.....	137
5.6.2.	Tipul infracțiunii.....	138
5.7.	Concluzii.....	141

6. METODOLOGIE.....147

PARTEA A II-A

6.1.	Tipul cercetării.....	148
------	-----------------------	-----

6.1.1.	Constructivismul și interacționismului simbolic.....	152
6.2.	Scopul, întrebările și obiectivele cercetării.....	154
6.3.	Fazele cercetării.....	155
6.4.	Faza 1 – Componenta calitativă.....	156
6.4.1.	Metoda și tehnica de colectare a datelor.....	156
6.4.2.	Colectarea datelor, eșantionare și operaționalizarea conceptelor.....	157
6.4.2.1.	<i>Categorii și teme. Foști deținuți.....</i>	157
6.4.2.2.	<i>Teme ghid de interviu- foști deținuți.....</i>	160
6.4.2.3.	<i>Eșantionarea.....</i>	161
6.4.2.4.	<i>Categorii și teme. Angajatori.....</i>	163
6.4.2.5.	<i>Teme ghid de interviu-angajatori.....</i>	164
6.4.2.6.	<i>Eșantionare.....</i>	165
6.5.	Faza 2 – Componenta cantitativă.....	166
6.5.1.	Întrebări și ipoteze.....	166
6.5.2.	Variabile.....	167
6.5.3.	Metoda și tehnica de colectare a datelor.....	167
6.5.4.	Construcția instrumentului cantitativ.....	169
6.5.5.	Eșantionare.....	172
6.5.6.	Definirea conceptelor.....	173
6.6.	Analiza și interpretarea datelor calitative.....	174
6.6.1.	Repere teoretice.....	175
6.6.2.	Particularitățile foștilor deținuți participanți la studiu.....	179
6.6.3.	Experiența încarcerării.....	181
6.6.3.1.	<i>Munca și formarea profesională pe perioada detenției.....</i>	182
6.6.3.2.	<i>Educația pe perioada detenției.....</i>	185
6.6.4.	Istoric pe piața muncii.....	186
6.6.5.	Istoric infracțional și de consum de droguri/alcool.....	190
6.6.6.	Experiența generală a încarcerării.....	194
6.6.7.	Experiența după liberare. Bariere subiective și structurale în ocuparea forței de muncă.....	196
6.6.8.	Locul de muncă.....	197
6.6.8.1.	<i>Obținerea unui loc de muncă.....</i>	199
6.6.8.2.	<i>Menținerea unui loc de muncă.....</i>	200
6.6.8.3.	<i>Barriere de sănătate fizică/psihică.....</i>	201
6.6.8.4.	<i>Stigmatizarea.....</i>	202
6.6.9.	Sistem de suport.....	204
6.6.9.1.	<i>Suport instrumental – resurse financiare, locuință, transport.....</i>	205
6.6.9.2.	<i>Suport emoțional – identitatea socială.....</i>	206
6.6.9.3.	<i>Suport informațional- obținerea unui loc de muncă.....</i>	207

6.6.10. Asociații negative.....	208
6.6.11. Accesarea resurselor personale.....	208
6.6.12. Constatări.....	212
6.6.13. Atitudinile angajatorilor.....	216
6.6.13.1. Particularitățile lotului studiat.....	218
6.6.13.2. Experiența angajării unei persoane cu antecedente penale.....	219
6.6.13.3. Tipul infracțiunii.....	224
6.6.13.4. Capital uman.....	226
6.6.13.5. Atitudini discriminatorii.....	229
6.6.13.6. Riscuri.....	231
6.6.13.7. Constatări.....	233
6.6.14. Interpretarea datelor calitative.....	237
7. ANALIZA ȘI INTERPRETAREA DATELOR CANTITATIVE.....	252
7.1. Particularitățile lotului.....	253
7.2. Experiența angajării.....	255
7.3. Risc.....	256
7.4. Educație.....	257
7.5. Formare.....	258
7.6. Acces resurse.....	260
7.7. Discriminare/Stigmă.....	261
7.8. Responsabilitate socială.....	262
7.9. Interpretarea datelor cantitative.....	263
8. REZULTATE GENERALE, INTERPRETAREA ȘI INTEGRAREA DATELOR.....	275
8.1. Bariere subiective în ocuparea forței de muncă.....	276
8.2. Bariere structurale în ocuparea forței de muncă.....	286
8.3. Relevanță practică și recomandări.....	300
PARTEA A III-A	
CONCLUZII.....	303
BIBLIOGRAFIE.....	315

INTRODUCERE

Munca reprezintă un aspect central în viața fiecărui individ, prin importanța acesteia de a oferi atât un mijloc de supraviețuire, cât și prin mijlocirea interacțiunii sociale (Blustein, 2006). Persoanele care întâmpină dificultăți în obținerea unui loc de muncă au adesea dezechilibre în ceea ce privește stima de sine, instabilitate financiară, conflicte relaționale, abuz de substanțe și alcool, probleme de sănătate fizică și mentală (Blustein, 2006; Feather, 1990; Stearns, 1995). Pe lângă toate aceste obstacole, atitudinea față de muncă și percepția persoanei asupra dificultăților, afectează în final capacitatea de a gestiona și depăși barierele subiective și structurale. Barierele pot fi definite în general ca fiind dificultățile percepute de către un individ în a îndeplini obiectivele propuse (Urbanaviciute et al., 2016), în timp ce atitudinea în obținerea unui loc de muncă este considerată a fi atitudinea generală față de îndeplinirea sarcinilor necesare obținerii unui loc de muncă (Liptak, 2010).

Dacă aspectele precizate anterior pot fi generalizate la întreaga populație a persoanelor șomere, pentru un grup în special, cel al persoanelor cu antecedente penale, acțiunea de a obține și menține un loc de muncă este cu atât mai dificilă, cu cât intensitatea și numărul barierele subiective și structurale crește. Foștii deținuți sunt un grup marginalizat în societate, care suferă de multiple dificultăți și bariere și care, în general, întâmpină aceste obstacole înainte de încarcerare, în timpul încarcerării, dar și după liberare.

Explicația din perspectiva capitalului social cu privire la întrebarea de cercetare *Cum influențează capitalul social oportunitățile și rezultatele de reinserție pe piața muncii?* se referă la faptul că timpul petrecut în detenție dezvoltă relațiile pe care un individ le are cu persoanele cu antecedente penale și scade oportunitățile stabilirii unor legături cu persoane care ar putea oferi informații și acces pe piața muncii legale (Granovetter, 1995; Hagan, 1993; Sampson și Laub, 1993).

Din perspectiva stigmatizării, antecedentele penale reprezintă un semnal pentru potențialii angajatori că solicitantul pentru un loc de muncă nu este de încredere și nu poate fi un angajat productiv, așadar aceștia iau o decizie bazându-se exclusiv pe caracteristici observabile (Arrow, 1973; Spence, 1973) sau discriminatorii. Explicația din perspectiva stigmatului și discriminării duce la devalorizarea și nerecunoașterea capitalului uman al foștilor deținuți și la generarea răspunsului întrebării de cercetare *Cum influențează stigmatizarea și discriminarea oportunitățile și rezultatele de reinserție pe piața muncii?*

Așadar, în urma celor prezentate anterior, ar urma că un loc de muncă stabil să descurajeze comportamentul infracțional al subiecților din cadrul acestui studiu. Problemele privind ocuparea forței de muncă după liberare se bazează pe premisa că obținerea unui loc de muncă, în special calitatea și stabilitatea locului de muncă, este legată de o reintegrare de succes și desistare (Laub și Sampson, 1993; Uggen, 2000; Pager, 2007). Cu toate acestea, trebuie luate în considerare și limitările structurale ale oportunităților de angajare.

PARTEA A I-A

1. CADRU TEORETIC

În criminologie sunt identificate mecanisme care interconectează prezența sau absența locului de muncă cu infracționalitatea. Mai exact, teoriile și cercetările din acest domeniu sugerează că anumite caracteristici negative ale muncii pot evolua sau susține cariera infracțională, în timp ce caracteristicile pozitive ale muncii pot scădea rata de infracționalitate sau pot avea efecte protectoare împotriva comiterii de noi infracțiuni (Wilson, 1996; Uggen, 1999; Wadsworth, 2006). În contextul acestei teze, această dinamică ar putea avea implicații atât asupra muncii efectuate înainte de încarcerare, pe perioada încarcerării, dar și după liberare.

Majoritatea teoriilor criminologice se referă direct sau indirect la caracteristicile negative ale muncii mediate prin intermediul factorilor criminogeni. Aceste teorii și cercetări includ, dar și depășesc resursele financiare asociate cu recompenzele muncii (Merton, 1938; Agnew, 1992, 2001). Valoarea socială a muncii, inclusiv cea simbolică, este abordată în ceea ce privește percepțiile individuale asupra poziției lor în etapele vieții și percepția indivizilor asupra accesului la oportunități și resurse dezirabile social (Sampson și Laub, 1993). Abordarea cursului vieții a explorat traiectoria schimbătoare a oportunităților, resurselor și responsabilităților percepute. Ipotetic, pe măsură ce oportunitățile de muncă se îmbunătățesc, compor-

tamentul infracțional scade. Această teorie este adesea folosită pentru a explica procesul de desistare ce survine odată cu vârsta.

Teoriile criminologice includ și rolul muncii în reglarea comportamentului indivizilor prin atașamente (Toby, 1957; Hirschi, 1969). Atașamentul și asocierea cu ceilalți are implicații cu privire la impactul locului de muncă în reducerea comportamentului infracțional, fiind mediat prin relațiile de egalitate și identitate (Sutherland et al., 1970). La nivel macro-economic, oportunitățile obținerii unui loc de muncă într-o zonă geografică pot avea un efect de reglare al inegalității asupra comunității mai largi (Shaw și McKay, 1969; Bursik, 1988). Un nivel echilibrat de angajare dintr-o anumită zonă contribuie la stabilitatea economică și socială din cadrul comunității, iar această stabilitate permite instituțiilor și membrilor comunității, cum ar fi bisericele, școlile, organizațiile politice, întreprinderile și adulții din diverse cartiere, să mențină controlul social (Wilson, 1996).

Conform rezultatelor de cercetare, persoanele cu antecedente penale, în special cele care au fost încarcerate, au rate mari de șomaj (Pager, 2003; Freudenberg et al., 2007; Pettit și Lyons, 2007; Brooks et al., 2008; Useem și Piehl, 2008). În cadrul comunităților există diverse oportunități de a interveni pentru a sprijini persoanele cu antecedente penale în obținerea și menținerea unui loc de muncă. De exemplu, diferitele instituții ale sistemului de justiție penală furnizează programe de intervenție care pot fi implementate pentru a influența atât activitatea persoanei cu antecedente penale, cât și rata de recidivă. Intervențiile pot fi sub formă de formare profesională și vocațională, orientare pe piața muncii etc. Aceste intervenții sunt implementate în diferite etape ale sistemului de justiție penală, cum ar fi sub supravegherea serviciilor de probațiune, în penitenciar și în comunitate după liberarea din penitenciar

și oferă diverse oportunități pentru a spori capitalul uman al persoanelor cu antecedente penale.

Literatura de specialitate (Merton, 1938; Toby, 1957; Erikson, 1962; Becker, 1973; Wilson, 1996; Holzer et al., 2007) sugerează că aspectele cele mai dificil de implementat în rândul persoanelor cu antecedente penale sunt, în general, dezvoltarea atașamentului la locul de muncă, obținerea prin muncă a recompenselor suficiente pentru a răspunde nevoilor, acumularea de capital uman, atașamentul față de activitatea infracțională, etichetarea, identitatea socială a persoanei cu antecedente penale și stigmatul acestora.

De asemenea, un nivel necorespunzător al ocupării forței de muncă are efecte negative asupra indivizilor și comunităților. Wilson (1996) a constatat că anumite comunități sau cartiere în care rata șomajului este ridicată se confruntă și cu o rată a infracționalității tot ridicată. Dezorganizarea socială din aceste comunități se răsfrânge asupra obținerii și menținerii unui loc de muncă, asupra relațiilor familiale, consumului de substanțe (alcool și droguri) și rate ridicate ale infracțiunilor violente (Wilson, 1996). Așadar, nu numai că munca afectează infracționalitatea, dar infracționalitatea afectează munca. Teoria etichetării și cercetarea în acest domeniu (Erikson, 1962; Becker, 1973; Holzer et al., 2007) afirmă că oportunitățile de angajare ale foștilor deținuți sunt afectate negativ de statutul lor de „infractor”. Alte studii referitoare la reintegrare (Visher și Kachnowski, 2007) sugerează că istoricul infracțional afectează perspectivele de angajare ale foștilor deținuți după liberarea lor din penitenciar. În general, s-a constatat că munca are un impact direct asupra resurselor financiare, responsabilității și atașamentului social, mediului de învățare socială, resurselor și valorilor comunității și oportunității de reconstrucție a identității. Prin urmare, munca poate avea un impact pozitiv sau negativ în aceste domenii, în funcție de

caracteristicile persoanei cu antecedente penale și de mediul în care își desfășoară activitatea.

Secțiunea teoretică a lucrării analizează, din perspectivă criminologică, rolul locului de muncă în viața persoanelor cu antecedente penale. De asemenea, sunt explicate câteva concepte sociologice cum ar fi capitalul uman, capitalul social, natura și semnificația sociologică a muncii. Tot în cadrul secțiunii teoretice este descrisă influența pozitivă a menținerii unui loc de muncă din perspectiva paradigmei desistării. Mai exact, rolul locului de muncă în procesul de renunțare la cariera infracțională prin construirea unei noi identități sociale și prin dezvoltarea unui atașament la locul de muncă. În sens opus, experiențele negative pe piața muncii pot duce la rate ridicate de recidivă, printr-o influență negativă a capitalului uman și social al persoanelor cu antecedente penale.

Deoarece procesul de obținere și menținere a unui loc de muncă este interconectat cu alte elemente structurale și individuale, locul de muncă nu poate fi interpretat independent în decizia individului de a desista. Obstacole precum relațiile interpersonale, familia, cariera infracțională și istoricul pe piața muncii, educația și atitudinea angajatorilor sunt doar câteva dintre dificultățile care vor fi prezentate în capitolele următoare.

Deși revizuirea literaturii de specialitate demonstrează că o multitudine de cercetări au fost efectuate în acest scop, rezultatele sunt deseori contradictorii, cu efecte scăzute sau rezultate ce nu pot fi generalizate, ceea ce face ca acest domeniu să dețină încă destule lacune cu privire la importanța locului de muncă în procesul desistării.

1. PERSPECTIVE SOCIOLOGICE TEORETICE ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

Interacționismul simbolic timpuriu (Becker, 1963; Goffman, 1959; Lemert, 1951) s-a concentrat pe manipularea simbolurilor (spațiu, gen sau clasă) ca mod de a crea o semnificație și de a permite indivizilor și grupurilor de a se situa într-un mediu social. Prin interacțiunile cu ceilalți, individul vine să-și asume un rol (sau roluri) care mediază atât modul în care se vede pe sine (identitatea personală), cât și modul în care este văzut de către ceilalți (identitatea publică). O altă contribuție majoră a teoreticienilor interacționiști este concentrarea nu numai pe modul în care devianța este definită, ci și pe modul în care sunt aplicate etichetele și consecințele asociate acestui proces. În mod clar, pentru persoanele cu antecedente penale, procedurile publice (arest, proces) care înconjoară condamnarea acestora sunt concepute pentru a-i îndepărta de statului social prezent și inițierea unui proces de resocializare și de redefinire a poziției lor în societate (Bosworth, 1999).

Așadar, oportunitățile de pe piața muncii ale foștilor deținuți sunt limitate din cauza mai multor factori, dintre care unul este stigmatul (Erikson, 1962; Becker, 1973). *Teoria etichetării* abordează problema accesului la angajare după ce