

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris:

C.Z.U.: 331.215.8-055.1/.2:338.1(478)(043)

ROBU MARIANA

**IMPACTUL DECALAJULUI SALARIAL ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
ASUPRA SITUAȚIEI SOCIO-ECONOMICE A REPUBLICII MOLDOVA**

Specialitatea: 522.01. FINANȚE

Teză de doctor în științe economice

Conducător științific:



**COBZARI Ludmila,
Profesor universitar,
doctor habilitat**

Autor:



ROBU Mariana

CHIȘINĂU, 2024

© Robu Mariana, 2024

Cuprins

ADNOTARE	5
ANNOTATION.....	6
АННОТАЦИЯ	7
LISTA TABELELOR	8
LISTA FIGURILOR	9
LISTA ABREVIERILOR.....	10
INTRODUCERE	11
1. EGALITATEA DE GEN PRIN PRISMA ABORDĂRILOR CONCEPTUALE ȘI LEGALE	19
1.1 Abordări teoretice privind egalitatea de gen și feminism.....	19
1.2. Cadrul legal și instituțional privind egalitatea de gen favorabil dezvoltării durabile și creșterii economice	29
1.3 Politici internaționale și naționale ale egalității de gen implicate în realizarea obiectivelor socio-economice actuale	38
1.4. Concluzii la capitolul 1	48
2. DECALAJUL SALARIAL ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI DIN PERSPECTIVA SITUAȚIEI SOCIO-ECONOMICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA	51
2.1 Disparitatea de gen și influența acesteia asupra salarizării în contextul socio-economic actual.....	51
2.2 Importanța egalității salariale în contextul diversității de gen în mediul de muncă contemporan	71
2.3 Implicarea femeilor în procesul de realizare a activităților din domeniul STEM – element substanțial în realizarea dezvoltării durabile și creșterii economice.....	79
2.4. Concluzii la Capitolul 2.....	90
3. IMPLICAREA FEMEILOR ÎN REDRESAREA ECONOMICĂ ȘI CORELAȚIA INFLAȚIEI CU ȘOMAJUL DE GEN	94
3.1 Interconținerea șomajului în rândul femeilor în contextul redresării economice	94
3.2 Prognoza interdisciplinară a inflației, decalajului salarial și șomajului de gen	105
3.3 Contribuția determinantă a femeilor în diminuarea decalajului salarial și impulsionarea creșterii economice	112
3.4. Concluzii la capitolul 3.....	120
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	122
BIBLIOGRAFIE	126
ANEXE	149
Anexa 1. Schema platformei digitale de promovare a feminismului intersecțional în Republica Moldova.....	150

Anexa 2. Standarde de transparență a sistemelor de salarizare în țările UE	151
Anexa 3. Evoluția Ratei de activitate, ocupare și șomaj pe Grupe de vârstă, Rate, Ani, Sexe și Medii, 2010-2022	153
Anexa 4. Evoluția veniturilor salariale în funcție de gen pe anii 2011 – 2021	156
Anexa 5. Modelul matematic de elaborare a prognozelor către anul 2050.....	159
DECLARAȚIA PE PROPRIA RESPONSABILITATE	160
CERTIFICATE DE IMPLEMENTARE	161
CV-ul AUTORULUI	163

ADNOTARE

**la teza pentru obținerea titlului științific de doctor în științe economice cu tema ”Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova”,
Robu Mariana, specialitatea: 522.01 – Finanțe, Chișinău, 2024**

Structura tezei: introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie compusă din 249 de surse, 32 de figuri, 4 tabele și 8 anexe. Cercetările efectuate au fost reflectate în 11 publicații științifice, c.a. 3,79

Cuvinte-cheie: diferența salarială, diferența salarială de gen, venitul femeilor, șomaj, dezvoltare economică, echitate de gen și dezvoltarea economică, femeile pentru dezvoltarea economică, implicarea femeilor în dezvoltare, inflație, STEM.

Domeniul de studii: 522.01 Finanțe

Scopul lucrării: măsurarea impactului decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova precum și propunerea de recomandări privind reducerea decalajului existent.

Obiectivele cercetării constau în: cercetarea impactului decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice; identificarea modelului de dezvoltare economică în raport cu șomajul în rândul femeilor; evaluarea impactului inflației asupra șomajului femeilor și bărbaților; propunerea de soluții privind minimizarea decalajului salarial între femei și bărbați .

Noutatea și originalitatea științifică rezidă în: constă în furnizarea unor soluții financiare cu privire la optimizarea politicii salariale prin prisma egalității de gen. Originalitatea științifică decurge din accentul actual care se pune pe plan național și internațional marcat de implicația așteptărilor veniturilor salariale pe categorii de gen. În acest context noutatea științifică poate fi dezagregată pe următoarele elemente: conceptualizarea teoretică a necesității unui mecanism salarial echitabil în vederea stabilirii unui model optim de politică salarială; fundamentarea noțiunii de egalitate de gen din perspectiva macro-economică cu identificarea specificațiilor conceptului de politică salarială optimă; definirea unor noi indicatori pentru egalitatea de gen în politica salarială, pe baza analizelor științifice; elaborarea unei metodologii inovative de identificare în 5 etape a decalajului salarial în funcție de gen; elaborarea conceptului unei Platforme inovatoare și de comunicare pentru promovarea feminismului intersecțional și impactul acesteia asupra egalității salariale.

Rezultatele științifice obținute care contribuie la soluționarea problemei științifice importante constă în: determinarea influenței impactului decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice, precum și în determinarea metodelor și factorilor care influențează decalajul salarial și impactul acestora asupra dezvoltării economice durabile.

Semnificația teoretică a cercetării constă în elaborarea unor metode științifice pentru soluționarea problemei decalajului de gen în societate.

Valoarea teoretică a lucrării se rezumă la: definirea conceptului de egalitate de gen; sistematizarea teoriilor economice în materia egalității de gen cu identificarea raționamentelor și cu aplicarea acestora în Republica Moldova în condițiile actuale; argumentarea necesității eliminării decalajului salarial pentru femei în contextul dezvoltării economice; formularea mecanismului de promovare a salariului echitabil pentru femei.

Valoarea aplicativă constă în: propunerea unui mecanism din 5 pași pentru a determina integrarea dimensiunii de gen; propunerea cuantificării gradului de implementare a eliminării inegalității de gen pentru Republica Moldova în contextul realizării Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă; argumentarea economică a necesității eliminării decalajului salarial între femei și bărbați pentru dezvoltarea economică a țării; rezultatele cercetării poartă caracter de recomandare pentru factorii de decizie din Republica Moldova oferind soluții de optimizare a politicii salariale prin promovarea egalității de gen.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele obținute în procesul de elaborare a tezei au fost utilizate pentru înaintarea recomandărilor Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Dezvoltării economice și digitalizării (MDED) în procesul promovării politicilor de asigurare a egalității de gen pentru a contribui la perfecționarea sistemelor specifice tematicii abordate.

ANNOTATION

to the thesis for obtaining the scientific title of doctor in economic sciences with the theme "The impact of gender pay on welfare in the Republic of Moldova", Robu Mariana, specialty: 522.01 – Finance, Chisinau, 2024

Thesis structure: The thesis consists of an: introduction, three chapters, general conclusions, bibliography (249 sources). The work contains 140 pages of basic text, 32 figures, 4 tables. The obtained results are published in 11 scientific papers.

Key words: wage gap, gender wage gap, women's income, unemployment, economic development, gender equity and economic development, women for economic development, women's involvement in development, inflation, STEM.

Field of study: 522.01 Finance

The purpose of the work: to measure the impact of the gender wage gap on the socio-economic situation in the Republic of Moldova and to propose recommendations for reducing the existing gap.

Objectives of the research: investigating the impact of the gender wage gap on the socio-economic situation; identifying the economic development model concerning female unemployment; evaluating the impact of inflation on the unemployment of women and men; proposing solutions for minimizing the gender wage gap.

Scientific novelty and originality: it consists of providing financial solutions for optimizing wage policy through the lens of gender equality. The scientific originality arises from the current emphasis placed at both national and international levels, marked by the implications of salary expectations based on gender categories. In this context, the scientific novelty can be broken down into the following elements: the theoretical conceptualization of the necessity for an equitable wage mechanism to establish an optimal wage policy model; the grounding of the concept of gender equality from a macroeconomic perspective, identifying the specifics of optimal wage policy; the definition of new indicators for gender equality in wage policy based on scientific analyses; the development of an innovative five-step methodology for identifying the gender wage gap; and the formulation of a concept for an innovative platform and communication strategy to promote intersectional feminism and its impact on wage equality.

Scientific results obtained that contribute to the solution of an important scientific problem: it consists of determining the influence of the gender wage gap on the socio-economic situation, as well as identifying the methods and factors that influence the wage gap and their impact on sustainable economic development.

The theoretical importance: it involves developing scientific methods to address the issue of the gender gap in society.

Theoretical value: is summarized as follows: defining the concept of gender equality; systematizing economic theories related to gender equality by identifying rationales and applying them in the current context of the Republic of Moldova; arguing the necessity of eliminating the wage gap for women in the context of economic development; and formulating a mechanism to promote equitable wages for women.

Applicative value: consists of proposing a five-step mechanism to determine the integration of gender dimensions; suggesting a quantification of the degree of implementation for eliminating gender inequality in the Republic of Moldova in the context of achieving the Sustainable Development Goals; providing an economic rationale for the necessity of eliminating the wage gap between women and men for the country's economic development; and presenting research results that serve as recommendations for decision-makers in the Republic of Moldova, offering solutions to optimize wage policy through the promotion of gender equality.

Implementation of scientific results: the findings obtained during the thesis development have been used to submit recommendations to the Ministry of Labor and Social Protection, Ministry of Economic Development and Digitalization (MEDD) in the promotion of gender equality policies, contributing to the enhancement of systems related to the addressed topics.

АННОТАЦИЯ

к диссертации на соискание ученого звания доктора экономических наук на тему
«Влияние разницы в оплате труда женщин и мужчин на социально-экономическое положение Республики Молдова», Робу Мариана, Кишинев, 2024

Структура диссертации: введение, три главы, общие выводы и рекомендации, библиография из 249 источников, 32 рисунков, 4 таблиц и 8 приложений. Проведенные исследования нашли отражение в 11 научных публикациях, с.а. 3,79

Ключевые слова: разрыв в оплате труда, гендерный разрыв в оплате труда, доход женщин, безработица, экономическое развитие, гендерное равенство и экономическое развитие, женщины за экономическое развитие, участие женщин в развитии, инфляция, STEM.

Направление исследования: 522.01 Финансы

Цель работы: измерение воздействия гендерного разрыва в зарплатах между женщинами и мужчинами на социально-экономическую ситуацию в Республике Молдова, а также предложение рекомендаций по снижению существующего разрыва.

Цели исследования: исследование воздействия гендерного разрыва в зарплатах между женщинами и мужчинами на социально-экономическую ситуацию; определение модели экономического развития в отношении безработицы среди женщин; оценка влияния инфляции на безработицу женщин и мужчин; предложение решений по минимизации разрыва в зарплатах между женщинами и мужчинами.

Научная новизна и оригинальность: изложение научных решений включает предоставление финансовых решений для оптимизации заработной политики с точки зрения гендерного равенства. Научная оригинальность заключается в современном акценте на национальном и международном уровнях, отмеченном последствиями ожиданий зарплат в зависимости от пола. В этом контексте научная новизна может быть разбита на следующие элементы: теоретическая концептуализация необходимости справедливого механизма заработной платы для установления оптимальной модели заработной политики; обоснование понятия гендерного равенства с макроэкономической точки зрения с определением специфики концепции оптимальной заработной политики; определение новых индикаторов для гендерного равенства в заработной политике на основе научных анализов; разработка инновационной методологии для определения гендерного разрыва в заработной плате в 5 этапов; разработка концепции инновационной платформы и коммуникационной стратегии для продвижения интерсекционального феминизма и его влияния на равенство зарплат.

Основной полученный результат: Изложение включает в себя: определение влияния гендерного разрыва в зарплатах между женщинами и мужчинами на социально-экономическую ситуацию, а также определение методов и факторов, влияющих на разрыв в зарплатах и их воздействие на устойчивое экономическое развитие.

Теоретическое значение исследования: заключается в разработке научных методов для решения проблемы гендерного разрыва в обществе.

Теоретическая значимость: определение понятия гендерного равенства; систематизация экономических теорий в области гендерного равенства с выявлением рациональных оснований и их применением в условиях Республики Молдова; обоснование необходимости устранения разрыва в зарплатах для женщин в контексте экономического развития; формулирование механизма продвижения справедливой заработной платы для женщин.

Практическое значение: Результаты, полученные в процессе разработки диссертации, были использованы для представления рекомендаций Министерству труда и социальной защиты Министерство экономического развития и цифровизации (МЭРЦ) в рамках продвижения политики обеспечения гендерного равенства, чтобы способствовать совершенствованию систем, касающихся данной темы.

LISTA TABELELOR

Tabelul 1.1. Model de evaluare a muncii pentru diferite funcții.....	41
Tabelul 2.1. Evoluția ratei de activitate, ratei de ocupare și ratei șomajului	59
Tabelul 2.2. Evoluția veniturilor salariale în funcție de gen.....	62
Tabelul 3.1. Rata șomajului și rata inflației în Moldova, %.....	99

LISTA FIGURILOR

Figura 1.1 Platforma interguvernamentală pentru promovarea feminismului intersecțional în Republica Moldova	28
Figura 2.1 Ponderea femeilor pe continente	52
Figura 2.2 Ratele ocupării full-time a forței de muncă în funcție de sex, 2023	55
Figura 2.3 Diferența ocupării full-time a forței de muncă între femei și bărbați, 2023	56
Figura 2.4 Ratele ocupării part-time a forței de muncă în funcție de sex, 2023	56
Figura 2.5 Diferența ocupării part-time a forței de muncă între femei și bărbați, 2023	57
Figura 2.6 Rata de ocupare pe piața muncii pe grupe de vârstă, pe sexe și medii, 2023	60
Figura 2.7 Populația ocupată pe piața muncii după activități economice, pe sexe și medii, 2023	61
Figura 2.8 Venitul salarial net lunar net pe activități economice și sexe, 2023	63
Figura 2.9 Structura numărului mediu al salariaților pe sexe și activităților economice, în anul 2023	64
Figura 2.10 Evoluția venitului salarial mediu lunar pe activități economice, indicatori și sexe 2020-2023, %, (Anexa 4)	65
Figura 2.11 Numărul salariaților pe activități economice, sectoare și sexe, 2022-2023	66
Figura 2.12 Venitul salarial mediu net lunar pe activități economice, ani, sector, indicatori și sexe, 2022-2023	67
Figura 2.13 Curba Lorenz, femei și bărbați, în baza indicelui Gini, 2023	68
Figura 2.14 Diferența procentuală între media salariilor femeilor și bărbaților, 2022-2023	69
Figura 2.15 Factorii care determină diferențele salariale	70
Figura 2.22 Prognoza PIB în Republica Moldova	82
Figura 2.23 Prognoza populației în Republica Moldova	82
Figura 2.24 Prognoza PIB (Euro) per locuitor în Republica Moldova	83
Figura 2.25 Prognoza PIB pentru femei și bărbați în Republica Moldova	84
Figura 2.26 Femei care studiază domeniul STEM în Republica Moldova, anii 2023-2024	85
Figura 2.27 Femeile din domeniul STEM în Republica Moldova 2020-2050, persoane	89
Figura 2.28 Nivelul producției în domeniul STEM în Republica Moldova până în 2050	90
Figura 3.1 Exemplu grafic al curbei Phillips pe termen scurt	96
Figura 3.2 Curba Phillips pentru Republica Moldova, %	100
Figura 3.3 Tendința ratei șomajului în perioada 2010-2023 și prognoza pentru 2024-2050, %	101
Figura 3.4 Tendința inflației, șomajului și rata de creștere a salariilor femeilor în perioada 2020-2050, %	102
Figura 3.5 Tendința șomajului pentru bărbați și femei pe baza ratei inflației (Anexa 5)	107
Figura 3.6 Prognoza impactului șomajului pentru bărbați și femei în funcție de inflație	107
Figura 3.7 Impactul COVID-19 asupra salariilor IMM-urilor	110
Figura 3.8 Impactul COVID-19 asupra orelor de lucru ale IMM-urilor	111
Figura 3.9 Patru căi care influențează responsabilitatea femeilor pentru munca neremunerată ...	115

LISTA ABREVIERILOR

BCIS	Biroul Comun de Informații și Servicii
BERD	Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare
BNM	Banca Națională a Moldovei
BNS	Biroul Național de Statistică
CEDAW	Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor
CITE	Comisia pentru Egalitatea în Muncă și Ocupare
CJUE	Curtea de Justiție a Uniunii Europene
CORM	Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova
CPD	Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
CSI	Comunitatea Statelor Independente
CSJ	Curtea Supremă de Justiție
DAW	Divizia pentru Dezvoltarea Femeii
FMI	Fondul Monetar Internațional
IPC	Indicele Prețurilor de Consum
MEI	Ministerul Dezvoltării economice și digitalizării (MDED)
NAIRU	Rata șomajului neaccelerată a inflației
NATO	Organizația Tratatului Atlanticului de Nord
ODD	Observatorul Dezvoltării Durabile
OECD	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
ONG	Organizație neguvernamentală
PIB	Produsul Intern Brut
PNAAA	Planului Național de Acțiuni pentru Implementarea Acordului de Asociere
SDG	Obiectivele de Dezvoltare Durabilă
STEM	Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică
SUA	Statele Unite ale Americii
UE	Uniunea Europeană
UN WOMEN	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor
UNIFEM	Fondul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare pentru Femei
URSS	Uniunea Republicilor Sovietice Socialiste
WEP	Principiile abilitării economice a Femeilor

INTRODUCERE

Actualitatea temei de cercetare și importanța problemei abordate rezidă în rolul politicii sociale, ca parte componentă a sistemului de politici economice, în dezvoltarea economică și socială a oricărui stat, atât din perspectiva acumulării la nivel central a resurselor financiare necesare pentru finanțarea cheltuielilor publice prin asigurarea unui mediu social echitabil, cât și a creșterii economice durabile.

De modul cum funcționează un sistem social într-o anumită țară depinde starea țării respective și, în final, bunăstarea societății. În aceste condiții, crearea unui sistem social echitabil este un obiectiv prioritar în cadrul politicii social-economice a statului.

Într-un context economic globalizat și dinamic, caracterizat de schimbări sociale rapide și de creșterea interdependenței economice, dar și de recente crize economice, apare necesitatea unor intervenții de adaptare a politicii socio-economice la noile realități a societății. Adaptarea sistemelor sociale la aceste realități necesită o abordare flexibilă și inovatoare pentru a permite atât asigurarea sustenabilității finanțelor publice, cât și promovarea unei creșteri economice incluzive și durabile.

Legătura dintre politica egalității de gen și creșterea economică este complexă și multifactorială. Studiile empirice au evidențiat că o politică socială bine concepută poate stimula investițiile private și crește productivitatea și locuri de muncă bine plătite. Cu toate acestea, efectele politicii sociale asupra creșterii economice pot varia în funcție de contextul macroeconomic, de structura economică a țării și de caracteristicile societății.

Dincolo de rolul său primar de a genera venituri pentru bugetul de stat, politica socio-economică este un instrument puternic pentru a influența comportamentul economic, pentru a promova echitatea socială și a atinge obiective de dezvoltare durabilă. Prin intermediul echității sociale pe bază de gen, guvernele pot încuraja investițiile, inovația, consumul durabil și, totodată, reduce inegalitățile.

Politica socio-economică nu acționează unilateral, ci este strâns legată de alte politici economice, precum politica salarială și politica socială. Coordonarea eficientă a acestor politici este esențială pentru a obține rezultate optime în ceea ce privește creșterea economică, stabilitatea prețurilor și echitatea socială.

Proiectarea și implementarea unei politici social echitabile este o sarcină complexă și continuă. Guvernele trebuie să găsească un echilibru între nevoia de a genera venituri suficiente și dorința de a minimiza distorsiunile economice și de a încuraja activitatea economică. În plus, politicile salariale bazate pe echitate de gen trebuie să fie adaptate la un mediu economic în

continuă schimbare, caracterizat prin: globalizare și digitalizare. Rolul politicii sociale în economia națională se cristalizează tot mai mult în momentele în care guvernele, confruntate cu deficite bugetare masive (de ex., criza pandemică), trebuie să gestioneze fondurile publice limitate prin intermediul sistemului fiscal. Pornind de la aceasta, autoritățile guvernamentale sunt nevoite să identifice modalități de finanțare a bunurilor și serviciilor publice. Pentru îndeplinirea acestui deziderat este necesar ca autoritățile să ia în considerare varietatea factorilor care influențează politica socială și modul în care contribuabilii răspund la modificările acestora.

Scopul și direcțiile principale ale politicii socio-economice, bazate pe egalitate de gen, sunt: înlăturarea inconsecvențelor și concilierea obiectivelor productivității, eficienței și echității ce caracterizează un sistem salarial de remunerare, precum și racordarea acestuia la practicile europene în vederea integrării Republicii Moldova (RM) în Uniunea Europeană (UE).

Eliminarea discrepanței salariale între bărbați și femei în instituțiile publice din RM este o componentă a priorității Guvernului în asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați. Componenta respectivă este inclusă în Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova și în Planul de acțiuni privind implementarea acesteia care și-a propus aria de intervenție – piața muncii și disparitate salarială de gen în Republica Moldova.

Descrierea situației în domeniul de cercetare și identificarea problemelor cercetării

Într-un context global, marcat de crize economice frecvente, politicile echității sociale pe bază de gen au o importanță strategică pentru state. Acestea sunt din ce în ce mai utilizate ca un instrument-cheie pentru a relansa economia, asigurând, totodată, sustenabilitatea finanțelor publice și creșterea economică pe termen lung. Recunoașterea echității sociale a femeilor în câmpul muncii a stimulat cercetări în domeniu, efectuate, atât la nivel mondial, cât și național, în cadrul unor instituții, precum: Banca Mondială, Comisia Europeană, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, Fondul Monetar Internațional, Academia de Studii Economice din București, Academia de Studii Economice din Moldova, Institutul Național de Cercetări Economice al Republicii Moldova și Universitatea de Stat din Moldova.

Cercetări importante privind aspectele teoretice și practice aferente salariului femeilor și bărbaților în economia unei țări și în contextul transpunerii politicii de echitate socială și de gen au fost abordate, preponderent, în lucrările savanților afiliați școlii economice în materie de egalitate de gen, ca: Rebecca Cassells, Ș. Mihăilescu, Rebecca Walker, Phillips Ruth, Thorstein Veblen, John Stuart Mill, Calypso Botez, Gagauz Olga, Buciuceanu-Vrabie Mariana, Gary Becker, Claudia Goldin. Aceste tratate științifice oferă o bază relevantă de cercetare, atât din punct de vedere teoretic, cât și practic, cu privire la impactul politicii salarizării echitabile pentru

femei și bărbați.

Domeniul de cercetare este determinat de necesitatea de a perfecta componentele și instrumentele politicii sociale și de egalitate de gen din perspectiva creșterii economice și a echității sociale.

Obiectul de cercetare cuprinde: examinarea procesului de perfectare a politicilor de echitate social-economică a femeilor, prin echitatea socială, ca parte componentă a politicii economice, în procesul de stimulare a creșterii economice; identificarea avantajelor promovării egalității salariale; identificarea avantajelor economice obținute de la promovarea echității sociale și de gen; determinarea rezultatelor economice cu privire la încadrarea femeilor în sectorul STEM; determinarea impactului șomajului femeilor și bărbaților asupra inflației.

Subiectul cercetării se referă la politica financiar-economică și la rolul acesteia privind realizarea dezvoltării economice a țării prin perfecționarea sistemului de echitate salarială bazată pe gen.

Cercetarea realizată se bazează pe **ipoteza științifică**, formulată de noi, conform căreia nivelul salarial al femeilor și bărbaților este influențat de structura sistemului de remunerare, de simplitatea și eficiența administrării politicii salariale. O politică financiară orientată spre egalitatea salarială între sexe crește capacitatea statului de a spori dezvoltarea economică și a asigura o utilizare mai eficientă a resurselor naționale pentru crearea valorii adăugate.

Scopul și obiectivele cercetării constau în măsurarea impactului decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova, precum și propunerea recomandărilor privind reducerea decalajului existent. În vederea atingerii scopului propus, au fost formulate următoarele **obiective**:

- cercetarea impactului decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice;
- identificarea modelului de dezvoltare economică în raport cu șomajul în rândul femeilor;
- evaluarea impactului inflației asupra șomajului femeilor și bărbaților;
- propunerea soluțiilor privind minimizarea decalajului salarial între femei și bărbați.

Metodologii și metode de cercetare. La realizarea obiectivelor cercetării date s-au utilizat bazele teoriei cunoașterii științifice aplicate prin metodele inducției, deducției, analizei și sintezei, comparării, ce sunt necesare pentru a folosi procedeele și metodele statistice (analiza statistică, gruparea statistică) și economico-matematice de cercetare pentru a dezvălui factorii care influențează decizii de planificare a salariatului din perspectiva egalității de gen în Republica Moldova. Integrarea dimensiunii de gen se face prin concentrarea pe experiențele

cotidiene și identificarea schimbărilor structurale profunde. Pentru elaborarea tezei au fost sistematizate cunoștințele existente în 5 pași consecutivi care asigură o viziune integrată a problemei formulate, precum urmează mai jos. Integrarea dimensiunii de gen în 5 pași:

Integrarea dimensiunii de gen în 5 pași:

- Pasul 1: Analiza politicii salariale în vederea asigurării echității între sexe;
- Pasul 2: Analiza diferențelor salariale în funcție de gen cu utilizarea surselor de date publice;
- Pasul 3: Identificarea sectoarelor economice (STEM) cu potențial major de implicare a femeilor;
- Pasul 4: Analiza prognozei inflației, șomajului și ratei de creștere a salariilor femeilor comparativ cu cel al bărbaților;
- Pasul 5: Recomandarea de soluții de politici privind beneficiile eliminării discrepantei salariale.

În funcție de caracterul cercetării, metoda de cercetare este preponderent aplicativă, interdisciplinară, descriptivă și cauzală.

Suportul informațional al cercetării îl constituie rapoartele și publicațiile instituțiilor financiare internaționale (Comisia Europeană, Banca Mondială, Organizația Națiunilor Unite), legislația și actele normative autohtone, publicațiile și datele statistice disponibile pe paginile web oficiale ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale și Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova etc.

Noutatea și originalitatea științifică științifică a cercetării constă în furnizarea unor soluții financiare cu privire la optimizarea politicii salariale prin prisma egalității de gen. Originalitatea științifică decurge din accentul actual care se pune pe plan național și internațional marcat de implicația așteptărilor veniturilor salariale pe categorii de gen. În acest context noutatea științifică poate fi dezagregată pe următoarele elemente:

- conceptualizarea teoretică a necesității unui mecanism salarial echitabil în vederea stabilirii unui model optim de politică salarială;
- fundamentarea noțiunii de egalitate de gen din perspectiva macro-economică cu identificarea specificațiilor conceptului a politicii de remunerare;
- definirea unor noi indicatori pentru egalitatea de gen în politica salarială, pe baza analizelor științifice;
- elaborarea unei metodologii inovative de identificare în 5 etape a decalajului salarial în funcție de gen;
- elaborarea conceptului unei Platforme inovatoare și de comunicare pentru promovarea

feminismului intersecțional și impactul acesteia asupra egalității salariale.

Soluționarea problemei științifice importante constă în determinarea influenței impactului decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice, precum și în determinarea metodelor și factorilor care influențează decalajul salarial și impactul acestora asupra dezvoltării economice durabile.

Valoarea teoretică a cercetării constă în:

- definirea conceptului de egalitate de gen;
- sistematizarea teoriilor economice în materia egalității de gen cu identificarea raționamentelor și cu aplicarea acestora în Republica Moldova în condițiile actuale;
- argumentarea necesității eliminării decalajului salarial pentru femei în contextul dezvoltării economice;
- formularea mecanismului de promovare a salariului echitabil pentru femei.

Valoarea aplicativă a cercetării constă în:

- propunerea unui mecanism din 5 pași pentru a determina integrarea dimensiunii de gen;
- propunerea cuantificării gradului de implementare a eliminării inegalității de gen pentru Republica Moldova în contextul realizării Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă;
- argumentarea economică a necesității eliminării decalajului salarial între femei și bărbați pentru dezvoltarea economică a țării;
- rezultatele cercetării poartă caracter de recomandare pentru factorii de decizie din Republica Moldova oferind soluții de optimizare a politicii salariale prin promovarea egalității de gen.

Rezultatele analitice și sintezele, expuse în teză și reprezentate prin scheme, indicatori sunt utile pentru studenți, masteranzi, doctoranzi, specialiști și experți în domeniul de cercetare.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele obținute în procesul de elaborare a tezei au fost utilizate pentru formularea de recomandări adresate Ministerului Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Dezvoltării economice și digitalizării în procesul promovării politicilor de asigurare a egalității de gen pentru a contribui la perfecționarea sistemelor specifice tematicii abordate.

Aprobarea rezultatelor. Abordările teoretice și metodologice, concluziile și recomandările, menționate în conținutul prezentei teze, au fost reflectate în cadrul cercetărilor științifice publicate în revistele naționale și internaționale, precum și susținute în contextul conferințelor și simpoziunilor, a manifestărilor științifice atât pe plan național, cât și internațional. Autorul a publicat 11 cercetări și studii științifice asociate subiectului fundamental al tezei cu un volum total de 3,79 c.a. Aprobarea practică a rezultatelor cercetării este confirmată

de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și de Ministerul Dezvoltării economice și digitalizării (MDED).

Principalele idei, comentarii și rezultate din teză au fost prezentate în cadrul următoarelor manifestări științifice:

1. Simpozionul Științific Internațional al Tinerilor Cercetători, Ediția 17, 24-25 aprilie 2019, Chișinău, Republica Moldova, titlul articolului: *"Causes of salary pay gap between women and men in the Republic of Moldova"*, Organizator: Academia de Studii Economice din Moldova.

2. Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii, 25-26 septembrie 2020, titlul articolului: *"The impact of inflation on unemployment of women and Men"*, Organizator: Academia de Studii Economice din Moldova.

3. Implicațiile economice și sociale ale pandemiei de COVID-19: analize, prognoze și strategii de atenuare a consecințelor. 23 octombrie 2020, titlul articolului: *"Wage inequality and poverty effects of COVID-19 lockdown in Moldova"*, Organizator: Institutul Național de Cercetări Economice, Chișinău, Moldova.

4. Revista CSEI Working Papers Series. December 2020, issue 16, titlul articolului: *"Women Unemployment Driven by the Inflation"*.

5. Revista Eastern European Journal for Regional Studies (EEJRS). 2020, nr. 2(6), titlul articolului: *"Enrollment of women in STEM"*.

6. The IV Russian Conference: Challenges and opportunities of the development of the area of science and technology, June 15-19, 2020, titlul articolului: *"Economic Benefits of Women Implication in STEM"*, Organizatori: Academy of Science of Russia, city Vologda.

7. The International Conference „Resilience and competitiveness of the national economies – under the sign of creativity, crisis and conflicts” – RESILNAT3C, 15-16 June 2023, titlul articolului: *"The Long-term Benefits of Women Involvement in Emerging Labor Market"*, Organizator: Institute of National Economy, Romanian Academy, Bucharest.

8. Proceedings of The EUconomics International Conference “Financial and Monetary Policies for Fostering European Integration”, March 30th - April 1st, 2023, titlul articolului: *"Role of women-driven business in the post-covid economic recovery"*, Organizatori: Faculty of Economics and Business Administration, Alexandru Ioan Cuza University of Iași.

9. Strategii și politici de management în economia contemporană, Ed. 8, 24-25 mai 2023, titlul articolului: *"Empowering Women Through Reducing Unpaid Work"*, Organizatori: Academia de Studii Economice din Moldova.

10. The International Conference „Doctoral, Post-Doctoral Students and Young

Researchers in Humanities and Social Sciences”, May 31 – June 2, 2023, titlul articolului – *“Empowering women to drive post-pandemic recovery”*, Organizator: Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași.

11. Conferința Internațională „Present Issues of Global Economy” (PIGE) – ediția a 20-a, 29 iunie – 1 iulie 2023, titlul articolului: *“Exploring the wage gap in the Republic of Moldova: a vital Issue of Elderly System”*, Organizatori: Facultatea de Științe Economice, Universitatea ”Ovidius”, Constanța.

12. Conferința Internațională „Present Issues of Global Economy” (PIGE) – ediția a 20-a, 29 iunie – 1 iulie 2023, titlul articolului: *“The gender pay gap: A roadblock to gender equality and sustainable development”*, Organizatori: Facultatea de Științe Economice, Universitatea ”Ovidius”, Constanța.

Structura tezei. Teza a fost configurată într-o structură consecventă și logică, de natură să asigure realizarea scopului și obiectivelor propuse. Astfel, teza constă din adnotare, introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie și anexe.

În **Introducere** este menționată actualitatea și importanța temei abordate, descrisă situația în domeniul de cercetare cu identificarea problemelor asociate, este definitivat scopul și, respectiv, specificate obiectivele care au rezultat din scopul propus, ipoteza de cercetare și sinteza metodologiei de cercetare cu justificarea metodelor de cercetare la care s-a recurs în elaborarea lucrării.

Capitolul 1 “Egalitatea de gen prin prisma abordărilor conceptuale și legale” Cadrul național și internațional pentru egalitatea de gen conține o viziune multidisciplinară a conceptului de egalitate de gen cu o axare în principal asupra aspectelor conceptuale cheie ce aduc o claritate a termenilor utilizați în economia salarială a egalității de gen. Totodată accentele sunt puse asupra abordării teoretice și aplicative a așteptărilor salariale în contextul teoriilor gândirii economice afiliate școlilor neoclasice, monetare și cercetărilor în domeniu.

Capitolul 2 “Decalajul salarial între bărbați și femei din perspectiva situației socio-economice în Republica Moldova” se axează pe cercetarea disparității de gen în salarizare în contextul economic contemporan. În cadrul cercetării s-a prezentat o analiză a impactului decalajului salarial între bărbați și femei unde s-au identificat factorii care determină diferențele salariale și impactul acestora în funcție de gen. Au fost identificate măsuri concrete în vederea diminuării impactului salarial pentru munca egală în cadrul unui mediu de lucru diversificat din punct de vedere de gen, și impactul participării femeilor asupra dezvoltării durabile și creșterii economice. Prin concentrarea factorilor care contribuie la aceste discrepanțe, autorul oferă o perspectivă profundă asupra problemelor sistemice care perpetuează inechitățile salariale pe bază

de gen. Astfel, s-au conclud recomandări concrete și politici axate pe promovarea egalității de gen pe piața muncii, subliniind imperativul unei abordări sistemice și multidimensionale pentru a elimina decalajul salarial și a crea condiții de muncă juste și echitabile pentru toți membrii societății.

Capitolul 3 "Implicarea femeilor în redresarea economică și corelația inflației cu șomajul de gen" cuprinde o analiză aprofundată calitativă și cantitativă a cadrului instituțional și operațional asociat promovării politicii egalității de gen cu cuantificarea diferenței salariale la bărbați și femei. Bazându-ne pe tehnicile econometrice, s-a efectuat studiul tendinței diferenței salariale cu identificarea perioadei anului 2040 ca perioadă critică privind disponibilitatea forței de muncă pentru dezvoltarea economică.

Concluzii generale și recomandări reflectă cele mai importante constatări privind rolul discrepantei salariale între femei și bărbați asupra situației socio-economice, respectiv, recomandările formulate poartă un caracter de propuneri și sugestii pentru autoritatea responsabilă de gestionarea finanțelor din Republica Moldova în vederea optimizării politicii financiare și economice echitabile pentru femei și bărbați. Concluziile și propunerile se bazează pe rezultatele obținute, în cadrul tezei, din analiza situației actuale din Republica Moldova și a celor mai bune practici pe plan internațional.

Cuvinte-cheie: diferența salarială, diferența salarială de gen, venitul femeilor, șomaj, dezvoltare economică, echitate de gen, femeile pentru dezvoltarea economică, implicarea femeilor în dezvoltare, inflație, STEM.

1. EGALITATEA DE GEN PRIN PRISMA ABORDĂRILOR CONCEPTUALE ȘI LEGALE

1.1 Abordări teoretice privind egalitatea de gen și feminism

Integrarea dimensiunii de gen este o strategie de realizare a egalității de gen. Prima dată această dimensiune a fost conceptualizată în anul 1995 în cadrul celei de-a patra Conferință mondiale a ONU pentru femei, din Beijing. Integrarea dimensiunii de gen garantează că activitatea de elaborare a politicilor și cea legislativă este de o calitate superioară și are o relevanță mai mare pentru societate, deoarece face ca politicile să răspundă mai eficient nevoilor tuturor cetățenilor – femei și bărbați, fete și băieți. Integrarea dimensiunii de gen face ca intervențiile publice să fie mai eficiente și să garanteze non-promovarea inegalităților.

Conceptul menționat cuprinde (re)organizarea, promovarea și evaluarea proceselor politice cu unicul scop de a integra perspectiva de gen în toate politicile, de la toate nivelurile și în toate fazele de dezvoltare a politicilor. Prin urmare, presupune integrarea unei perspective de gen în pregătirea, proiectarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor, a măsurilor de reglementare și a programelor de cheltuieli în vederea promovării egalității între femei și bărbați și a combaterii discriminării.

Integrarea dimensiunii de gen se face prin concentrarea pe experiențele cotidiene și căutarea schimbărilor structurale profunde prin identificarea nevoilor și intereselor femeilor și bărbaților, recunoașterea diferențelor dintre bărbați și femei, precum și depășirea inegalităților, a eșecurilor egalității de gen prin adoptarea unor măsuri și activități sensibile la dimensiunea de gen, de care vor beneficia persoanele defavorizate. Pentru a asigura o viziune complexă asupra *metodologiei de integrare a dimensiunii de gen în sistemul de salarizare*, propunem următorii cinci pași:

1. Analiza și ajustarea politicii salariale pentru asigurarea echității între sexe.
2. Analiza diferențelor salariale în funcție de gen cu utilizarea surselor de date publice.
3. Identificarea sectoarelor economice (STEM) cu potențial major de implicare a femeilor.
4. Introducerea analizei prognozei inflației, șomajului și ratei de creștere a salariilor femeilor comparativ cu cel al bărbaților.
5. Recomandarea soluțiilor de politici privind beneficiile eliminării discrepantei salariale.

Prin adoptarea acestor cinci pași inovatori putem asigura o viziune integrată și avansată asupra metodologiei de integrare a dimensiunii de gen în diferite contexte instituționale, promovând egalitatea și diversitatea și generând schimbări pozitive și durabile în societate.

La dimensiunea de gen, există mai multe abordări teoretice care explorează și analizează

construcțiile sociale ale egalității pe bază de gen, normele de gen, relațiile de putere și inegalitățile bazate pe gen. În continuare prezentăm câteva dintre abordările teoretice importante în studiile de gen:

Construcționismul social de gen. Această abordare, susținută de Judith Lorber, precum că genul nu este o caracteristică biologică sau statică, ci este construit social și cultural. Construcționismul social de gen examinează modul în care ideile, normele și expectațiile sociale formează și redefinesc înțelesul genului [241].

Teoria identității de gen. Această abordare, dezvoltată de Judith Butler, explorează modul în care genul este produs și reprodus prin intermediul acțiunilor și comportamentelor individuale. Teoria identității de gen subliniază că genul este o performanță socială și că există o diversitate de moduri de a exprima genul [242].

Feminismul. Această abordare teoretică, prezentată de Heidi Hartmann, pune accentul pe relațiile de putere economice și materiale și modul în care acestea influențează construcțiile de gen și inegalitățile sociale. Feminismul materialist analizează modul în care sistemul economic și structurile sociale contribuie la opresiunea de gen [243].

Aceste abordări teoretice sunt doar câteva exemple dintr-un domeniu vast și divers al studiilor de gen.

Totuși, prezenta cercetare se va axa pe feminism și abordările teoretice privind dimensiunea de gen, deoarece acestea sunt strâns legate, contribuind împreună la înțelegerea și combaterea inegalităților de gen în societate prin metode relevante pentru cei 5 pași.

Mișcarea feministă (de asemenea, cunoscută sub numele de mișcarea femeilor sau pur și simplu feminism) se referă la o serie de campanii politice pentru reforme, precum: drepturile de reproducere, concediu de maternitate, plată egală, dreptul de vot la femei, toate fiind incluse sub eticheta de feminism și mișcarea feministă.

Feminismul este mai mult decât o ideologie politică. Feminismul este o mișcare, adică este acțiune și schimbare. Mișcarea feministă este vie și diversă, ce continuă și în prezent, deși își are începuturile în sec. al XIX-lea. Istoric, mișcarea feministă este caracterizată de trei valuri [60,61]. Fiecare dintre aceste valuri reprezintă o anumită luptă politică, economică și socială a femeilor pentru recunoașterea drepturilor sale. În sec. al XIX-lea, femeile erau private de drepturi fundamentale, precum: dreptul la vot, proprietate, educație etc. De exemplu, codul civil românesc din anul 1866 declara femeia măritată incapabilă să întocmească acte publice. Ea nu avea dreptul să încheie nici un act administrativ, decât cu învoirea soțului sau a justiției; căsătorindu-se cu un străin, își pierde naționalitatea; nu putea dispune de dotă și nici de veniturile ei, realizate în timpul căsniciei [67]. Chiar dacă erau persoane mature cu discernământ de a lua propriile decizii, femeile

erau tratate ca infantile, minore și incapabile de a-și organiza viața. Privarea de drepturi fundamentale era acompaniată de un tratament inferior și discriminatoriu. Aceste lucruri au determinat femeile, în particular femeile din clasele privilegiate, care au avut acces la educație privată, să se organizeze și să ceară recunoașterea drepturilor fundamentale. Astfel, *primul* val al mișcării feministe este lupta pentru dreptul la vot, proprietate, moștenire, divorț etc. În spațiul românesc, femeile și-au obținut dreptul la vot în anul 1938, însă nu au reușit să-l exercite în practică din cauza celui de al II-lea război mondial care a început la scurt timp după.

Cel *de-al doilea* val al mișcării feministe este caracterizat de lupta pentru recunoașterea dreptului la muncă (pentru femeile din clasa mijlocie și elită, care erau private de dreptul de a munci; femeile din clasele sărace au muncit dintotdeauna), dreptul de a decide asupra propriului corp (avort), responsabilizarea statului față de violența domestică, recunoașterea hărțuirii sexuale ca fenomen ce afectează femeile, condamnarea obiectivizării comerciale a femeilor etc. Acest val are ca referință anii 1960-1980. În acea perioadă, au loc mai multe mișcări politice și sociale și, deseori, acestea se intersectează. Cu toate acestea, cel de al doilea val al mișcării feministe este specific Statelor Unite ale Americii (SUA) și altor țări din vest. În perioadă valului al doilea, Republica Moldova era parte componentă a Uniunii Republicilor Sovietice Socialiste (URSS), astfel, contextul social, economic și politic era diferit. Femeile din Republica Sovietică Socialistă Moldovenească erau deja integrate în câmpul muncii, aveau dreptul la avort, beneficiau de concediu maternal și de existența creșelor și grădinițelor. Totuși, locuind într-un sistem politic totalitar ca URSS, femeile, precum și bărbații din Moldova nu s-au bucurat de drepturile politice și libertățile civile recunoscute pe hârtie, deoarece totul era controlat și cenzurat. Mai mult, spațiul privat a rămas dominat de rolurile de gen, astfel încât femeile erau considerate ca unicele responsabile de educația copiilor și îngrijirea casei, iar bărbații erau prezentați în rol de capul familiei, cei care iau deciziile și lovesc cu pumnul în masă. Violența domestică, la fel, era ignorată de autoritățile publice și era privită ca o chestiune de familie. Tații lipseau ca concept social pentru care s-ar elabora politici publice. Legile cu privire la familie și creșterea copiilor le menționau doar pe mame. Având unele drepturi recunoscute, însă, locuind într-o societate adânc patriarhală, viața femeilor din URSS nu era foarte diferită de cea a femeilor din SUA. Diferența constă în faptul că femeile din țările vestice aveau libertățile politice și civile recunoscute, cum ar fi, dreptul la libertatea de exprimare și întrunire, ceea ce le-a permis să se organizeze și să continue mișcarea feministă. Femeile din URSS au fost lipsite de aceste libertăți, aflându-se în imposibilitatea de a se organiza, de a se exprima, de a-și exercita spiritul civic ca cetățene. Astfel, cel de-al doilea val al mișcării feministe nu s-a materializat în țările comuniste și sovietice.

Cel *de-al treilea* val al mișcării feministe este caracterizat de conceptul inter-secționalitate,

care explică existența intersecțiilor dintre diverse identități pe care le avem ca ființe umane. De exemplu, noi nu suntem doar femei și bărbați, dar suntem femei și bărbați de o anumită etnie, vârstă, clasă, religie etc. La fel, conceptul de egalitate de gen, care se referă la crearea unui cadru legal care să asigure femeile și bărbații cu șanse egale și lipsă de discriminare devine popular pentru cel de-al treilea val al mișcării feministe. Început în anii '90 și continuând până în prezent, acest val este specific și Republicii Moldova. Mișcarea feministă din Moldova este axată pe promovarea egalității de gen, precum și pe chestionarea rolurilor de gen din spațiul privat și public, care sunt construite în baza stereotipurilor și prejudecăților.

Recent (începutul anilor 2010), cercetările sugerează că ar putea fi un al patrulea val caracterizat, în parte, de către noile platforme media [62,63].

Prima feministă a Basarabiei este considerată Elena Alistar, născută în anul 1873 la Congaz, a lucrat în calitate de învățătoare la sat, de medic militar, iar în anul 1918 a fost aleasă în funcția de deputat în Sfatul Țării, devenind prima femeie din istoria politicii basarabene. După aderarea la România, Elena Alistar a condus Școala eparhială de femei din care a făcut o instituție de elită.

Istoria feminismului din Republica Moldova nu este studiată în măsură suficientă. În Republica Moldova, feminismul a luat naștere, ca și în alte țări, la sfârșitul secolului al XVIII-lea, după care s-a dezvoltat în secolul al XIX-lea ca mișcare a sufragetelor. De asemenea, feminismul în Moldova a existat întotdeauna, dar problema este că nu a fost acordată atenție cuvenită, deoarece s-a confruntat cu intoleranță și ură. În Republica Moldova feminismul nu este suficient de dezvoltat din motivul stereotipurilor, prejudecăților și presiunilor societății. Actualmente, toată lumea vorbește despre feminism: definește gândirea societății în țările dezvoltate, este subiect de polemici și dispute aprinse pe internet, este prezent iminent în literatura și cinematografia contemporană. Cu toate acestea, deocamdată, există multe stereotipuri și prejudecăți în conștiința locuitorilor noștri în privința acestui mod de gândire. De exemplu, în Republica Moldova, mulți oameni, care simpatizează feminismul, nu se grăbesc să-și facă publice viziunile, de teama presiunilor societății. Feminismul este umbrit de speculații și zvonuri în așa măsură, încât se pare că nimeni nu-și mai aduce aminte ce înseamnă, de fapt, acest concept. Așadar, ce este feminismul de fapt? Feminismul este o mișcare socială și politică care pledează pentru drepturi, șanse egale și tratament pentru toate genurile. Acesta caută să provoace și să demonteze discriminarea și opresiunea sistemică cu care se confruntă femeile și alte genuri marginalizate. Feminismul recunoaște dezechilibrul societal istoric și permanent al puterii între genuri și se străduiește pentru egalitatea de gen prin promovarea echității de gen, punând capăt violenței bazate pe gen și lucrând pentru desființarea patriarhatului și a normelor de gen subliniază importanța drepturilor și

împuternicirii femeilor, inclusiv dreptul lor la autonomie reproductivă, independență economică și libertate față de toate formele de discriminare și violență. Este important de menționat că feminismul este o mișcare diversă care cuprinde diferite perspective și abordări, inclusiv feminismul liberal, feminismul radical, feminismul intersecțional și ecofeminismul. Aceste diferite ramuri ale feminismului se concentrează pe variate aspecte ale egalității de gen și se străduiesc să creeze o societate incluzivă, justă și echitabilă pentru toți. Este oare adevărat că feminismul este despre lupta femeilor împotriva bărbaților, precum crede majoritatea? Nu, nu este adevărat. Feminismul este o mișcare socială și politică care pledează pentru egalitatea tuturor genurilor. Nu este vorba despre femeile care luptă împotriva bărbaților, ci mai degrabă de a contesta și de a desființa opresiunea sistemică și discriminarea care afectează femeile și alte genuri marginalizate. Feminismul încearcă să abordeze probleme, precum: salariile inegale, violența bazată pe gen, drepturile reproductive și stereotipurile de gen. Ce stereotipuri există despre feminism? Există mai multe stereotipuri despre feminism, dar este important să ne amintim că acestea nu sunt neapărat adevărate și pot perpetua concepții greșite despre mișcare. Cele mai răspândite *stereotipuri* despre feminism în societatea noastră sunt:

1. Se consideră că feminismul este doar despre femei și pentru femei – acest termen este folosit pentru a descrie în mod derogator feministe care sunt văzute ca extremiste sau autoritare. Încearcă să lege feminismul de ideologiile fasciste, ceea ce este atât inexact, cât și ofensator.

2. Feminismul presupune ura față de bărbați – feminismul este adesea descris ca o mișcare care este împotriva bărbaților sau care încearcă să le diminueze drepturile sau puterea. Acest stereotip ignoră faptul că feminismul pledează pentru egalitatea de gen și incluziunea pentru toate genurile.

3. Feministele sunt frustrate și complexate și au numeroase probleme în viața personală – feministele sunt uneori caracterizate ca supărate sau excesiv de emotive din cauza eforturilor lor activiste. Acest stereotip respinge preocupările lor valabile și încercările de a submina legitimitatea activismului lor. Feminismul este, uneori, descris greșit ca fiind împotriva valorilor tradiționale ale familiei. În realitate, feministele pledează pentru drepturi și șanse egale pentru toți indivizii, indiferent de opțiunile sau structurile lor familiale.

Ideea identității naționale și, în același timp, funcționarea instituțiilor publice se remarcă prin nereguli fundamentale la nivelul diferențelor de gen. O problema cu privire la această situație ar fi faptul că femeile, pe piața muncii, sunt remunerate diferit și această diferență continuă să completeze tabloul cu inegalități între sexe. În ciuda faptului că cele mai multe femei au calificări egale sau superioare celor deținute de bărbați, competențele lor nu sunt apreciate la fel, ceea ce le încetinește progresul în carieră. De aceea, femeile câștigă, în UE, cu 16% mai puțin decât bărbații

[80], iar în Republica Moldova această diferență este de 14,1% [81].

Prezentarea la început a acestor exemple are drept scop atragerea atenției asupra discriminării și, totodată, pentru a ajunge și la ideea noastră principală, cea a integrării femeilor pe piața muncii cu o remunerare echitabilă cu cea a bărbaților. Problema nu este nicidecum actuală sau caracteristică unei anumite perioade, ea reprezintă o mică parte din inegalitățile pe care femeile sunt "nevoite" să le suporte și să se conformeze asupra lor. În diferite perioade, statutul femeilor a variat de-a lungul istoriei de la o societate la alta. "Proprietatea asupra femeilor începe în stadiile inferioare ale civilizației barbare din câte se pare odată cu luarea în stăpânire a femeilor capturate de la adversari." [215]

În continuare, vom analiza pe scurt acest citat care aparține cărții intitulată "Teoria clasei de lux" scrisă de unul dintre cei mai cunoscuți sociologi și economiști americani Thorstein Veblen.

Femeia, conform analizei lui T. Veblen, are rol de trofeu. Adesea, în culturile prădătoare, femeile erau luate ca trofeu. Așa se face că femeile, chiar dacă se considerau libere, cu o privire mai atentă, nu erau decât niște "exponate" ale avuției bărbatești. Hrana, arta, partenerul de viață sunt semne ale bunăstării și ele trebuie să iasă în evidență prin orice mijloc posibil.

Thorstein Veblen reaprinde o temă actuală cu privire la inegalitățile dintre femei și bărbați din punct de vedere al integrării lor pe piața muncii. Există în toate comunitățile barbare un sentiment profund de neconcordanță între munca unui bărbat și munca unei femei. Munca, depusă de un bărbat, poate contribui la menținerea grupului, dar se considera că face acest lucru printr-o excelență și o eficacitate într-un fel în care, fără derogare, nu poate fi comparat cu hărnicia și devotamentul unei femei [64,65].

Poziția femeii în Egiptul Antic era determinată, în principal, de poziția tatălui sau a soțului, însă ea avea drepturi egale cu cele ale bărbatului. Chiar dacă bărbatul era considerat capul familiei, femeia era tratată mult mai bine comparativ cu celelalte civilizații antice. Femeii îi era permis să ocupe orice poziție în ierarhia socială. Femeile egiptene nu erau dependente din punct de vedere economic de soții lor, având dreptul să posede clădiri și societăți. Bărbații se ocupau frecvent de politică și de probleme administrative, în timp ce femeile se ocupau de gospodărie.

În contradicție cu poziția femeii din Egiptul Antic, putem analiza rolul femeii în Roma Antică. Odată căsătorite, femeile treceau de la autoritatea tatălui la cea a soțului căruia ea trebuia să îi fie supusă. Ca soție, ea trebuia să se îngrijească de copii, de gospodărie și, nu în ultimul rând, de bunăstarea soțului său. Femeia era considerată mai mult o sclavă, fiind dependentă de deciziile bărbatului și fiind dependentă și din punct de vedere economic, ținând cont că ele nu aveau dreptul să dețină proprietăți sau afaceri proprii.

Analiza femeii care trăia în Grecia Antică permite a observa faptul că era apreciată din ce

în ce mai puțin. În Grecia Antică, femeile erau considerate ființe inferioare, cu un nivel de inteligență puțin mai ridicat decât cel al copiilor. Filozofii credeau că femeile aveau emoții puternice și minți slabe și, din acest motiv, ele trebuiau protejate de ele însele. Fiecare femeie avea un gardian, soțul sau cel mai apropiat bărbat născut în familie, care deținea controlul asupra vieții ei. Datoria femeii era să nască copii legitimi și să aibă grijă de casă. Ele ieșeau în afara casei doar însoțite la anumite festivaluri sau funeralii. Despre o femeie văzută singură pe stradă se credea că este sclavă, prostituată sau concubină.

În Evul Mediu, femeile erau considerate inferioare și nu se bucurau de afecțiunea soților. Biserica le învăța pe femei să fie supuse bărbaților și să le dea ascultare. La oraș, femeile aveau multe ocupații, de exemplu, făceau comerț, torceau și coceau pâinea. Atât femeile căsătorite, cât și cele necăsătorite erau obligate să muncească pentru a se putea întreține și, frecvent, lucrau în mai multe locuri, deoarece erau plătite mai puțin decât bărbații. O femeie nemăritată avea aceleași drepturi ca un bărbat și alegerea acestora de a se căsători era influențată puternic de decizia părinților. De mici, fetele erau învățate să se obișnuiască cu ideea că rolul lor după căsătorie este acela de a face pe plac viitorilor soți și să le crească copiii. Era de nerecunoscut ca o femeie să-și urmărească propriile idealuri, să aibă dorințe, acestea fiind privilegiile bărbaților.

Evident, era de așteptat că femeile nu au putut rămâne sub această umbră a bărbatului, așa cum amintește Calypso Botez, aici vrem să amintim și celebru citat al autoarei: ”Pentru a ține frâiele puterii, bărbatul a știut să își făurească întotdeauna o filozofie și o morală curentă, care să îi îndreptățească ținerea femeii într-o veșnică dependență“ [66]. De-a lungul istoriei, în societățile patriarhale, căsătoria nu reprezenta decât o tranzacție necesară pentru trecerea femeii din proprietatea tatălui în proprietatea soțului. Astfel, femeile erau considerate “monezi de schimb” și doar simple obiecte. La sfârșitul secolului al XVIII-lea au început să se facă auzite și primele voci care revendicau drepturi egale pentru femei. Acest lucru a avut mai multe cauze, dintre care cea mai importantă ar fi Declarația Drepturilor Omului, care a ambiționat femeile să lupte pentru drepturi egale.

Odată cu dezvoltarea activităților capitaliste de producție, locul de munca și cel de domiciliu au devenit entități diferite. Primele mișcări feministe au apărut pe parcursul secolului al XIX-lea, având ca scop ameliorarea situației femeilor în cadrul civil, iar femeile participante la această mișcare au luptat pentru dreptul la vot. La sfârșitul primului Război Mondial, Adunarea Generală ONU a fixat data de 8 martie ca ziua internațională a femeii și încet statutul femeilor în societate a început să se schimbe, ameliorându-se treptat în secolul XX. Deși emanciparea femeii nu este finalizată nici astăzi, deoarece continuă să existe discriminări, și există societăți în care femeile continuă să accepte tratamente umilitoare, în majoritatea societăților moderne această

schimbare a avut loc într-un timp destul de scurt, dar eficient, iar lupta pentru egalitate continuă în fiecare zi. În concluzie, analiza istorică a rolurilor și tratamentului femeilor de-a lungul diferitelor civilizații evidențiază un model de inegalitate și subjugare. De la a fi văzute ca trofee în culturile prădătoare până la a fi tratate ca proprietăți și slujitori în societățile patriarhale, femeilor li s-a refuzat mult timp egalitatea de drepturi și șanse. Cu toate acestea, odată cu ascensiunea mișcărilor feministe și a luptei pentru drepturi egale, s-au înregistrat progrese în îmbunătățirea statutului femeii în societate. Deși mai este de muncit pentru a obține o emancipare deplină și a elimina discriminarea, schimbările care au avut loc în secolul al XX-lea demonstrează puterea acțiunii colective și potențialul pentru un viitor mai egal.

Claudia Goldin este cunoscută pentru cercetările sale ce vizează diferențele de gen în carieră și salarizare, aducând contribuții importante în înțelegerea cauzelor și consecințelor inegalității de gen în domeniul muncii, promovând perspectivele feministe în cercetările sale. C. Goldin a analizat modul în care factorii, precum: alegerea carierei, stereotipurile de gen și politicile sociale, influențează rezultatele economice și diferențele de gen în evoluția profesională. În cartea sa "Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women", C. Goldin explorează istoria evoluției femeilor pe piața muncii din Statele Unite și analizează impactul schimbărilor economice și sociale asupra statutului femeilor [238]. Aceste cercetări și contribuții ale Claudiei Goldin au avut un impact semnificativ în promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor, aducând în atenție aspecte importante ale inegalității economice și profesionale de gen. Astfel, ea poate fi considerată conectată cu feminismul prin intermediul lucrărilor sale și a eforturilor de a promova și susține egalitatea de gen în societate.

În anul 1989, Kimberlé Crenshaw a introdus conceptul de intersecționalitate pentru a ilustra cum rasismul și sexismul se intersectează, creând, astfel, bariere pentru femeile de culoare. A comparat acest concept cu o intersecție de trafic [232], unde un accident poate fi cauzat de mașini care vin din diverse direcții, dificultând identificarea clară a cauzei. Intersecționalitatea evidențiază că discriminarea împotriva femeilor de culoare nu se datorează exclusiv rasismului sau sexismului, ci unei combinații a ambelor forme de discriminare [233].

K. Crenshaw și alți contemporani au remarcat că experiențele unice ale femeilor de culoare erau ignorate în feminismul mainstream, iar intersecționalitatea a fost folosită pentru a descrie această experiență a discriminării [234]. Acest termen a contribuit și la conștientizarea faptului că legile anti-discriminare nu ofereau protecție adecvată pentru drepturile femeilor de culoare. Înainte de utilizarea termenului de intersecționalitate de către K. Crenshaw, cercetătorii și activiștii femeilor de culoare dezbătuseră sfera și definiția feminismului. Unii au adoptat ideea de sisteme interconectate de opresiune pentru a analiza structurile de putere care discriminează femeile.

Diverse mișcări ale femeilor au contestat și ipoteza că femeile albe din clasa de mijloc ar putea reprezenta toate femeile, susținând că femeile marginalizate au dreptul să se reprezinte pe baza experiențelor lor specifice. Termenii de intersecționalitate și feminism intersecțional au fost extinși pentru a include efectele suprapuse ale discriminării bazate pe mai multe categorii, precum: genul, rasa, abilitățile fizice, etnia, naționalitatea, statutul socio-economic și altele. K. Crenshaw însuși a discutat despre "Urgența intersecționalității" într-un discurs TED din 2016 [235].

Intersecționalitatea joacă un rol cheie în înțelegerea provocărilor cu care se confruntă diverse femei, precum și a modului în care lucrăm împreună pentru a promova egalitatea de gen. Analizând datele ce vizează egalitatea de gen, dezvăluim că unele grupuri se confruntă cu riscuri diferite și/sau mai mari decât altele, iar serviciile, sistemele și soluțiile trebuie să recunoască și să abordeze aceste riscuri pentru a fi eficiente. Cu referire la veniturile și stabilitatea financiară a femeilor, unele femei se confruntă cu rate mai mari de sărăcie și diferențe salariale mai mari. Privirea acestor date printr-o lentilă intersecțională ajută la furnizarea unei imagini mai sigure a modului în care aceste probleme afectează diverse femei. În continuare descriem exemple ce evidențiază acest fenomen:

- În Canada, 30% dintre mamele singure (comparativ cu 10% dintre părinții cuplați cu copii) și 23% dintre femeile cu dizabilități (comparativ cu 9% dintre femeile fără dizabilități) trăiesc cu un venit mic [236].

- În medie, femeile care lucrează cu normă întreagă, un an de muncă în Canada câștigă 75 de cenți pentru fiecare dolar câștigat de bărbați. Femeile rasializate, care lucrează cu normă întreagă, pe tot parcursul anului, câștigă 67 de cenți pentru fiecare dolar câștigat de bărbați nerasializați [237].

- Din acest motiv, diversitatea datelor este una dintre cheile schimbării politicilor și sistemelor, astfel încât acestea să funcționeze pentru toate femeile. De exemplu, pentru persoanele rasializate, experiențele lor trăite de rasism sunt „(în mod frustrant) considerate „nu suficiente” dovezi, și, din acest motiv, datele bazate pe rasă pot fi un instrument puternic pentru a comunica natura instituționalizată a inechităților rasiale către publicul larg și susținând un argument pentru schimbare”. Pentru a face schimbări eficiente în politici și sisteme, este esențial să se recunoască și să se abordeze diversitatea datelor. De exemplu, pentru persoanele rasializate, datele bazate pe rasă pot fi un instrument puternic pentru a comunica natura instituționalizată a inechităților rasiale și pentru a susține argumente în favoarea schimbării. În Republica Moldova, un exemplu de succes în acest sens este Analiza Bazată pe Gen Plus (GBA+), un instrument analitic care recunoaște multiplele identități și intersecții ale discriminării.

Pentru promovarea feminismului intersecțional în Republica Moldova, ar putea fi creată o

platformă online care să ofere informații și resurse despre feminismul intersecțional, precum și să faciliteze discuții și colaborări între persoanele interesate. Această platformă ar putea include articole, bloguri, webinare și resurse multimedia care să acopere anumite teme, precum: discriminarea de gen, rasismul, xenofobia, clasismul și alte intersecții ale discriminării. De asemenea, platforma ar putea facilita organizarea de evenimente și dezbateri publice pe teme legate de feminismul intersecțional, creând astfel un spațiu de dialog și schimb de idei între activiști, cercetători, lideri comunitari și publicul larg. Pe lângă acest instrument online, ar putea fi folosită și o abordare educațională, prin integrarea conceptelor legate de feminismul intersecțional în programul școlar și prin organizarea de training-uri și ateliere de conștientizare, adresate atât elevilor, cât și profesorilor și părinților.

În Republica Moldova, actualmente, nu există o platformă specifică pentru promovarea feminismului intersecțional, respectiv, fiind creată, ar putea influența prevenirea decalajului salarial între bărbați și femei sau cel puțin la diminuarea acestuia.

Înainte de a implementa o astfel de platformă, poate fi util să se realizeze o cercetare pentru a evalua nivelul de conștientizare și nevoile specifice ale comunității în ceea ce privește feminismul intersecțional. Aceasta ar putea ajuta la dezvoltarea de conținuturi relevante și adaptate pentru platformă și pentru activitățile de conștientizare a decalajului salarial între bărbați și femei. În opinia noastră, platforma interguvernamentală menționată pentru promovarea feminismului intersecțional în Republica Moldova ar putea avea următoarea structură (Figura 1.1):

Obiective	Funcționalități	Colaborări	Impact
<ul style="list-style-type: none"> • Creșterea conștientizării • Formarea de politici • Sprijinirea organizațiilor locale 	<ul style="list-style-type: none"> • Platforma digitală • Evenimente și workshop-uri • Rețea de susținere 	<ul style="list-style-type: none"> • Guvern și instituții • Organizații internaționale • Universități și centre de cercetare 	<ul style="list-style-type: none"> • Diminuarea decalajului salarial pe bază de gen • Creșterea participării • Crearea unui dialog constructiv

Figura 1.1 Platforma interguvernamentală pentru promovarea feminismului intersecțional în Republica Moldova

Sursa: Elaborată de autor

Mai mult, promovarea feminismului intersecțional în Republica Moldova poate fi susținută și prin colaborări cu organizații internaționale, participarea la conferințe și evenimente internaționale și implicarea în campanii și mișcări globale pentru egalitatea de gen, drepturile femeilor în vederea evitării decalajului salarial între bărbați și femei. În Anexa 1 este prezentată o schemă propusă de autoarea tezei pentru platforma digitală de promovare a feminismului

intersecțional în Republica Moldova, schema este simplă și poate fi adaptată în funcție de nevoile și resursele disponibile în Republica Moldova.

1.2. Cadrul legal și instituțional privind egalitatea de gen favorabil dezvoltării durabile și creșterii economice

Rolul și importanța cadrului legal și instituțional pentru dezvoltarea societății și egalitatea de gen între cetățeni sunt fundamentale în asigurarea unui mediu echitabil și progresiv. Legislația bine structurată și instituțiile competente sunt esențiale pentru protejarea drepturilor egale ale bărbaților și femeilor, promovând, astfel, echitatea de gen în toate domeniile sociale și economice. Cadrul legal stabilește normele și reglementările necesare pentru combaterea discriminării și promovarea oportunităților egale, în timp ce instituțiile se ocupă cu aplicarea și monitorizarea acestor norme. Implementarea eficientă a legilor și susținerea instituțiilor de aplicare contribuie la crearea unui climat favorabil dezvoltării durabile și la asigurarea participării egale a tuturor cetățenilor în viața economică și socială. Prin urmare, un cadru legal și instituțional solid este crucial pentru îmbunătățirea justiției sociale și pentru realizarea unui progres echitabil în societate.

Constituția Republicii Moldova afirmă egalitatea între cetățeni, fără deosebire de sex. Cadrul legislativ al Republicii Moldova, de asemenea, stabilește, în principiu, drepturi egale pentru femei și bărbați de a participa la viața economică și socială, de a se forma într-o anumită profesie, de a se angaja, promova și participa la distribuirea beneficiilor, de a beneficia de protecție socială în anumite situații etc.

Cadrul legislativ național și cel internațional dispune promovarea principiilor egalității de gen în Republica Moldova. Legislația națională și internațională (la care Republica Moldova face parte) include:

- Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare a femeii (CEDAW) ratificată de către Parlamentul Republicii Moldova conform Hotărârii nr.87-XII din 28 aprilie 1994 (în vigoare pentru Republica Moldova din 31 iulie 1994).
- Obiectivele ONU de Dezvoltare Durabilă 2016-2030, aprobate la Summit-ul ONU din 25.09.2015 (în vigoare pentru Republica Moldova din 1 ianuarie 2016).
- Legea Republicii Moldova nr.166 din 11.07.2012 pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare “Moldova-2020”.
- Hotărârea Parlamentului nr.87 din 28.04.1994 privind aderarea Republicii Moldova la Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei.
- Hotărârea Guvernului nr.933 din 31.12.2009 cu privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015.

- Planul de acțiune pentru implementarea Programului național de asigurare a egalității de gen pentru perioada 2010-2012 și 2013-2015.

- Hotărârea Guvernului nr. 259 din 28.04.2017 cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia.

- Legea privind asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați (nr.5-XVI din 09.02.2006).

- Planul de acțiune UE-Moldova include, de asemenea, un set de priorități sub titlul "Drepturile omului și libertățile fundamentale", "Asigurarea tratamentului egal".

Actele legale menționate joacă un rol esențial în aplicarea principiului de plată egală pentru muncă egală, asigurând că reglementările și standardele sunt clar definite și respectate, pentru a garanta că toți angajații primesc o remunerație corectă și echitabilă, indiferent de gen.

Totodată, menționăm că, în pofida progreselor înregistrate la adoptarea cadrului normativ cu privire la asigurarea egalității genurilor, se atestă încă o multitudine de probleme ce vizează implementarea în practică a acestuia. Elaborarea și adoptarea cadrului legislativ necesar în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați este importantă pentru asigurarea de jure a tratamentului egal al femeilor și al bărbaților, însă asigurarea de facto a acestei egalități este un proces care trebuie susținut în continuare prin suport consistent și eforturi conjugate din partea structurilor guvernamentale și nonguvernamentale, precum și a altor actori sociali și parteneri de dezvoltare.

Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați [19] prevede autoritățile (și competențele lor) care formează cadrul instituțional în componenta mecanismului național de prevenire și eliminare a tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex și implementarea în societate a conceptului egalității genurilor umane în toate sferile vieții publice și private. Aceste autorități sunt: Parlamentul, Guvernul, Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (organ specializat), ministerele și alte autorități centrale de specialitate (unitățile gender), autoritățile administrației publice locale (unitățile gender).

De asemenea, Legea nr.5 atribuie Avocatului Poporului garantarea și respectarea egalității între femei și bărbați ca parte integrantă a drepturilor și libertăților constituționale ale omului [20], iar Biroului National de Statistică să colecteze, prelucreze și generalizeze informațiile statistice dezagregate pe sexe [21].

Întru executarea prevederilor Legii nr.5 a fost instituită Comisia Guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați [22], care activează în baza Regulamentului aprobat prin Hotărâre

de Guvern [23]. În cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei activează Direcția pentru politici de prevenire a violenței și asigurare a egalității de gen. Într-un șir de organe centrale de specialitate au fost create unități gender. La nivel local, însă, situația este mai dificilă. Nu funcționează unități gender în cadrul autorităților administrației publice locale, respectiv în bugetele raionale nu sunt prevăzute alocații financiare pentru activitatea lor. În lipsa unităților gender, activitatea de promovare a egalității genurilor în comunitate este pusă în seama specialistului în domeniul problemelor familiilor în situații de risc din cadrul Direcției/Secției asistență socială și protecție a familiei a Consiliului raional, care are un șir de alte responsabilități (traficul de ființe umane, persoane din categorii social vulnerabile etc.).

În Planul național de acțiuni în domeniul drepturilor omului pe anii 2011-2014 [24] a fost preconizată consolidarea capacităților unităților gender în cadrul autorităților administrației publice centrale și locale în vederea asigurării condițiilor necesare pentru promovarea egalității în drepturi a femeilor și bărbaților în sferile politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, precum și pentru prevenirea tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex. Planul național de acțiuni prevede necesitatea îmbunătățirii situației sociale și economice a femeilor, în special, în localitățile rurale, pentru reducerea vulnerabilității lor, conform recomandărilor Comitetului ONU privind drepturile economice, sociale și culturale.

La 25 mai 2012 a fost adoptată Legea nr.121 cu privire la asigurarea egalității [25]. Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, potrivit art.10 al legii sunt:

- a) Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;
- b) autoritățile publice;
- c) instanțele judecătorești.

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independentă față de autoritățile publice. Consiliul este constituit din 5 membri, care nu au apartenență politică, 3 dintre membri fiind reprezentanți ai societății civile. Componenta Consiliului trebuie să răspundă cerințelor de asigurare a echilibrului de gen și reprezentării grupurilor etnice și minoritare din societate.

Pentru asigurarea funcționalității mecanismului de prevenire și eliminare a discriminării și asigurare a egalității, a fost adoptată Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr.298 din 21.12.2012 [26]. Potrivit

Regulamentului, Consiliul, în conformitate cu Legea cu privire la asigurarea egalității, exercită atribuțiile de perfecționare a legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice, inclusiv prin organizarea de campanii pentru asigurarea promovării toleranței zero față de discriminare; asigură informarea societății despre subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității, precum și despre modul de realizare a restabilirii dreptului încălcat prin discriminare. Consiliul are atribuții legale pentru a asigura restabilirea în drepturi a persoanei care se consideră discriminată și sancționarea faptelor discriminatorii.

Prin Legea pentru modificarea și completarea unor acte legislative nr.306 din 26.12.2012 [27] au fost operate modificări și completări într-un șir de acte legislative [28] în vederea asigurării funcționalității Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. În același scop, a fost completat Codul contravențional al Republicii Moldova nr.218-XVI din 24 octombrie 2008 [29] cu norme [30] de contracarare a încercărilor de a împiedica activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității [31].

Asigurarea șanselor egale pe criterii de gen este un obiectiv care se regăsește în mai multe documente de politici pentru viitor [32]. Pentru realizarea acestui obiectiv sunt preconizate, după caz, armonizarea în continuare a cadrului normativ, elaborarea politicilor eficiente de creștere a calității capitalului uman, flexibilității pe piața muncii, asigurarea securității locului de muncă etc.

În Programul național strategic în domeniul securității demografice a Republicii Moldova (2011-2025) se menționează, bunăoară, că politicile guvernamentale au sarcina să asigure egalitatea de gen. Scopurile, prioritățile și sarcinile politicii demografice în Republica Moldova, în special, sunt guvernate de principiile egalității în drepturi și responsabilități a soților la creșterea și educarea copiilor, asigurarea unei egalități eficiente între femei și bărbați în familie, drept condiție de bază pentru creșterea ratei natalității și pentru asigurarea unei calități înalte a vieții copiilor. În aspectele de gestionare a pieței forței de muncă, unul dintre obiectivele de bază constă în prevenirea și eliminarea de pe piața muncii a oricăror forme de discriminare (în funcție de gen, vârstă etc.), reducerea decalajelor salariale asociate cu aceste discriminări, promovarea integrării persoanelor defavorizate sau supuse riscului de excluziune socială.

Prioritățile politicilor demografice guvernamentale trebuie să stabilească acțiunii de asigurare, inclusiv a promovării formelor noi de organizare a muncii și asigurarea șanselor egale de angajare a femeilor ș.a.

Pentru soluționarea problemelor familiei, având în vedere funcțiile principale ale acesteia,

este justificată realizarea unor obiective, inclusiv de introducere a educației pentru viața de familie la diferite niveluri de instruire; promovarea egalității de gen în cadrul familiei, prin educarea indivizilor privind aspectele ce țin de rolurile de gen, cum ar fi: diviziunea muncii, negocierea și mecanismele de conducere în sistemul familial; promovarea implicării mai largi a tatălui în creșterea copiilor; asigurarea plății/remunerării egale pentru femei și bărbați etc.

În Planul de acțiuni al Guvernului pentru anul 2023 [33] au fost prevăzute în calitate de obiective pentru realizare: *sporirea cotei* de participare a femeilor la luarea deciziilor și în structurile de reprezentare politică și publică; asigurarea egalității șanselor în domeniul social-economic; implementarea Programului național de asigurare a egalității de gen. În acest sens, a fost elaborat și aprobat proiectul de lege cu privire la modificarea legislației naționale ce vizează asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați; promovarea participării active a femeii la luarea deciziilor și în structurile de reprezentare publică etc.

În calitate de indicatori de realizare a acestor obiective urma să servească creșterea reprezentării femeilor, la nivelul de luare a deciziilor, până la 40% în consiliile locale, 25% în consiliile raionale, 25% femei primari și 30% femei deputați în Parlament; reducerea inegalității de gen pe piața muncii prin micșorarea discrepanței între salariile femeilor și bărbaților cu cel puțin 10%.

Dimensiunea de gen este abordată și în Strategia națională de dezvoltare agricolă și rurală pentru anii 2023-2030 [35], care stabilește că Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare promovează o politică activă de integrare a perspectivei de gen. Aceste eforturi sunt orientate spre sporirea gradului de participare a femeilor la toate nivelurile de luare a deciziilor.

În contextul reformării sistemului de protecție a copilului din Republica Moldova [36] și alinierii acestuia la standardele și angajamentele europene și internaționale, în ultimii ani, în Republica Moldova au fost înregistrate o serie de realizări importante. Pentru argumentare: a fost elaborat cadrul normativ și instituțional privind dezvoltarea serviciilor alternative de tip familial privind îngrijirea copiilor. Îmbinarea vieții de familie cu activitatea de muncă reprezintă o expresie a libertății alegerii, a performanței maxime în fiecare din roluri și sfere ale vieții, dar și o repartizare mai armonioasă a drepturilor și obligațiilor. Oricare ar fi alegerea, ea presupune o sprijinire și o consolidare a familiei din partea statului. Or, femeia continuă să joace rolul principal în grija, educația și creșterea copiilor, precum și își asumă majoritatea sarcinilor casnice, ceea ce prezintă impedimente de participare la viața social-activă, economică și publică și o povară grea în cazul exercitării activității de muncă în plus.

Dificultățile de cumulare a vieții de familie cu activitatea de muncă sunt determinate de următorii factori: rolurile arhaice și prejudecățile asupra familiei și rolului femeii; persistența

modelului de responsabilitate casnică a femeii și insuficiența participării tatălui la educarea copilului și la sarcinile casnice; lipsa suportului politicilor: lipsa serviciilor de suport pentru îngrijirea copilului de până la 3 ani și insuficiența lor pentru 3-7 ani, lipsa serviciilor de facilitare și asistență psihologică pentru reintegrarea femeii în câmpul muncii; discriminarea în câmpul muncii a femeii și competiției înalte pentru locurile de muncă.

Politicile de facilitare a încadrării femeii în câmpul muncii și societate se află în proces de dezvoltare, fiind necesare însăși politici publice centrate pe familie. În vederea redimensionării semnificației sociale a maternității și paternității și a rolului ambilor părinți în creșterea și educarea copiilor este necesar de a asigura:

- sprijin femeilor cu copii de a se integra în activitatea profesională prin (re)profesionalizare, facilitarea accesului nediscriminatoriu la liniile de creditare, stimulentele financiare;

- sprijin calitativ ambilor părinți pentru a se implica în creșterea și educația copiilor, prin îndeplinirea în comun a obligațiilor și drepturilor parentale;

- promovarea campaniilor de conștientizare în scopul combaterii prejudecăților privind rolurile femeilor și bărbaților în familie și societate.

Un sprijin important în acest sens va constitui garantarea unui regim de lucru flexibil pentru părinții cu copiii de vârstă preșcolară, dezvoltarea serviciilor publice accesibile de îngrijire și educare a copiilor de vârstă preșcolară, precum și a mecanismelor de încurajare a prestatorilor privați de servicii etc.

Obținerea rezultatelor scontate poate fi amenințată de instabilitatea politică care contribuie la amânarea implementării politicilor și persistența prejudecăților în societate referitoare la rolul femeii, inclusiv în conștiința pasivă a unui segment important de femei.

Implementarea acțiunilor ce țin de promovarea accederii femeilor la posturi electivă (în contextul realizării principiului egalității de șanse între femei și bărbați) reprezintă o măsură, cu caracter permanent, prevăzută și în Planul Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova – NATO pentru anii 2022-2023 [37], atribuită în responsabilitatea Comisiei Electorale Centrale, Ministerului Justiției și Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

De asemenea, a fost adoptată Strategia națională de dezvoltare a sectorului de tineret 2030, elaborată în vederea realizării acțiunilor lansate în Strategia națională de dezvoltare “Moldova 2030”. “Direcțiile prioritare de dezvoltare a sectorului de tineret pentru următorii șase ani, trasate în Strategie, vizează în calitate de beneficiari toți tinerii, inclusiv cei cu oportunități reduse, familiile tinere etc” [38]. Strategia este ghidată inclusiv de principiul nediscriminării și egalității de șanse a tinerilor în bază de sex, oportunități la dezvoltarea personală, studii, la

angajarea în câmpul muncii conform calificării, la accesarea variatelor servicii, inclusiv a celor de sănătate etc.

Agencia Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie a încheiat un Acord de colaborare cu UNFPA Moldova pentru a consolida eforturile comune în combaterea violenței de gen în Republica Moldova. Acordul, valabil pentru perioada 2024-2027, se aliniază cu Programul de Țară al UNFPA Moldova și cu Programul național pentru prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie pentru anii 2023-2027.

Prin această colaborare, cele două organizații își unesc forțele pentru a combate violența de gen și practicile dăunătoare îndreptate împotriva femeilor și fetelor. Aceasta implică sprijinirea echipei multidisciplinare regionale, promovarea programelor de împuternicire a femeilor, combaterea stereotipurilor de gen și implicarea bărbaților ca aliați esențiali în acest demers pentru a construi o societate mai sigură și echitabilă pentru toate femeile și fetele din Republica Moldova [239].

Totuși, sperăm că realizarea acțiunilor preconizate în documentele de politici enumerate va face posibilă, chiar și cu întârziere, instituirea în societatea moldovenească a șanselor și oportunităților egale a genurilor, așa cum rezultă din Obiectivele de Dezvoltare Durabilă [39].

Deja mai mult de un deceniu, principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați a fost recunoscut și inclus în legislația moldovenească. Totuși, măsurile luate s-au redus la traducerea și includerea în legea denumirii principiului, fără o explicare a drepturilor și obligațiilor celor implicați.

Mai multe țări din Europa și-au pus la rândul lor întrebările de mai sus și au introdus o serie de măsuri menite să transpună în practică principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați. Aceste măsuri se împart în patru categorii mari:

- detalierea principiului în legislație prin explicarea obligațiilor concrete pe care le presupune aplicarea lui,
- introducerea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor și profesiilor,
- adoptarea unor măsuri de transparentizare a salariilor,
- implementarea unor măsuri de îmbunătățire a accesului la remedii efective în cazul plângerilor privind încălcarea principiului plată egală.

În prezent, la nivel global, femeile dețin o pondere majoritară în populația totală (fapt datorat și creșterii speranței de viață, în special în rândul femeilor). În ultimele două decenii a fost înregistrată o creștere a ponderii populației ocupate feminine în totalul populației ocupate,

cu reducerea decalajului dintre sexe. Femeia ocupată pe piața muncii valorează mai mult decât munca acesteia la domiciliu. Acest lucru duce la îmbunătățirea statutului economic al femeii. Rata de ocupare a femeii pe piața muncii oferă, deopotrivă, o garanție a independenței lor economice și o contribuție substanțială la dezvoltarea economică împreună cu durabilitatea sistemelor de protecție socială. Participarea femeii pe piața muncii este o forță motrice pentru creșterea economică și accelerează dezvoltarea socio-economică. Luând în considerare faptul că femeile constituie, în prezent, aproximativ jumătate din forța de muncă și mai mult de jumătate dintre absolvenții de studii superioare, cu toate acestea, de regulă, femeile aleg industriile de servicii (comerț, educație și sănătate), care sunt percepute ca fiind mai puțin semnificative economiei și dezvoltării economice decât înalta tehnologie și industria prelucrătoare, în care numărul bărbaților pe piața muncii este mai mare. Puține femei se angajează în antreprenoriatul bazat pe inovații tehnologice, ceea ce explică diferențele mari în veniturile dintre bărbați și femei. Rata de participare feminină pe piața muncii înregistrează valori mai mici față de rata de participare masculină. Această situație influențează ratele de ocupare a femeii pe piața muncii, tipul muncii efectuate, tipul contractelor și diferențele salariale dintre femei și bărbați încadrați pe aceeași poziție. Drept urmare:

- Forța de muncă, indiferent de sex, este definită ca fiind totalitatea capacităților fizice, intelectuale și aptitudinale ale omului. Forța de muncă feminină activă pe piața muncii valorează mai mult decât munca acesteia la domiciliu și alte servicii din afara pieței. Acest lucru aduce beneficii multiple atât pe plan personal, cât și familiilor lor.

- Trecerea de la statutul de casnică al femeii la munca desfășurată în afara gospodăriei și anume încadrarea femeii într-o activitate remunerată s-a făcut într-un cadru organizat în concordanță cu caracteristicile forței de muncă masculine (folosite până atunci). Încadrarea forței de muncă feminine într-un cadru deja organizat, după caracteristicile forței de muncă masculine, însoțită de un nivel inferior de instrucție și pregătire profesională a femeii, cât și rolul tradițional al femeii în societate, au influențat atât structura forței de muncă feminine pe sectoare de activitate și locuri de muncă, cât și gradul de folosire și evaluare (inclusiv remunerare) a acesteia. Deși forța de muncă feminină a înregistrat o creștere rapidă în ultimele decenii, totuși femeile întâmpină des consecințe negative în ceea ce privește remunerarea, avansarea în carieră și acumularea drepturilor de pensie, datorită faptului că femeile lucrează cu fracțiuni de normă mai mult decât bărbații și își întrerup cariera din motive familiale. Părinții singuri care, în majoritatea cazurilor sunt femei, se află, tot în risc de sărăcie.

- Distribuția inegală a responsabilităților familiale poate determina femeile, în măsură mai mare decât bărbații, să opteze pentru forme de lucru flexibile și să își întrerupă cariera. Acest

fapt poate avea un efect negativ asupra dezvoltării femeii, a veniturilor, a drepturilor la pensie și a independenței ei economice.

➤ În sectorul public, diferența de venit este mai mare decât în sectorul privat. Locurile de muncă în sectorul public, cu cerințe similare, pentru femei și bărbați, în ceea ce privește educația și pregătirea profesională, oferă, cu precădere, salarii mai mici pentru femei. Diferențele de remunerare între femei și bărbați se pot justifica în baza caracteristicilor individuale ale forței de muncă (indiferent de sex vârstă, nivel de educație, experiență dobândită, profesie), ale tipului de contract sau condițiilor de muncă, sau ale întreprinderii, sectorul de activitate sau mărimea sectorului. Cu toate acestea, există nenumărate cazuri în care femeile sunt mai slab remunerate decât bărbații, pentru aceeași muncă, deși au același nivel de pregătire, experiență și aduc aceleași rezultate.

➤ Literatura de specialitate cu privire la factorii determinanți ai participării femeii pe piața muncii este foarte vastă și complexă. Locurile de muncă cu program de lucru flexibil, norma de muncă redusă, politicile publice, sistemele de impozitare și concediile de creștere a copilului sunt factori care influențează pozitiv participarea femeii pe piața muncii, în timp ce prezența copiilor sub 6 ani, veniturile familiei, discriminarea pe piața muncii și alți factori sociali și culturali sunt factori care pun, mai degrabă, bariere în participarea femeii pe piața muncii.

➤ Creșterea economică este un fenomen cantitativ ce reprezintă sporirea pe mai mulți ani a unui indicator al producției, cum ar fi, PIB sau PNB. Creșterea economică este diferită de dezvoltarea economică și socială. Dezvoltarea socio-economică este un fenomen calitativ, un proces de transformări economice, sociale și politice, ce acompaniază o creștere economică. Un grad ridicat de participare a forței de muncă feminine contribuie la o economie productivă care poate implica efecte pozitive ale calității vieții, cum ar fi alegerile personale, redistribuirea resurselor și reducerea sărăciei în rândul femeilor. Un procent mai mare de femei active pe piața muncii este important și de dorit întrucât poate constitui o sursă de dezvoltare economică și de creștere a nivelului de trai. Participarea activă a femeilor pe piața muncii constituie și o importantă sursă de aprovizionare a forței de muncă. Iar un grad scăzut de participare a forței de muncă feminine pune o presiune suplimentară asupra creșterii economice și a sistemului de pensionare, care se bazează pe mărimea forței de muncă. Cert este faptul că femeile nu se bucură pe deplin de aceleași șanse de angajare, avansare și remunerare pe piața muncii ca și bărbații. În țara noastră, femeile nu sunt prea bine reprezentate nici la nivelul pozițiilor de conducere și nici în cel al antreprenoriatului și continuă să aibă un statut social inferior. De asemenea, există decalaje semnificative la partajarea locurilor pe piața muncii, precum și sectoare de muncă feminizate în exces, de aici reieșind și remunerarea inechitabilă.

1.3 Politici internaționale și naționale ale egalității de gen implicate în realizarea obiectivelor socio-economice actuale

Egalitatea de gen este un principiu fundamental în cadrul politicilor internaționale, având un impact semnificativ asupra dezvoltării economice și sociale. Politicile internaționale de egalitate de gen prevăd măsuri specifice pentru reducerea decalajului salarial între bărbați și femei, recunoscând că accesul echitabil la resurse și oportunități contribuie la creșterea durabilă și la coeziunea socială. Aceste politici subliniază importanța diversității în mediul de muncă și beneficiile unei forțe de muncă incluzive.

Printre cele mai relevante politici internaționale se numără:

Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) – Adoptată de ONU, aceasta oferă un cadru legal pentru protejarea drepturilor femeilor și promovează egalitatea de gen în toate domeniile, inclusiv în salarizare.

Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD). ODD 5 subliniază importanța realizării egalității de gen și a capacitării tuturor femeilor și fetelor, incluzând măsuri pentru eliminarea violenței și a discriminării pe baza de gen, precum și asigurarea accesului egal la resurse economice. ODD 8 vizează promovarea unei creșteri economice durabile și a muncii decente pentru toți, subliniind importanța unui mediu de lucru incluziv și echitabil, care susține diversitatea și oferă condiții egale pentru toți angajații, indiferent de gen, inclusiv prin asigurarea unor salarii echitabile.

Strategia Uniunii Europene pentru egalitatea de gen 2020-2025. Aceasta abordează inegalitățile de gen în cadrul pieței muncii, promovând măsuri de salarizare echitabilă și sprijinind inițiativele pentru creșterea participării femeilor în domenii economice variate.

Aceste politici nu doar că stabilesc standarde internaționale, dar oferă și un ghid pentru implementarea măsurilor de egalitate de gen la nivel național.

În Republica Moldova, egalitatea de gen și politica de salarizare sunt reglementate printr-o serie de strategii și legi. Una dintre cele mai importante este **Strategia Națională pentru Egalitatea de Gen 2017-2021**, care vizează promovarea egalității în toate sectoarele, inclusiv piața muncii. Aceasta include măsuri specifice pentru reducerea diferențelor salariale, cum ar fi, promovarea transparenței salariale și a raportării în companii.

De asemenea, **Legea cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați** prevede măsuri legislative care interzic discriminarea pe baza de gen în toate domeniile, inclusiv în salarizare. Aceste reglementări sunt susținute de diverse inițiative internaționale, care încurajează Republica Moldova să implementeze politici eficiente de combatere a inegalităților salariale.

Totuși, provocările persistă, iar decalajul salarial între sexe rămâne o problemă

semnificativă. Este esențial ca țara să continue să îmbunătățească cadrul legislativ și să adopte bune practici internaționale în vederea asigurării unei egalități reale pe piața muncii. Acest demers nu doar că va contribui la o societate mai echitabilă, dar va stimula și dezvoltarea economică durabilă a țării.

Analizele empirice ale efectului economic al reducerii diferențelor salariale, deși sunt puține, prezintă efecte pozitive destul de semnificative. La nivel teoretic, dacă am considera că o bună parte din diferențele salariale și cele de pensii nu pot fi explicate prin factori obiectivi și, respectiv, o reajustare a salariilor și a pensiilor medii ale femeilor la nivelul bărbaților ar avea cel puțin următoarele efecte directe:

- *Creșterea productivității economice*: reducerea decalajului salarial poate duce la creșterea participării forței de muncă și a productivității în rândul femeilor. Atunci când femeile sunt remunerate în mod echitabil pentru munca lor, ele sunt mai motivate să contribuie cu abilitățile și experiența, ceea ce duce la creșterea economică generală.

- *Reducerea nivelului de sărăcie pe bază de gen*: reducerea decalajului salarial poate contribui la reducerea ratei sărăciei în rândul femeilor. Salariile mai mari le permit femeilor să-și satisfacă nevoile financiare și să-și îmbunătățească standardele de viață, reducând, astfel, diferența de sărăcie între femei și bărbați.

- *Cheltuieli crescute ale consumatorilor*: atunci când femeile câștigă salarii mai mari, ele au mai multe venituri disponibile pentru a cheltui pe bunuri și servicii, stimulând consumul. Acest lucru poate avea un efect pozitiv asupra economiei prin stimularea cererii, sprijinirea afacerilor și crearea mai multor oportunități de locuri de muncă.

- *Venituri îmbunătățite ale gospodăriei*: multe familii se bazează pe veniturile atât ale bărbaților, cât și ale femeilor pentru a-și susține gospodăria. Prin reducerea decalajului salarial, venitul gospodăriei poate crește, ceea ce duce la îmbunătățirea condițiilor de viață, la o educație mai bună și la sporirea oportunităților pentru generațiile viitoare.

- *Sistem de protecție socială îmbunătățit*: reducerea diferențelor salariale poate aduce beneficii și sistemului de protecție socială. Pe măsură ce femeile câștigă salarii mai mari, ele contribuie mai mult la sistemul public de asigurări sociale, asigurând un nivel de siguranță adecvată pentru pensie și alte beneficii sociale.

- *Reducerea inegalității veniturilor bazate pe gen*: un decalaj salarial mai mic ajută la reducerea inegalității veniturilor între sexe. Acest lucru poate: promova coeziunea socială, reduce diviziunile societale și contribui la o societate mai echitabilă și mai favorabilă incluziunii.

- *Creșterea competitivității afacerilor*: companiile care prețuiesc și acordă prioritate

egalității de gen și echității salariale sunt adesea mai atractive pentru potențialii angajați și clienți. Reducerea decalajului salarial poate spori reputația unei companii și poate contribui la competitivitatea acesteia pe piață.

Un studiu econometric, aplicat pentru situația economiei australiene [69], estimează că reducerea diferențelor salariale cu un procent ar duce la creșterea PIB-ului cu 0,5% iar eliminarea totală a diferențelor salariale (de la 17 % la 0%) ar duce la o creștere a PIB-ului cu 8,5%.

În pofida diferențelor semnificative în termeni de remunerare, nivelul de conștientizare a acestei probleme în rândul femeilor și bărbaților angajați este destul de mic. „Transparența în cadrul sistemului de plata/salarizare ar putea contribui la un sistem de semnalizare pentru femei și bărbați în termeni de salarizare. Astfel spus, în cadrul negocierilor salariale, femeile sunt predispuse să accepte un salariu mai mic comparativ cu cel al bărbaților, iar în cazul negocierii cu bărbații, angajatorul este disponibil să accepte, în mediu, un salariu mai mare. Acest cerc vicios ar putea fi spart dacă angajații ar cunoaște mai mult despre nivelul de salarizare la nivelul organizației care lucrează”[228]. În sensul larg, aquis-ul comunitar în domeniul non-discriminării oferă prevederi destul de clare cu privire la creșterea nivelului de transparență a sistemelor de remunerare. Astfel, Directiva 2006/54/EC a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă prevede prin articolul 21, punctul 4 „că în obligația angajatorilor este să ofere la anumite intervale de timp informații cu privire la nivelul relativ de salarizare a femeilor și bărbaților la nivel de organizație” [40].

Deși nu există o cerință uniformă la nivelul UE, Comisia recomandă [41] statelor membre unele elemente de bază în consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență. Printre cele mai importante elemente recomandate de comisie se enumeră:

- Dreptul angajatului de a solicita informații cu privire nivelul de salarizare (toți angajatorii).
- Obligația angajatorului de a oferi periodic angajaților informații despre sistemul de remunerare (organizațiile cu un număr mai mare de 50 de angajați).
- Realizarea analizelor/ auditelor salariale periodice (organizațiile cu un număr mai mare de 250 de angajați).

La momentul actual, majoritatea țărilor din UE au implementat măsuri care vizează creșterea nivelului de transparență a sistemului de remunerare, printre acestea: Austria, Belgia, Cipru, Danemarca, Finlanda, Franța, Italia, Portugalia, Spania și Suedia au adoptat măsuri

specifice în legislația națională prin care impun standarde minime de transparență a sistemelor de salarizare (Anexa 2).

Experiența altor state arată că la evaluarea echitabilă a funcțiilor trebuie luați în considerare cel puțin patru factori. Deși Directiva 54/2006/CE nu oferă criterii specifice și detaliate de evaluare, Comisia Europeană recomandă [75], în urma revizuirii modului de implementare a Directivei și a Deciziilor Curții Europene de Justiție, câteva criterii de bază, cum ar fi:

- capacitățile profesionale;
- responsabilitatea profesională;
- efortul depus;
- condițiile de muncă.

La momentul actual, 12 țări ale Uniunii Europene au adoptat o definiție clară a acestui concept în legislația națională. Un model de evaluare a muncii pentru două funcții de același grad de salarizare, dar cu o muncă de valoare diferită este prezentat în tabelul 1.

Tabelul 1.1. Model de evaluare a muncii pentru diferite funcții

Capacități	Responsabilitate	Efortul depus	Condițiile de munca
<ul style="list-style-type: none"> - Cunoștințe în domeniul de specialitate. - Calificări specializate adiționale. - Cunoștințe și aptitudini multidimensionale. - Capacitate de soluționare a problemelor, planificare și organizare. - Capacitate de comunicare. - Capacitate de cooperare. 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilități pentru resurse, bani și bunuri. - Responsabilități pentru managementul informației. - Responsabilități pentru munca altora și conducerea acestora. - Responsabilități pentru mediul înconjurător. 	<ul style="list-style-type: none"> - Efort fizic. - Efort psihologic, mintal și emoțional (lucru repetitiv și monoton). 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesitatea de concentrare și nivelul de întrerupere a muncii. - Efecte ale muncii asupra sănătății, posturii corpului și a organelor senzoriale. - Condițiile de timp ale muncii. - Condițiile de confort ale muncii.

Sursa: Elaborat de autor în baza [75;223]

În anul 2006, Comisia Europeană a elaborat un Cod de Practici [76] cu privire la implementarea principiului muncii egale și muncii de valoare egală. Scopul Codului este de a oferi îndrumări practice pentru angajatori și parteneri în negocierea colectivă desfășurată la nivel de întreprindere, la nivel sectorial sau intersectorial pentru a asigura faptul că se aplică *principiul egalității de remunerare*, care să acopere toate aspectele legate de remunerare pentru femei și bărbați, care fac o muncă egală ca valoare. În special, acesta își propune să ofere soluții metodologice cu privire la prevenirea discriminării pe motive de sex în cazul în care grilele de salarizare se bazează pe scheme de evaluare, de clasificare și de locul de muncă. Acest set de propuneri poate sta la baza unui cod de practici naționale pe care autoritățile ar putea să-l

elaboreze și să-l sugereze angajatorilor.

În cadrul mai multor țări membre, instituțiile publice de egalitate (equality bodies) au elaborat coduri de practici, ghiduri și softuri analitice pentru a ajuta angajatorii să realizeze o clasificare justă a funcțiilor. Conform estimărilor din anul 2013 [77], aproximativ 17 țări membre ale EU aplicau, în mod activ, sisteme de clasificare non-discriminatorie a funcțiilor.

În Republica Moldova există un cadru de politici de suport al egalității de gen. La fel ca și alte țări, Republica Moldova implementează diferite proiecte europene pentru susținerea grupurilor vulnerabile, iar femeile reprezintă, din acest punct de vedere, unul dintre grupurile țintă. Aceste proiecte vizează împuternicirea femeilor, promovarea egalității de gen și îmbunătățirea statutului socio-economic al femeilor din Moldova. Există mai multe moduri prin care Republica Moldova implementează proiecte europene de sprijinire a grupurilor vulnerabile, în special a femeilor, spre exemplu:

Programul-pilot „Femei în Afaceri” a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1064 din 16.09.2016. Acesta își propune să ofere suport financiar și non-financiar femeilor care planifică să lanseze sau să extindă afaceri, dar și companiilor în creștere, fondate și gestionate de femei. Scopul Programului este oferirea suportului financiar și non-financiar prin acordarea granturilor pentru investiții și servicii relevante pentru dezvoltarea afacerilor de către femei.

Programul este orientat spre atingerea următoarelor obiective:

1. Creșterea oportunităților economice pentru femei prin reducerea barierelor la inițierea sau dezvoltarea unei afaceri.
2. Facilitarea accesului la investiții și asistență pentru dezvoltarea afacerilor gestionate de femei, menite să completeze suportul financiar și non-financiar disponibil la moment pentru femeile antreprenoare din Republica Moldova.
3. Crearea unui model național integrat de suport pentru dezvoltarea antreprenorialului feminin, care vizează diferite etape de dezvoltare a businessului: de la planificarea afacerii (inițiere) – la întreprinderi nou-create și până la afaceri în creștere.
4. Consolidarea infrastructurii naționale de suport a IMM-ilor, prin extinderea serviciilor oferite în scopul reducerii obstacolelor specifice pe care le confruntă femeile în afaceri.
5. Contribuirea la realizarea politicilor prioritare privind egalitatea de gen și dezvoltarea economică.

Programul este destinat femeilor care planifică să-și inițieze sau extindă afacerile, în special în zonele rurale și va acorda suportul femeilor antreprenoare pentru 2 etape diferite de dezvoltare a afacerii:

- suport la inițierea afacerii;

- suport pentru afaceri nou-create.

Principalele caracteristici ale fiecărei etape de suport sunt:

Componenta I prevede instruirea și îndrumarea pentru lansarea propriei afaceri pe teritoriul Republicii Moldova. *Componenta II* este destinată întreprinderilor înregistrate mai puțin de 2 ani, create și gestionate de către femei. Participantele la această componentă vor beneficia de granturi pentru dezvoltarea afacerii. *Componenta III* va oferi suport pentru companiile în creștere – investiții de scară largă pentru extinderea pieței de desfacere și promovarea exporturilor, cu suport consultativ, direcționat spre maximizarea impactului investițiilor. Etapa este destinată companiilor active pe piață mai mult de 2 ani, care sunt create și gestionate de femei și planifică creșterea cifrei de afaceri și/sau numărului angajaților în următoarele 18 luni, prin extinderea pieței de desfacere, export și inovare [53,82,83,84].

Programul „Antreprenoriatul feminin în Moldova – Inițiativă de urgență pentru abilitarea economică” (FEMEIE) a fost creat pentru a oferi sprijin direct antreprenorilor moldoveni și antreprenorilor ucraineni strămutați din Moldova, cu un accent special pe sprijinirea femeilor. Pentru a crea o rețea cuprinzătoare, durabilă și responsabilă, programul va oferi un centru de sprijin în Moldova, sprijin financiar, acces la rețeaua și resursele globale, educație și formare antreprenorială. Programul este implementat de asociația ENPACTe.V. cu sprijinul Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH din numele Ministerului Federal pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ). Scopul programului este de a contracara repercusiunile economice și sociale cauzate de războiul de agresiune rusesc.

Programul „Abilitarea economică a femeilor prin creșterea oportunităților de angajare în câmpul muncii în Republica Moldova”, implementat de Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) în parteneriat cu Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei și Ministerul Economiei, susținut financiar de Guvernul Suediei, a fost creat BCIS (Biroul Comun de Informații și Servicii). Programul are drept scop implementarea efectivă a drepturilor social-economice și politice ale populației rurale, în particular ale femeilor, la nivelele local, instituțional și legislativ [78].

Misiunea:

Oferirea informațiilor și serviciilor de calitate femeilor și bărbaților pentru abilitarea economică și bunăstarea socială a acestora.

Biroul Comun de Informații și Servicii:

- îmbunătățește accesul persoanelor la informații și servicii de calitate;
- reunește prestatori de servicii din sectorul public, privat și nonguvernamental sub egida Consiliului Raional;

- furnizează informații și prestează servicii în mod coordonat.

BCIS oferă suport în domeniile:

- agriculturii și extensiunii rurale – informare privind utilizarea și accesarea mijloacelor fondului pentru subvenționarea producătorilor agricoli, tehnologii performante, pronosticul agricol;
- angajării în câmpul muncii – formare profesională, identificarea oportunităților de angajare, crearea unui loc de muncă propriu, medierea angajării în câmpul muncii;
- antreprenorialului și dezvoltării afacerilor – consultare și instruire în inițierea, planificarea și dezvoltarea afacerilor, accesul la resursele financiare;
- cadastrului și relațiilor funciare – evaluarea imobilelor, rezolvarea litigiilor funciare, repartizarea terenurilor;
- protecției sociale – prestații sociale, servicii sociale, pensii, indemnizații, alocații.

Femeile și bărbații, care sunt în căutarea unui loc de muncă sau doresc să obțină o recalificare, să inițieze propria afacere sau să aplice pentru asistență din partea statului, sunt ghidați, susținuți și ajutați în cadrul BCIS .

Programul „PRIMA în Afaceri”, Prime Capital

Creditul „PRIMA în Afaceri” este un produs de creditare destinat femeilor antreprenoare (persoane fizice și juridice – femei administratoare sau femei administratoare și (co)fondatoare). Scopul proiectului este dezvoltarea sau lansarea afacerii: investiții în mijloace fixe; completarea mijloacelor circulante. Valoarea creditelor poate fi de la 10 mii la 5 milioane de lei pentru o perioadă de până la 5 ani. Proiectul dat este inițiat în parteneriat cu Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BERD)

Programul „Afaceri la feminin”, Moldova-Agroindbank

Moldova-Agroindbank este unica bancă care are un produs de creditare destinat femeilor în afaceri, fiind oferite unele condiții mai facilitare. Programul este orientat către întreprinderile micro- și mici, inclusiv nou-create deținute de femei, care au cel puțin o femeie ca fondator/asociat (50%) sau administrate de femei. Creditele sunt preferențiale față de condițiile standard și permit, la necesitate, acceptarea garanțiilor oferite de ODIMM. Astfel, Moldova-Agroindbank poate oferi credite pentru până la 90% din proiectul investițional pentru o perioadă de 7 ani.

Programul „Abilitarea femeilor în domeniul tehnologiilor” (GirlsGoIT)

Proiectul a fost lansat cu sprijinul financiar al Guvernului Suediei, UN Women Moldova și implementat de ONG „TEKEDU” în colaborare cu Asociația Națională a Companiilor din Domeniul Tehnologiilor Informației și Comunicațiilor (TIC). Obiectivul principal al proiectului

urmărește promovarea egalității de gen prin intermediul TIC și sensibilizarea asupra faptului că tehnologiile sunt instrumente ce permit crearea unei societăți în care femeile și bărbații pot contribui și participa în mod substanțial și în egală măsură.

Programul regional „Uniunea Europeană pentru Egalitatea de Gen: Împreună împotriva stereotipurilor de gen și a violenței în bază de gen”, finanțat de Uniunea Europeană și implementat de UN Women Moldova și UNFPA Moldova, a fost desfășurat în 6 țări ale Parteneriatului Estic: Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moldova și Ucraina. Programul a avut ca scop promovarea egalității de gen, combaterea stereotipurilor privind rolul femeilor și bărbaților în familie și societate, sporirea implicării bărbaților în îngrijirea copiilor și prevenirea violenței în bază de gen.

De asemenea, UN Women al Organizației Națiunilor Unite (ONU) are acorduri de cooperare în bază de proiecte (ACP-uri) cu organizații neguvernamentale (ONG-uri) din Republica Moldova [85], care au contribuit la realizarea Notei strategice a UN Women Moldova pentru anii 2018-2022 [86]. În cadrul domeniului de impact „Femeile se bucură de venituri stabile, de un loc de muncă decent și de independență economică”. UN Women a colaborat cu:

- Asociația Națională a Companiilor din Domeniul TIC (ATIC), cu sediul la Chișinău, pentru încurajarea și susținerea femeilor și fetelor să-și dezvolte abilitățile, prin activități educaționale informale, în domeniul tehnologiilor informaționale și de comunicare și să urmeze o carieră în domeniul STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică).
- Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu sediul la Chișinău, pentru elaborarea notelor analitice, recomandări de politici și pledoarie privind abordarea diferenței de remunerare între bărbați și femei, și o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie pentru femei și bărbați, precum și efectuarea de cercetări suplimentare în domeniul abilitării economice a femeilor.

De asemenea, UN Women a avut un Proiect cu Guvernul Japoniei, care a oferit susținere femeilor afectate de consecințele pandemiei de COVID-19 în Republica Moldova [87]. Cu sprijinul generos al guvernului Japoniei, Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitate de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) a implementat inițiative cu scopul de a susține femeile și fetele care s-au confruntat cu dificultăți pe durata pandemiei de COVID-19 în Republica Moldova. Guvernul Japoniei a oferit 268.700 de dolari pentru UN Women din Republica Moldova pentru protecția și susținerea femeilor și fetelor, dar și pentru depășirea provocărilor cu care acestea s-au confruntat în timpul pandemiei de COVID-19. Proiectul a durat un an, a fost implementat de UN Women în Republica Moldova și a contribuit la asigurarea accesului direct al celor mai vulnerabile femei, inclusiv femeilor care au supraviețuit violenței în

bază de gen, la ajutor de existență și servicii esențiale. De asemenea, a fost asigurată implicarea femeilor activiste în procesul de luare a deciziilor privind intervențiile în contextul COVID-19. În același timp, au fost oferite instruirii online și programe de mentorat pentru oferirea cunoștințelor de afaceri și educația financiară a femeilor și fetelor.

Scopul programelor de sprijin economic și de împuternicire pentru femeile din grupurile vulnerabile este de a aborda dezavantajele economice și marginalizarea cu care se confruntă aceste femei. Aceste programe urmăresc să le ofere resursele, abilitățile și oportunitățile necesare pentru a obține independența financiară, a-și îmbunătăți calitatea vieții și a contribui la dezvoltarea generală a comunităților lor. Obiectivele specifice ale unor astfel de programe includ: incluziune economică; generarea de venituri; consolidarea capacităților; încredere și stima de sine.

În anul 2017, Națiunile Unite din Moldova în parteneriat cu Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC) au susținut Guvernul în evaluarea Strategiei Naționale de Dezvoltare a Moldovei 2020 [54,88] și dezvoltarea unui nou document de referință ”Moldova 2030” care este complet aliniat la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă și Acordului de Asociere cu UE [89].

ONU în Moldova este un partener cheie care susține procesul de naționalizare și implementare al Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (ODD) în Moldova [90].

Guvernul s-a angajat să realizeze ODD-urile, iar, cu suportul ONU, Cancelaria de Stat a Moldovei a desfășurat consultări externe în format extins privind Agenda 2030 și aplicarea acesteia la contextul local. Raportul de naționalizare al ODD-urilor ”Adaptarea Agendei 2030 privind Dezvoltarea Durabilă la contextul Republicii Moldova” a fost prezentat Consiliului de Coordonare pentru Dezvoltare Durabilă și aprobat de membrii acestuia la 4 iulie 2017. Agenda 2030 are un Obiectiv de Dezvoltare Durabilă 5 – Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor [91]. Egalitatea de gen este inclusă pe agenda națională deoarece femeile se confruntă în continuare cu provocări societale. Femeile din Moldova continuă să fie subreprezentate în procesul decizional politic și public. Reprezentativitatea femeilor în rândul deputaților în Parlament sau primărie este de *una din cinci*, în poziția de manager de companie sau șef de minister – *una din patru* și în consiliile locale – *una din trei*. „Rata de angajare a femeilor (36%) este mai mică decât cea a bărbaților (44%), chiar dacă cota femeilor în totalul populației este puțin mai înaltă (52%, în comparație cu 48%). Rata de angajare este mai mică pentru femeile cu copii (39% pentru cele cu cel puțin un copil, în comparație cu 59,5% pentru femeile fără copii). Pe de altă parte, doar 5% din bărbați beneficiază de indemnizația de creștere a copilului (în comparație cu 94% din femei) și doar 13% de profesori la școlile primare și

gimnaziu sunt bărbați. Aproximativ 66% din timpul total de muncă al femeilor este lucru neplătit (în mare parte, lucrul domestic și de îngrijire), pe când bărbații alocă de două ori mai puțin timp pentru această activitate” [78]. În medie, bărbații primesc salarii cu 15,6% mai mari decât femeile.

Un alt Obiectiv de Dezvoltare Durabilă 8 – Muncă decentă și creștere economică [92], promovarea creșterii economice incluzive și durabile, ocupării integrale și productive a forței de muncă și a muncii decente pentru toate persoanele. „După recesiunea economică din 2009, economia Republicii Moldova a crescut, în medie, cu 4,5% anual, ceea ce este în conformitate cu nivelul mediu în Comunitatea Statelor Independente (CSI), dar puțin mai mult ca în statele din Europa Centrală. În pofida acestei creșteri, economia nu și-a îmbunătățit capacitatea de creare a locurilor de muncă – rata de angajare s-a ridicat la aproape 38-40%, fiind una dintre cele mai mici din regiune” [250]. Adicional, productivitatea muncii rămâne joasă, în special în agricultură – un sector cheie care angajează aproximativ o treime din forța de muncă. În consecință, salariile sunt cele mai mici din regiune, impunând condiții pentru ca forța de muncă să migreze.

Deoarece accentul Agendei 2030 se pune pe oameni, dezvoltarea economică trebuie să fie mai incluzivă, ca să obțină un impact considerabil asupra societății. În acest context, ODD 8 tratează subiecte ce țin de nevoile femeilor și bărbaților, precum și tinerilor, persoanelor cu nevoi speciale și alte categorii și “prevede instrumentele și mecanismele cheie pentru realizarea creșterii economice centrate pe oameni: productivitatea muncii ca un mijloc cheie de majorare a salariilor reale, împreună cu competitivitatea, diversificarea afacerilor și inovația; locurile de muncă decente, bine și egal plătite, securizate și formale; precum și un sector financiar robust pentru un acces mai vast la finanțare. Eficiența mai mare a resurselor în producere și consum, care are scopul să decupleze creșterea economică de la degradarea mediului, va face prosperitatea economică și generarea locurilor de muncă durabile din punct de vedere al mediului” [39].

Proiectul "EU4GenderEquality: Reform Helpdesk" oferă consultanță specializată și analize de gen în diverse domenii, precum: piața muncii, dezvoltarea economică, administrația publică, justiția, sănătatea, educația și politici familiale. Scopul său este de a promova egalitatea de gen prin integrarea perspectivei de gen în procesul decizional, reformele instituționale și politicile publice.

Totodată, tendința ultimilor ani din Republica Moldova arată că nivelul inegalității de venituri dintre femei și bărbați, atât la nivelul salariilor, cât și la nivelul pensiilor, este în creștere. Diferențele salariale sunt cauzate atât de factori structurali ai pieței muncii, cât și de factori direct legați de politica angajatorului.

Experiența țărilor membre UE indică asupra intervențiilor majore pe care Republica Moldova ar putea să le implementeze pentru a aborda inegalitatea veniturilor dintre femei și bărbați drept urmare a politicilor și programelor menționate anterior. Aceste intervenții includ:

- Implementarea legislației privind salarizarea egală pentru femei și bărbați pentru aceeași muncă: Moldova poate introduce legi care încurajează angajatorii să plătească salarii egale pentru muncă egală, indiferent de sex. Acest lucru ar ajuta la eliminarea diferențelor salariale dintre bărbați și femei.

- Promovarea diversității egale pe bază de gen în pozițiile de conducere: Moldova poate încuraja mai multe femei să participe la concursurile de ocupare a funcțiilor de conducere atât în sectorul public, cât și în cel privat. Acest lucru se poate realiza prin cote sau politici de acțiune afirmativă.

- Furnizarea de servicii de îngrijire accesibile și la prețuri accesibile: Moldova poate investi în extinderea unităților de îngrijire a copiilor pentru a se asigura că atât bărbații, cât și femeile au acces egal la îngrijirea copiilor. Acest lucru ar permite femeilor să urmărească oportunități de angajare sau de educație fără a fi împiedicate de responsabilitățile lor de îngrijire.

- Încurajarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată: Moldova ar putea introduce politici care să promoveze programul de lucru flexibil și sprijinul pentru responsabilitățile de îngrijire. Acest lucru ar permite atât bărbaților, cât și femeilor să își echilibreze mai eficient responsabilitățile profesionale și familiale.

- Echilibrarea egalității de gen în educație și dezvoltarea competențelor: Moldova se poate concentra pe furnizarea de oportunități educaționale egale pentru ambele sexe și să încurajeze femeile să urmeze cariere în sectoare cu plăți mai mari, dominate în mod tradițional de bărbați.

- Creșterea gradului de conștientizare și abordarea prejudecăților culturale: Moldova poate implementa campanii de conștientizare pentru a contesta normele societale și prejudecățile culturale care perpetuează inegalitatea de gen. Aceasta ar implica promovarea egalității de gen în școli, locuri de muncă și societate în ansamblu.

Prin implementarea acestor intervenții, Moldova poate progresa la reducerea inegalității de venituri între femei și bărbați, asigurând șanse egale și drepturi pentru toți cetățenii săi.

1.4. Concluzii la capitolul 1

Pentru realizarea obiectivelor cercetării tezei „Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova” au fost studiate lucrările științifice ale autorilor străini și autohtoni, politicile naționale și internaționale pe baza cărora a

fost determinat cadrul teoretic al studiului. Analiza surselor enunțate a arătat că:

1. Integrarea dimensiunii de gen este o strategie esențială pentru realizarea egalității de gen, care implică includerea perspectivei de gen în toate etapele elaborării și implementării politicilor publice. Aceasta asigură că politicile sunt mai relevante și eficiente pentru toți cetățenii, contribuind la prevenirea și reducerea inegalităților de gen. Procesul se desfășoară printr-un set de pași specifici, care includ angajamente internaționale, mecanisme naționale, analize de gen, utilizarea indicatorilor de gen și monitorizarea și evaluarea continuă a politicilor din perspectiva egalității de gen.

2. În urma analizei evoluției mișcării feministe, subliniind cele trei valuri istorice ale acesteia s-a observat impactul lor diferit în contextul internațional și național. Primul val al feminismului a fost dedicat obținerii drepturilor fundamentale pentru femei, cum ar fi: dreptul de vot și proprietate. Al doilea val s-a concentrat pe drepturi economice și sociale, inclusiv dreptul la muncă și protecția împotriva violenței domestice. Al treilea val introduce conceptul de intersecționalitate și promovează egalitatea de gen. În Republica Moldova, mișcarea feministă a evoluat diferit, având dificultăți în a se face vizibilă și activă din cauza contextului social și politic specific. Astfel, integrarea femeilor în câmpul muncii cu o remunerare echitabilă este importantă pentru reducerea inegalităților de gen și pentru construirea unei societăți mai durabile și echitabile.

3. Deși emanciparea completă și eliminarea discriminării nu sunt încă realizate, progresele făcute până în prezent demonstrează eficacitatea eforturilor colective și sugerează un potențial real pentru o societate mai echitabilă. Astfel, istoria și cercetările contemporane demonstrează că, deși bătălia pentru egalitate continuă, fiecare pas înainte contribuie la construirea unei lumi mai juste și mai incluzive pentru toate genurile. Importanța conceptului de intersecționalitate, introdus de Kimberlé Crenshaw, în înțelegerea complexității experiențelor de discriminare, evidențiază cum rasismul și sexismul, dar și alte forme de opresiune se intersectează și creează bariere unice pentru femei. În acest context, Analiza Bazată pe Gen Plus (GBA+) din Republica Moldova reprezintă un exemplu pozitiv de integrare a perspectivei intersecționale în politica publică.

4. Analizele au fost axate pe cercetările teoretice existente aferente conceptului decalajului salarial între femei și bărbați, egalitatea de gen și noțiunile generale, cadrul regulatoriu și instituțional existent în Republica Moldova privind egalitatea de gen. În urma cercetărilor efectuate și studiarea literaturii în domeniu am constatat faptul că în această arie de cuprindere lipsește o soluție clară privind impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova. În acest context, autorul a propus

metodologia de integrare a dimensiunii de gen în 5 pași:

- Analiza și ajustarea politicii salariale pentru a asigura echitatea între sexe.
- Analiza diferențelor salariale în funcție de gen cu utilizarea surselor de date publice
- Identificarea sectoarelor economice (STEM) cu potențial major de implicare a femeilor.
- Introducerea analizei prognozei inflației, șomajului și ratei de creștere a salariilor femeilor comparativ cu cel al bărbaților.
- Recomandarea soluțiilor de politici privind beneficiile eliminării discrepantei salariale.

5. Analizele efectuate au demonstrat că pentru realizarea obiectivelor de atingere a echității sociale între femei și bărbați în Republica Moldova trebuie diminuat decalajul salarial între femei și bărbați. Astfel, scopul cercetării este de a oferi soluții și recomandări pentru diminuarea acestui decalaj. Pentru realizarea scopului a fost formulată problema științifică privind identificarea căilor de atingere a acestui scop.

În vederea atingerii scopului fundamental al acestei cercetări, au fost identificate următoarele obiective de cercetare:

- cercetarea impactului decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice;
- identificarea modelului de dezvoltare economică în raport cu șomajul în rândul femeilor;
- evaluarea impactului inflației asupra șomajului femeilor și bărbaților;
- propunerea soluțiilor ce cuprind implicarea femeilor în procesul de redresare economică.

Reieșind din tematica tezei, a fost identificată problema științifică, care constă în abordarea insuficientă a impactului decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice, precum și în determinarea incompletă a metodelor și factorilor care influențează decalajul salarial și impactul acestora asupra dezvoltării economice durabile.

Soluționarea problemei științifice importante constă în necesitatea abordării subiectului influenței impactului decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice, precum și a determinării metodelor și factorilor care influențează decalajul salarial și impactul acestora asupra dezvoltării economice durabile.

2. DECALAJUL SALARIAL ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI DIN PERSPECTIVA SITUAȚIEI SOCIO-ECONOMICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

2.1 Disparitatea de gen și influența acesteia asupra salarizării în contextul socio-economic actual

Disparitatea de gen reprezintă diferențele sau inegalitățile bazate pe gen între femei și bărbați în diverse aspecte ale vieții, precum: educația, ocuparea forței de muncă, salarizare și accesul la resurse. Aceasta este o problemă complexă care vine din construcțiile sociale și culturale legate de gen, care au un impact semnificativ asupra indivizilor și societății în ansamblu.

Rolul și importanța disparității de gen sunt definatorii în societate din mai multe motive. Aceasta contribuie la perpetuarea inegalităților sociale și economice, împiedicând femeile să-și atingă potențialul maxim și să contribuie în mod egal la dezvoltarea societății. Disparitățile de gen pot afecta nu doar indivizii, ci și economia în ansamblu, prin reducerea capacității de inovare, productivitatea și diversitatea forței de muncă.

Unul dintre aspectele cheie legate de disparitatea de gen este salarizarea. Practica arată că femeile, în medie, au venituri mai mici decât bărbații pentru aceeași muncă sau pentru poziții similare. Acest lucru este rezultatul unor factori, precum: discriminarea salarială, segregarea pe piața muncii și accesul mai complicat al femeilor la poziții de conducere. Disparitățile salariale afectează nu doar venitul femeilor, ci și stabilitatea financiară a familiilor și contribuie la perpetuarea ciclului sărăciei.

Pentru a aborda această problemă complexă, este necesar să luăm în considerare mai multe niveluri de intervenție. În primul rând, este important să se promoveze egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în toate domeniile, de la educație la ocuparea forței de muncă și conducerea instituțiilor.

Deși au fost făcute progrese în anumite domenii [230], inegalitățile de gen persistă și chiar se amplifică în unele sectoare. Astfel, este nevoie de acțiuni concrete și de implicare pentru a schimba această realitate. Este esențial să se creeze politici și programe care să încurajeze egalitatea de gen, să monitorizeze și să se raporteze progresul în acest sens și să se ofere sprijin femeilor pentru a-și atinge potențialul maxim.

Soluțiile propuse pentru reducerea disparităților de gen sunt multidimensionale și abordează atât aspecte structurale, cât și economice. Printre măsurile eficiente se numără

promovarea educației de calitate pentru femei și fete în domenii actuale, eliminarea discrepanței salariale și promovarea accesului femeilor la poziții de conducere și luare a deciziilor, atât în sectorul public, cât și în cel privat. De asemenea, este important să se ofere sprijin femeilor în domeniul antreprenoriatului și să se promoveze echilibrul între muncă și viața personală, pentru a permite femeilor să-și gestioneze carierele și viețile într-un mod armonios, cu propunerea de a reduce orele de muncă la 30 ore pe săptămână.

Disparitatea de gen reprezintă o problemă complexă și îngrijorătoare care are consecințe semnificative asupra indivizilor, societății și economiei. Abordarea acestei probleme necesită eforturi coordonate din partea tuturor actorilor implicați, de la guverne și organizații nonguvernamentale până la companii și indivizi. Numai printr-o abordare holistică și sustenabilă este posibilă reducerea și eliminarea disparităților de gen, respectiv crearea unei societăți mai echitabile și mai prospere pentru toți.

Conform estimărilor Băncii Mondiale pentru anul 2023, din 7,95 miliarde de oameni [93], femeile sunt mai numeroase decât bărbații în cinci din cele șase continente [94], ponderea femeilor în totalul populației pe fiecare continent este interpretată în figura 2.1.

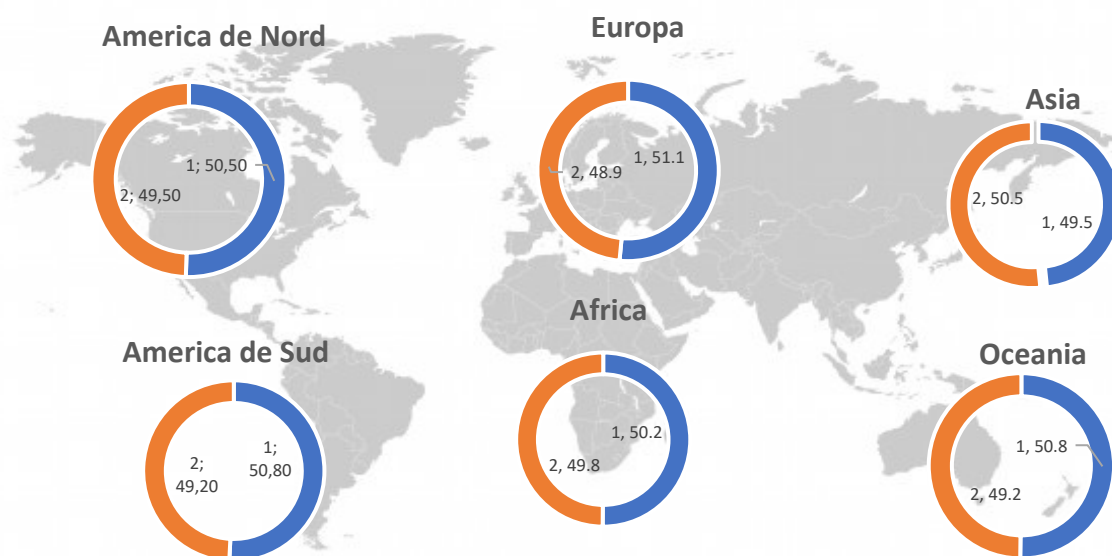


Figura 2.2 Ponderele femeilor pe continente

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor <https://data.worldbank.org>

Ponderea populației care este de sex feminin variază în întreaga lume, iar la nivel global, în anul 2023, ponderea femeilor în lume a fost de 49,7%. Cu referire la Republica Moldova observăm că numărul de femei este mai mare decât cel al bărbaților, conform

datelor Băncii Mondiale ponderea femeilor în Republica Moldova este de 52,3% [95].

La nivel global, în anul 2023, mai puțin de jumătate (49%) din totalul femeilor au fost încadrate pe piața muncii, producându-se o scădere de 51% față de anul 1991, iar aproape trei din patru (73%) bărbați au fost încadrați pe piața muncii, față de 79% în anul 1991 [96].

Pentru Republica Moldova, în anul 2023, aproximativ 52,7% din totalul femeilor au fost încadrate pe piața muncii, producând o creștere de la 47,4% din anul 1991, iar (47,3%) bărbați au fost încadrați pe piața muncii, față de 52,6% în anul 1991 [96].

Participarea femeilor pe piața muncii este foarte importantă în orice societate, deoarece femeile reprezintă jumătate din populația țărilor.

Raportând această teorie la nivel global, există norme ce garantează drepturile femeilor care variază de la reglementări naționale la convenții și instrumente ale legislației internaționale și europene. Prin urmare, în baza instrumentelor juridice, adoptate după al II-lea război mondial, a fost constituit și *Comitetul pentru eliminarea discriminării împotriva femeii*. Comitetul a fost instituit în baza prevederilor Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeii, adoptată de Adunarea Generală a ONU în anul 1979. Republica Moldova a aderat la Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei prin Hotărârea Parlamentului nr.87-XIII din 28 aprilie 1994 [52,97].

De asemenea, Divizia pentru Dezvoltarea Femeii (DAW) susține creșterea statutului femeii în toată lumea și obținerea egalității, de fapt, între femei și bărbați. Aceasta promovează femeile ca participanți egali și ca beneficiari ai unui suport de dezvoltare, pace și securitate, guvernare și respectarea drepturilor, ținând să asigure participarea femeilor ca parteneri egali cu bărbații în toate aspectele societății umane.

Un alt organism important în sistemul Națiunilor Unite este Fondul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare pentru Femei (UNIFEM). Acest organism are ca obiectiv principal promovarea egalității de gen și îmbunătățirea statutului femeii. În particular, își concentrează eforturile în implementarea Platformei de Acțiune de la Beijing și a altor documente ale ONU la nivel global prin sprijinirea femeilor pe piața muncii [98,99]. Dovezile sunt foarte clare în legătură cu contribuția femeilor pe piața muncii, deoarece companiile care au femei în bord dețin cu 40% mai mult venit brut și cu 50% mai mult în ceea ce privește randamentul capitalului, dar, chiar și așa, majoritatea companiilor sunt conduse de bărbați [100].

Totodată, este menționat că, la nivelul Uniunii Europene, ar trebui să păstrăm cel puțin 40% dintre locurile de conducere pentru femei, respectiv statisticile indică că va rezulta mai multă profitabilitate în rândul companiilor și sectorul financiar va fi mai puțin riscant

[107].

Începând cu anul 1975, Comunitatea Europeană a adoptat directive care să promoveze femeile pe piața muncii, iar UE a implementat, începând cu anul 1982, programe prin care s-a dorit promovarea principiului oportunităților egale între femei și bărbați.

Principiul tratamentului egal între femei și bărbați a fost pentru prima dată legiferat în art. 119 al Tratatului EEC ca deziderat politic și social comprimat în expresia *plată egală pentru muncă similară*". Acest principiu a evoluat în timp într-o serie de instrumente comunitare detaliate care au instituit principiile accesului egal la muncă, în formarea profesională, pentru condiții de muncă decente etc. [59].

Politica generală a UE în domeniul egalității între bărbați și femei, inițial, este definită în Strategia de promovare a egalității între bărbați și femei pentru perioada 2006-2010 și pentru perioada 2010-2015, elaborată de Comisie, elementele căreia au fost incluse în Pactul pentru egalitate între sexe, adoptat de Consiliu. În prezent, în Republica Moldova politica de egalitate de gen este definită în Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pentru anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acestuia care are drept scop cultivarea respectului față de rolul legii în realizarea protecției drepturilor omului, asigurării valorilor unui stat de drept, creșterii economice și durabilității societății în general [43].

Programul de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 se aliniaza dezideratului de integrare europeană, având la bază promovarea principiului egalității de șanse dintre femei și bărbați, fete și băieți [244]. Programul este în concordanță cu prioritățile Strategiei Consiliului Europei pentru egalitate între femei și bărbați pentru perioada 2018-2023 [245], Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru anii 2020-2025 [246], Planului Strategic al UN Women pentru anii 2022-2025 [247], Agendei de Asociere dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană pentru perioada 2021-2027, inclusiv alte instrumente și acte juridice internaționale în materie ce asigură consolidarea legislației naționale în domeniu. Acest Program se aliniaza priorităților de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană [248] din perspectiva drepturilor omului, de realizare a Planului de Acțiuni pentru implementarea măsurilor propuse de către Comisia Europeană în Avizul său privind cererea de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, în particular consolidarea protecției drepturilor omului, în special în cazul grupurilor vulnerabile, și de realizare a angajamentelor privind consolidarea egalității de gen și combaterea violenței împotriva femeilor, aprobate de către Comisia Națională de Integrare Europeană, la 4 august 2022. Cuprinsul Programului reflectă spiritul angajamentelor

formulate în Strategia națională de dezvoltare ”Moldova Europeană 2030”, inclusiv și ale obiectivelor Agendei de Dezvoltare Durabilă Moldova 2030 și Observațiilor finale ale Comitetului ONU pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor CEDAW din 10 martie 2020. Acest Program este orientat spre implementarea Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați [249] prin aplicarea unei abordări holistice de promovare a principiului egalității de gen.

Egalitatea între femei și bărbați înseamnă drepturi, oportunități și responsabilități egale pentru fiecare femeie și bărbat în toate sferele vieții publice și private. Acest principiu este încorporat în toate tratatele internaționale din domeniul drepturilor omului și consfințit în Legea supremă a țării. Programele guvernamentale reprezintă expresia clară de implicare, promovare și susținere a egalității între femei și bărbați, demonstrând, astfel, și angajamentele asumate în plan internațional pentru promovarea și respectarea principiului democrației.

Pentru a evidenția mai mult integrarea femeilor pe piața muncii vom examina cum sunt reprezentate femeile și bărbații angajați full-time (figura 2.2). Cei mai mulți angajați indică Germania, Turcia, Franța și Italia. În toate aceste țări est evidentă o diferență considerabilă între numărul de angajați bărbați și femei. Pentru Republica Moldova se observă o diferență de 8% în favoarea bărbaților comparativ cu femeile ce lucrează full-time în anul 2023.

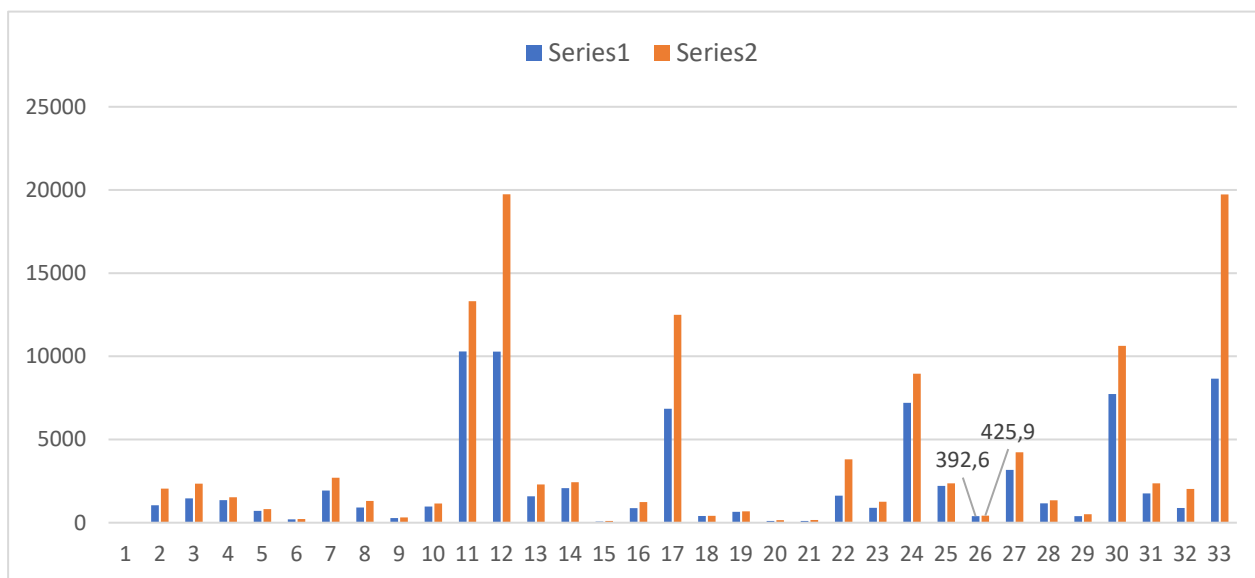


Figura 2.3 Ratele ocupării full-time a forței de muncă în funcție de sex, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor <https://w3.unece.org>

În figura 2.3 este prezentată aceeași informație interpretată prin diferența procentuală a femeilor comparativ cu total angajați ce lucrează full-time. Prin urmare, atestăm că 48%

din numărul total de angajați care lucrează full-time în Republica Moldova sunt femei. Pentru toate țările se observă o cotă a femeilor sub 50% din numărul total al angajaților.

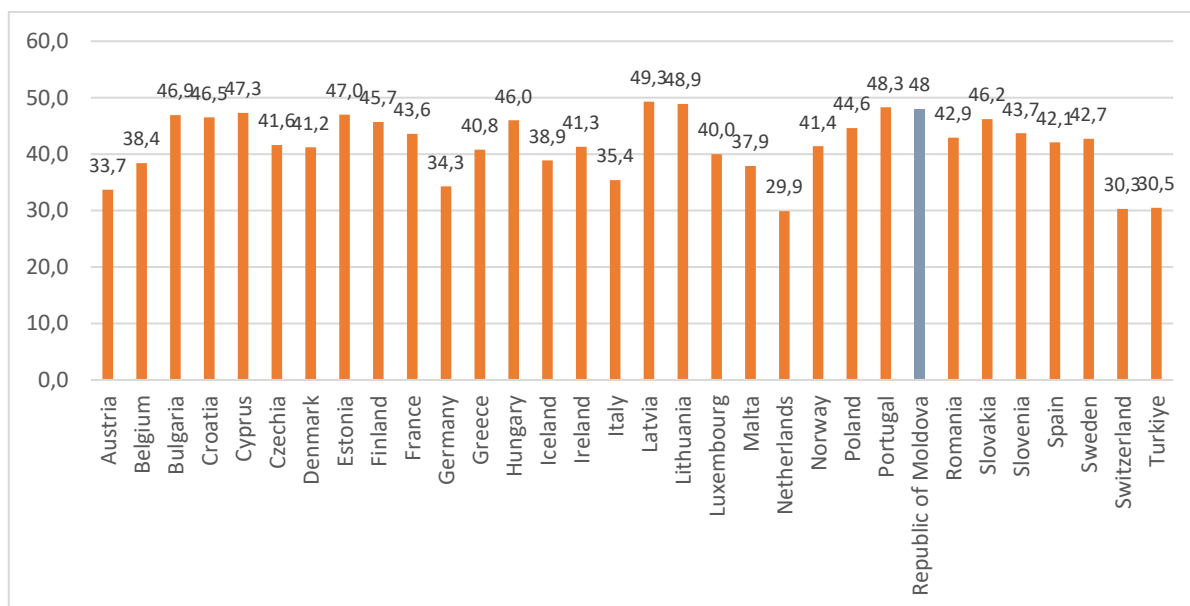


Figura 2.4 Diferența ocupării full-time a forței de muncă între femei și bărbați, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor <https://w3.unece.org>

În continuare, în figura 2.4 este indicat numărul de femei și bărbați pentru anul 2023 care activează part-time și atestăm că aproape în toate cazurile femeile predomină. Pentru Republica Moldova se observă că 26 mii de femei lucrează part-time comparativ cu 17,8 mii bărbați. În comparație cu unele țări europene, care sunt similare Moldovei, cea mai mare valoare o are Estonia cu aproximativ 70 mii de femei comparativ cu aproximativ 37 mii bărbați.

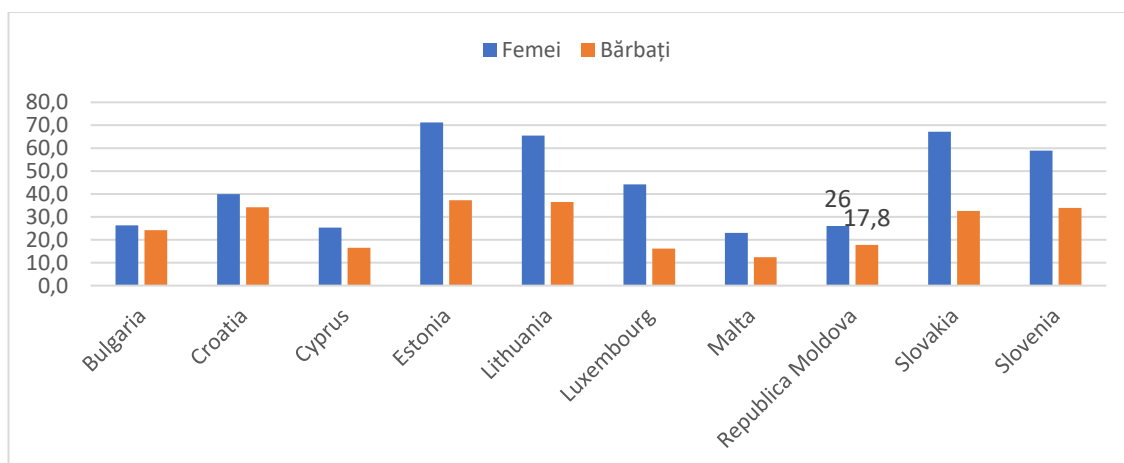


Figura 2.5 Ratele ocupării part-time a forței de muncă în funcție de sex, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor <https://w3.unece.org>

În figura 2.5 este indicată valoarea procentuală a femeilor ce lucrează part-time în comparație cu numărul total al angajaților. Cea mai mare diferență se observă în Luxembourg, unde 73,2% din lucrătorii care lucrează part-time sunt femei. Cea mai mică valoare este în

Croația, unde 53,8% din angajații part-time sunt femei. În Republica Moldova, în anul 2023, 59,4% din toți angajații care lucrează part-time sunt femei.

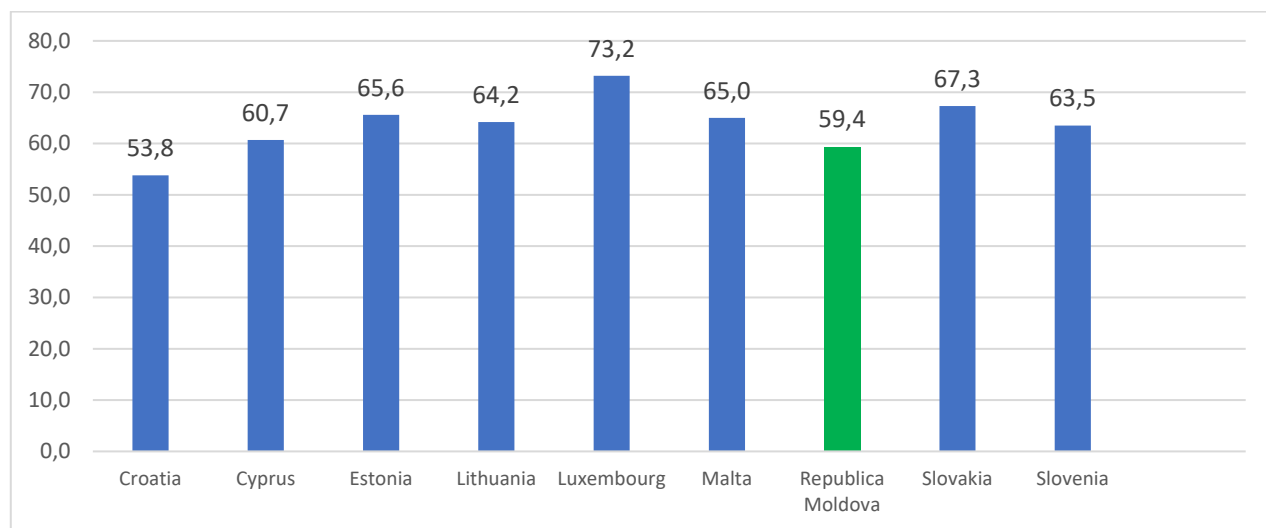


Figura 2.6 Diferența ocupării part-time a forței de muncă între femei și bărbați, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor <https://w3.unece.org>

În majoritatea țărilor analizate, femeile lucrează preponderent part-time, mai puține lucrează full-time în comparație cu bărbații.

Este foarte importantă implicarea femeii în câmpul muncii la toate nivelurile, dar de o reală importanță este și dublarea acestei implicări de măsuri sociale adecvate care să țină cont de suprasolicitarea lor, de faptul că, de cele mai multe ori, munca la serviciu este completată cu munca în gospodărie, că eficiența femeilor poate fi maximă atunci când ele sunt susținute.

Observăm că devine tot mai greu ca persoanele din anumite grupuri vulnerabile, precum femeile, să se integreze pe piața muncii, respectiv este necesară promovarea unor măsuri și instrumente ce vin să susțină incluziunea pe piața muncii a femeilor din țara noastră.

UN Women, în parteneriat cu Guvernul, organizațiile societății civile, mediul academic și sectorul privat din Moldova, acționează întru eliminarea barierelor care împiedică abilitarea economică a femeilor [108], astfel ca femeile să se bucure de securitatea venitului, o muncă decentă și autonomie economică, cu următoarele obiective:

- stabilirea unui mediu de politici favorabil, care să faciliteze accesul femeilor la oportunități egale de angajare;
- promovarea accesului femeilor și fetelor către domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii și alfabetizarea digitală a acestora;
- dezvoltarea mentoratului și oportunităților de angajare pentru femeile din grupurile cele mai vulnerabile;
- promovarea recunoașterii, reducerii și redistribuirii activităților casnice și de îngrijire;

➤ consolidarea capacității guvernului de a transpune dovezile în deciziile de politici și bugetare, ținând cont de nevoile și drepturile specifice ale femeilor și bărbaților, fetelor și băieților;

➤ promovarea Principiilor abilitării economice a femeilor (WEP) în rândul companiilor private din Republica Moldova [109,110].

Constituția Republicii Moldova afirmă egalitatea între cetățeni, fără deosebire de sex. Cadrul legislativ al Republicii Moldova, de asemenea, stabilește drepturi egale femeii și bărbatului de a participa la viața economică și socială, de a se forma într-un anumit domeniu profesional, de a se angaja, promova și participa la distribuirea beneficiilor, de a beneficia de protecție socială în anumite situații etc. [44]. Republica Moldova se caracterizează prin posibilități limitate de participare a femeilor pe piața muncii din cauza lipsei serviciilor educaționale pentru copii mici (2-3 ani), discriminarea după criteriul de sex și vârstă la angajare, discrepanțe între salariile femeilor și bărbaților etc.

Raportul de evaluare a gradului de implementare a Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010- 2015 [45] relevă unele progrese în domeniul ocupării forței de muncă: reducerea diferențelor în salarizarea femeilor și bărbaților de la 28% la 12,8%; scăderea într-o oarecare măsură a segregării în bază de gen pe piața muncii; organizarea multiplelor acțiuni de abilitare economică a femeilor, creșterea numărului de femei instruite în domeniul afacerilor, de resurse financiare oferite acestora pentru business etc. În același timp, printre problemele identificate se numără: existența cazurilor de discriminare în câmpul muncii a femeilor gravide, a mamelor cu copii, a femeilor în etate etc. În pofida creșterii numărului oficial de femei, care și-au deschis afaceri, a rămas componenta calitativă: câte femei au reușit să mențină afacerea, cu ce capital operează ele în afaceri, mărimea acestor afaceri etc. Femeile din mediul rural care vor să lanseze propria afacere, se întâlnesc cu multiple probleme de obținere a resurselor financiare precum și asistență pentru activitate antreprenorială.

„În pofida cadrului legal-normativ favorabil cu referire la asigurarea unei plăți egale pentru o muncă de valoare egală, se atestă unele discrepanțe de gen în salarizare, care sunt determinate de faptul că femeile sunt promovate mai greu în raport cu bărbații: aceștia au șanse mai mari să obțină posturi mai înalte și, respectiv, mai bine plătite. Probabilitatea plecării femeilor în concediul de maternitate alimentează reticența angajatorilor de angajare sau promovare a acestora” [74]. Astfel, în Republica Moldova, ponderea bărbaților economic activi în anul 2023 a fost (49,5%) mai înaltă în comparație cu cea a femeilor (41,4%). În prezent, se constată diferențe dintre numărul de femei și bărbați în sectorul ocupațional. Analiza forței de muncă din Republica Moldova relevă faptul că rata de ocupare a populației de 15 ani și peste, în

anul 2023 total pe țară, a fost de 43,1%, cea a bărbaților a fost mai înaltă decât cea a femeilor (47,1 față de 39,7% în 2023) [111]. De-a lungul anilor, rata de ocupare a femeilor este mai mică, comparativ cu cea a bărbaților (Tabelul 2.1). Angajarea femeilor rome pe piața muncii este și mai dificilă. Conform Studiului cu privire la situația femeilor și fetelor rome din Republica Moldova, în anul 2023, doar 15% din femeile rome cu vârsta de 15 ani și peste sunt angajate, în comparație cu 39,7% dintre femeile ne-rome [112].

Datele BNS atestă că, în anul 2023, rata de ocupare a femeilor depinde de mai mulți factori, inclusiv dacă femeile au sau nu copii sub 16 ani. Astfel, pentru femeile cu vârsta de 25-49 de ani fără copii (sub 16 ani) rata de ocupare atinge valoarea de 69,7%. Rata de ocupare a femeilor cu copii scade treptat în funcție de numărul de copii: de la 41,1% în cazul femeilor cu 1 copil în timp ce pentru femeile fără copii rata de ocupare a fost de 64,8%. [115].

Tabelul 2.1. Evoluția ratei de activitate, ratei de ocupare și ratei șomajului pe sexe, anii 2010-2023, %, (Anexa3)

Anul	Bărbați			Femei		
	Rata de activitate	Rata de ocupare	Rata șomajului	Rata de activitate	Rata de ocupare	Rata șomajului
2010	45,0	40,9	9,1	38,6	36,4	5,7
2011	45,6	42,1	7,7	39,3	37,1	5,6
2012	43,5	40,6	6,8	38,2	36,5	4,3
2013	44,5	41,8	6,0	38,6	37,0	4,1
2014	46,9	44,8	4,5	40,0	38,9	2,9
2015	48,2	45,3	5,9	41,2	39,8	3,4
2016	48,7	46,1	5,2	41,3	40,2	2,7
2017	48,3	46,1	4,5	40,4	39,1	3,2
2018	49,9	48,1	3,4	42,4	41,4	2,4
2019	47,0	44,2	5,8	38,2	36,5	4,4
2020	45,1	43,1	4,3	36,1	35,0	3,2
2021	46,5	44,7	3,8	36,4	35,4	2,5
2022	43,3	44,7	3,5	37,8	36,8	2,6
2023	49,5	47,1	5,0	41,4	39,7	4,2

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor <https://statistica.gov.md>.

Rata de ocupare mai mică a femeilor pe piața muncii este influențată de posibilitățile mai reduse de angajare, nivelul mai scăzut de remunerare în domeniile „feminizate”, pe de o parte, dar și de diverse forme de discriminare latentă a femeilor în încadrarea în câmpul muncii, menajate de prejudecăți și stereotipuri ce țin de rolurile de gen din familie și societate. Mulți angajatori sunt sceptici în privința angajării femeilor tinere, acordând preferință bărbaților, pentru a evita costurile directe și indirecte legate de concediul de maternitate, concediul pentru creșterea/îngrijirea copilului, concediului de boală în caz de îmbolnăvire a copilului [68].

Analiza ratelor de ocupare pe piața muncii pe grupe de vârstă scoate în evidență cele mai

mari discrepanțe la persoanele de 25-34 ani, atât pe sexe (cu 26% mai mari pentru bărbați), cât și pe medii de reședință (cu 27% mai mare pentru persoanele ocupate din mediul urban) în 2023 (figura 2.6).

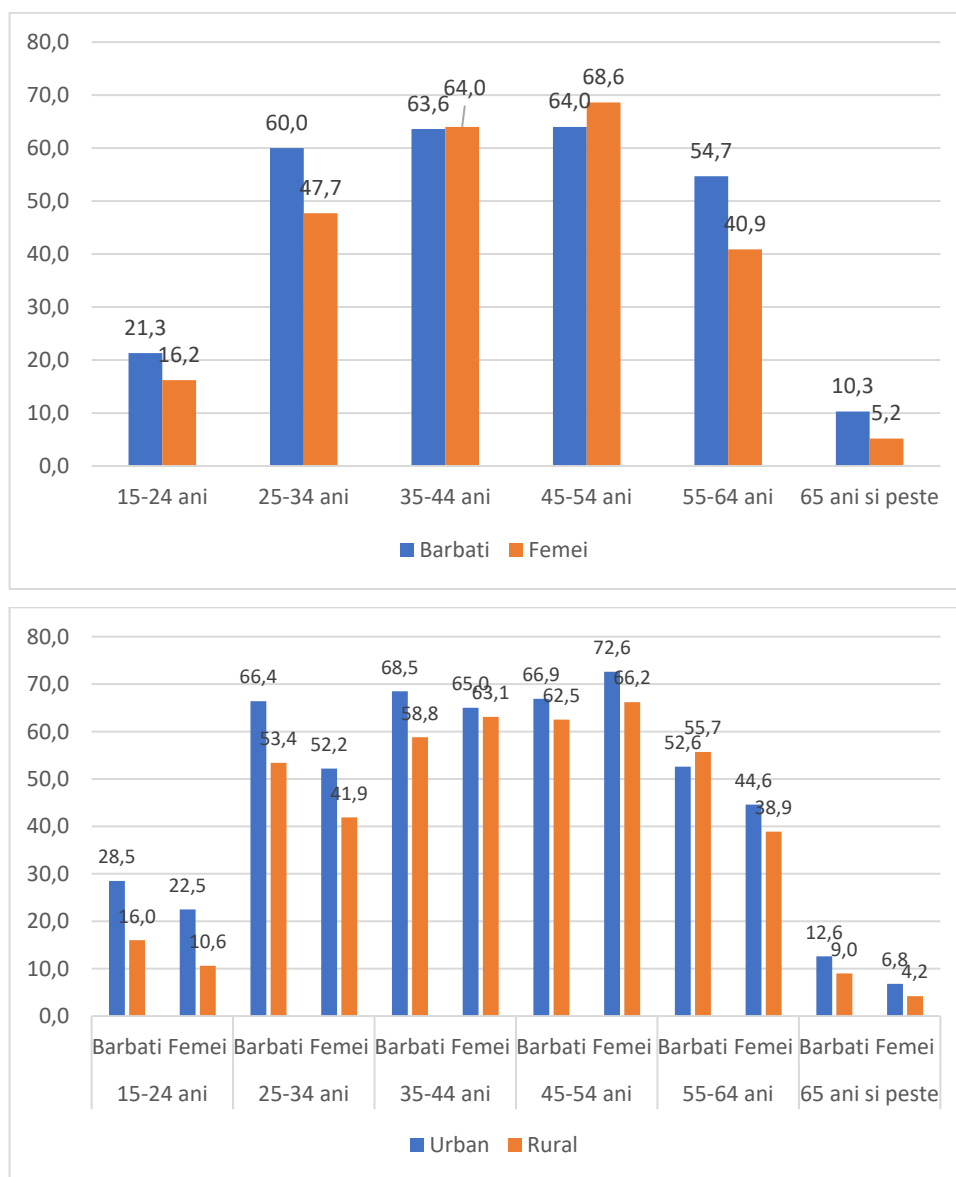


Figura 2.7 Rata de ocupare pe piața muncii pe grupe de vârstă, pe sexe și medii, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor <https://statistica.gov.md/>

Acest fapt relevă că femeile din grupele de vârstă 15-24 de ani și 25-34 de ani se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește îmbinarea vieții profesionale cu cea personală. Pentru femeile din grupa de vârstă 15-24 de ani este caracteristică continuarea studiilor și, ulterior, nașterea primului copil. Or, vârsta medie a mamei la prima naștere este de 25 de ani. Mamele din mediul rural nasc la o vârstă mai mică (23,9 ani) decât mamele din mediul urban (26,8 ani) [113]. Pentru grupa de vârstă 25-34 de ani este caracteristică creșterea/îngrijirea primului copil urmată de nașterea, creșterea/îngrijirea celui de-al doilea copil. Datele statistice oficiale atestă că

femeile ocupate pe piața muncii au un nivel de pregătire mai înalt decât cel al bărbaților: 27,5% din ele au studii superioare și 17,6% medii de specialitate, în timp ce printre bărbați acești indicatori constituie, respectiv, 21,4 și 10,7% [114].

În figura 2.7 este indicată rata de ocupare pe piața muncii a bărbaților și femeilor pe activități economice, pentru anul 2023. Observăm că sectorul cel mai “feminizat” este în agricultură, urmat de învățământ și de comerț. De asemenea, datele din figură indică cum este distribuită forța de muncă pe categoriile urbane și rurale. În zona urbană mai multe femei lucrează în sectorul comerț urmat de învățământ, iar în zona rurală lucrează în agricultură.

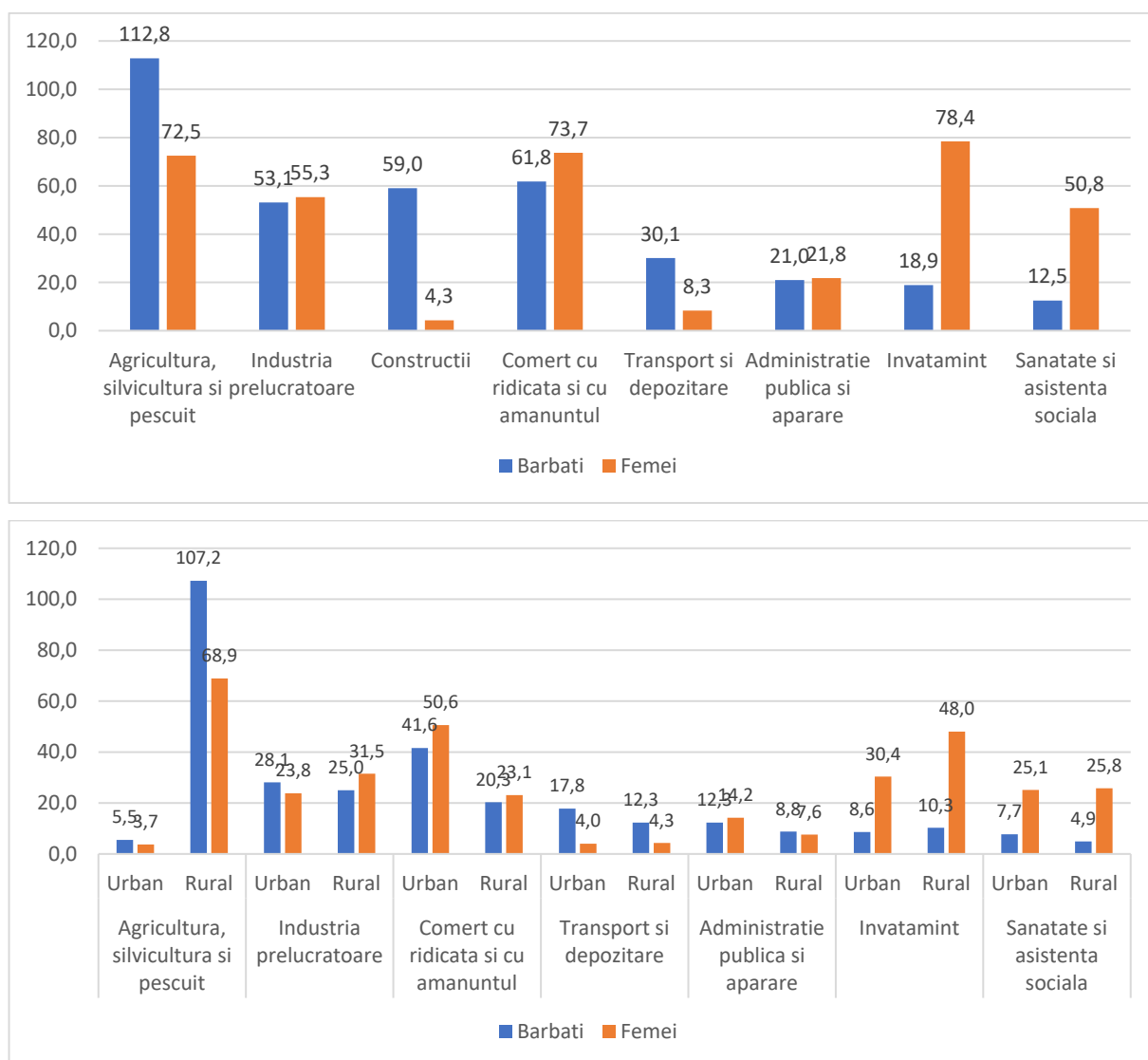


Figura 2.8 Populația ocupată pe piața muncii după activități economice, pe sexe și medii, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor <http://statbank.statistica.md/>

Cadrul legal-normativ asigură plăți egale pentru munca realizată indiferent de genul persoanei. Totuși, femeile beneficiază de venituri mai mici decât bărbații, pentru că sunt angajate tradițional în sectoare cu un nivel de salarizare mai redus și se află în număr mult mai mic în

funcții de conducere. Tabelul 2.2 demonstrează contrariul, de exemplu, dacă în anul 2011 salariul femeilor a constituit 86,7% în raport cu salariul bărbaților, această valoare s-a redus până la 85,9% în anul 2019, cu o diminuare crescută la valoarea de 84,4% în anul 2023. Astfel, observăm că disparitatea salarială de gen a crescut de la 13,3%, în anul 2011, până la 14,1% în anul 2019, în creștere la 15,6% în anul 2023. Concluim că politicile asigurării plății egale pentru muncă egală au potențial de îmbunătățire.

Tabelul 2.2. Evoluția veniturilor salariale în funcție de gen

	Bărbați	Femei	Salariul femeilor în raport cu salariul bărbaților, %	Disparitatea salarială de gen
2011	3,252.8	2,819.0	86.7%	13.3
2012	3,638.3	3,167.6	87.1%	12.9
2013	3,913.8	3,459.6	88.4%	11.6
2014	4,374.9	3,831.7	87.6%	12.4
2015	4,881.3	4,235.2	86.8%	13.2
2016	5,414.4	4,631.4	85.5%	14.5
2017	6,017.0	5,204.0	86.5%	13.5
2018	6,779.4	5,800.7	85.6%	14.4
2019	7,808.0	6,709.8	85.9%	14.1
2020	8,558.5	7,387.2	86.3%	13.7
2021	9,672.6	8,353.1	86.4%	13.6
2022	11,380.7	9,618.4	84.5%	15.5
2023	13,308.7	11,237.2	84.4%	15.6

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor <http://statbank.statistica.md/>

Diferențele medii de salarizare între femei și bărbați, în funcție de activitățile economice, sunt prezente, practic, în toate domeniile (excepție – învățământ), inclusiv și în cele în care femeile constituie majoritatea salariaților (informații și comunicații), ceea ce reiese din datele figurii 2.8. Factorii care determină aceste diferențe în remunerarea muncii pe sexe sunt distribuția inegală a bărbaților și a femeilor pe anumite profesii și domenii economice (segregarea orizontală), inegalitatea salariilor în interiorul profesiilor și a tipurilor de activitate (segregarea verticală), numărul mic al femeilor în vârful piramidei profesionale, numărul mic al acestora în posturile de conducere din aceste domenii.

Conform informației prezentate în figura 2.8 observăm ca cele mai mari discrepante ale veniturilor femeilor și bărbaților sunt în activități de informații și comunicații. În domeniul unde discrepanța este chiar cea mai mare pe economie este în informații și comunicații, aici bărbații primesc salarii cu 40% mai mari decât femeile. Sectorul învățământ are cea mai echitabilă

salarizare a bărbaților și femeilor, motivul fiind nivelul mic al salariilor în acest sector.

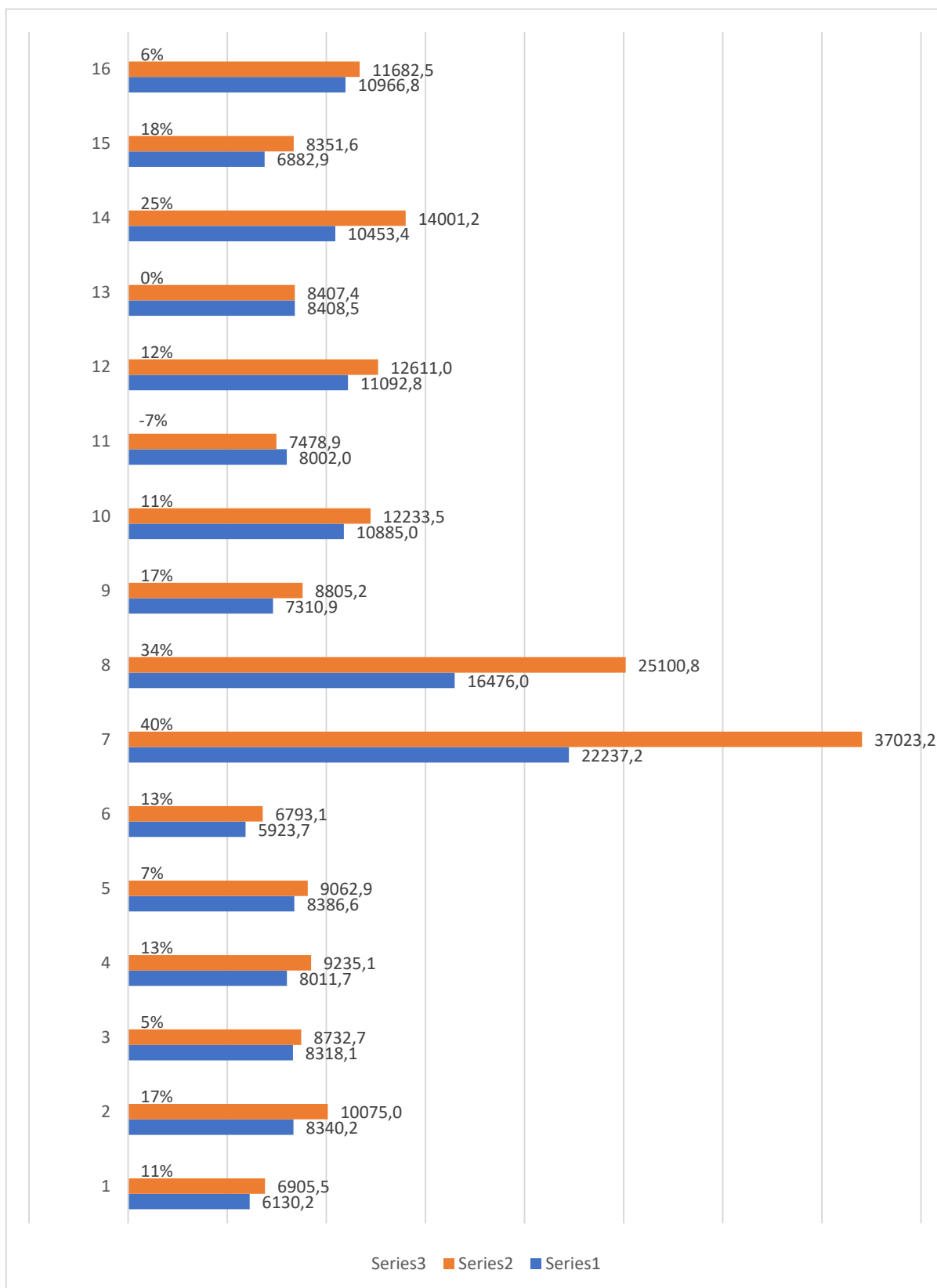


Figura 2.9 Venitul salarial net lunar net pe activități economice și sexe, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor statistice <http://statbank.statistica.md/>

Venitul salarial net mediu lunar al femeilor (indicator ODD 8.5.1), în anul 2023, a fost de 9449.1 lei, cu 17,3% (sau 1967,1 lei) mai mic decât cel al bărbaților (11416,2 lei). Bărbații înregistrează venituri salariale superioare în majoritatea domeniilor, diferențele cele mai semnificative fiind înregistrate în sectorul informații și comunicații (40,0% mai mult pentru bărbați), activități financiare și asigurări (34,0% mai mult) și sănătate și asistență socială (25,0% mai mult). În schimb, femeilor li se acordă venituri salariale mai mari decât bărbaților în activitățile de servicii administrative și de suport (cu 7,0% mai mult), în învățământ (diferența de 0%). Diferențele salariale între sexe în diverse domenii sunt determinate, în principal, de ocupație, poziția ierarhică și nivelul de calificare al angajaților.

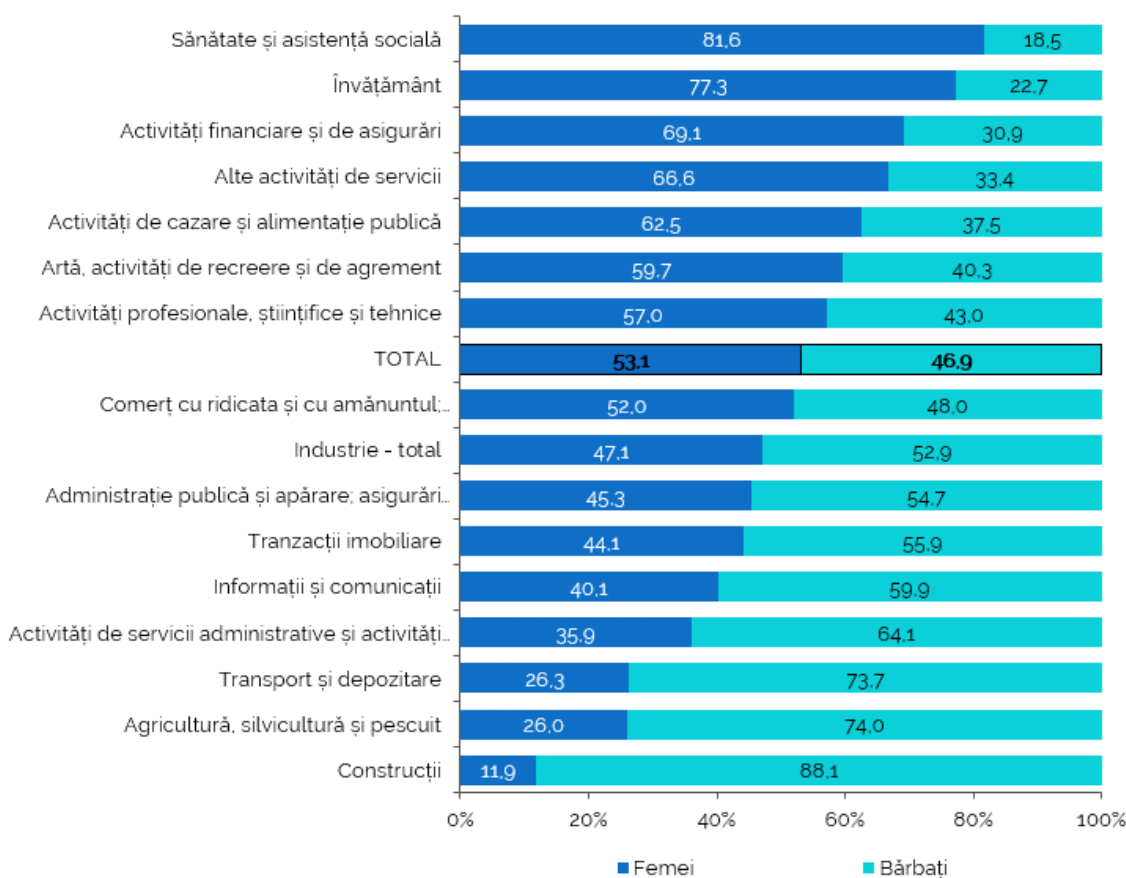


Figura 2.10 Structura numărului mediu al salariaților pe sexe și activităților economice, în anul 2023

Sursa: <http://statbank.statistica.md/>

Analizând datele figurii 2.9 atestăm că în anul 2023 femeile a prezentat o majoritate în rândul salariaților, reprezentând 53,1% din numărul mediu total. Distribuția femeilor și a bărbaților în diverse sectoare economice diferă semnificativ și este puternic influențată de caracteristicile fiecărei activități. Astfel, femeile sunt predominant prezente în domeniile, precum: sănătate și asistență socială (81,6% din totalul salariaților în această sferă), învățământ

(77,3%) și activității financiare și de asigurări (69,1%). În schimb, bărbații sunt în majoritate în sectoarele construcțiilor (88,1% din totalul salariabililor în această activitate), agricultură, silvicultură și pescuit (74,0%), transport și depozitare (73,7%) și activități de servicii administrative și suport (64,1%).

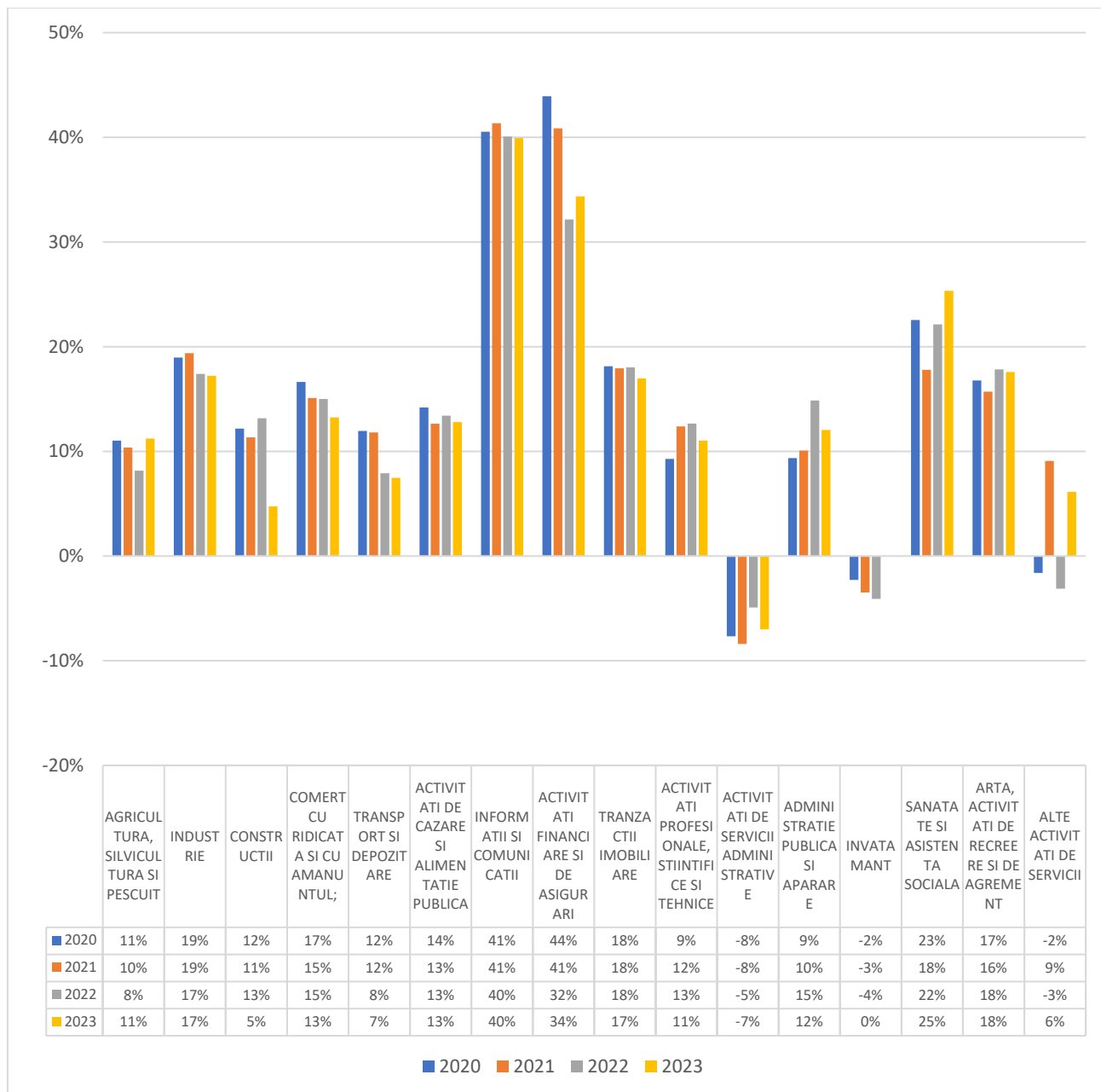


Figura 2.11 Evoluția venitului salarial mediu lunar pe activități economice, indicatori și sexe 2020-2023,%

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor statistice <http://statbank.statistica.md/> (Anexa 4)

Analizele au demonstrat că cele mai mari discrepanțe financiare au fost în sectoarele activității financiare și de asigurări, cu o diferență de 44% în anul 2020, și în sectorul informații și comunicații, cu o diferență de 41% în anul 2020, cu o diminuare de 40% în anul 2023. De

menționat că disparitatea salarială pe țară, media pentru toate sectoarele este de 17,3% în anul 2023, ceea ce demonstrează că sectoarele menționate mai sus reprezintă domeniile ce necesită o intervenție de politici. De asemenea, evidențiem că sectoarele activității de servicii administrative și alte activități de servicii reprezintă domeniile în care salariile femeilor sunt mai mari ca ale bărbaților, respectiv, cu 8% și 7% în anul 2020 și 2023. Aceste sectoare nu necesită o intervenție majoră pentru eliminarea discrepanței financiare. Tendința către anul 2023 se menține la același nivel fără schimbări semnificative și anume pentru sectorul activității de servicii administrative 7%, iar pentru sectorul alte activități de servicii din valoarea negativă -2% în anul 2020, iar în anul 2023 a devenit pozitivă la valoarea de 6%.

Din totalul conducătorilor de toate nivelurile [50] (conducătorii unităților economico-sociale și ai subdiviziunilor lor structurale (secții, direcții etc.), în anul 2022, 59,4% erau bărbați, iar restul 44,6% femei. În perioada 2014-2023, decalajul salarial dintre femei și bărbați a crescut de la 14,8 p.p. la 17,3%. În cazul conducătorilor [51] de unități economice și sociale, diferențele în aspect de gen sunt mai pronunțate.

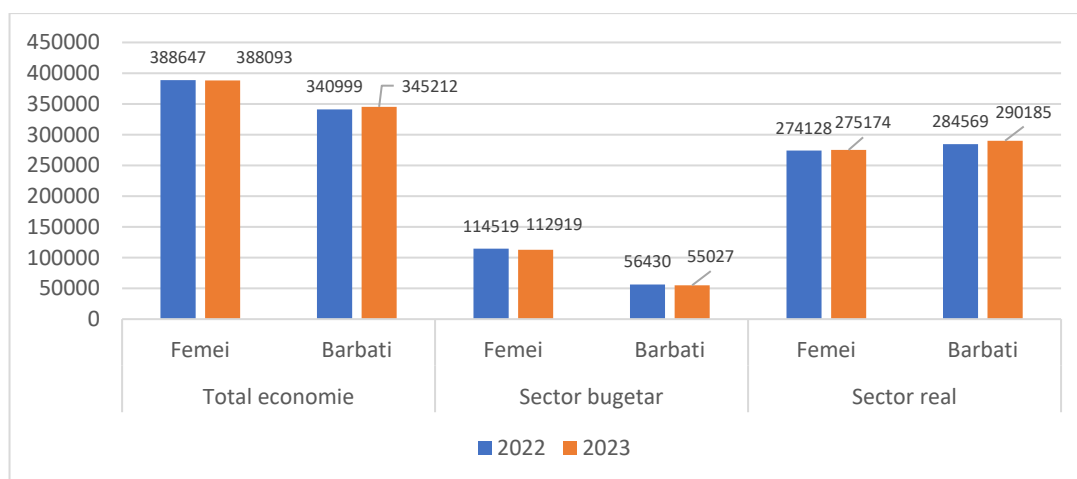


Figura 2.12 Numărul salariaților pe activități economice, sectoare și sexe, 2022-2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor statistice <http://statbank.statistica.md/>

În rezultatul analizei datelor prezentate în figura 2.11 constatăm că, în sectorul real al economiei, numărul angajaților, atât femei, cât și bărbați, este aproximativ de trei ori mai mare decât în sectorul bugetar. În toate sectoarele economiei, proporția între femei și bărbați este aproape egală, în timp ce în sectorul bugetar, numărul femeilor este de două ori mai numeros decât al bărbaților. Această discrepanță subliniază necesitatea implementării politicii de gen în sectorul bugetar.

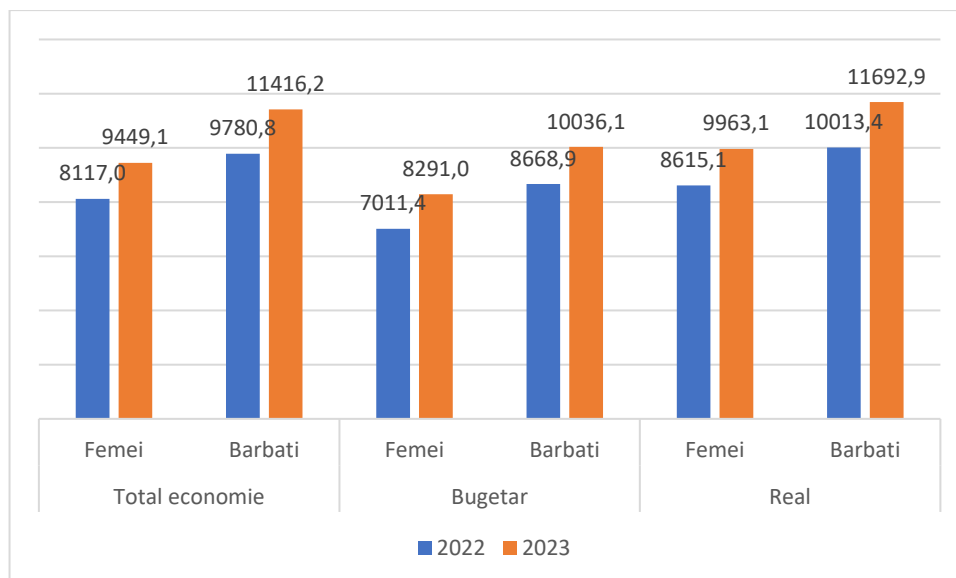


Figura 2.13 Venitul salarial mediu net lunar pe activități economice, ani, sector, indicatori și sexe, 2022-2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor statistice <http://statbank.statistica.md/>

Analizând datele prezentate în figura 2.12 atestăm că, în toate sectoarele economiei, femeile înregistrează salarii mai mici decât bărbații. De exemplu, în anul 2023, salariul mediu net lunar pentru femeile a fost de 9449,1 lei, în timp ce pentru bărbați a fost de 11416,20 lei. În sectorul bugetar, se remarcă cea mai semnificativă discrepanță salarială între femei și bărbați. Spre exemplu, în anul 2023, în sectorul bugetar, femeile au înregistrat un venit lunar de 8291,00 lei, în timp ce bărbații au avut un venit lunar de 10036,10 lei. Drept urmare, este important să adoptăm politici menite să elimine discrepanțele salariale între sexe, construite pe criterii de gen.

Indicele Gini este folosit pentru a măsura gradul de inegalitate a distribuției veniturilor sau a cheltuielilor într-o economie. O curba Lorenz arată cum este distribuit venitul total între beneficiari, începând cu cei mai săraci. Indicele Gini măsoară diferența dintre curba Lorenz și o linie de egalitate perfectă, exprimând-o ca procent din venitul total. Un indice Gini cu valoarea zero înseamnă egalitate totală, în timp ce un indice de 100 înseamnă inegalitate totală. Figura 2.13 reprezintă indicele Gini pentru sectorul bugetar și real pentru anul 2023. Modelul matematic al calculelor este următorul:

Pentru a calcula coeficientul Gini, putem folosi formula care implică aria dintre curba Lorenz și linia de egalitate perfectă. Formula generală a coeficientului Gini este:

$$G = \frac{A}{A+B} \quad (2.1)$$

unde:

- A este aria dintre linia de egalitate perfectă și curba Lorenz,
- B este aria sub curba Lorenz.

Din datele inițiale (Curba Lorenz), știm că:

- Suprafața sub curba Lorenz pentru sectorul bugetar (B1) este 0.176 (35%),
- Suprafața sub curba Lorenz pentru sectorul real (B2) este 0.323 (65%),
- Suprafața totală a curbei Lorenz (A + B) este 0.5 (deoarece în total avem 100%).

Astfel, putem calcula aria A:

$$A = 0,5 - (B1 + B2) = 0,5 - (0,176 + 0,323) = 0,001 \quad (2.2)$$

Acum, putem folosi formula pentru a calcula coeficientul Gini pentru întregul sector bugetar și real:

$$G = \frac{A}{A+B} = \frac{0,001}{0,001+0,499} = 0,002 \quad (2.3)$$

Obținem coeficientul Gini separat pentru cele două sectoare, folosind formula:

Pentru sectorul bugetar:

$$G_{bugetar} = \frac{A_{bugetar}}{A_{bugetar}+B_{bugetar}} = \frac{0,5-0,176}{0,001+0,176} = 0,65 \quad (2.4)$$

Pentru sectorul real:

$$G_{real} = \frac{A_{real}}{A_{real}+B_{real}} = \frac{0,5-0,323}{0,001+0,323} = 0,35 \quad (2.5)$$

Deci, coeficientul Gini pentru întregul sector este 0.002, iar pentru sectorul bugetar și real sunt aproximativ 0.648 și 0.354, respectiv.

Aceste valori sugerează o inegalitate semnificativă între sectorul bugetar și real.

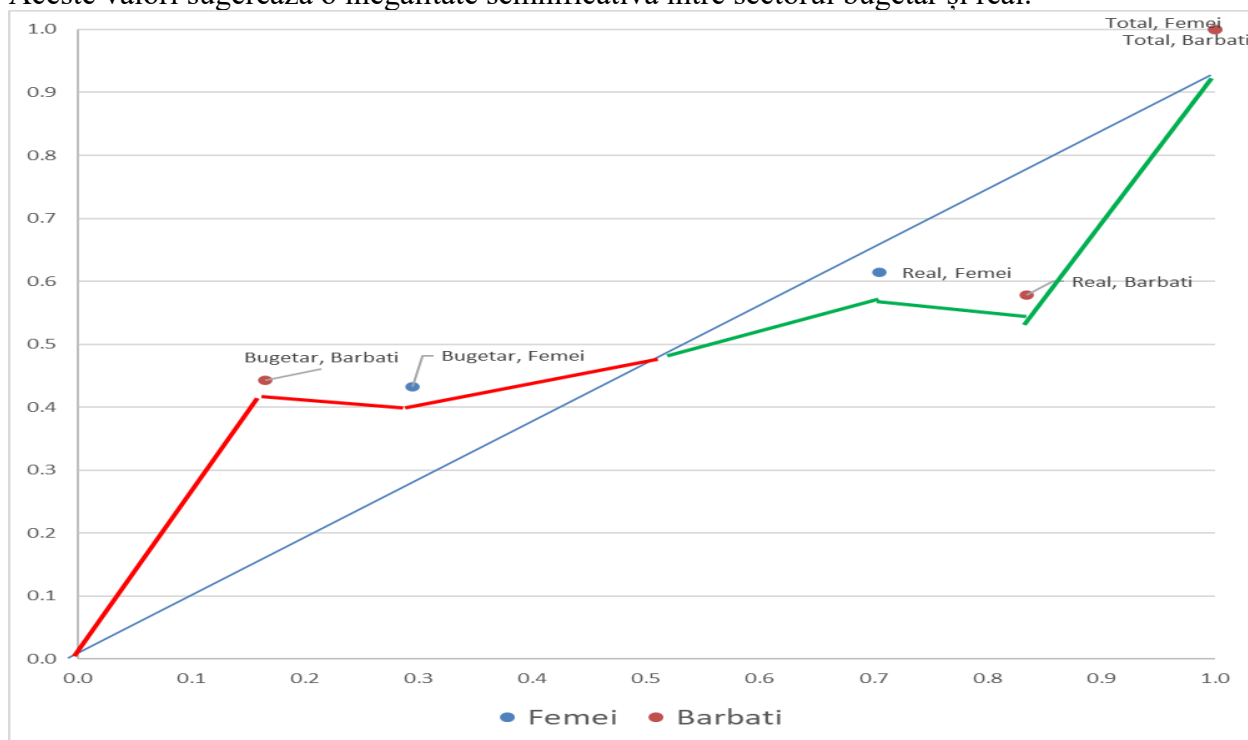


Figura 2.14 Curba Lorenz, femei și bărbați, în baza indicelui Gini, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor statistice <http://statbank.statistica.md/>

Analizând Curba Lorenz, observăm că diferența dintre linia de egalitate perfectă și sectorul bugetar este invers proporțională, fiind comparată cu linia de egalitate perfectă și sectorul real. Analizând suprafața sub curba Lorenz a sectorului bugetar (0,176 ce corespunde cu 35% din suprafața totală), comparând-o cu sectorul real (0,323 ce corespunde la 65% din toată suprafața curbei Lorenz), observăm o diferență aproximativ dublă între sectorul bugetar și real, obținem un coeficient Gini de 0,65 – pentru sectorul bugetar și de 0,35 – pentru sectorul real.(Figura 2.13). Diferența dintre aria curbei Lorenz și linia de egalitate perfectă este de 0,05. Astfel, analizele au condus la o valoare a coeficientul Gini de 0,02 total pentru sector bugetar și real. Coeficientul Gini obținut sugerează o inegalitate extrem de mare în distribuția veniturilor salariale. Practic, aceasta înseamnă că veniturile salariale sunt distribuite foarte inechitabil între sectorul bugetar și cel real.

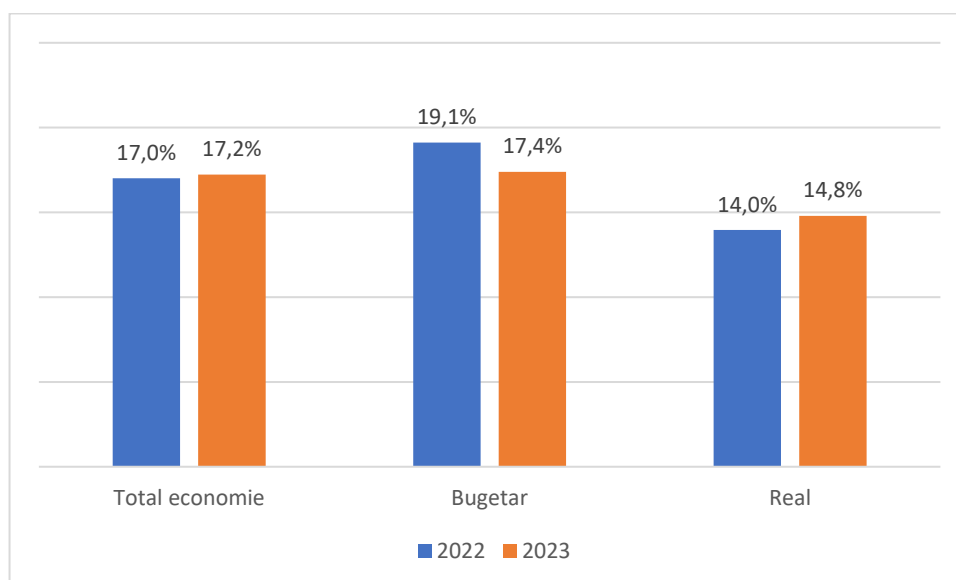


Figura 2.15 Diferența procentuală între media salariilor femeilor și bărbaților, 2022-2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor statistice <http://statbank.statistica.md/>

Conform datelor prezentate în figura 2.14 observăm că, în anul 2023, sectorul bugetar înregistrează o discrepantă salarială mai mare între femei și bărbați, cu o diferență de 2,6% în media salariilor, comparativ cu sectorul real al economiei. Segregarea pe verticală și politica salarială inechitabilă accentuează diferențele salariale. În sectoarele economiei cu un salariu oficial mai mare se evidențiază și o diferență salarială mai mare. Aceasta se explică, în mare parte, prin decalajul mare între salariul la nivel de top management (în care femeile, de regulă, sunt sub-reprezentate) și salariul angajaților de la baza piramidei.

Aceste discrepanțe salariale vin, în primul rând, din unele tradiții și realități economice și sociale cu care se confruntă Republica Moldova. Diferențele salariale sunt explicate prin factorii ce țin de discriminare indirectă pe piața forței de muncă și discriminare directă la locul de

muncă. Este important să menționăm că diferențele salariale reflectă calculele în baza salariului mediu al bărbaților și a femeilor. În acest sens, diferențele salariale relevă inechități pe piața muncii, în general, prin faptul că femeile acceptă să fie angajate în sectoare mai prost plătite, pe poziții mai inferioare decât bărbații. Totodată, femeile întrerup mai frecvent și pentru perioade mai îndelungate viața profesională. Acești factori țin de discriminarea indirectă a inechității salariale. Diferența salarială poate fi explicată și cauzată și de factorii, precum: discriminarea directă de către angajatori/angajatoare a femeilor prin remunerare comparativ mai mică și reducerea oportunităților de promovare a acestora (Figura 2.15).

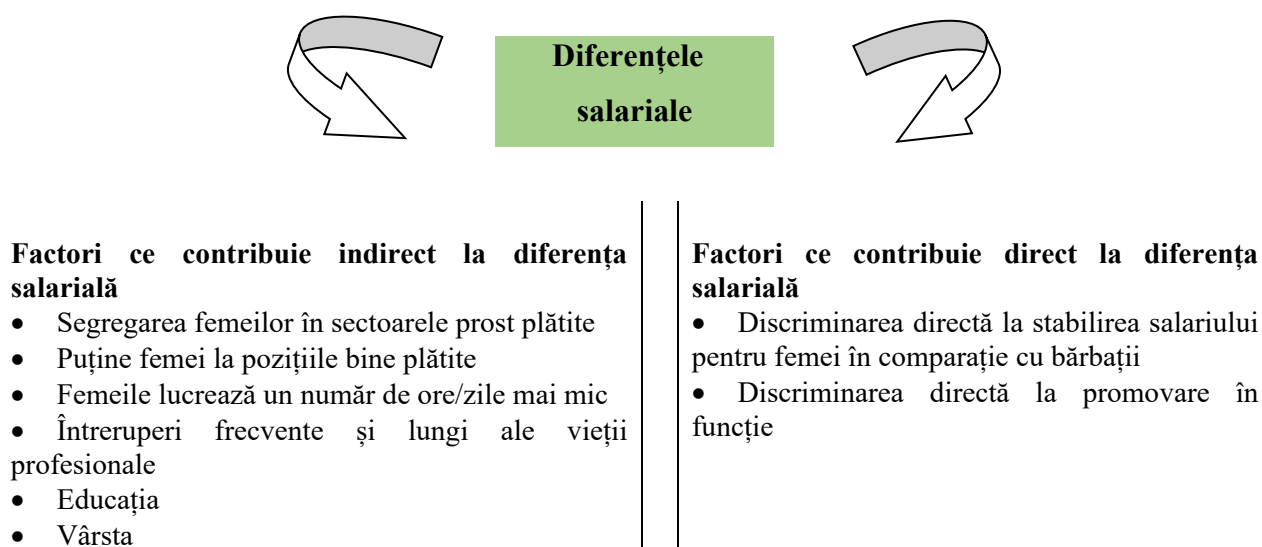


Figura 2.16 Factorii care determină diferențele salariale

Sursa: http://progen.md/files/2309_nota_analitica_sistemul_pensii.pdf

Diferența salarială este cauzată și de faptul că femeile angajate negociază o remunerare mai mică comparativ cu bărbații. Studiile realizate în multiple țări arată că, pentru aceeași poziție, femeile solicită un salariu mai mic comparativ cu bărbații cu aceeași calificare. Aceasta, în mare parte, este o consecință a stereotipurilor și rolurilor de gen ale angajaților. Femeile, de cele mai multe ori, tind să evite negocierile pentru salariu. Bărbații, dimpotrivă, se avântă în negocieri îndelungate, solicitând, de obicei, salariu mai mare decât femeile. Aceste diferențe salariale se aprofundează odată cu vârsta femeilor. Totodată, această situație semnifică că, la începutul vieții profesionale, atât femeile, cât și bărbații sunt la fel de competitivi pe piața forței de muncă, inechitățile fiind determinate de alți factori, decât pregătirea profesională a femeilor. Prin urmare, câștigurile potențiale în urma eliminării acestui decalaj ar putea duce la o creștere totală a veniturilor femeilor.

Rata de ocupare a femeilor, cu cel puțin un copil de vârstă preșcolară, este mai mică decât cea a femeilor fără copii de această vârstă, fapt care relevă că prezența copilului reduce

participarea femeii pe piața muncii. Respectiv, în toate țările există măsuri de susținere a familiilor cu copii, orientate spre consilierea vieții de familie a femeii cu activitatea profesională – concedii de maternitate, concedii de îngrijire a copiilor oferite părinților, diferite beneficii, garanții în ceea ce privește activitatea de muncă în perioada de îngrijire a copiilor. Decizia părinților, de regulă a mamei, de revenire sau încadrare în muncă, precum și momentul oportun acesteia este condiționată de mai mulți factori:

- ✓ preferințele individuale în ceea ce privește revenirea la serviciu sau încadrarea în câmpul muncii;
- ✓ durata concediului plătit pentru creșterea copilului;
- ✓ mărimea indemnizației pentru creșterea copilului;
- ✓ disponibilitatea familiei de a apela la serviciile de îngrijire a copilului;
- ✓ accesibilitatea serviciilor formale de îngrijire;
- ✓ veniturile soților etc.

Poziția femeii pe piața muncii este protejată prin diverse măsuri semnalate în Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003 cu modificările ulterioare. Măsurile sunt benefice pentru dezvoltarea copiilor și au drept scop protecția sănătății mamei și copilului, dar aflarea în concediul de îngrijire a copilului pe o perioadă îndelungată de timp produce frecvent anumite probleme în relația femeii cu piața muncii, reducând oportunitățile de creștere profesională și avansare în carieră a acesteia, întrucât în condițiile liberalizării economice, piața muncii a devenit mai flexibilă, au sporit cerințele față de pregătirea profesională a angajaților și necesitatea menținerii unui nivel înalt de calificare pe parcursul întregii perioade de activitate economică.

Cele evidențiate relevă că acțiunile autorităților din Republica Moldova sunt orientate spre reducerea segregării de gen pe piața muncii, precum și reducerea diferențelor în salarizarea femeilor și bărbaților.

2.2 Importanța egalității salariale în contextul diversității de gen în mediul de muncă contemporan

În peste 25 de țări-membre OECD sunt introduse măsuri de prevenire și reducere a diferențelor salariale între femei și bărbați [118]. La nivel de politici publice, tot mai des se aplică în practică transparența sistemului de plată/ salarizare, care determină întreprinderile să declare public valoarea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Companiile sunt constrânse prin lege să analizeze periodic nivelul diferențelor salariale și să facă publice aceste rezultate angajaților, auditorilor guvernamentali sau publicului larg. Transparența sistemului de

plată în cadrul companiilor s-a dovedit a fi o măsură eficientă de reducere a inegalităților salariale. Lucrul dat este ilustrat prin amplitudinea utilizării acestei măsuri pe arena internațională, dar și prin multitudinea de instrumente pe care țările le dezvoltă pentru a asigura o mai mare transparență a nivelului de salarizare la nivel de companii. În ultimii ani, mai multe țări au introdus în cadrul legislativ diferite măsuri de asigurare a transparenței salariale.

În sectorul privat din Franța, legea nr. 1142-8 din Codul muncii, adoptată la 5 septembrie 2018, obligă companiile să își publice anual rezultatele referitoare la indicii egalității de gen și acțiunile pe care le-au implementat pentru a aborda problemele care au fost identificate. Dacă nota generală obținută de companie este sub 75/100, trebuie luate în considerare măsurile corective, iar absența măsurilor se aplică o sancțiune financiară.

Portugalia s-a alăturat Directivei UE privind transparența salarială prin intermediul procesului de transpunere a acesteia în legislația națională. După ce Directiva a fost aprobată în cadrul Uniunii Europene, statele membre au un anumit termen pentru a transpune prevederile acesteia în legislația națională. În cazul Directivei privind transparența salarială, aprobată în anul 2023, statele membre ale UE au avut trei ani pentru a o transpune.

În cazul Portugaliei, țara a trebuit să adopte măsurile legislative necesare pentru a implementa Directiva în legislația națională într-un termen rezonabil, în conformitate cu cerințele directivei. Aceasta poate implica modificarea sau adoptarea de legi, reglementări sau alte instrumente legale pentru a se conforma cerințelor Directivei UE privind transparența salarială. Astfel, Portugaliei i s-a cerut să asigure că principiile și obiectivele Directivei privind transparența salarială sunt reflectate în legislația și practicile sale interne, în special în ceea ce privește promovarea transparenței salariale, combaterea discriminării salariale și asigurarea plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Prin urmare, procesul prin care Portugalia s-a alăturat Directivei UE privind transparența salarială a implicat adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor legislative necesare pentru a transpune cerințele directivei în legislația națională, asigurându-se că obiectivele acesteia sunt îndeplinite și că standardele UE în materie de transparență salarială sunt respectate în țară.

Înainte de implementarea Directivei, Parlamentul Portugaliei a aprobat o lege pentru promovarea transparenței salariale. Legea nr. 60/2018 din 21 august cuprinde patru tipuri de mecanisme care afectează principiul salarizării egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală:

- statul va publica anual informații statistice privind diferențele salariale pe companii și sectorul economic;
- companiile (cu mai mult de 250 de angajați) sunt obligate să asigure o politică

transparentă de remunerare bazată pe criterii obiective și nediscriminatorii (audit salarial);

- în cazurile în care sunt identificate diferențe, companiile vor prezenta Autorității pentru Condiții de Muncă un plan de evaluare a acestor diferențe, care urmează să fie implementat pe parcursul unui an (raport de plată);

- orice lucrător are dreptul să solicite Comisiei pentru Egalitatea în Muncă și Ocupare (CITE) să emită un aviz cu privire la existența discriminării salariale pe motive de sex (dreptul la informații salariale). Companiile care nu se conformează sunt supuse unor sancțiuni administrative și pot fi private de dreptul de a participa la licitații publice timp de doi ani.

În Irlanda, Schema generală a proiectului de lege privind informațiile privind diferențele de remunerare între femei și bărbați a fost aprobată la 26 iunie 2018. Astfel, se cere ca angajatorii să publice informații cu privire la salariile angajaților lor pentru a demonstra dacă există diferențe în ceea ce privește remunerarea bărbaților și angajații de sex feminin. Aceste reglementări nu se vor aplica angajatorilor cu mai puțin de 50 de angajați. Comisia irlandeză pentru drepturile omului și egalitate poate depune o cerere în instanță în cazul presupuselor încălcări ale legislației privind egalitatea de remunerare.

Guvernul Marii Britanii nu a implementat Directiva privind transparența salarială aprobată în 2023, deoarece nu mai este membru UE, dar, Guvernul a elaborat un instrument eficient de implementare a modificărilor legislative, prin crearea unui serviciu online de raportare a diferențelor salariale. Astfel, Gender Pay Gap Report Service este platforma unde companiile publică online statistici privind nivelul salarizării, diferențele de gen [119]. Obligația angajatorilor de a asigura transparența salarială în cadrul companiei s-a dovedit a fi una eficientă în termeni de rezultate obținute.

Australia a dezvoltat o abordare comprehensivă a sistemului de plată după principiul echității între femei și bărbați. Angajatorii din sectorul neguvernamental cu peste 100 de angajați sunt obligați să ofere Agenției Australiene pentru Egalitatea de Gen la Locul de Muncă: date cu privire la remunerarea managerilor și angajaților dezagregate pe gen și profilul muncii; existența unei politici salariale sau strategii a companiei, care cuprinde obiective ce țin de plata egală pentru muncă egală; analize a diferențelor salariale în cadrul companiei; acțiuni care au fost întreprinse pentru a reduce diferențele de gen la salarii. De asemenea, angajatorii sunt obligați să prezinte date cu privire la numărul/ proporția angajaților care au fost promovați în funcție, dezagregate pe gen, statut ocupațional, funcție (manager/ angajat).

În Suedia, companiile cu 10 sau mai mulți angajați au obligația de a elabora un raport anual privind veniturile dezagregate pe gen. În baza acestui raport, compania stabilește un plan de acțiuni privind asigurarea egalității, acesta fiind elaborat în cooperare cu angajații și

reprezentanții lor (sindicate). În cadrul acestui raport, companiile prezintă date privind diferențele salariale înregistrate, măsurile preconizate, costurile și perioada de implementare [121]. În cazul când o companie nu respectă aceste prevederi legale ea poate fi penalizată (financiar). Totodată, Suedia publică anual toate declarațiile privind impozitul pe venit. Orice persoană poate contacta autoritatea fiscală și primi informații despre veniturile angajaților pentru anul precedent. Odată cu introducerea acestui sistem de salarizare transparent, diferența salarială a scăzut până la 6% în sectorul privat.

Islanda a devenit prima țară în care egalitatea salarială a devenit lege. Guvernul a implementat Directiva privind transparența salarială aprobată în anul 2023. Legea veche din 01 ianuarie 2018 obliga companiile să adopte politici salariale transparente și echitabile. Conform prevederilor legale, companiile și agențiile guvernamentale cu 25 și mai mulți angajați sunt obligate să obțină un certificat guvernamental, care atestă prezența unei politici salariale echitabile. Companiile care, în procesul de obținere a acestei certificări, nu pot demonstra că asigură salarii egale pentru muncă egală între femei și bărbați sunt penalizate financiar (amenzi zilnice). Ceea ce este remarcabil cu privire la legea în Islanda este modul în care aceasta impune standarde de plată egală, care nu se bazează pe prezumția că un angajat trebuie să aducă dovezi că a fost discriminat, ci companiile au sarcina să demonstreze că politica lor salarială este corectă. Prevederea este valabilă atât pentru angajații privați, cât și pentru cei de la stat. ”Nordic Information on Gender” dă anumite explicații cum noua lege va funcționa: ”Angajatorul trebuie să stabilească ce sarcini de lucru implică fiecare poziție și apoi să atribuie acestora o valoare. Aceasta presupune clasificarea funcțiilor conform unui sistem analitic de evaluare. Salariul trebuie stabilit pe baza poziției și nu a persoanei care efectuează lucrarea. Acest lucru va elimina discriminarea salarială”.

La nivel european, există reglementări cu privire la creșterea nivelului de transparență a sistemelor de remunerare. Astfel, Directiva 2006/54/ EC a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă prevede, prin articolul 21, punctul 4, că angajatorii sunt obligați să ofere la anumite intervale de timp informații cu privire la nivelul relativ de salarizare a femeilor și bărbaților în cadrul organizației.

Deși nu există o cerință uniformă la nivelul UE, Comisia recomandă [49] statelor membre unele măsuri de consolidare a principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență. Printre cele mai importante elemente recomandate de comisie se numără:

- dreptul angajatului de a solicita informații cu privire la nivelul de salarizare;

- obligația angajatorului de a oferi periodic angajaților informații despre sistemul de remunerare;

- realizarea analizelor/ auditului salarial periodic.

În legislația Republicii Moldova nu este definit clar principiul plată egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați. Deși acest principiu se regăsește în cadrul legal [46], totuși, lipsește o definiție clară a termenilor. Prin urmare, această constatare ridică câteva probleme importante. Pe de o parte, lipsa unor definiții clare face dificilă compararea funcțiilor sau profesiilor. Dacă în anumite cazuri, compararea a două funcții sau profesii identice sau în cadrul aceleiași categorii profesionale rezultă în mod direct din enunțul principiului, în alte situații aceasta nu reiese la nivel intuitiv, de exemplu, compararea între angajați care efectuează munca egală la momente diferite în timp, compararea cu un angajat care face o muncă inferioară [122]. Pe de altă parte, devine foarte dificilă examinarea și aprecierea cazurilor de discriminare salarială, în cazul când principiul nu este explicat prin noțiuni concrete și lasă spațiu pentru interpretări. Prin urmare, în lipsa unor indicații explicite, principiul plată egală este redus la un enunț declarativ. Republica Moldova și-a asumat obligații internaționale de reglementare și implementare a principiului plată egală. Una dintre aceste obligații ține de conformarea legislației naționale la prevederile Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și ale Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. În temeiul articolului 4 din Directivă, legislația Republicii Moldova, cât și cadrul regulator național trebuie să definească cu exactitate modalitatea, prin care atât angajatorul, cât și organele constatatoare ale faptelor de discriminare (Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității, Instanțele de Judecată) pot pune în practică principiul plății egale pentru muncă egală sau de valoare egală. Menționăm că este necesar deoarece examinarea cazurilor de discriminare în remunerarea muncii este destul de complicată și costisitoare pentru reclamanți [48]. În anul 2014, Comisia Europeană a constatat că lipsa unei definiții pentru formula „muncă de aceeași valoare”, inclusiv lipsa unor criterii de evaluare pentru compararea diferitelor locuri de muncă, reprezintă un obstacol important pentru victimele discriminării în materie de remunerare care au introdus acțiuni în instanță. Pentru a evalua dacă angajații prestează o muncă de aceeași valoare, trebuie luați în considerare mai mulți factori, printre care natura muncii, formarea profesională și condițiile de muncă. Incluziunea în legislația națională a unor astfel de definiții și a unor criterii de evaluare și de clasificare a funcțiilor ar ajuta victimele discriminării în materie de remunerare să introducă acțiuni în fața instanțelor naționale.

Cadrul legal din Republica Moldova nu asigură transparența sistemului de salarizare, fapt ce favorizează apariția situațiilor de remunerare inequitabilă [47]. Caracterul confidențial al salariului prevăzut de lege apare ca fiind un obstacol major în asigurarea transparentizării plății și implicit a aplicării în practică a principiului plată egală. Confidențialitatea salariului face ca o plângere în domeniul plată egală să fie foarte greu de inițiat, deoarece angajații nu au, în mod obișnuit, informații certe despre diferența salarială. O astfel de situație vulnerabilizează mult angajații și descurajează accesul la justiție în cazurile de încălcare a principiului plată egală.

Transparența în cadrul sistemului de plată / salarizare ar putea determina un echilibru între femei și bărbați în termeni de salarizare. În Republica Moldova, deseori salariul este negociat între angajator și angajat înaintea semnării contractului de muncă. De regulă, în cadrul acestor negocieri, femeile sunt dispuse să accepte un salariu mai mic comparativ cu cel al bărbaților, iar în cazul negocierii cu bărbații, angajatorul este gata să accepte, în medie, un salariu mai mare. Acest cerc vicios ar putea fi spart, dacă angajații ar cunoaște mai multe despre nivelul de salarizare în cadrul organizației în care lucrează.

Diferența de remunerare între femei și bărbați reflectă discriminarea continuă și inegalitățile de pe piața muncii, care, în practică, afectează în special femeile. Cauzele acestora sunt complexe și interdependente. Chiar dacă au o calificare cel puțin la fel de bună cu cea a bărbaților, abilitățile femeilor nu sunt la fel de bine apreciate și avansarea lor este mai lentă, ceea ce duce la o diferență de remunerare între femei și bărbați.

Totodată, menționăm că există o strânsă relație între politicile de remunerare, politicile de angajare, clasificarea și promovarea profesională, precum și reglementarea timpului de lucru. Multe sporuri salariale depind de durata contractului de muncă (spor de vechime), categoria profesională din care face parte lucrătorul (sporuri profesionale), calitatea sau cantitatea zilei de lucru realizate (spor pentru dăruire, flexibilitatea programului de lucru sau pentru ore suplimentare). Această legătură are ca efect negativ faptul că o politică discriminatorie în materia clasificării profesionale și a angajării atrage, de asemenea, o discriminare salarială. Cu toate acestea, efectul pozitiv arată că aparente discriminări salariale pot fi remediate prin mici trucuri în reglementarea timpului de lucru sau în ceea ce privește regulile care determină angajarea și clasificarea profesională. De asemenea, este relevant să înțelegem conceptele, precum: nediscriminare și discriminare de gen, diferența între discriminare directă și indirectă și, pornind de aici, diferența dintre sex și gen.

Instituțiile din Republica Moldova trebuie să fie deschise la realizarea politicilor de salarizare și de angajare privind promovarea profesională în vederea excluderii discriminării în remunerare. De asemenea, este importantă clarificarea reglementării structurii salariale în

contractele colective de muncă, astfel încât să fie respectate următoarele principii:

- Principiul de neutralitate: interdicția de a utiliza criteriile de sex.
- Principiul transparenței și simplității: obligativitatea de a justifica clar și explicit argumentele care motivează atribuirea unui avantaj salarial special.
- Principiul echivalenței: nevoia în cadrul evaluării locurilor de muncă de a urmări principiul similitudinii și nu al identității.
- Principiul proporționalității: ponderarea importanței numerice a fiecărui factor proporțional cu utilitatea în organizarea afacerilor și în procesul de producție, ținând seama și de concurența altor factori.
- Principiul calificării sau al reconversiei calităților: necesitatea de a nu ține seama de nici o calitate care nu a fost evaluată, a iniția chiar dacă este utilă și necesară în prestarea muncii.

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați este benefică pentru angajatori și angajați. Egalitatea între femei și bărbați este vitală pentru crearea unor locuri de muncă de calitate. Introducerea unei perspective privind egalitatea de șanse între femei și bărbați poate ajuta întreprinderile:

- să recruteze și să păstreze cei mai buni angajați;
- să creeze un mediu de lucru pozitiv și să câștige încrederea angajaților;
- să utilizeze cât mai bine resursele umane și să îmbunătățească productivitatea și competitivitatea;
- să aibă o imagine publică mai bună și o valoare mai mare a acțiunilor, precum și o vastă bază de clienți mai satisfăcuți.

Drept urmare a analizei politicilor și intervențiilor adoptate în alte țări pentru abordarea decalajului salarial, recomandăm câteva bune practici care ar putea fi implementate în Republica Moldova. Acestea includ:

- Transparența salarială: încurajarea angajatorilor să dezvăluie informații despre grilele de salarizare și remunerare poate ajuta la identificarea și abordarea diferențelor de remunerare bazate pe gen.
- Legislația privind echitatea salarială: implementarea legilor care impun angajatorilor să ofere salariu egal pentru muncă egală poate ajuta la eliminarea discriminării salariale bazate pe gen și la asigurarea că angajații sunt plătiți echitabil.
- Consolidarea legislației muncii: Moldova ar putea consolida cadrul legal care interzice discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește procesul de angajare, promovare și salarizare. Aceasta ar putea include aplicarea de sancțiuni pentru

angajatorii care aplică practici discriminatorii.

- Politici favorabile familiei: implementarea politicilor care susțin echilibrul dintre viața profesională și viața privată, cum ar fi: concediul pentru creșterea copilului, programele flexibile și oportunitățile de lucru la distanță, pot ajuta la reducerea impactului responsabilităților de îngrijire asupra femeilor și la promovarea egalității de gen la locul de muncă.

- Investiții în educație și dezvoltare a competențelor: asigurarea accesului femeilor la programe de educație și de dezvoltare a competențelor pot contribui la creșterea potențialului lor de salarizare și le permite să se încadreze în activități mai bine plătite.

- Practici de angajare în câmpul muncii sensibile la gen: încurajarea angajatorilor să utilizeze practici de angajare în câmpul muncii sensibile la gen poate contribui la eliminarea inegalităților la angajare și la asigurarea faptului că femeile au șanse egale de angajare și avansare.

- Sprijin pentru femei antreprenoare: oferirea de sprijin femeilor antreprenoare, cum ar fi: accesul la finanțare, formare în afaceri și oportunități de creare de rețele, poate contribui la creșterea participării femeilor în sectoarele economiei bine plătite.

- Monitorizare și evaluare: monitorizarea și evaluarea permanentă a eficacității politicilor și intervențiilor poate ajuta la identificarea domeniilor de îmbunătățire și la asigurarea că se înregistrează progrese în direcția reducerii decalajului salarial.

- Creșterea reprezentării sectorului public: femeile din Moldova sunt subreprezentate în locurile de muncă din sectorul public, care oferă, de obicei, salarii și beneficii mai bune. Creșterea reprezentării femeilor în sectorul public prin politici de acțiune afirmativă ar putea contribui la reducerea decalajului salarial.

Prin adoptarea acestor bune practici, Republica Moldova poate lua măsuri concrete pentru abordarea decalajului salarial de gen, promovarea egalității de gen la locul de muncă și îmbunătățirea securității economice și a bunăstării populației în vârstă.

Este important de menționat că aceste practici nu se exclud reciproc și ar trebui implementate în tandem pentru un impact maxim. În plus, este necesar să se implice și să se colaboreze cu părțile interesate, cum ar fi: angajatorii, sindicatele, organizațiile societății civile și agențiile guvernamentale, cu scopul de a asigura acceptarea și sprijinul acestora pentru aceste intervenții.

În plus, este esențial să se răspândească gradul de conștientizare cu privire la problema decalajului salarial și a impactului acestuia asupra femeilor și societății pentru a crea un sentiment de urgență pentru a o aborda. Acest lucru se poate face prin campanii publice, mass-media și programe educaționale.

În cele din urmă, susținerea acestor intervenții necesită voință politică, resurse financiare și angajament din partea părților interesate. Prin urmare, este vital să asigurăm că resursele necesare sunt alocate și că impulsul acestor intervenții este susținut pe termen lung.

Deci, cele mai bune practici identificate din alte țări sunt promițătoare în abordarea decalajului salarial și pot fi adaptate pentru a se potrivi contextului Republicii Moldova. Adoptarea acestor practici, alături de alte măsuri, poate contribui, în mod semnificativ, la creșterea egalității de gen și la promovarea dezvoltării sociale și economice incluzive.

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați face ca economia în ansamblul să fie mai profitabilă.

Femeile dețin un rol vital în ocuparea forței de muncă și creșterea economică a UE, iar competențele și talentele acestora sunt necesare în vederea dezvoltării economice și sociale. Totuși, acest lucru nu se reflectă în remunerarea activității femeilor și nici în poziția acestora pe piața muncii. Subevaluarea muncii prestate de femei și utilizarea necorespunzătoare a competențelor acestora reprezintă o pierdere de resurse pentru economie și, la nivel extins, pentru societate. O mai bună utilizare a competențelor femeilor le permite acestora să aibă o contribuție superioară în cadrul economiei în ansamblul său.

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați promovează justiția socială și egalitatea de șanse. Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați poate ajuta la crearea unei societăți mai echitabile și unitare. Valorizarea muncii prestate de femei și a competențelor acestora va motiva performanțele și va spori independența financiară.

2.3 Implicarea femeilor în procesul de realizare a activităților din domeniul STEM – element substanțial în realizarea dezvoltării durabile și creșterii economice

Pentru atingerea obiectivelor privind participarea femeilor la viața economică a unui stat este necesară promovarea unei redefiniri nediscriminatorii a rolurilor femeilor în toate domeniile vieții, precum: educația, cariera și ocuparea forței de muncă. Competitivitatea economică trebuie realizată astfel încât să fie sustenabilă din punct de vedere social. Creșterea productivității și îmbunătățirea nivelului ocupării forței de muncă trebuie realizate în așa mod ca să fie compatibile cu viața privată, respectiv cu modelul social și stilul de viață contemporan. Atunci când doar o parte a populației beneficiază de creșterea economică, sustenabilitatea sistemului este pusă în pericol. Participarea femeilor la activitatea economică este esențială, nu numai pentru motive de echitate, ci ca un element strategic. Statele care nu reușesc să utilizeze potențialul 50% din populația lor fac o alocare inefficientă a resurselor, au o creștere mai mică și își pun în pericol competitivitatea. Consolidarea participării femeii în domeniul educației,

ocupării forței de muncă, proprietății au impact puternic asupra dezvoltării economice. Un element esențial pentru garantarea progresului în atingerea obiectivului egalității de șanse îl constituie promovarea bunelor practici. Modelul Planului de egalitate de șanse promovat în Spania, ca instrument operațional de bază pentru generarea unei schimbări culturale reale într-o societate care dorește să atingă obiectivul egalității de gen, constituie o practică ce poate fi aplicată cu succes și în alte state ce doresc să evolueze spre un grad mai mare de egalitate de șanse între femei și bărbați.

Implicarea femeilor în activitățile economice poate avea o contribuție semnificativă la PIB-ul unei țări cu o creștere de până la 5%. Diferența de salarizare pentru aceeași muncă făcută de un bărbat comparativ cu o femeie este de 16% în Europa și de 14,5% în Republica Moldova. Reducerea diferenței salariale prin plata aceleiași sume femeilor pentru aceeași muncă va crește capitalul injectat în economie. Promovarea educației pentru femei va contribui la o educație mai bună pentru copii, în primul rând, pentru mamele singure și familiile vulnerabile. Femeile din afaceri au o responsabilitate socială mai mare, ca mame – investesc mai mult în proiecte sociale.

Diferențele mari de gen persistă atunci când se compară nivelul educațional, salariile și veniturile, ratele de activitate pe piața muncii și furnizarea de muncă neremunerată și distribuirea timpului între femei și bărbați [123]. Salariile mai mici și perspectivele de ocupare a forței de muncă pentru femei sporesc, de asemenea, riscul de sărăcie al excluziunii sociale, în special mai târziu în viață, când sunt dependente de o pensie care se bazează pe veniturile anterioare. Diferențele de gen persistente în Republica Moldova în domeniile educației, salariilor și ocupării forței de muncă, amplifică riscul de sărăcie și excluziune socială pentru femei. Aceste disparități pot avea un impact negativ asupra participării femeilor în economie și asupra creșterii PIB-ului la nivel național. Analiza prognozei PIB-ului oferă oportunitatea de a identifica modalități de promovare a egalității de gen și de sporire a contribuției femeilor la dezvoltarea economică și socială a țării, într-o perspectivă pe termen mediu și lung. Pentru a efectua analizele prognozei, vom descrie calculele în baza informațiilor statistice, începând cu prognoza PIB pe cap de locuitor și populația pe termen lung:

1. Prognoza PIB pe cap de locuitor

Datele inițiale:

- PIB pe cap de locuitor în anul 2019: 4000 Euro
- Creșterea anuală a PIB-ului: 4%
- Prognoza pentru anul 2050:

Folosim formula compusă pentru a calcula prognoza PIB-ul pe cap de locuitor către anul 2050:

$$PIB_{2050} = PIB_{2019} \times (1 + r)^n \quad (2.6)$$

unde:

- $r=0.04$ (4%)
- $n=2050-2019=31$ ani

2. Prognoza populației

Datele inițiale:

- Populația în anul anul 2019: 2,684,000 locuitori
- Scăderea anuală: -0.38% până în 2025, -0.51% până în 2030, -0.85% până în 2050

Folosim aceeași formulă pentru a calcula prognoza populației:

$$Pop_{2050} = Pop_{2019} \times (1 + r)^n \quad (2.7)$$

unde:

- $r = -0.0038$;
- $n = 2025-2019 = 6$.

3. PIB pe cap de locuitor pentru bărbați și femei

Distribuția PIB-ului pe cap de locuitor:

- Bărbați: 108% din media totală
- Femei: 92% din media totală

Calculăm PIB-ul pe cap de locuitor pentru bărbați și femei:

- PIB-total pe cap de locuitor estimat către anul 2050, Euro.

Pentru bărbați:

$$PIB_{b\bar{a}rba\bar{t}i} = PIB_{total} \times 1,08, \text{ Euro} \quad (2.8)$$

Pentru femei:

$$PIB_{femei} = PIB_{total} \times 0,92, \text{ Euro} \quad (2.9)$$

Analiza cu privire la prognoza PIB în Republica Moldova oferă posibilitatea de determinare a situației reale privind piața muncii și PIB pe cap de locuitor pe termen mediu (2030) și pe termen lung (2050). Drept urmare, sunt luate în calitate de date inițiale de calcul rezultatele prognozei PIB, elaborată prin metode mai avansate de modelare pe baza celor mai bune practici internaționale, fiind aplicate și câteva ipoteze importante pentru o mai bună calitate a rezultatelor. Drept urmare, prognoza PIB este de 4% pe an, această valoare fiind utilizată ca referință pentru a determina prognoza veniturilor pe cap de locuitor pentru bărbați și femei (Figura 2.22).

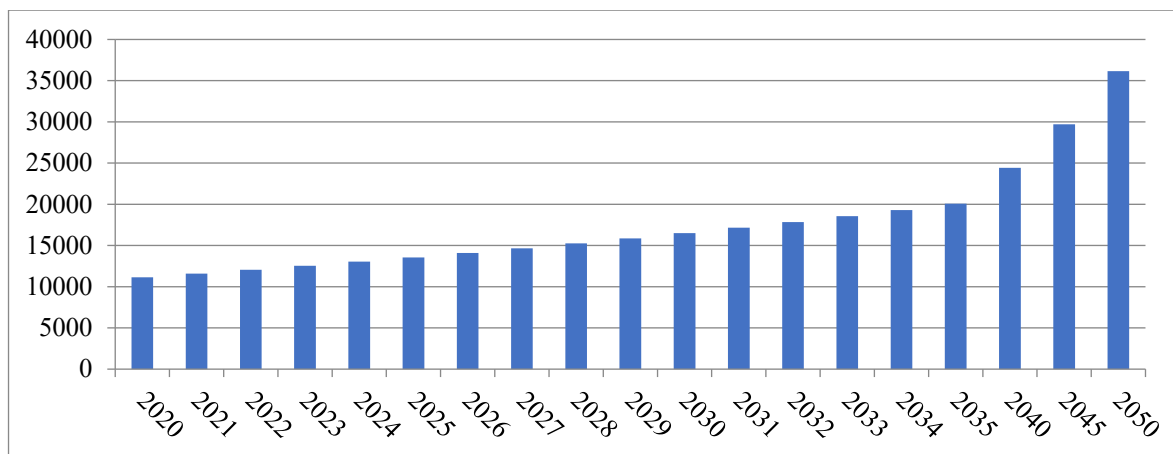


Figura 2.17 Proгноza PIB în Republica Moldova

Sursa: *Elaborată de autor în baza: [World Bank forecasts Moldovan GDP growth of 4.2% in 2024 \(interfax.com\)](#)*

Pentru a determina prognoza veniturii pe cap de locuitor pentru femei și bărbați este important să identificăm prognoza populației (Figura 2.23).

Așadar, se estimează că creșterea populației din Republica Moldova va fi negativă. În anul 2019, numărul populației Moldovei era 2,684 milioane de locuitori, pentru comparație, în anul 2000, numărul populației era de 4,3 milioane de locuitori. Ca urmare a cercetărilor efectuate de către Organizația Națiunilor Unite se prevede o scădere [124] cu - 0,38% pe an până în 2025; cu -0,51% pe an până în 2030; și - (minus) 0,85% până în 2050. Tendința de scădere a numărului populației se explică, în principal, prin migrație și scăderea numărului de copii din familii.

Tendința observată de diminuare (până la minus) a numărului populației este un avertisment evident pentru necesitatea creării unei noi politici pentru Republica Moldova.

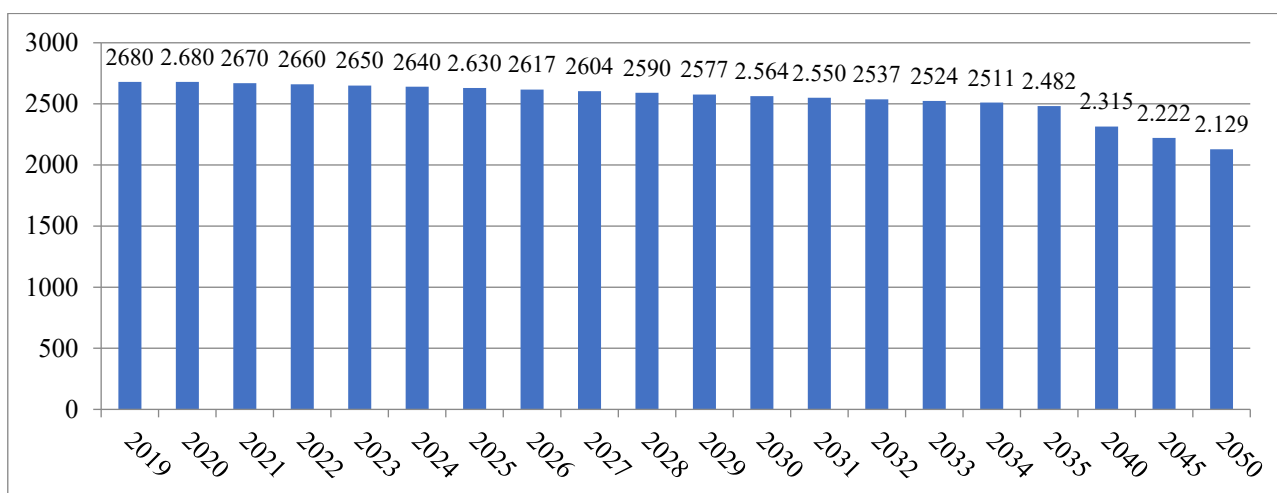


Figura 2.18 Proгноza populației în Republica Moldova

Sursa: *Elaborată de autor în baza:*

https://www.researchgate.net/publication/361944109_World_Population_Prospects_2022_Summary_of_results

Proгноza populației este utilizată pentru examinarea detaliată a venitului pe cap de locuitor, pentru a fi dezagregată pentru femei și bărbați. Dezagregarea pentru femei și bărbați oferă date importante pentru a elabora scenarii de prognoze cu o claritate a tendințelor populației pentru femei și bărbați. Scenariile obținute vor oferi posibilitatea de a identifica PIB pe cap de locuitor pentru femei și bărbați, pentru a fi utilizat în analizele viitoare a acestei cercetări.

Analizele efectuate au arătat o creștere a PIB-ului pe cap de locuitor de la aproximativ 4000 Euro / locuitor, în anul 2019, la aproximativ 17000 Euro / per locuitor, în anul 2050(Figura 2.24).

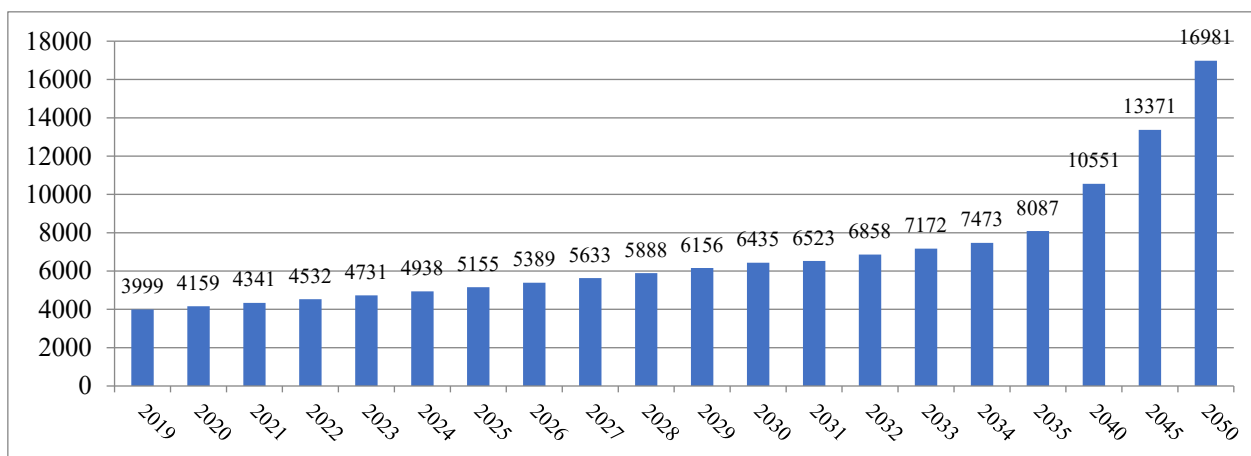


Figura 2.19 Prognoza PIB (Euro) per locuitor în Republica Moldova

Sursa: Elaborată de autor în baza [World Bank forecasts Moldovan GDP growth of 4.2% in 2024 \(interfax.com\)](#)

Drept urmare a analizei datelor din figura anterioară se face evidentă necesitatea cercetării PIB pe cap de locuitor pentru bărbați și femei, care va avea un impact semnificativ asupra egalității de gen în ceea ce privește veniturile și oportunitățile economice.

Analiza PIB pe cap de locuitor pentru bărbați și femei care va avea un impact semnificativ asupra egalității de gen în ceea ce privește veniturile și oportunitățile economice arată o tendință constantă de venit mai mic pentru femei comparativ cu bărbații până în anul 2050. PIB pe cap de locuitor este distribuit ca 108% pentru bărbați și 92% pentru femei. Această situație arată o necesitate de susținere a politicilor și măsurilor pentru femei pentru creșterea nivelului de venit (Figura 2.25).

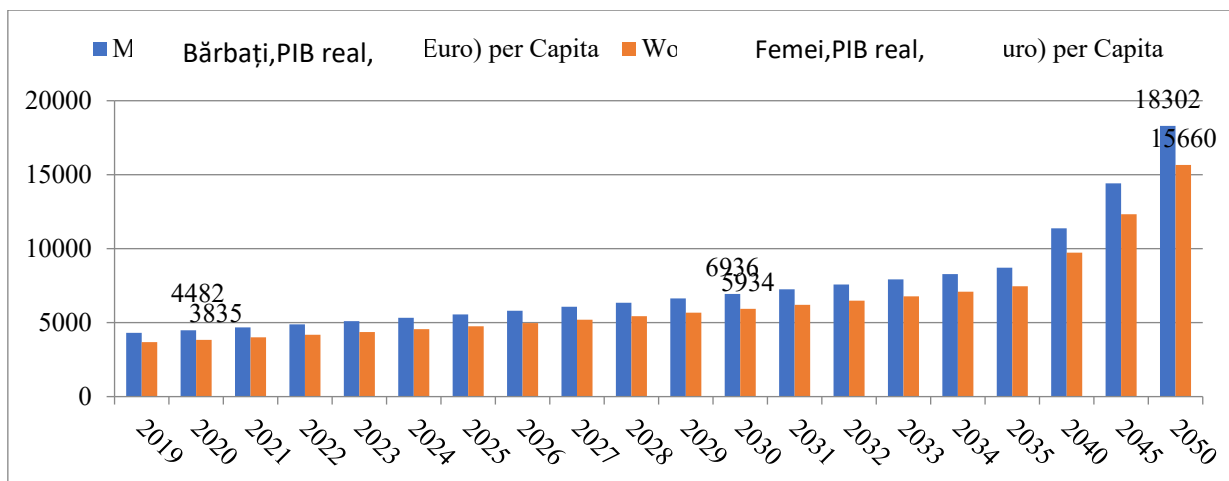


Figura 2.20 Proгноza PIB pentru femei și bărbați în Republica Moldova

Sursa: Elaborat de autor în baza:

1. [World Bank forecasts Moldovan GDP growth of 4.2% in 2024 \(interfax.com\)](https://www.interfax.com)
2. [https://www.researchgate.net/publication/361944109 World Population Prospects 2022 Summary of results](https://www.researchgate.net/publication/361944109)

Implicarea femeilor în domeniul STEM poate avea un impact semnificativ asupra creșterii economice și a PIB-ului unei țări. Integrarea datelor referitoare la participarea femeilor în domeniul STEM va evidenția oportunități de creștere economică și echitate de gen, în special în contextul scăderii populației și decalajului salarial din Moldova. Analiza interconexiunilor dintre implicarea femeilor în STEM, scăderea populației și decalajul salarial de gen va prezenta posibilități semnificative pentru dezvoltarea economică și socială durabilă, strategii eficiente pentru stimularea creșterii economice și promovarea inovației, având un impact pozitiv asupra PIB-ului național.

Domeniul STEM reprezintă un pilon esențial al societății moderne, având un impact semnificativ asupra inovării, competitivității economice și creșterii durabile a țării. Participarea femeilor în domeniul STEM ar duce atât la o creștere a forței de muncă calificate, cât și la beneficii economice considerabile. Experiența și inovația aduse de femei în aceste domenii ar contribui la dezvoltarea tehnologică a Republicii Moldova, consolidându-și poziția în economia națională. De asemenea, creșterea interesului tinerelor pentru domeniul STEM ar stimula cercetarea și dezvoltarea în domeniile-cheie, precum: inteligența artificială, energiile regenerabile sau tehnologiile digitale, având un impact semnificativ asupra competitivității pe termen lung a țării.

Abordarea segregării de gen în alegerile educaționale și promovarea diversității în domeniul STEM ar reprezenta un pas esențial crucial către o societate mai echitabilă și mai progresivă. Prin atragerea unui număr mai mare de femei în aceste domenii, Republica Moldova

ar putea beneficia de perspective noi, idei inovatoare și soluții creative pentru provocările viitorului. Încurajarea femeilor să își urmeze pasiunile în domenii considerate tradițional masculine ar spori diversitatea și competența forței de muncă, consolidând bazele unei economii mai reziliente și mai inovatoare.

Investiția în educația și promovarea participării femeilor în domeniul STEM nu este doar o necesitate din perspectiva egalității de gen, ci și o strategie economică și socială inteligentă pentru creșterea sustenabilă a țării. O forță de muncă bine pregătită și diversificată în domeniul STEM ar asigura Republicii Moldova un avantaj competitiv într-o lume tot mai digitalizată și tehnologică. Prin susținerea și încurajarea femeilor să se implice în aceste domenii, se creează oportunități pentru inovație, creștere economică și dezvoltare pe termen lung se va asigura un viitor prosper pentru țară și generațiile viitoare.

Doar 21% dintre fete studiază în domeniul Științei, Tehnologiei, Ingineriei și Matematicii (STEM) în Republica Moldova. Analizele au arătat că aproximativ 287 mii de locuri de muncă suplimentare vor fi create până în anul 2050 datorită promovării egalității de gen prin abordarea segregării de gen în alegerile educaționale și creșterea participării femeilor în domeniul STEM, dintre care aproximativ 70% din aceste locuri de muncă vor fi ocupate de femei (Figura 2.26).

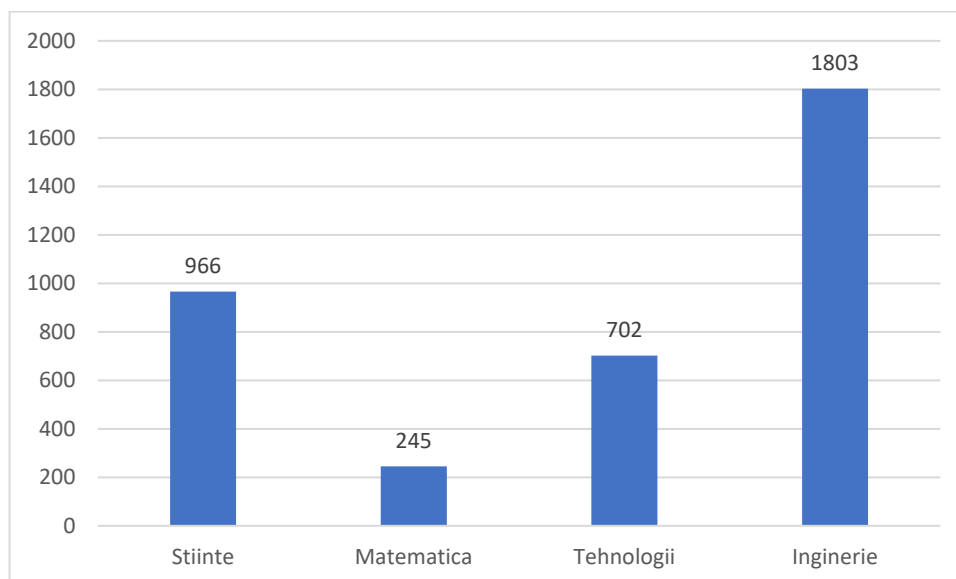


Figura 2.21 Femei care studiază domeniul STEM în Republica Moldova, anii 2023-2024

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor: Statistice www.statistica.md, [129]

Principala problemă identificată este că femeile sunt puține în știință, tehnologie, inginerie și matematică (STEM) atât la etapa de studiere, cât și în ocuparea forței de muncă. Problema nu este nouă pentru Moldova, în acest context este necesar de a identifica o soluție datorită cercetării acestei situații pentru a propune unele acțiuni cu luarea în considerare a proiectelor internaționale și a celor mai bune practici.

Importanța acestei analize constă în contribuția sa la implementarea politicii naționale privind egalitatea de gen și echitatea socială. Scopul acestei investigații este de a analiza potențialul economic al atingerii unei ponderi de 70% a femeilor în domeniul STEM până în anul 2050. Prin prognoza realizată, propunem să prezentăm *Scenariul* potențialului de evaluare până în anul 2050 privind ponderea femeilor în domeniul STEM care, în opinia noastră, va atinge 70% din numărul total de angajați.

Rezultatele cercetării ar putea fi utile guvernului și instituțiilor neguvernamentale pentru luarea deciziilor pe termen lung, precum și pentru elaborarea, adaptarea și actualizarea actelor legislative de politici și strategii în vederea îmbunătățirii situației sociale și economice în Moldova cu luarea în considerare a echității de gen. În anul 2017-2018, doar 22,1% dintre femei au absolvit domeniul STEM în Republica Moldova sau aproximativ de 3,5 ori mai puțin decât bărbați - 77,9% (UN Women, 2020) [130]. Femeile sunt subreprezentate în domeniul de studiu STEM [128], prin faptul că doar 4,5% dintre acestea studiază în domeniul Științei, Tehnologiei, Inginerie și Matematică (STEM) sau aproximativ 18.462 de persoane în Republica Moldova [127]

Deși subiectul de cercetare al echității de gen în domeniul STEM este relativ nou pentru Republica Moldova, există câteva rezultate ale unor investigații științifice de succes în acest sens la nivel mondial. Studiul realizat în Statele Unite ale Americii de Yonghong Xu în anul 2015 [135] a arătat diferențele semnificative între veniturile bărbaților și femeilor din domeniul STEM în primii zece ani de angajare. Concluziile au evidențiat că femeile din aceste domenii au avut salarii mai mici, lucru care a fost influențat de responsabilitățile tot mai mari pe care le au în familie. Pentru a spori prezența femeilor în STEM, este important să se implementeze intervenții orientate să încurajeze un echilibru între timpul dedicat familiei și cel dedicat muncii. De asemenea, este necesar să existe stimulente pentru a susține implicarea femeilor în învățământul secundar, fapt care ar putea contribui la dezvoltarea resurselor umane și la creșterea veniturilor.

Situația femeilor din domeniul STEM în America Latină și Caraibe variază considerabil între țări, conform studiului realizat de García-Peñalvo în 2018 [71]. Există țări, precum: Argentina, Venezuela și Bolivia, care au o reprezentare semnificativă a femeilor în domeniul științific, respectiv, 52%, 56% și 62%. În schimb, țările, precum: Honduras, Mexic, Columbia, Ecuador și Chile, înregistrează rate mai scăzute, în jur de 30%.

Numărul tinerelor care se înscriu în programe STEM este mult mai mic decât al bărbaților. Pentru a aborda această discrepanță, a fost dezvoltat un instrument de autoevaluare de către García-Peñalvo în 2019 [72] cu scopul de a evalua egalitatea de gen în instituțiile de învățământ superior din America Latină. De asemenea, a fost creat un model de interviu destinat

candidatelor și o aplicație mobilă pentru a evidenția modelele de succes pe care acestea le pot urma în domeniile STEM.

Studiile din Statele Unite ale Americii au adus în atenție importanța unui mediu academic favorabil pentru femeile din domeniul STEM. Studiul realizat de Ramsey în anul 2013 [134] a evidențiat necesitatea unui astfel de mediu și a oferit un model pentru adaptarea programelor universitare intensive destinate femeilor, astfel încât acestea să poată fi extinse pentru a ajunge la un public mai larg. Deși cercetarea s-a concentrat pe o singură instituție, descoperirile din studiul lui Perna din anul 2009 [133], referitor la femeile afro-americane din domeniul STEM, au relevat cum pot fi ajustate caracteristicile instituționale, politicile și practicile pentru a reduce barierele care împiedică progresul femeilor afro-americane în aceste domenii.

Astfel, este recomandat (Diekman, 2015) [70] ca organizațiile din domeniul STEM să dezvolte programe care să recunoască obiectivele comune esențiale pentru progresul în domeniul STEM. De asemenea, încurajăm aceste organizații să fie conștiente de importanța echilibrului dintre viața familială și cea profesională. Prin urmare, este important ca conducerea din domeniul STEM să fie proactivă implicată în valorizarea acestor aspecte. În Republica Moldova, cercetarea privind egalitatea de gen este în desfășurare cu sprijinul (EIGE, 2020) [128] UNWOMEN și din ce în ce mai multe instituții naționale se implică în acest proces. Se fac primii pași (Robu, 2020) [127] către evaluarea beneficiilor economice generate de promovare a egalității sociale și de gen. În acest context, Republica Moldova și-a asumat angajamentul de a promova egalitatea socială și de gen și continuă să lucreze în această direcție.

Pentru a evalua scenariile de viitor privind dezvoltarea sectorului STEM în Republica Moldova este necesară modelarea unui scenariu până în anul 2050, în care 70% dintre femei lucrează în domeniul STEM.

Prin utilizarea instrumentelor, precum MS Excel pentru planificare pe termen lung, se urmărește obținerea unei perspective clare asupra evoluției participării femeilor în domeniul STEM și impactul acestei evoluții asupra altor indicatori economici.

În acest context, analiza se concentrează pe colectarea și evaluarea datelor existente despre femeile implicate în domeniul STEM în Moldova, având în vedere că în perioada 2023-2024, ponderea femeilor în acest domeniu a fost de 21%. Prin extrapolarea acestei valori către anul 2050 se urmărește evaluarea modului în care obiectivul de atingere a 70% de femei în domeniul STEM poate fi atins, dar și cum acest lucru poate influența alte aspecte economice. Această analiză este necesară pentru a evalua scenariile de viitor privind dezvoltarea sectorului STEM în Republica Moldova.

Astfel, analiza urmărește să ofere o perspectivă asupra potențialului impact al creșterii

participării femeilor în domeniul STEM asupra acestui sector și asupra economiei în ansamblu. Prin identificarea și înțelegerea acestor tendințe și impacturi potențiale se pot dezvolta strategii și politici care să promoveze egalitatea de gen în domeniul STEM și să contribuie la o creștere echilibrată și sustenabilă a sectorului în viitor.

Rezultatele se bazează pe elaborarea unui scenariu cu ipoteza de a avea 70% dintre femei în domeniul STEM până în anul 2050, conform datelor pentru anul de bază 2020. Studiile indică faptul că până în anul 2050 va fi nevoie de aproximativ 287 de mii de locuri de muncă suplimentare datorită îmbunătățirii egalității de gen în educație și creșterea participării femeilor în domeniul STEM. Aceasta înseamnă că aproximativ 70% dintre locurile de muncă ocupate de femei ar putea fi generate de aceste schimbări în termeni de participare la forța de muncă și distribuție a locurilor de muncă.

Pentru a atinge obiectivul menționat, se prevede o creștere anuală de 9% a numărului de fete care aleg să studieze în domeniul STEM. Această creștere ar putea duce la îmbunătățirea performanței, reducerea costurilor cu forța de muncă și creșterea producției. Mai mult ca atât, o implicare mai mare a femeilor în domeniul STEM ar putea conduce la o creștere de 5% a volumului de producție pentru fiecare 1% de femei în acest domeniu. Astfel, atingerea obiectivului de 70% femei în STEM, până în anul 2050, ar putea genera un nivel de producție de 15 ori mai mare. Modelul matematic elaborat de noi demonstrează estimările realizate:

1. Datele de bază

- Ponderea actuală a femeilor ce au absolvit domeniul STEM: 21% din total studenți
- Obiectivul de pondere în 2050: 70%
- Numărul de studenți femei ce studiază în STEM: 18,462 (4.5% din totalul de 409,000 studenți)
- Creșterea anuală a numărului de fete care aleg STEM: 9%

Obiectivul presepus de noi este răspunsul la întrebarea:

Dacă stabilim obiectivul că 70% din locurile de muncă suplimentare (287,000) vor fi ocupate de femei către 2050, atunci care este dinamica cererii de forței de muncă? Pentru a răspunde la această întrebare facem pașii ce urmează:

- Estimarea numărului de femei în STEM până în 2050:

a. Calculul numărului total de locuri de muncă în STEM

Locuri de munca pentru femei în anul 2050 = (Obiectivul de pondere în 2050) x
x (Numărul total de locuri de muncă suplimentare până în 2050) =
= $0.7 \times 287,000 = 200,900$ locuri de muncă în anul 2050

b. Estimarea numărului de femei în STEM în 2050

Calculăm numărul de femei în STEM în 2050, având în vedere o creștere anuală de 9%:

Numărul actual de femei în STEM=18,462 femei

Calculăm numărul de femei în STEM pentru fiecare an, folosind formula:

$$N = N_0 \times (1 + r)^t \quad (2.10)$$

unde:

- N_0 = numărul inițial de femei în STEM
- r = rata de creștere anuală (9%)
- t = numărul de ani pînă în 2050

- **Calculăm numărul locurilor de muncă, dacă se atinge obiectivul de 70% asumat de noi către 2050**

Calculăm numărul total de locuri de muncă în STEM:

Locuri de muncă totale = Locuri de muncă pentru femei +

Locuri de muncă pentru bărbați = 287,000

Figura 2.27 prezintă prognoza femeilor în domeniul STEM în Moldova. O comparație internațională a rezultatelor acestui studiu cu cel al UE (EIGE 2020) [128] a arătat că între 6,3 și 10,5 milioane de noi locuri de muncă vor fi create pînă în anul 2050, dacă se va atinge ținta de 70% femei în STEM, pentru Moldova acest număr este de 287 mii locuri de munca. O creștere anuală de 8% a femeilor în domeniul STEM este prevăzută în UE, pentru comparație în Moldova este necesară o creștere de 9% pentru a atinge obiectivul de 70% femei în domeniul STEM către anul 2050.

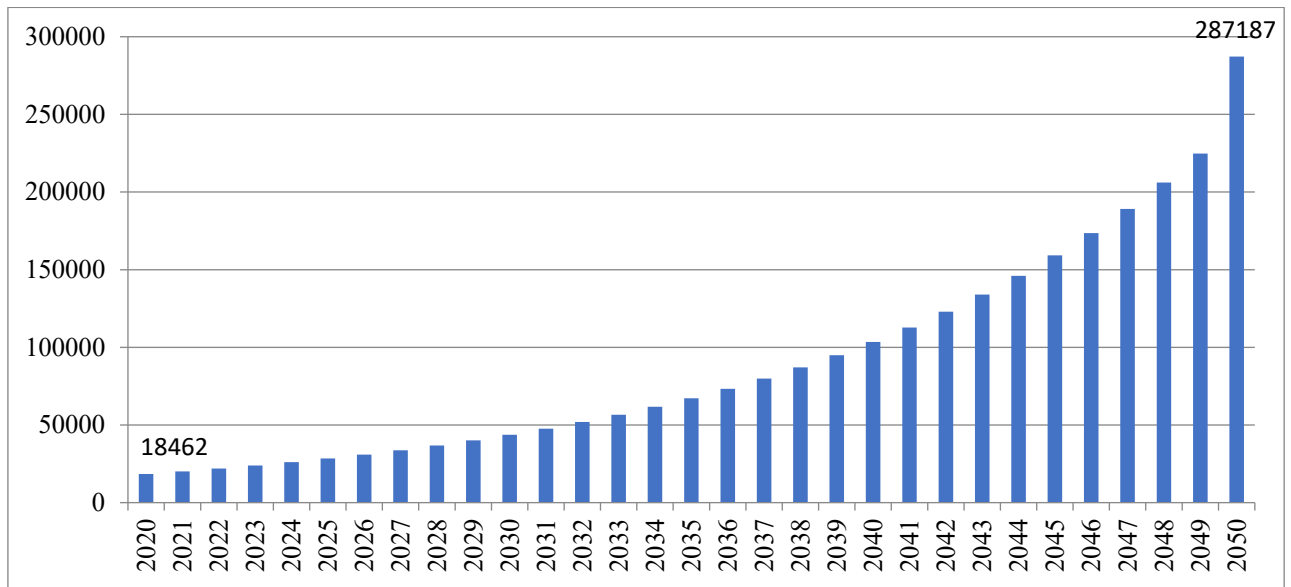


Figura 2.22 Femeile din domeniul STEM în Republica Moldova 2020-2050, persoane

Sursa: Elaborată de autor, bazată pe asumarea că în domeniul STEM 70% din angajați vor fi femei pînă în anul 2050

Rezultatele analizelor arată că o îmbunătățire a indicatorului egalității de gen în domeniul

STEM în Moldova va contribui la reducerea deficitului de angajați calificați și la creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă a femeilor. Toți factorii menționați vor contribui la dezvoltarea economică a țării datorită creșterii productivității și sporirii numărului de personal calificat în domeniul STEM (Figura 2.28).

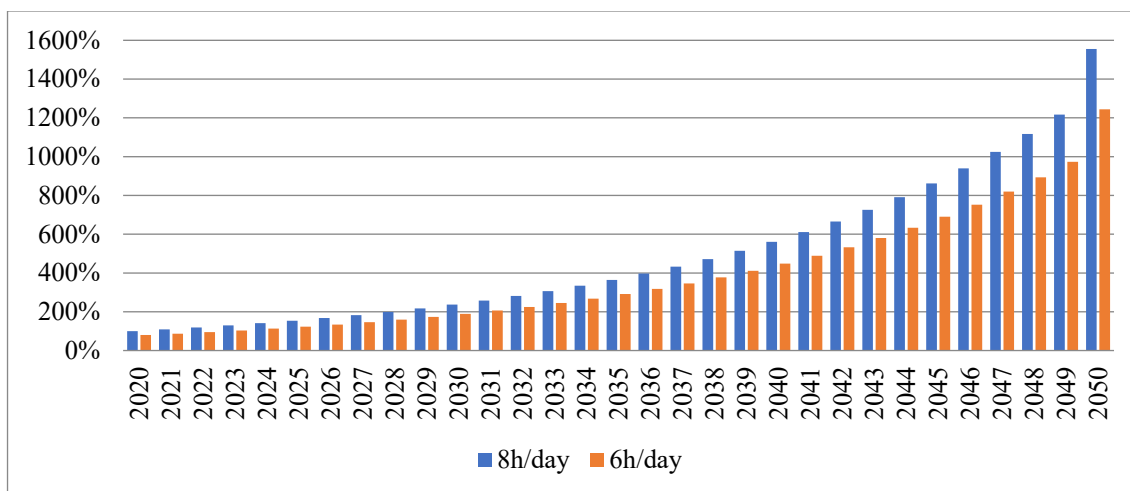


Figura 2.23 Nivelul producției în domeniul STEM în Republica Moldova până în 2050

Sursa: Elaborată de autor în baza asumării că avem a 8 sau 6 ore lucrătoare pe zi

Creșterea se bazează pe ipoteza că durata timpului de lucru va fi de 8 ore pe zi. Dacă durata timpului de lucru este considerată de 6 ore pe zi, apoi se observă o creștere de 12 ori din producția în domeniul STEM în Moldova în anul 2050, comparativ cu anul 2020. Considerarea duratei timpului de lucru de 6 ore/zi se bazează pe probabilitatea ca nivelul ridicat de productivitate să aibă drept rezultat un nivel crescut de șomaj. Merită să fie luat în considerare factorul menționat ca și o opțiune pentru elaborarea viitoarelor politici pentru a echilibra productivitatea și rata șomajului. Un factor important de ținut cont este rata de creștere a populației. Creșterea populației Republicii Moldova este prognozată negativ (World Population Prospects: 2022). În anul 2024, populația din Moldova este de 2,423 milioane de locuitori, pentru comparație în anul 2000 erau 4,3 milioane de locuitori.

Drept urmare a analizei efectuate putem indica un rezultat important care rezidă în faptul că creșterea numărului de femei în domeniul STEM se confruntă cu o provocare majoră – diminuarea semnificativă a populației și, ca rezultat, a forței de muncă.

2.4. Concluzii la Capitolul 2

În vederea realizării obiectivelor stabilite în cercetarea tezei de doctorat „Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova” au fost studiate bazele de date statistice, prognozele macroeconomice și sociale ale instituțiilor

naționale și internaționale competente, pe baza cărora a fost identificată problema femeilor pe piața muncii cu remunerare diferită pentru prestarea aceluiași volum de lucru în comparație cu bărbații. Concluziile cercetării realizate sunt următoarele:

1. A fost determinată disparitatea de gen pe piața muncii și influența acesteia la salarizare în contextul socio-economic actual care a permis să constatăm că:

- Coeficientul Gini sugerează o inegalitate extrem de mare în distribuția veniturilor salariale între sectorul bugetar și cel real, sau că veniturile salariale sunt distribuite foarte inechitabil între sectoare. S-a identificat o diferență aproximativ dublă între sectorul bugetar și cel real, cu un coeficient Gini de 0,65 pentru sectorul bugetar și 0,35 pentru sectorul real.

- În sectorul real al economiei, numărul angajaților, atât femei, cât și bărbați, este aproximativ de trei ori mai mare decât în sectorul bugetar. În toate sectoarele economiei, proporția între femei și bărbați este aproape egală, în timp ce în sectorul bugetar, femeile sunt de două ori mai numeroase decât bărbații. Această discrepanță subliniază necesitatea implementării politicii de gen în sectorul bugetar.

- A fost determinat că în toate sectoarele economiei, femeile înregistrează salarii mai mici decât bărbații. În sectorul bugetar se remarcă cea mai semnificativă discrepanță salarială între femei și bărbați. Spre exemplu, în anul 2023, în sectorul bugetar, femeile au înregistrat un venit lunar de 8291,00 lei, în timp ce bărbații au avut un venit lunar de 10036,10 lei.

- Analizele au demonstrat că cele mai mari discrepanțe salariale pe bază de gen au fost în sectoarele activității financiare și de asigurări cu o diferență de 44% în anul 2020 și în sectorul informații și comunicații cu o diferență de 41%.

- Femeile sunt predominant prezente în domeniile, precum: sănătate și asistență socială (81,6% din totalul salariaților în această sferă), învățământ (77,3%) și activități financiare și de asigurări (69,1%). În schimb, bărbații sunt în majoritate în sectoarele construcțiilor (88,1% din totalul salariaților în această activitate), agricultură, silvicultură și pescuit (74,0%), transport și depozitare (73,7%) și activități de servicii administrative și suport (64,1%).

2. În concluzie menționăm că importanța egalității salariale în contextul diversității de gen în mediul de muncă contemporan se evidențiază prin analiza politicilor și intervențiilor implementate în alte țări pentru a aborda decalajul salarial, oferind, astfel, exemple de bune practici ce ar putea fi aplicate și în Republica Moldova, precum:

- Transparența salarială: încurajarea angajatorilor să dezvăluie informații despre grilele de salarizare și remunerare poate ajuta la identificarea și abordarea diferențelor de remunerare bazate pe gen.

- Legislația privind echitatea salarială: implementarea legilor care impun angajatorilor să ofere salariu egal pentru muncă egală poate ajuta la eliminarea discriminării salariale bazate pe gen și la asigurarea că angajații sunt plătiți echitabil.

- Consolidarea legislației muncii: Moldova ar putea consolida cadrul legal care interzice discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește procesul de angajare, promovare și salarizare. Aceasta ar putea include aplicarea de sancțiuni pentru angajatorii care aplică practici discriminatorii.

- Politici favorabile familiei: implementarea politicilor care susțin echilibrul dintre viața profesională și viața privată, cum ar fi concediul pentru creșterea copilului, programele flexibile și oportunitățile de lucru la distanță, pot ajuta la reducerea impactului responsabilităților de îngrijire asupra femeilor și la promovarea egalității de gen la locul de muncă.

- Investiții în educație și dezvoltare a competențelor: asigurarea accesului femeilor la programe de educație și de dezvoltare a competențelor pot contribui la creșterea potențialului lor de salarizare și le permite să se încadreze în activități mai bine plătite.

- Practici de angajare în câmpul muncii sensibile la gen: încurajarea angajatorilor să utilizeze practici de angajare în câmpul muncii sensibile la gen poate contribui la eliminarea inegalităților la angajare și la asigurarea faptului că femeile au șanse egale de angajare și avansare.

- Sprijin pentru femei antreprenoare: oferirea de sprijin femeilor antreprenoare, cum ar fi accesul la finanțare, formare în afaceri și oportunități de creare de rețele, poate contribui la creșterea participării femeilor în sectoarele economiei bine plătite.

- Monitorizare și evaluare: monitorizarea și evaluarea permanentă a eficacității politicilor și intervențiilor poate ajuta la identificarea domeniilor de îmbunătățire și la asigurarea că se înregistrează progrese în direcția reducerii decalajului salarial.

- Transparența sistemului de plată în cadrul companiilor internaționale s-a dovedit a fi o măsură eficientă de reducere a inegalității salariale. În ultimii ani mai multe țări au introdus în cadrul legislativ deferite măsuri de asigurare a transparenței salariale. Implicarea femeilor în procesul de realizare a activităților din domeniul STEM ca un element substanțial în realizarea dezvoltării durabile și creșterii economice indică următoarele concluzii:

- PIB pe cap de locuitor pentru bărbați și femei indică o tendință constantă de venit (și valoare adăugată) mai mic pentru femei comparativ cu bărbații până în anul 2050 distribuit ca 108% pe bărbați și 92% pe femei

- Pentru a atinge obiectivul de a avea 70% de angajați în domeniul STEM până în anul

2050: trebuie de majorat anual cu 9% numărul de fete care aleg să studieze în domeniul STEM. Această creștere ar putea duce la îmbunătățirea performanței, reducerea costurilor pentru forța de muncă și majorarea productivității muncii.

- Implicația femeilor în cercetare și educație în domeniul STEM (Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică) va contribui la dezvoltarea economică a țării. Creșterea egalității de gen în domeniul studierii STEM în Moldova va contribui la reducerea deficitului de angajați calificați, la creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă a femeilor și la o productivitate a muncii mai bună.

3. IMPLICAREA FEMEILOR ÎN REDRESAREA ECONOMICĂ ȘI CORELAȚIA INFLAȚIEI CU ȘOMAJUL DE GEN

3.1 Interconținționarea șomajului în rândul femeilor în contextul redresării economice

Dezvoltarea economică este un factor important pentru creșterea nivelului de trai al unei societăți și pentru reducerea ratei șomajului. Creșterea economică poate genera noi oportunități de angajare și de dezvoltare a calificărilor profesionale ale populației. Un sector economic puternic poate contribui la reducerea ratei șomajului prin crearea de locuri de muncă stabile și bine remunerate. Șomajul reprezintă o provocare majoră pentru societate, având impact negativ asupra indivizilor, familiilor și comunităților în ansamblu. Femeile se confruntă adesea cu provocări suplimentare în ceea ce privește accesul la locuri de muncă și discriminarea pe piața muncii. Promovarea egalității de gen și a accesului femeilor la oportunități de angajare este importantă pentru reducerea ratei șomajului feminin. Oportunitățile de angajare flexibile și programele de lucru part-time pot fi benefice în reducerea discrepanțelor pe bază de gen, precum și în diminuarea șomajului, contribuind la construirea unei societăți mai echitabile și incluzive.

Deși Guvernul își asumă unele acțiuni în domeniul egalității de gen, șomajul femeilor este o provocare care există pe piața muncii. Implicarea femeilor în activitățile economice va avea un impact pozitiv asupra dezvoltării economiei naționale, astfel fiind injectate mai multe resurse financiare în economie. Ca rezultat, se prevede o creștere a inflației țării pentru o perioadă pe termen lung. Cercetarea prezintă un echilibru între șomajul femeilor și rata inflației.

În mod tradițional, se consideră că există o corelație opusă între inflație și șomaj [127,136,138], și anume: măsurile antiinflaționiste generează șomaj, în timp ce creșterea ocupării poate genera o creștere a cererii, care este mai elastică în comparație cu oferta de bunuri, prin urmare, se generează inflația. Pentru a înțelege ce înseamnă rata naturală a șomajului, inițiem cu premisa existenței inflației în economie, exprimată printr-o anumită rată și, în același timp, realizarea a două condiții care nu modifică dimensiunea inflației pentru a nu se crea un surplus de cerere, dar nici un șoc de ofertă.

Cercetarea a fost realizată folosind modelul macroeconomic dezvoltat pentru țară ca foi de lucru Excel. De asemenea, au fost examinate modele mai avansate pentru a fi utilizate în cadrul evaluărilor viitoare.

Indicatorii cheie incluși în modelul socio-economic cuprind: Produsul intern brut (PIB), Indicele prețurilor de consum (IPC) (proiectat cu Banca Națională a Moldovei, BNM), Rata de schimb (cu BNM), Exporturi, Importuri, Balanță comercială, Producția industrială (împreună cu Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare și ME), Producția agricolă (împreună cu

Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare), Investiții în capital fix, Salariu nominal mediu, Fond de remunerare a muncii.

Pentru a dezvolta prognoza au fost folosite următoarele proceduri:

- actualizarea datelor;
- ecuații re-estimare;
- modificări specificații (prognoză sau simulare politică);
- dezvoltare prognoză.

Legătura dintre indicatorii economici menționați și procedurile de actualizare și prognozare a acestora este esențială pentru evaluarea indicatorilor economici a unei țări și pentru luarea deciziilor corecte în privința politicilor economice. Prin intermediul curbei Philips, vom prezenta relația inversă între rata șomajului și inflație, sugerând că o scădere a șomajului poate conduce la creșterea inflației și viceversa. PIB-ul, rata de schimb, exporturile și importurile sunt indicatori-cheie ai performanței economice globale a țării. O analiză a acestora poate indica direcția în care se îndreaptă economia și poate servi drept bază pentru prognozele altor sectoare, inclusiv pentru ajustarea politicilor monetare și fiscale.

Curba Phillips descrie relația dintre inflație și șomaj care a fost descoperită de economistul britanic de origine din Noua Zeelandă, Alban William Phillips [73], care a evidențiat o relație inversă între rata inflației și rata șomajului, urmând exemplul Marii Britanii. Această relație este cunoscută sub numele de curba Phillips [131]. Așadar, s-a demonstrat că atunci când rata inflației crește, rata șomajului scade, deoarece creșterea prețurilor stimulează extinderea activității economice, creșterea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului. Pe de altă parte, când rata inflației scade există o creștere a ratei șomajului, deoarece agenții economici nu sunt interesați să își extindă activitatea. Concluzia este că lupta împotriva șomajului ar necesita, într-o anumită măsură, inflație; în schimb, combaterea accentuării fenomenului inflaționist ar implica, șomajul, care atenuază posibilitățile de cumpărare și creștere a prețurilor.

Curba Philips se bazează pe următoarea relație între rata de creștere a salariului $g(W)$ și nivelul de ocupare $f(U)$:

$$gW = gWT - f(U) \quad (3.1)$$

Prin această formulă, Philips menționează că salariul tinde să crească în funcție de tendința sa (dependența T de salariu) și să scadă când crește nivelul șomajului. La sugestia lui Abba Lerner (1940) care a susținut că salariile se adaptează la așteptările inflației, în anii 1970 modelul a fost ajustat prin introducerea acestui termen în ecuație:

$$gW = gWT - f(U) + \lambda * gP_{ex}. \quad (3.2)$$

În alte cuvinte, salariul depinde de tendința sa (gWT), de nivelul șomajului (U) și de

inflația așteptată ($\lambda * gP_{ex}$). Ulterior, s-a ajuns la relația inversă între rata inflației și rata șomajului printr-o altă „construcție matematică artificială” bazată pe o inovație keynesiană - „nivelul natural de producție”:

$$Y = Y_n + a \times (P - P_e) \quad (3.3)$$

unde: Y – producția curentă (valori logaritmice),

Y_n – valoarea naturală a producției (care nu depinde de preț),

P – prețurile curente,

P_e – prețurile preconizate.

În acest model se presupune că „a” este o constantă care trebuie să fie întotdeauna pozitivă. Teoria economică menționează că, după o perioadă în care economia unui stat a fost în recesiune, rata șomajului va fi destul de mare, ceea ce înseamnă un surplus de ofertă de muncă. Din momentul în care situația economică se îmbunătățește, cererea agregată de muncă va crește, ducând la o scădere a ratei șomajului și, implicit, la o creștere a populației ocupate. La început va exista puțină presiune pentru creșterea salariilor și, după un timp, salariile vor crește în concordanță cu creșterea productivității muncii. Acest lucru va majora costurile fixe și variabile ale întreprinderilor, care vor fi simțite, în același timp, în prețurile bunurilor și serviciilor achiziționate de populație, care, la rândul lor, vor crește. Prin urmare, o scădere a șomajului duce la o creștere generală a prețurilor, deci, la inflație. Totodată, există, însă, și situații în care curba Phillips nu își găsește aplicabilitatea în realitatea macroeconomică, mai ales în anii 1970-1984, când inflația a prezentat valori mult mai mari decât rata șomajului, această situație numindu-se stagflare. Putem concluziona că nu există o relație durabilă pe termen lung între inflație și șomaj, curba Philips fiind verificabilă doar pe termen scurt:

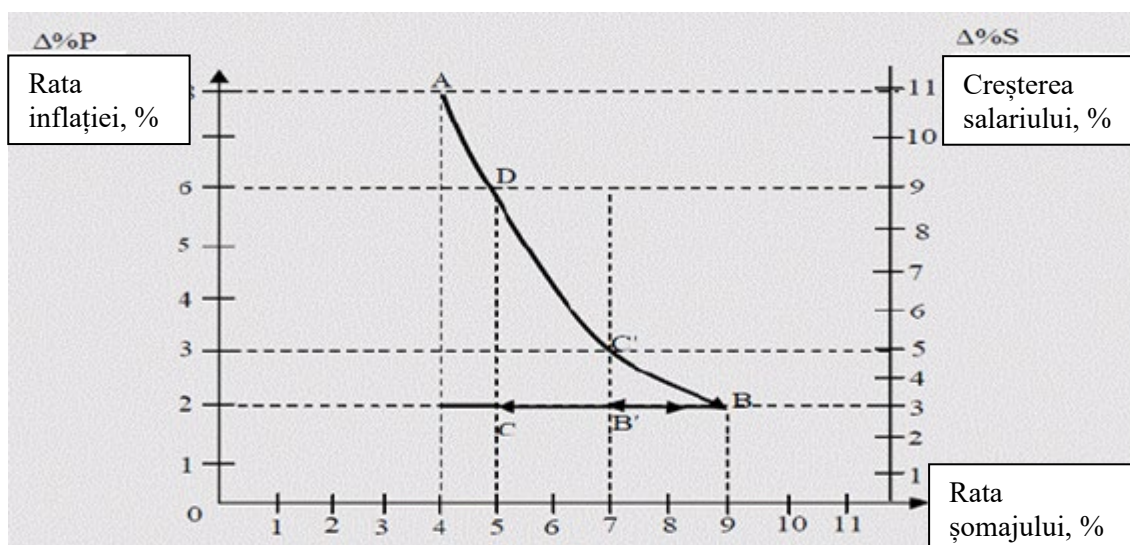


Figura 3.24 Exemplu grafic al curbei Phillips pe termen scurt

Sursa: <http://academiadeinvestitii.ro/care-este-legatura-dintre-inflatie-si-somaj-2/>

Conform exemplului grafic prezentat în figura 3.1, factorii de decizie economică, care se confruntă cu opțiuni alternative, pot alege între un nivel scăzut al șomajului, satisfacție care trebuie plătită cu o inflație ridicată sau invers. Figura menționată arată că pentru a reduce rata inflației cu 6 puncte procentuale (de la A la B, de la 8% la 2%), trebuie acceptat sacrificiul sub forma unei creșteri a șomajului de la 4% la 9%, iar rata creșterii salariale anuale scade de la 11%/an la 3%/an. În schimb, pentru a reduce, de exemplu, rata șomajului de la 7% la 5% (B' → C), trebuie acceptată o creștere a ratei anuale a inflației de la 3% la 6% (C → D). Mulți ani, practic în perioada 1958-1975, curba Philips (cu evoluțiile lui R. Lipsey în 1960) a contribuit la consolidarea teoriilor keynesiene și neo-keynesiene privind legătura dintre starea pieței muncii și rata inflației: pentru a obține o anumită stabilitate trebuie acceptat un procent ridicat al șomajului. Când șomajul egal cu rata sa naturală, rata inflației este cea mai mică posibilă (teoretic zero).

În contextul analizei curbei Philips și a impactului economic al implicării femeilor pe piața muncii, evaluarea acestui aspect devine fundamental pentru înțelegerea dinamicii economice și pentru dezvoltarea politicilor adecvate. Integrarea forței de muncă feminine poate avea un impact semnificativ asupra indicatorilor economici, precum: rata șomajului, producția economică și inflația.

Impactul asupra ratei șomajului: prin implicarea femeilor pe piața muncii, numărul total de locuri de muncă disponibile poate crește, ceea ce poate contribui la reducerea ratei de șomaj. Femeile aduc competențe și perspective noi în diverse domenii, facilitând adaptarea la schimbările economice și tehnologice.

Impactul asupra productivității economice: prin creșterea participării femeilor la forța de muncă, potențialul de creștere economică poate fi exploatat într-o măsură mai mare. Diversitatea și incluziunea pe piața muncii pot stimula inovarea, productivitatea și competitivitatea în diferite sectoare economice.

Impactul asupra inflației: o implicare crescută a femeilor pe piața muncii poate influența cererea și ofertele de pe piață, având potențialul de a modera presiunile inflaționiste. De asemenea, o forță de muncă mai echilibrată din punct de vedere al genului poate contribui la stabilitatea economică pe termen lung.

Rezultatul evaluării impactului implicației femeilor pe piața muncii arată o creștere pozitivă a PIB datorită mai multor resurse financiare injectate în economie. Modelul econometric, utilizat pentru dezvoltarea scenariului alternativ de prognozare macroeconomică, a fost implementat în contextul planificării finanțării pe termen mediu.

Modelul econometric prognozează dezvoltarea principalelor variabile din 4 sectoare

economice:

- Sectorul real (PIB pe categorii de resurse);
- Relații externe (balanța de plăți, finanțarea deficitului extern, datoria externă);
- Sectorul bugetar (venituri și cheltuieli bugetare, finanțarea acestora, datorii interne);
- Sector bancar (prețuri și agregate monetare).

De menționat că există două tipuri de legături între variabilele economice din cadrul modelului și ambele reprezintă un sistem de ecuații care alcătuiesc nucleul modelului, în special:

Identități, reflectând realitatea fără a fi confirmate de procedura de estimare. De exemplu, deficitul bugetar necesită finanțare, ducând la una dintre următoarele consecințe:

- Liberalizarea politicii monetare (dacă deficitul bugetar este acoperit de credite acordate de BNM).
- Creșterea fluxurilor de capital extern (dacă deficitul este acoperit de datoria externă).
- Utilizarea economiilor și mai puțin a creditului disponibil economiei.

Relațiile comportamentale, de exemplu, relațiile economice permanente, care trebuie confirmate prin înregistrare statistică, după cum urmează:

- Politica monetară liberă, menționată mai sus, poate duce la o inflație mai mare.
- Fluxurile externe de capital pot determina aprecierea monedei naționale și, în consecință, creșterea importurilor și creșterea deficitului de cont curent.
- Reducerea creditelor către economie va duce la scăderea investițiilor și în consecință la scăderea creșterii economice.

Această cercetare arată că, în perspectiva pe termen mediu, situația economică (în cadrul modelului, ca și în realitate) depinde de politica economică a autorităților. Astfel, lista scurtă a factorilor care determină nivelul de dezvoltare prognozat include:

- politici structurale;
- eficiența sistemului fiscal;
- condițiile politicii monetare;
- interacțiunea cu piețele internaționale (investiții străine directe, programe FMI, transferuri externe etc.).

Rata inflației fără accelerarea șomajului indică faptul că dacă șomajul scade sub o anumită rată, inflația se accelerează, astfel încât rata, suficient de mare, a șomajului care poate evita acest lucru se numește *rata șomajului care nu accelerează inflația*. În ultimele patru decenii, cercetarea macroeconomică a extins analiza, astfel, în prezent, discutăm despre existența și estimarea NAIRU, un acronim pentru rata de șomaj a inflației care nu accelerează, care reflectă acel nivel de șomaj corespunzător inflației stabile. În modelul NAIRU, salariul real

negociat crește odată cu nivelul ocupării, deoarece creșterea ocupării înseamnă mai puțini solicitanți de locuri de muncă și mai multă putere de negociere pentru sindicate. Șomajul este ceea ce reglementează forța de muncă. Orice politică urmărește să declare atât un nivel scăzut al șomajului, cât și o inflație moderată, aceasta cu scopul esențial de a crea o creștere economică ridicată și durabilă. Cu toate acestea, ultimele decenii ne-au arătat că procesele inflației și șomajului interferează în multe domenii și au efecte din ce în ce mai neașteptate.

Curba Phillips arată valorile optime ale inflației pentru ca o anumită rată a șomajului să atingă echilibrul economic. Acest lucru ajută băncile centrale să stabilească cea mai eficientă politică monetară sau fiscală: inflație scăzută și o rată ridicată a ocupării forței de muncă. Când rata inflației crește, rata șomajului scade, deoarece creșterea prețurilor stimulează extinderea activității economice, creșterea ocupării forței de muncă și atenuarea șomajului. În schimb, atunci când rata șomajului scade, există o creștere a ratei șomajului, deoarece agenții economici nu sunt interesați să își extindă activitatea economică. Prin urmare, concluzia este că lupta împotriva șomajului ar necesita, într-o anumită măsură, inflație. În același timp, combaterea accentuării inflației ar implica, într-o anumită măsură, șomajul, care atenuează posibilitățile de cumpărare și creștere a prețurilor. Datele pentru Republica Moldova privind rata șomajului și rata inflației în perioada 2008-2017 arată următoarea evoluție [129](Tabelul 3.1):

Tabelul 3.1. Rata șomajului și rata inflației în Moldova, %

	rata șomajului, %	rata șomajului pentru bărbați, %	rata șomajului pentru femei, %	rata inflației,%
2010	7.4	9.1	5.7	7.36
2011	6.7	7.7	6.6	7.61
2012	5.6	6.8	4.3	4.66
2013	5.1	6	4.1	4.64
2014	3.9	4.6	3.1	5.1
2015	4.9	6.2	3.6	9.67
2016	4.2	5.5	2.9	6.48
2017	4.1	4.8	3.3	6.57
2018	3	3.5	2.5	3.05
2019	3	3.5	2.5	4.84
2020	3.8	5	4.2	3.77
2021	3.2	3.8	2.5	5.11
2022	3.1	3.5	2.6	28.74
2023	4.6	5	4.2	13.42

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică, www.statistica.md

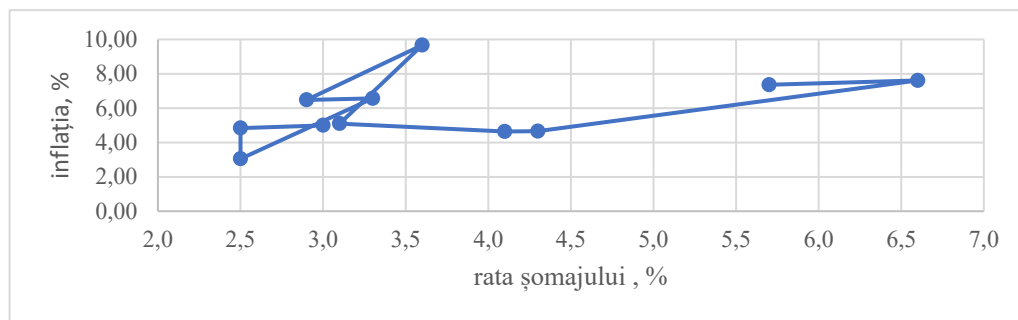


Figura 3.25 Curba Phillips pentru Republica Moldova, %

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică, www.statistica.md

Analiza tendințelor în anii 2010-2023 arată că pentru a reduce rata inflației cu 5 puncte procentuale (de la 9,6% la 4,6%), sacrificiul sub forma unei creșteri a șomajului de la 3,6% la 4% trebuie acceptat 3%, iar rata salariului anual al femeilor scade de la 12%/an la 9%/an.

Analiza curbei Phillips (Fig. 3.2) a arătat că pentru Republica Moldova menținerea inflației la 4,6% asigură o valoare minimă de aproximativ 4,3% a șomajului femeilor. Dacă inflația scade de la 9,6% la 4,6%, șomajul crește de la 3,6% la 4,3%, dacă inflația crește de la 4,6% la 7,6%, șomajul femeilor crește de la 4,3% la 6,6%. Este posibil să se obțină o valoare minimă de aproximativ 2,5-3% a ratei șomajului pentru femei cu o rată a inflației de aproximativ 5% în condițiile tendinței existente de depopulare a Moldovei. Motivul scăderii șomajului este tendința de depopulare a țării (vezi Figura 3.3).

Obiectivul cercetării noastre este de a identifica interconectarea dintre inflație, șomaj și rata de creștere a salariilor femeilor. Rezultatul cercetării va permite să obținem informații despre impactul dintre acești indicatori.

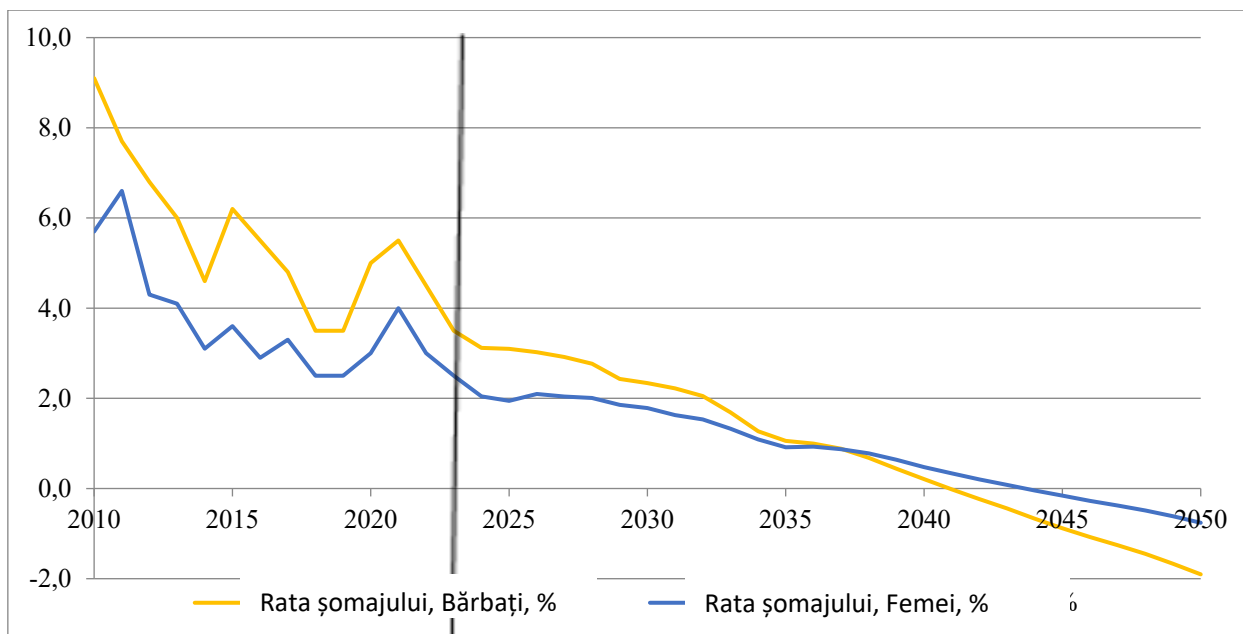


Figura 3.26 Tendința ratei șomajului în perioada 2010-2023 și prognoza pentru 2024-2050, %

Sursa: Elaborată autor pe baza datelor de la Biroul Național de Statistică, www.statistica.md [129]

La cercetarea ratei inflației în mod separat pentru bărbați și femei pentru anii 2010-2023 permite a se observa o diminuare mai accelerată a ratei șomajului la bărbați comparativ cu cel al femeilor. Rata șomajului la bărbați a scăzut de la 9,1%, în 2010, la 5%, în 2023, sau cu 3,1% în perioada dată. Pentru femei rata șomajului s-a redus de la 5,7%, în 2010, la 4,2%, în 2023 sau cu 1,5% în aceeași perioadă.

Rezultatele prognozei ratei inflației pentru bărbați și femei, pentru anii 2024-2050, prezintă un fenomen care ar fi un semnal de alarmă pentru elaborarea documentelor de politici, și anume: în perioada anilor 2040-2045 se observă tendința de a obține valori negative pentru rata inflației pentru ambele sexe. Acest fapt indică apariția unui deficit de forță de muncă pe piața Moldovei, ceea ce este datorat tendinței de descreștere a populației, descris mai sus.

Rata inflației a fost corelată cu indicatorii curbei Phillips, identificați în Figura 3.2 pentru a obține tendința inflației, șomajului și rata de creștere a salariilor femeilor, care este reprezentată în Figura 3.3. Modelul matematic de elaborare a prognozelor este realizat prin metoda analizei de regres, prezentat în Anexa 5.

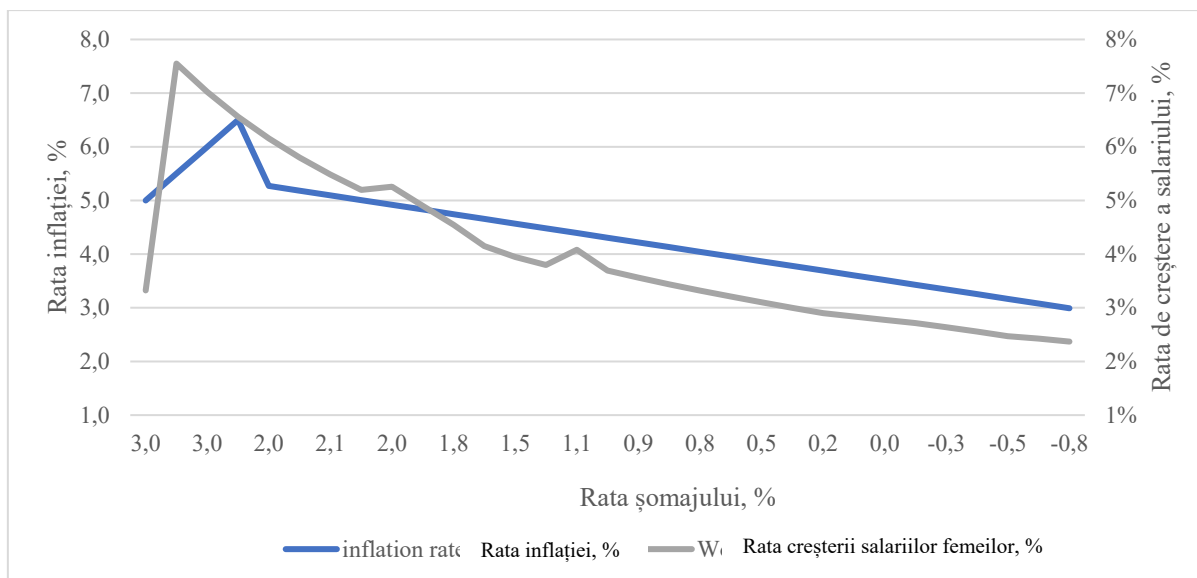


Figura 3.27 Tendința inflației, șomajului și rata de creștere a salariilor femeilor în perioada 2020-2050, %
Sursa: Elaborată de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică, www.statistica.md) [129]

Potrivit Figurii 3.4, pentru a reduce rata inflației cu 3 puncte procentuale până în 2050 (de la 6,5% la 3%), sacrificiul sub forma unei creșteri a șomajului femeilor de la 2,5% la 4% trebuie să fie acceptat, iar rata salariului anual scade de la 7,5%/an la 2,5%/an. În schimb, pentru a reduce, de exemplu, rata șomajului de la 3% la 0%, trebuie acceptată o scădere a ratei inflației anuale de la 6,5% la 3%.

Principalele constatări ale cercetării efectuate privind impactului șomajului femeilor asupra dezvoltării economice a țării pot fi rezumate după cum urmează:

- Când rata inflației crește, rata șomajului scade, deoarece creșterea prețurilor stimulează extinderea activității economice, creșterea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului. Pe de altă parte, când rata inflației scade, există o creștere a ratei șomajului, deoarece agenții economici nu sunt interesați să își extindă activitatea.

- Nu există o relație durabilă pe termen lung între inflație și șomaj, curba Philips fiind verificabilă numai pe termen scurt.

- Curba Phillips arată valorile optime ale inflației pentru ca o anumită rată a șomajului să atingă echilibrul economic. Acest lucru ajută băncile centrale să stabilească cea mai eficientă politică monetară sau fiscală: inflație scăzută și o rată ridicată a ocupării forței de muncă.

- Pentru Republica Moldova, depopularea țării este o problemă serioasă și sunt necesare acțiuni urgente pentru a evita provocările care vor începe până în anul 2040 create de deficitul forței de muncă pe piață.

Relația dintre inflație și șomaj este o problemă reală. Inflația are un impact negativ asupra femeilor și bărbaților într-un ritm diferit. Femeile sunt mai predispuse să accepte locuri de muncă

cu salarii reduse și, ca urmare, au o rată a șomajului mai mică. Bărbații evită slujbele cu plată scăzută în favoarea unui nivel ridicat de salariu și au o rată a șomajului mai mare. În perioada cu un nivel ridicat al inflației, cei mai afectați sunt angajatorii cu venituri mici, iar femeile corespund acestui grup. Ca urmare a inflației ridicate, șomajul femeilor va crește, deoarece va fi necesar să se identifice noi locuri de muncă. În perioada cu un nivel scăzut al inflației, șomajul femeilor va scădea pe măsură ce acceptă locuri de muncă cu plată redusă. Ca urmare, venitul femeilor va scădea din cauza stilului de viață mai scăzut. Pentru a influența impactul șomajului asupra femeilor și bărbaților este important să se ia în considerare următoarele recomandări:

1. Dezvoltarea de programe de formare și recalificare profesională pentru femei și bărbați pentru a spori competențele acestora și a facilita obținerea unor locuri de muncă bine plătite în diverse sectoare economice.

2. Promovarea egalității de gen în piața muncii prin eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați și crearea unui mediu de lucru incluziv și echitabil.

3. Stimularea antreprenoriatului feminin și masculin prin facilitarea accesului la finanțare, consultanță și resurse pentru a sprijini dezvoltarea afacerilor proprii și crearea de locuri de muncă.

4. Implementarea unor politici fiscale și monetare echilibrate care să susțină creșterea economică durabilă și să reducă volatilitatea inflației, astfel încât să se creeze un mediu stabil pentru angajatori și angajați.

5. Sprijinirea activă a sectoarelor cu potențial de creștere și generare de locuri de muncă, pentru a diversifica oportunitățile de angajare și a reduce dependența vulnerabilitățile la inflație și șomaj.

Aceste recomandări ar putea contribui la îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă și la reducerea disparităților de gen în ceea ce privește impactul inflației și șomajului asupra femeilor și bărbaților.

Șomajul poate avea un impact semnificativ atât asupra creșterii economice, cât și asupra persoanelor individuale și comunităților. Aspectele negative ale șomajului includ: scăderea producției economice, reducerea veniturilor guvernamentale și sociale, precum și creșterea stresului social. Totuși, există și aspecte pozitive, cum ar fi: stimularea inovării și a schimbării structurale a economiei, care pot duce la creștere și dezvoltare pe termen lung.

Legătura dintre influența șomajului și creșterea economică este una complexă și interconectată. Reducerea ratei de șomaj poate stimula consumul, investițiile și producția, conducând la o creștere economică stabilă. Pe de altă parte, un nivel ridicat de șomaj poate afecta negativ cheltuielile consumatorilor, sectorul de afaceri și investițiile, având un impact asupra

creșterii economice.

Este esențial să se implementeze politici și măsuri care să reducă rata de șomaj, să sprijine crearea de locuri de muncă și să încurajeze investițiile și inovarea pentru a susține o creștere economică durabilă și echitabilă. Prin abordarea aspectelor negative ale șomajului și valorificarea potențialului pozitiv al schimbării structurale a pieței muncii, putem construi o economie mai rezistentă și incluzivă, care să beneficieze atât indivizilor, cât și societății în ansamblu.

Mecanismul complex privind intercorelația dintre inflație, șomaj și gen se propune a fi descris în felul următor:

1. Impactul inflației și șomajului asupra femeilor: În perioade de inflație crescută, costurile de trai pot crește, ceea ce poate afecta, în mod special, femeile, care se confruntă adesea cu inegalități salariale și cu acces limitat la resurse economice. De asemenea, o creștere a ratei de șomaj poate determina o scădere a oportunităților de angajare pentru femei, afectându-le, astfel, independența financiară și bunăstarea economică.

2. Impactul inflației și șomajului asupra bărbaților: Bărbații pot fi, de asemenea, afectați de inflație și șomaj, similar femeilor, prin scăderea puterii de cumpărare și a oportunităților de angajare. Totuși, în unele cazuri, bărbații pot avea mai multe opțiuni în ceea ce privește piața muncii și pot fi mai puțin vulnerabili la efectele negative ale inflației și șomajului.

3. Impactul inflației și șomajului în absența considerării de gen: Atunci când genul nu este luat în considerare, inflația și șomajul pot avea consecințe generale asupra tuturor lucrătorilor, indiferent de gen. Creșterea inflației poate duce la o scădere a puterii de cumpărare a tuturor salariaților, în timp ce creșterea șomajului poate afecta posibilitățile de angajare pentru toți cei aflați pe piața muncii.

4. Mecanismul de influențare a salariului: Într-un mediu afectat de inflație și șomaj, salariile pot fi influențate în funcție de cererea și oferta de muncă. Dacă cererea de forță de muncă depășește oferta (când șomajul este scăzut), salariile pot crește. În cazul opus, când există un excedent de forță de muncă pe piață (când șomajul este ridicat), salariile pot stagna sau chiar scădea.

Prin urmare, influența inflației, a ratei de șomaj și a genului asupra salariului este un proces complex care poate varia în funcție de contextul economic și social. Este esențial să se adopte politici și măsuri care să promoveze echitatea de gen, să combată discriminarea la locul de muncă și să asigure condiții favorabile pentru o creștere economică durabilă și incluzivă, care să ofere oportunități egale pentru toți lucrătorii, indiferent de gen.

3.2 Prognoza interdisciplinară a inflației, decalajului salarial și șomajului de gen

În lumea contemporană, relația complexă dintre inflație, decalajul salarial și șomajul de gen atrage din ce în ce mai multă atenție. Aceste aspecte esențiale ale economiei influențează modul în care indivizii accesează oportunități de angajare, câștiguri financiare și se integrează în piața muncii. Dezvoltarea unei înțelegeri mai profunde a modului în care acești factori interacționează este definitorie pentru progresul spre un mediu economic mai echitabil și durabil.

În primul rând, inflația reprezintă creșterea generalizată a prețurilor bunurilor și serviciilor într-o economie. Acest fenomen poate avea consecințe semnificative asupra mărimii reale a salariilor, puterii de cumpărare a individului și distribuției veniturilor în societate. De asemenea, inflația poate influența cererea de forță de muncă și deciziile de angajare ale firmelor, având impact asupra nivelului șomajului.

Al doilea aspect important este decalajul salarial, care reprezintă diferențele de remunerație între diferite categorii de lucrători sau sectoare de activitate. Acest decalaj poate fi determinat de factorii, precum: educația, experiența, genul sau discriminarea pe piața muncii. Persistența unui decalaj salarial semnificativ poate conduce la inechități sociale și economice, afectând echilibrul și eficiența unei economii.

În fine, șomajul de gen se referă la diferențele în ratele de șomaj între femei și bărbați. Chiar dacă progrese semnificative au fost realizate în privința egalității de gen pe piața muncii, aceste diferențe persistă datorită stereotipurilor de gen, discriminării sau barierelor structurale. Femeile pot fi mai expuse riscului de șomaj decât bărbații și pot întâmpina dificultăți în accesarea oportunităților de angajare sau în progresul în carieră.

Pentru a înțelege mai bine interconexiunile dintre inflație, decalajul salarial și șomajul de gen, este important să analizăm modul în care aceste fenomene se întrepătrund și se potențează reciproc. De exemplu, o creștere semnificativă a inflației ar putea să diminueze puterea de cumpărare a salariilor, afectând, în special, categoriile vulnerabile din punct de vedere economic, inclusiv femeile. În același timp, un decalaj salarial amplificat ar putea contribui la accentuarea inegalităților de gen, sporind vulnerabilitatea femeilor în fața fluctuațiilor economice.

Pe de altă parte, politicile macroeconomice și măsurile guvernamentale pot influența modul în care aceste fenomene interacționează. De exemplu, politicile fiscale și monetare adaptate pot ajuta la controlarea inflației și la stimularea creșterii economice, având un impact indirect asupra nivelului de șomaj și a decalajului salarial. De asemenea, măsurile concrete pentru promovarea egalității de gen la locul de muncă și eliminarea stereotipurilor pot contribui la reducerea disparităților de gen în ceea ce privește șomajul și salarizarea.

În concluzie menționăm că relația dintre inflație, decalajul salarial și șomajul de gen este

una importantă și fundamentală pentru înțelegerea dinamicilor economice și sociale actuale. Abordarea acestor aspecte dintr-o perspectivă interdisciplinară și integrată poate ajuta la identificarea soluțiilor și politicilor adecvate pentru promovarea unei piețe a muncii mai echitabilă și incluzivă. Este imperativ ca decidenții politicilor, mediul academic și societatea în ansamblu să consolideze eforturile în direcția creării unui mediu economic care să ofere șanse egale și perspective durabile pentru toți cetățenii.

Un instrument important în analiza și înțelegerea fenomenelor economice complexe, precum: inflația, decalajul salarial și șomajul de gen, este modelarea. Modelele interdisciplinare permit anticiparea posibilelor evoluții, ajutând factorii de decizie să ia măsuri preventive sau corective. Prin implementarea modelării se pot identifica mai bine cauzele fundamentale ale acestor probleme și se pot elabora strategii eficiente pentru a le gestiona în mod sustenabil. Această abordare este fundamentală într-o lume în continuă schimbare, unde predictibilitatea devine din ce în ce mai importantă pentru menținerea stabilității economice și sociale, prin gestionarea provocărilor posibile.

Exercițiul de modelare se bazează pe ipoteza că tendința șomajului și rata inflației vor continua să fie la fel ca în prezent. Pe baza datelor statistice [129,132] s-a observat că în timpul unei inflații de aproximativ 6%, rata șomajului pentru femei este de aproximativ 4,0% și pentru bărbați de 5,5%. Dacă rata inflației scade, rata șomajului la bărbați scade mai repede decât la femei. O rată a inflației de 3,5% este limita când se observă un deficit al forței de muncă pe piață pentru femei, iar o rată a inflației de aproximativ 4% este limita când se observă un deficit al forței de muncă pe piață pentru bărbați. Analizele arată că există o cerere pentru o nouă politică de sprijinire a femeilor pe piața muncii, deoarece femeile acceptă un loc de muncă cu salarii mai mici și au nevoie de mai mult sprijin pentru a participa pe piața muncii. Se observă, de asemenea, tendința creșterii salariului de aproximativ 7,5% în timpul ratei șomajului de 4% pentru femei și 5,5% pentru bărbați și în timpul inflației de 6%. Rata de creștere a salariilor este minimă la aproximativ 3,5% pentru bărbați în timpul ratei inflației de 4,2% și rata șomajului sub 1% (sau deficit de muncă a bărbaților pe piață). Pentru femei, rata minimă de creștere a salariului este de 3% în timpul ratei inflației de 3,5% și rata negativă a șomajului (sau deficitul muncii femeilor pe piață). Ca rezultat, s-a ajuns la concluzia că femeile acceptă o rată de creștere a salariului mai mică în timpul ratei inflației mai mici sau că femeile sunt mai susceptibile de a accepta salarii mai mici în timpul cererii ridicate de forță de muncă pe piață. Figura 3.5 arată legătura dintre rata inflației, rata șomajului și rata de creștere a salariilor.

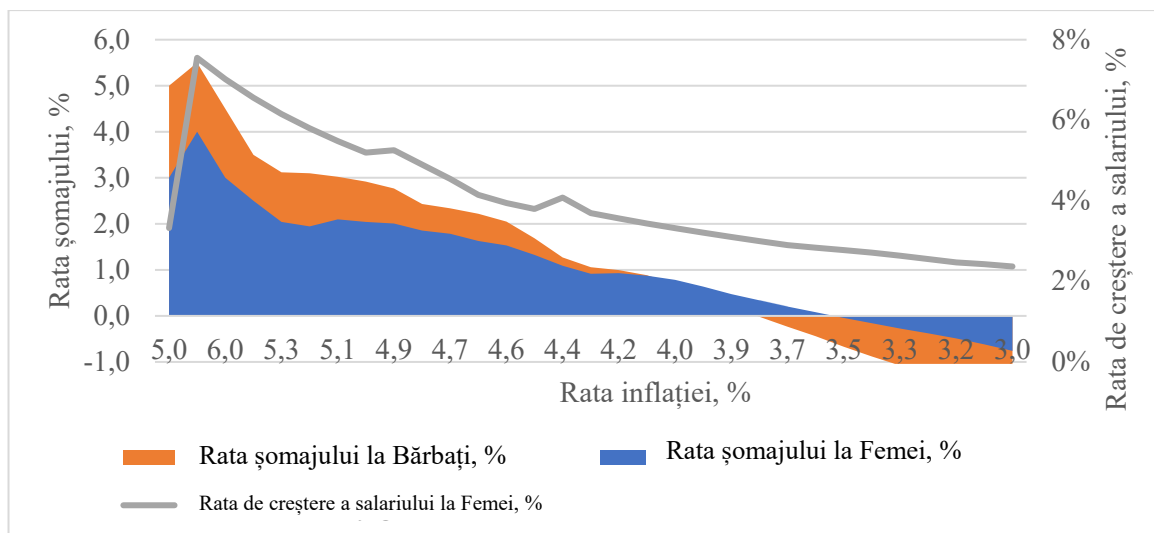


Figura 3.28 Tendința șomajului pentru bărbați și femei pe baza ratei inflației
Sursa: Elaborată de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică, www.statistica.md) [129]
(Anexa 5)

Figura 3.5 poate fi interpretată ca tendință a ratei inflației pe an. Tendința va arăta un moment în care deficitul de bărbați și femei va avea loc pe piața muncii. Deficitul este observat la o rată a inflației de 3,8% pentru bărbați și la 3,5% pentru femei. Transpunând aceste date pe cifre anuale, se observă că în anul 2042 piața muncii din Moldova se va confrunța cu un deficit de femei și bărbați, cu o rată de creștere a salariilor de aproximativ 1% - la o rată a inflației de 3,8% pentru bărbați și la 3,5% pentru femei. Figura 3.6 prezintă tendința anuală a ratei șomajului și a ratei de creștere a salariilor.

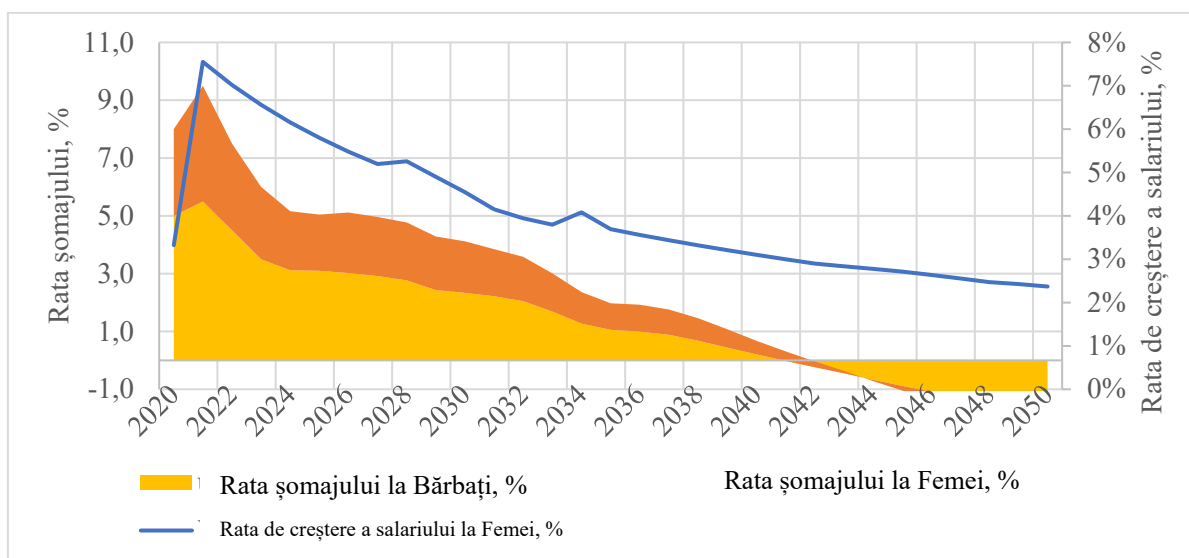


Figura 3.29 Prognoza impactului șomajului pentru bărbați și femei în funcție de inflație
Sursa: Elaborată de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică, www.statistica.md) [129]

Drept urmare, se concluzionează că sunt necesare măsuri pentru a sprijini o creștere

pozitivă a populației pentru Moldova, deoarece copiii de astăzi vor fi bărbații și femeile active pe piața muncii din anii 2040. Dacă acțiunile de politică de susținere nu sunt întreprinse astăzi, țara riscă să nu aibă capacitate de dezvoltare economică în viitorul apropiat [136,138,140].

În contextul provocărilor pandemiei de COVID-19, includerea situației pandemice în cercetare este importantă pentru a completa imaginea asupra interacțiunii inflației, decalajului salarial și șomajului de gen. Efectele crizei generate de COVID-19 introduc noi variabile și complicații care pot influența în mod semnificativ aceste fenomene economice, motiv pentru care este necesară o abordare interdisciplinară și actualizată pentru a oferi previziuni și politici mai relevante și eficiente.

Măsurile de „distanțare socială” luate pentru a limita răspândirea COVID-19 impun costuri economice care depășesc evoluția PIB-ului. Deoarece diferite ocupații nu sunt afectate în mod egal, acest șoc de aprovizionare poate avea implicații distribuționale (Palomino) [143]. Moldova nu a fost ocolită de efectele epidemiei, fiind lovită și de mai multe șocuri interne și externe. Criza economică a fost amplificată de condițiile meteorologice nefavorabile, criza instituțională și, în special, sectorul sănătății, criza socială, criza economică mondială etc. Astfel, conform previziunilor (Fala) [144] instituțiilor naționale și internaționale implicate în prognozele macroeconomice, economia Moldovei în 2020 a scăzut cu: -3% conform FMI (aprilie 2020); -4% conform Institutului Național de Cercetări Economice (21 aprilie 2020) și BERD (mai 2020); -6,3% conform Echipei Economice Germane din Moldova (iunie 2020). În același timp, în ceea ce privește vulnerabilitatea la COVID-19, vulnerabilitatea socială și economică a țării a fost mai mare în comparație cu cele mai multe țări europene, iar pandemia de COVID-19 a fost și rămâne un risc serios pentru sănătatea publică (UN WOMEN) [146].

Implicarea crescută a femeilor în activitățile economice post-COVID poate contribui la revitalizarea economiei printr-o mai mare injectare de resurse financiare și o diversificare mai amplă a forței de muncă (Robu 2019, 2020) [136,138,139].

Criza COVID-19 a afectat femeile în mod disproporționat (Lupusor, 2020) [145] din cauza suprapunerii mai multor factori specifici atât economiei, cât și vieții publice. Un astfel de factor este închiderea totală sau parțială a grădinițelor și școlilor, sarcina principală fiind preluată de femei pentru îngrijirea copiilor lor. În aceste condiții, multe femei au fost nevoite să își reducă orele de lucru sau să părăsească piața muncii pentru a face față sarcinii crescute a îngrijirii copiilor (WB, 2020) [147]. Un alt factor specific este ponderea mare a femeilor în sectoarele de servicii și sănătate, iar acest fapt îi expune mai mult la infecția cu COVID-19. Ambele aspecte sunt aplicabile în Republica Moldova, unde au fost închise școlile și grădinițele și unde femeile au reprezentat până la 81% din toți angajații din activitatea de „sănătate și asistență socială”.

În Republica Moldova, criza severă de sănătate, cauzată de COVID-19, a forțat Guvernul să introducă măsuri drastice, cum ar fi: blocarea, carantină și restricția mobilității, care, la rândul lor, au afectat mediul de afaceri. Majoritatea IMM-urilor, conduse de femei, au avut un nivel semnificativ al impactului pandemiei și s-au luptat să își mențină operațiunile. Imediat au fost necesare măsuri, deoarece companiile nu erau pregătite și erau nesigure cu privire la răspunsul lor din cauza lipsei de cunoștințe relevante și a incertitudinii în planificare. IMM-urile s-au confruntat cu multe probleme în timpul crizei, fiind aplicate blocaje și închideri care au afectat scenariul de afaceri. Companiile trebuiau să își organizeze programul de lucru de la distanță, fapt ce a afectat, la rândul său, producția și capacitatea de răspuns a IMM-urilor la obligațiile lor contractuale, ceea ce înseamnă livrarea produselor cu întârziere. Pe de altă parte, închiderea granițelor din țară au afectat procesul de aprovizionare cu materiale. IMM-urile nu erau pregătite să se confrunte cu consecințele crizei imediate și mai ales nu erau pregătiți pentru un efect prelungit al pandemiei [57-58, 132, 209-218].

Afectată de pandemie și de o secetă gravă, activitatea economică a Republicii Moldova a diminuat în 2020, PIB-ul scăzând cu 7% [219]. Principalii factori ai scăderii PIB-ului au fost consumul gospodăriilor casnice, care a scăzut și el cu 7%, urmat de investiții și stocuri. În afară de aceasta, măsurile de izolare au oprit comerțul și producția industrială, în timp ce o secetă severă a afectat agricultura. Ocuparea forței de muncă a scăzut la cel mai mic nivel din ultimii cinci ani. În 2021, economia a început cu revenire treptată, dar majoritatea indicatorilor pe termen scurt rămânând în teritoriu negativ. „În 2020, prețurile mai scăzute la energie și cererea internă slabă au dus la o reducere a importurilor cu 10,5%, ceea ce a compensat scăderea volumului exporturilor (-11,5%) și a remitențelor (-0,4%). Ca urmare, deficitul de cont curent (CAD) s-a redus la 6,7% din PIB de la 9,3 în 2019. Deficitul a fost finanțat, în principal, din depozite și dețineri de numerar și datorii preponderent publice. Datoria externă a atins 70,1% din PIB, cu 8 puncte procentuale (pp) mai mare decât în 2019. Rezervele valutare se află la un nivel maxim din ultimii 15 ani de 3,7 miliarde USD” [219]. În Republica Moldova, conform studiului [220] „Analiza sectoarelor economice afectate de COVID19”, realizat de Sondaj ETF în 2020 (Sondaj între întreprinderi ETF/ODIMM): aproximativ 68% din HoReCa (Hoteluri, Restaurante, firme din sectorul catering); 43% dintre IMM-urile din domeniul turismului; iar 40% din industriile creative sunt închise din cauza COVID-19. Studiul actual arată că aproximativ 90% dintre IMM-urile intervievate (în principal microîntreprinderile) sunt complet închise din cauza COVID-19 în Republica Moldova [221]. Având în vedere că măsurile luate de autorități pentru combaterea efectelor pandemiei (ex., oprirea activității unor companii, educaționale instituții etc.) au fost resimțite diferit de femei și bărbați, atât în ceea ce privește prezența lor pe piața

muncii, precum și a obținerii de venituri, în principal, din cauza diviziunii inegale a responsabilităților de îngrijire a copiilor. Astfel, sprijinul acordat de autorități, precum, cele de natură fiscală, trebuie să fie direct proporțional cu rezultatele intervențiilor întreprinse de angajatori care vin să adreseze problema excluderii femeilor, în special a celor cu copii preșcolari. Pandemia de COVID-19 și eforturile de a controla boala au șocat local și global piețele muncii, au amenințat mijloacele de trai, au introdus noi riscuri la locul de muncă și au creat munca precară. Femeile au suportat cea mai mare parte a disponibilizărilor și a pierderii mijloacelor de trai, și-au sacrificat sănătatea în prima linie a răspunsului la pandemie și s-au asumat în mod disproporționat povara îngrijirii suplimentare asociată cu COVID-19. Există un risc real ca pentru a înțelege impactul imens și disproporționat al COVID-19 asupra femeilor și pentru a identifica politici care acordă prioritate nevoilor și sănătății femeilor, va fi rulat înapoi progresul național în materie de egalitate de gen. Aproximativ 21% dintre IMM-urile au fost nevoite să scadă salariile angajaților, dintre care aproximativ 33% sunt femei. Figura 3.7 arată impactul COVID19 asupra salariilor angajaților IMM-urilor. Potrivit Observatorului Pieței Muncii [223] al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă privind șomajul din iulie 2020: pentru perioada 01.03.2019 - 30.06.2019 numărul șomerilor a fost de 7770 de persoane; iar în aceeași perioadă a anului 2021 numărul de șomeri a crescut la 21677, ceea ce reprezintă o creștere aproximativ de 300%. Conform studiului este evident că femeile sunt cele mai afectate de criza COVID19.

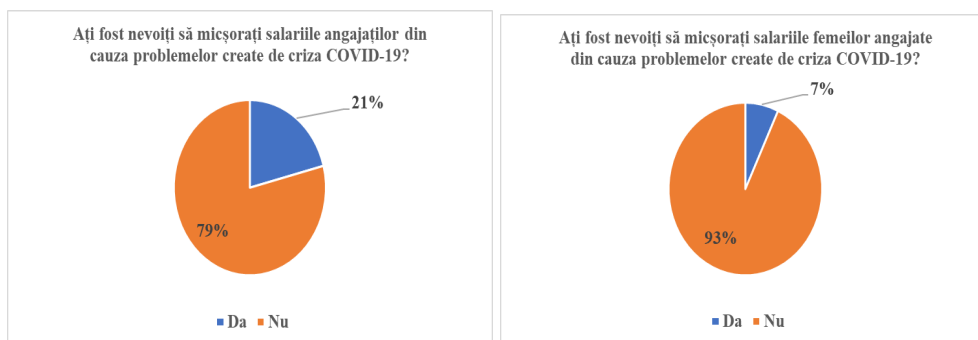


Figura 3.30 Impactul COVID-19 asupra salariilor IMM-urilor

Sursa: (UNECE, 2020) pag. 192

https://www.researchgate.net/publication/375445950_Financial_and_Monetary_Policies_for_Fostering_European_Integration_Proceedings_of_the_EUconomics_International_Conference

De fapt, aproximativ 14% dintre IMM-urile au fost forțate să recupereze orele de lucru plătite din cauza crizei COVID19, dintre care 50% au raportat că femeile angajate au primit mai puține plăți ca urmare a reducerii orelor de muncă(Figura 3.8).

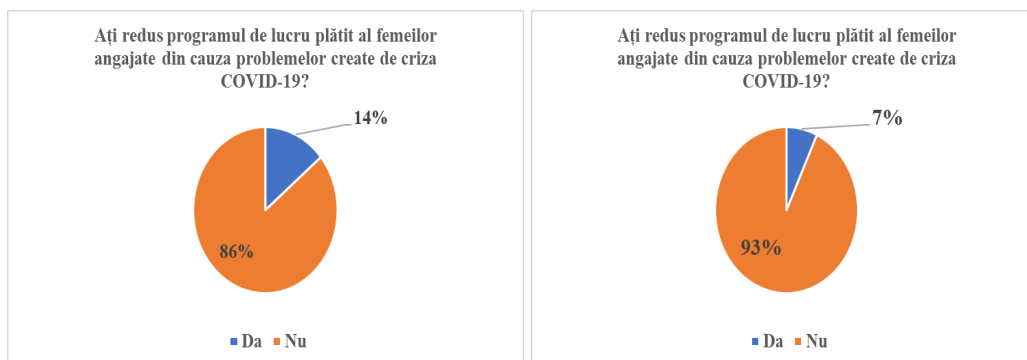


Figura 3.31 Impactul COVID-19 asupra orelor de lucru ale IMM-urilor

Sursa: (UNECE, 2020) pag. 192

<https://www.researchgate.net/publication/375445950> *Financial and Monetary Policies for Fostering European Integration Proceedings of the EUconomics International Conference*

Astfel, există o cerere de cercetare specifică pentru a investiga moduri în care experiența COVID-19 poate să informeze, să îmbunătățească și să protejeze sănătatea și bunăstarea socio-economică a femeilor împotriva viitoarelor situații de urgență, inclusiv pandemii infecțioase, dezastre de mediu sau alte situații acute la scară largă cu impact negativ semnificativ real sau potențial asupra sănătății sau perturbări societale. Guvernamental ar trebui alocate fonduri pentru această cercetare specifică, cu accent pe modul în care este îmbunătățită și mai nuanțată înțelegerea relației dintre munca și sănătatea femeilor că poate consolida structura, implementarea și impactul politicilor, programelor de prevenire, pregătire, răspuns și recuperare și strategii pentru viitoarele pandemii și urgențe de sănătate.

Urmare cercetării legăturilor mutuale între inflație, decalajului salarial și șomajul pe categorii de gen, inclusiv în perioade de criză, precum pandemia de COVID-19, care are impact asupra activităților economice din Moldova, constatăm următoarele:

- În timpul unei inflații de aproximativ 6%, rata șomajului pentru femei este de aproximativ 4,0% și pentru bărbați de 5,5%. O rată a inflației de 3,5% este limita la care se observă un deficit al forței de muncă pe piață pentru femei, iar o rată a inflației de aproximativ 4% este limita când se observă un deficit al forței de muncă pe piață pentru bărbați.

- Analizele realizate arată că există o cerere pentru o nouă politică de sprijinire a femeilor pe piața muncii, deoarece femeile acceptă un loc de muncă cu salarii mai mici și au nevoie de mai mult sprijin pentru a participa pe piața muncii. Se observă tendința creșterii salariului cu aproximativ 7,5% în cazul ratei șomajului de 4% pentru femei și 5,5% pentru bărbați, în cazul inflației de 6%. Rata de creștere a salariilor este minimă de aproximativ 3,5% pentru bărbați în cazul ratei inflației de 4,2% și rata șomajului sub 1% (sau deficit de forță de muncă a bărbaților pe piață).

- Pentru femeii, rata minimă de creștere a salariului este de 3% în cazul ratei inflației de 3,5% și rata negativă a șomajului (sau deficitul muncii femeilor pe piață). Ca rezultat, am ajuns la concluzia că femeile acceptă o rată de majorare a salariului mai mică în timpul ratei inflației mai mici sau că femeile sunt mai susceptibile de a accepta salarii mai mici în timpul cererii ridicate de forță de muncă pe piață.

- Tendința ratei inflației arată un moment în care deficitul de bărbați și femei va avea loc pe piața forței de muncă din Republica Moldova. Deficitul forței de muncă este observat la o rată a inflației de 3,8% pentru bărbați și, respectiv, la 3,5% pentru femei. Transpunând aceste date pe serii anuale, se observă că din anul 2042 piața muncii din Moldova se va confrunta cu un deficit de femei și bărbați, și cu o rată de creștere a salariilor aproximativ de 1% - la o rată a inflației de 3,8% pentru bărbați și la 3,5% pentru femei. Drept urmare, conchidem că este necesar să se ia măsuri pentru a sprijini o creștere pozitivă a populației pentru Moldova, deoarece copiii de astăzi vor fi bărbații și femeile active pe piața muncii din anii 2040. Dacă acțiunile de politică de susținere nu sunt întreprinse astăzi, țara riscă să nu aibă forță de muncă pentru dezvoltare economică în viitorul apropiat.

- Șocul datorat stopării producerii impuse de măsurile Covid-19 implică costuri economice ridicate pentru economie, ce duce la o majorare a ratei șomajului. Mai mult, având în vedere impactul inegal al distanțării sociale impuse asupra diferitelor activități economice și industrii, aceste măsuri pot avea implicații diferite pentru diferite sectoare cu impact asupra salariilor diferit pentru femei și bărbați.

- În cazul unei crize, precum COVID-19, pot activa numai lucrătorii cu activități esențiale sau cei care pot activa la distanță, dar cu expunerea la pierderea salariilor pentru lucrătorii incapabili să lucreze în aceste circumstanțe. Acest fapt generează șomaj pentru angajații de calificare inferioară. Cercetările efectuate au demonstrat corelația strânsă dintre importanța implicării femeilor în procesele de activitate pe piața muncii și diminuarea inflației, decalajului salarial și șomajului de gen. În contextul redresării economice post-pandemie, prioritatea esențială a implicării femeilor devine evidentă pentru reducerea decalajului salarial și promovarea unei creșteri economice durabile și incluzive. Astfel, consolidarea rolului femeilor în economie nu este doar o necesitate morală, ci și o componentă vitală pentru o redresare economică echitabilă și sustenabilă.

3.3 Contribuția determinantă a femeilor în diminuarea decalajului salarial și impulsivitatea creșterii economice

Munca neremunerată reprezintă un obstacol semnificativ în calea atingerii egalității de

gen și în promovarea împuternicirii economice și sociale a femeilor. Prin urmare, este esențial să se recunoască și să se abordeze această problemă pentru a avansa către o societate mai echitabilă și incluzivă pentru toți. Clasificată în mod oficial drept muncă non-piață, munca neremunerată nu este inclusă în calculele produsului intern brut (PIB) și rămâne invizibilă pentru factorii de decizie. Normele social culturale de gen legate de îngrijire, de munca neremunerată rămân profund înrădăcinate. Iar modelul „bărbații sunt în calitate de întreținător al familiei”, iar „femeile ca îngrijitoare” este încă normativul existent pentru relațiile de gen în Republica Moldova. Similar altor țări din lume, femeile din Republica Moldova desfășoară cea mai mare parte a muncii neremunerate care nu este împărțită în mod egal între femei și bărbați. În medie, femeile dedică cinci ore pe zi muncii neplătite. În schimb, bărbații dedică în medie două ore pe zi muncii neremunerate. Femeile cheltuiesc de la 1,5 la 4 ori mai mult timp decât o fac bărbații la muncă neremunerată. Mai mult, în timp ce bărbații lucrează mai mult timp în locurile de muncă plătite, femeile continuă să lucreze mai multe ore decât o fac bărbații în general, având o „sarcină dublă” sau „al doilea schimb”.

În acest context, se propun spre examinare *patru căi* care influențează și modelează disproporționalitatea femeilor pentru munca neremunerată și care afectează promovarea femeilor. Aceste căi sunt: 1. accesul la oportunități pe piața muncii; 2. norme sociale și culturale; 3. infrastructura de asistență socială; și 2. mediul juridic și instituțional (inclusiv protecția socială și drepturile de angajare). Aceste căi se intersectează cu contextul social, politic și economic al țării, care modelează și este modelată de caracteristicile specifice țării. Astfel de caracteristici includ: diferențele urban-rural, amploarea migrației, economia informală, șomajul în rândul tinerilor, eterogenitatea femeilor, etnie și grup socio-economic. Participarea la piața muncii este o sursă cheie de împuternicire economică. Ratele de participare a forței de muncă masculine în Republica Moldova sunt similare cu ratele globale. În schimb, există o variație considerabilă chiar și pentru femei deși, din punct de vedere istoric, participarea lor la locurile de muncă plătite a fost ridicată. Europa de Est are o medie de 84 la sută, cel mai scăzut nivel fiind în Republica Moldova – de 54 la sută. Segregarea ocupațională în funcție de gen este o caracteristică tipică a piețelor muncii, iar piețele muncii naționale nu fac excepție. În ciuda creșterii participării femeilor pe piața forței de muncă, femeile sunt mai mult probabil să fie angajate în munca ocazională, prost plătită/subevaluată și nesigură. Angajarea part-time în rândul femeilor rămâne scăzută, ceea ce face ca multe femei să apeleze la sectorul informal pentru a căuta mai puține ore de angajare. Toate țările au făcut progrese în adoptarea mecanismelor de egalitate de gen, inclusiv legislația și politicile care vizează promovarea responsabilizării femeilor și realizarea unei mai mari egalități de gen în diferite sfere ale vieții sociale. O atenție deosebită a fost

acordată legislației și eliminării practicilor discriminatorii pentru a aborda probleme specifice, cum ar fi: violența bazată pe gen și hărțuirea sexuală la locul de muncă. În ciuda acestui progres, unele femei continuă să se confrunte cu niveluri ridicate de discriminare în normele sociale și rămâne un decalaj substanțial între schimbarea atitudinilor și a rolurilor de gen în practică. În anul 2018, sondajul [148] de cercetare din Armenia, Azerbaidjan, Bosnia și Herțegovina și Georgia au constatat că majoritatea participanților au fost de acord cu acest lucru „Este responsabilitatea mamei să schimbe scutecele, să hrănească și să facă baie copiilor.” Impactul de gen al pandemiei de COVID-19 este clar evidențiat atât în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a femeilor, precum și în intensificarea îngrijirii neremunerate. Femeile au fost afectate mai mult decât bărbații prin șomajul cauzat de pandemie, reducerea timpului de lucru și pierderea salariilor. În mod similar, veniturile femeilor care lucrează în sectorul informal au scăzut dramatic. Analiza crizei COVID-19 [136] și veniturile pierdute ale lucrătorilor informali estimează că aceștia au pierdut, în medie, 70% a veniturilor lor. Mai mult, pe măsură ce criza s-a desfășurat, milioane de oameni au părăsit orașele și s-au întors în mediul rural. Acest lucru a avut două consecințe: a intensificat îngrijirea neremunerată a femeilor din mediul rural și sarcina muncii casnice și a dezvăluit dependența țărilor și familiilor mai bogate de lucrătoarele care oferă servicii de îngrijire. În legătură cu intensificarea muncii de îngrijire neremunerată, un număr mult mai mare de femei decât bărbații au raportat că fac mai multe treburi casnice și petrec mai mult timp pentru îngrijire și muncă neremunerată de la începutul pandemiei. În Republica Moldova, 70 la sută dintre femei au cheltuit mai mult timp pe cel puțin o activitate casnică neremunerată, comparativ cu 59% dintre bărbați. O analiză aprofundată a studiilor disponibile [136-141,148-208] în Republica Moldova și la nivel mondial a fost realizată pentru a studia împuternicirea femeilor prin reducerea muncii neremunerate. Pentru Republica Moldova, în anul 2021 a fost realizat Sondajul privind impactul COVID-19 asupra IMM-ului Moldovei [149], iar rezultatele sondajului au fost analizate în continuare pentru a concluziona rezultatele. Într-adevăr, munca de îngrijire neremunerată tinde să rămână în mare măsură trecută cu vederea de factorii de decizie și de politici, așa cum a fost în timpul pandemiei de COVID-19 și al răspunsului și măsurile implementate de guverne. Recunoașterea și abordarea aspectului neglijat al muncii de îngrijire neremunerate necesită intervenții specifice în piața muncii, infrastructura de asistență socială și normele sociale de gen pentru a promova egalitatea și împuternicirea femeilor. Înlăturarea sau ameliorarea acestei bariere va necesita intervenții specifice în trei domenii cheie: piața muncii, infrastructura de asistență socială și norme sociale specifice genului. Deși sunt necesare progrese semnificative pe toate aceste fronturi, cel mai importantă este intervenția politică eficientă pentru a împuternici femeile prin reducerea muncii

neremunerate care le va facilita la piața forței de muncă și le vor ajuta la crearea oportunităților de muncă. Pe piața muncii, este necesară o mai mare flexibilitate a tiparelor de lucru (de exemplu, fracțiuni de normă/orele reduse, program flexibil, săptămâni de lucru mai scurte) pentru a încuraja o muncă mai egală. Este necesar de realizat distribuirea muncii neremunerate la nivel de familie și pentru a ajuta femeile și bărbații să își găsească un bun mai echilibru în viața profesională. Acest lucru poate fi susținut cu concediu parental plătit atât pentru femei, cât și pentru bărbați însoțiți de concediu de paternitate netransferabil. De asemenea, trebuie să existe investiții mai ample pentru a aborda aspectele care necesită multă forță de muncă ale muncii neremunerate ce împiedică împuternicirea femeilor și impactul asupra timpului lor. De exemplu, investiția în agricultura sustenabilă și dezvoltarea rurală vor reduce inegalitățile rural-urban, sărăcia rurală, insecuritatea alimentară și va reduce depopularea zonelor rurale. Deși fiind profund înrădăcinate social și cultural, normele legate de rolurile de gen se schimbă lent, nu sunt neschimbabile. Progresul spre egalitatea de gen prin redistribuirea muncii neremunerate ar permite bărbaților să beneficieze de noi locuri de muncă și aranjamentele de responsabilitate familială. Esențial pentru aceasta este reevaluarea și destigmatizarea muncii neremunerate, care va perturba bazele actuale de gen, rasiale și de clasă ale muncii gospodărești și de îngrijire. Realizarea acestor schimbări mult așteptate va debloca potențialul economic al femeilor. Prin reevaluarea muncii neremunerate și combaterea stigmatizării acesteia, se poate deschide drumul către redistribuirea corectă a responsabilităților și creșterea implicării bărbaților în muncă de îngrijire, conform metodologiei prezentate în Figura 3.9, care influențează responsabilitatea femeilor. Astfel, a fost actualizată metoda celor patru căi care influențează responsabilitatea femeilor pentru munca neremunerată: piața forței de muncă; infrastructura protecției sociale; normele sociale și culturale de gen; și cadrul legal și instituțional.



Figura 3.32 Patru căi care influențează responsabilitatea femeilor pentru munca neremunerată

Sursa: *Elaborată de autor în baza: Empowering women through reducing unpaid work EN.pdf (unece.org)*

Chestionarele privind utilizarea timpului reprezintă metoda principală de colectare a

datelor privind munca neremunerată. Acestea au devenit un instrument important pentru a pune în lumină inegalitățile bazate pe gen, pentru recunoașterea și estimarea contribuțiilor muncii neremunerate a femeilor la bunăstarea națională și pentru modelarea politicilor pentru implicarea femeilor. Datele de utilizare a timpului colectate în mod regulat, dezagregate în funcție de sex, vârstă, grupul și locațiile sunt necesare pentru raportarea privind ținta ODD 5.4. Cu toate acestea, rămân lacune uriașe privind colectarea și utilizarea datelor dezagregate pe sexe.

În Republica Moldova, mamele de sugari (0-2 ani) și mamele de trei și mai mulți copii sub 15 ani au șanse mai mari să urmeze o muncă în sectorul informal, ceea ce este, de obicei, munca informală pe cont propriu sau munca familială neremunerată. Totodată, mame care lucrează cu trei sau mai mulți copii sub 15 ani, de asemenea, au mai multe șanse de a trăi în zonele rurale și, prin urmare, au opțiuni limitate, cu munca informală în agricultura (de subzistență), care, adesea, este singura opțiune de a-și întreține copiii mici. Fiecare ODD-urile din cadrul Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă a fost afectată de Covid-19, inclusiv Obiectivul 5 privind realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor, dar și egalitatea de gen ca o condiție prealabilă transversală pentru dezvoltarea durabilă. Pentru a face progrese în atingerea țintelor ODD și pentru a se asigura că nimeni nu este neglijat ca urmare a pandemiei, fiecare plan de răspuns la COVID-19 și fiecare pachet de recuperare și bugetare trebuie să abordeze impactul de gen al acestei pandemii.

Munca neremunerată are un impact asupra capacității femeilor, indiferent de nivelul lor de educație și venituri sau nivelul de dezvoltare a țării. Deși țara a făcut progrese în conformitate cu cadru 5R (recunoașterea, reducerea și redistribuirea, recompensarea și reprezentarea) și participarea femeilor în muncă plătită a crescut, totuși cea mai mare parte a muncii neremunerate continuă să se atribuie asupra femeilor – în special femeilor vulnerabile din grupuri socio-economice inferioare, zone rurale și femei din grupurile minoritare etnice. Pandemia de COVID-19 a adus importanța muncii neremunerate în plan social și economic. Acest impuls trebuie acum valorificat pentru a acorda prioritate muncii neremunerate și îngrijirii în agenda pe termen lung (EIGE, 2020) și să contribuim pentru a reevalua o astfel de muncă ca fiind o muncă importantă, mai degrabă decât împovărătoare, care trebuie să fie răsplătită în mod echitabil și împărțită în mod egal între femei și bărbați.

Atingerea acestor scopuri necesită schimbări în cel puțin cinci domenii generale:

1. Recunoașterea și reprezentarea muncii neremunerate în politici financiare.
2. Consolidarea drepturilor de muncă și a politicilor la locul de muncă.
3. Contestarea normelor sociale și culturale.
4. Finanțarea și prioritizarea infrastructurii de asistență socială.

5. Îmbunătățirea infrastructurii juridice și instituționale a sistemului fiscal.

Recunoașterea și reprezentarea muncii neremunerate în politica fiscală:

- Recunoașterea muncii de îngrijire neremunerată (și plătită) la nivel de politică fiscală și în procesul decizional.

- Îmbunătățirea colectării de date privind munca neremunerată pentru a ajuta la informarea și formarea politicilor și luării deciziilor a muncii de îngrijire neremunerată a femeilor și pentru a sprijini abilitarea femeilor.

- Efectuarea analizei și evaluării de gen care să considere impactul infrastructurii, cadrului fiscal și financiar privind transferul responsabilităților muncii neremunerate altor femei din gospodărie, de exemplu, femeilor în vârstă și fete.

- Implicarea unei varietăți de actori în proiectarea și implementarea programului pentru a înțelege contextul local și pentru a crea soluții de politici și programe adecvate.

Consolidarea drepturilor de muncă și a politicilor la locul de muncă:

- Oficializarea concediului plătit pentru creșterea copilului atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

- Încurajarea bărbaților să-și asume o parte mai mare din munca de îngrijire neremunerată.

- Susținerea politicilor de angajare pentru persoanele care sprijină și împărtășesc responsabilitățile de îngrijire.

- Stimularea utilizării concediului de paternitate, asigurând ca acesta să acopere un procent din venit.

- Creșterea gradului de conștientizare a beneficiilor programelor de lucru flexibile și a diferitelor tipuri de muncă, aranjamente (de exemplu, fracțiuni de normă, ore reduse, programe flexibile, săptămâni de lucru mai scurte), care vor facilita o distribuție mai egală a muncii neremunerate și care vor ajuta femeile și bărbații să găsească un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată.

- Încurajarea monitorizării pe termen lung a acestor opțiuni pentru a se asigura că bărbații și femeile le accesează la fel.

- Creșterea și consolidarea gradului de conștientizare a angajatorilor cu privire la responsabilitățile lor pentru a contribui la respectarea normelor culturale de gen și a așteptărilor lucrătorilor ideali și a carierelor ideale.

Contestarea normelor sociale și culturale:

- Folosirea campaniilor de sensibilizare pentru a facilita schimbările în normele și

atitudinile socioculturale de gen.

- Abordarea factorilor socioculturali care afectează în mod nejustificat alegerea oamenilor de a beneficia de flexibilitatea programării și aranjamentelor de lucru în sprijinul responsabilităților lor familiale.

- Promovarea implicării bărbaților în munca neremunerată prin abordarea segregării de gen la domiciliu și la locul de muncă.

- Normalizarea așteptărilor culturale privind implicarea egală a taților în munca neremunerată.

- Transformarea masculinități negative la nivel societal, comunitar, familial și individual.

- Crearea spațiilor pentru bărbați și băieți pentru a discuta stereotipurile de gen.

- Inițierea campaniilor media pentru a destigmatiza și a perturba noțiunile de gen despre munca femeilor și bărbaților, norme și roluri.

- Angajarea mai multor bărbați în posturi plătite de îngrijire a copiilor pentru a promova normele culturale ale bărbaților în îngrijire. Investiția și prioritizarea infrastructurii de asistență socială.

Finanțarea și prioritizarea infrastructurii de asistență socială:

- Reevaluarea valorii muncii casnice și de îngrijire atât pentru societate, cât și pentru economie.

- Recunoașterea formală a abilităților dobândite prin munca de îngrijire plătită și neremunerată.

- Sprijinirea tranziției carierelor neremunerate și informale către piața formală a muncii.

- Asigurarea unor servicii publice de îngrijire a copiilor și bătrânilor accesibile și la prețuri accesibile pentru a reduce responsabilitățile muncii neremunerate ale femeilor și pentru a le permite participarea la piața forței de muncă.

- Investirea în măsuri de atenuare a aspectelor care necesită multă forță de muncă neremunerată care împiedică împuternicirea muncii femeilor și care are un impact asupra timpului lor. Îmbunătățirea infrastructurii juridice și instituționale a sistemelor de protecție socială

Îmbunătățirea infrastructurii juridice și instituționale a sistemului fiscal:

- Elaborarea și implementarea programelor de protecție socială pentru a aborda constrângerile legale și instituționale privind accesul femeilor la resursele de protecție socială și utilizarea acestora.

- Extinderea drepturilor economice și sociale ale lucrătorilor neremunerați în programele

de protecție socială.

- Universalizarea drepturilor la pensie, în loc să fie bazate pe viața profesională și salariile câștigate.
- Introducerea unor drepturi de compensare pentru părăsirea locului de muncă pentru a beneficia de munca de îngrijire neremunerată.
- Consolidarea programelor și schemelor de asistență socială și asigurări sociale pentru a se asigura că acestea permit un nivel de trai decent.
- Sublinierea necesității nivelurilor de protecție socială pentru a garanta serviciile și transferurile pe tot parcursul ciclului de viață.
- Extinderea programelor de protecție socială pentru a include persoanele active din punct de vedere economic, persoanele în vârstă și alte grupuri vulnerabile.
- Dezvoltarea programelor de protecție socială care sprijină îngrijitorii neplătiți și care să evite penalizarea femeilor ca îngrijitoare.
- Proiectarea sistemelor de transfer necondiționat de numerar care să minimizeze stereotipurile de gen și care să evite creând, în mod neintenționat, sarcini suplimentare legate de îngrijire pentru femei.
- Extinderea creditelor contributive legate de pensii și alte programe de protecție socială pentru a ține cont de compensarea timpului petrecut pentru îngrijirea neplătită (și, prin urmare, timpul petrecut în afara pieței muncii).

La fortificarea obiectivelor pentru cele cinci domenii generale se recomandă crearea unei strategii. Pentru a elabora o strategie eficientă privind implicarea femeilor în procesul de redresare economică și reducerea decalajului salarial sau stimularea creșterii economice, pot fi luate în considerare următoarele propuneri:

1. Introducerea de politici guvernamentale care să recunoască și să recompenseze munca de îngrijire neremunerată în cadrul sistemului de securitate socială prin acordarea de beneficii sau compensații financiare pentru această activitate esențială.
2. Implementarea unor standarde și criterii clare referitoare la echitatea salarială între genuri, sub forma legislației care să impună angajatorilor să ofere salarii egale pentru aceeași muncă sau muncă de valoare egală, indiferent de gen.
3. Crearea de programe de formare și dezvoltare profesională dedicate femeilor pentru a le acorda sprijin în accesarea noilor oportunități de carieră și a le încuraja să se implice în sectoare cu un potențial economic ridicat.
4. Promovarea unor parteneriate între sectorul public, privat și organizațiile

neguvernamentale pentru a dezvolta programe de susținere a femeilor antreprenoare sau a celor care doresc să își înceapă propria afacere.

5. Încurajarea adoptării unor politici flexibile la locul de muncă, precum lucrul de la distanță sau programe de flexibilitate a programului, pentru a permite femeilor să echilibreze mai bine responsabilitățile de muncă și cele de îngrijire.

6. Implementarea unor campanii de conștientizare și educație cu privire la importanța implicării femeilor în procesul de redresare economică și reducerea decalajului salarial pentru a promova schimbările sociale și culturale necesare.

Prin adoptarea acestor măsuri și elaborarea unei strategii cuprinzătoare care să acopere aceste domenii esențiale putem contribui semnificativ la îmbunătățirea implicării femeilor în economie, reducerea decalajului salarial și stimularea creșterii economice pe termen lung.

3.4. Concluzii la capitolul 3

Pentru realizarea obiectivelor cercetării stabilite în teza de doctorat „Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova” au fost studiate corelațiile dintre șomajul femeilor, inflație și productivitatea muncii, au fost extrapolate prognozele pe termen lung, pe baza cărora a fost identificată problema salariului femeilor pe piața muncii cu includerea provocărilor generate de criza COVID-19. Ca urmare, concluziile cercetării sunt:

- În timpul unei inflații de aproximativ 6%, rata șomajului pentru femei este de aproximativ 4,0% și pentru bărbați de 5,5%. O rată a inflației de 3,5% este limita la care se observă un deficit al forței de muncă pe piață pentru femei, iar o rată a inflației de aproximativ 4% este limita când se observă un deficit al forței de muncă pe piață pentru bărbați.

- Analizele arată că există o cerere pentru o nouă politică de sprijinire a femeilor pe piața muncii, deoarece femeile acceptă un loc de muncă cu salarii mai mici și au nevoie de mai mult sprijin pentru a participa pe piața muncii.

- Pentru femei, rata minimă de creștere a salariului este de 3% în cazul ratei inflației de 3,5% și rata negativă a șomajului (sau deficitul muncii femeilor pe piață). Ca rezultat, am ajuns la concluzia că femeile acceptă o rată de majorare a salariului mai mică în timpul ratei inflației mai mici sau că femeile sunt mai susceptibile de a accepta salarii mai mici în timpul cererii ridicate de forță de muncă pe piață.

- Tendința ratei inflației arată un moment în care deficitul de bărbați și femei va avea loc pe piața forței de muncă din Republica Moldova. Deficitul forței de muncă este observat la o rată a inflației de 3,8% pentru bărbați și, respectiv, la 3,5% pentru femei. Transpunând aceste

date pe serii anuale, se observă că din anul 2042 piața muncii din Moldova se va confrunta cu un deficit de femei și bărbați și cu o rată de creștere a salariilor aproximativ de 1% - la o rată a inflației de 3,8% pentru bărbați și la 3,5% pentru femei. Drept urmare, concluzionăm că este necesar să se ia măsuri pentru a sprijini o creștere pozitivă a populației pentru Moldova, deoarece copiii de astăzi vor fi bărbații și femeile active pe piața muncii din anii 2040. Dacă acțiunile politicii de susținere nu sunt întreprinse astăzi, țara riscă să suporte deficit de forță de muncă pentru dezvoltare economică în viitorul apropiat.

- Recomandările pentru afacerile conduse de femei în timpul recuperării post-COVID ar ajuta companiile în perioada post-COVID-19 să ia în considerare contractele de timp de angajare pentru unele categorii de lucrători non-cheie, iar instruirea angajaților existenți în domenii noi ar contribui la creșterea flexibilității companiilor la noua cerere de pe piață.

- Reevaluarea muncii neremunerate și combaterea stigmatizării acesteia vine să contribuie la redistribuirea corectă a responsabilităților și la creșterea implicării bărbaților în muncă de îngrijire conform metodologiei propuse, care influențează responsabilitatea femeilor. Astfel, a fost actualizată metoda celor patru căile care influențează responsabilitatea femeilor pentru munca neremunerată: piața forței de muncă; infrastructura protecției sociale; norme sociale și culturale de gen; și cadrul legal și instituțional.

- Au fost propuse îmbunătățiri pentru cele cinci domenii generale în vederea eliminării muncii neremunerate la femei, precum:

1. Recunoașterea și reprezentarea muncii neremunerate în politici financiare.
2. Consolidarea drepturilor de muncă și a politicilor la locul de muncă.
3. Contestarea normelor sociale și culturale.
4. Finanțarea și prioritizarea infrastructurii de asistență socială.
5. Îmbunătățirea infrastructurii juridice și instituționale a sistemului fiscal.

În realizarea scopurilor celor cinci domenii generale a fost propusă o strategie eficientă ce vizează implicarea femeilor în procesul de redresare economică și reducerea decalajului salarial sau stimularea creșterii economice cu propunerea unor măsuri concrete. Implicarea femeilor în redresarea economică este primordială pentru o dezvoltare durabilă și echitabilă. Prin eliminarea decalajului salarial pe bază de gen și susținerea femeilor antreprenor este posibilă crearea unei baze solide pentru creșterea economică pe termen lung. De asemenea, corelația dintre inflație și șomajul de gen indică necesitatea unei abordări comprehensive pentru a asigura o redistribuire echitabilă a beneficiilor economice și o reducere a inegalităților de pe piața muncii. Îmbunătățirea participării femeilor în forța de muncă și gestionarea corectă a inflației sunt elemente esențiale pentru construirea unei societăți mai echitabile și prospere.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Concluziile generale și recomandările reflectă cele mai importante constatări privind rolul discrepantei salariale între femei și bărbați asupra situației socio-economice și respectiv recomandările formulate poartă un caracter de propuneri și sugestii în vederea optimizării politicii financiare și economice echitabile pentru femei și bărbați.

Concluzii:

1. Integrarea dimensiunii de gen este o strategie esențială pentru realizarea egalității de gen, care implică includerea perspectivei de gen în toate etapele elaborării și implementării politicilor publice. Aceasta asigură că politicile sunt mai relevante și eficiente pentru toți cetățenii, contribuind la prevenirea și reducerea inegalităților de gen. Procesul se desfășoară printr-un set de pași specifici, care includ angajamente internaționale, mecanisme naționale, analize de gen, utilizarea indicatorilor de gen și monitorizarea și evaluarea continuă a politicilor din perspectiva egalității de gen.

2. Integrarea femeilor în câmpul muncii cu o remunerare echitabilă este importantă pentru reducerea inegalităților de gen și pentru construirea unei societăți mai juste și echitabile.

3. Deși emanciparea completă și eliminarea discriminării nu sunt încă realizate, progresele făcute până acum demonstrează eficacitatea eforturilor colective și sugerează un potențial real pentru o societate mai echitabilă. Importanța conceptului de intersecționalitate, introdus de Kimberlé Crenshaw, în înțelegerea complexității experiențelor de discriminare, evidențiază cum rasismul și sexismul, precum și alte forme de opresiune, se intersectează și creează bariere unice pentru femei. În acest context, Analiza Bazată pe Gen Plus (GBA+) din Republica Moldova reprezintă un exemplu pozitiv de integrare a perspectivei intersecționale în politica publică.

4. În urma cercetărilor efectuate și studierea literaturii în domeniu sa constatat faptul că în această arie de cuprindere lipsește o soluție clară privind impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova.

5. Disparitatea de gen pe piața muncii și influența acesteia la salarizare în contextul socio-economic actual s-a constatat prin faptul că:

- Coeficientul Gini sugerează o inegalitate extrem de mare în distribuția veniturilor salariale între sectorul bugetar și cel real, sau că veniturile salariale sunt distribuite foarte inechitabil între sectoare. S-a identificat o diferență aproximativ dublă între sectorul bugetar și cel real, cu un coeficient Gini 0,65 pentru sectorul bugetar și 0,35 pentru sectorul real.

- În sectorul real al economiei, numărul angajaților, atât femei cât și bărbați, este aproximativ de trei ori mai mare decât în sectorul bugetar. În toate sectoarele economiei, proporția între femei și bărbați este aproape egală, în timp ce în sectorul bugetar, femeile sunt de două ori mai numeroase decât bărbații. Această discrepanță subliniază necesitatea implementării politicii de gen în sectorul bugetar.

- S-a determinat că în toate sectoarele economiei, femeile înregistrează salarii mai mici decât bărbații.

6. Importanța egalității salariale în contextul diversității de gen în mediul de muncă contemporan se evidențiază prin analiza politicilor și intervențiilor implementate în alte țări pentru a aborda decalajul salarial, oferind astfel exemple de bune practici ce ar putea fi aplicate și în Republica Moldova.

7. Analizele arată că există o cerere pentru o nouă politică de sprijinire a femeilor pe piața muncii, deoarece femeile acceptă un loc de muncă cu salarii mai mici și au nevoie de mai mult sprijin pentru a participa pe piața muncii.

8. Rezultatele obținute au confirmat ipoteza cercetării privind beneficiile echității salariale pe bază de gen pentru economia națională atât în criteriile ce privesc creșterea PIB cât și o mai multă echitate socială pentru Republica Moldova.

9. Implicarea femeilor în redresarea economică este primordială pentru o dezvoltare durabilă și echitabilă. Prin eliminarea decalajului salarial pe bază de gen și susținerea femeilor antreprenor, putem crea o bază solidă pentru creșterea economică pe termen lung. De asemenea, corelația dintre inflație și șomajul de gen indică necesitatea unei abordări comprehensive pentru a asigura o redistribuire echitabilă a beneficiilor economice și o reducere a inegalităților de pe piața muncii. Îmbunătățirea participării femeilor în forța de muncă și gestionarea corectă a inflației sunt elemente esențiale pentru construirea unei societăți mai echitabile și prospere.

Recomandări

Rezultatele obținute în urma cercetării confirmă posibilitățile optimizării politicii salariale prin prisma egalității de gen. În această ordine de idei sunt formulate următoarele recomandări:

1. Importanța egalității salariale în contextul diversității de gen în mediul de muncă contemporan se evidențiază prin analiza politicilor și intervențiilor implementate în alte țări pentru a aborda decalajul salarial, oferind exemple de bune practici ce ar putea fi aplicate și în Republica Moldova.

2. Reevaluarea muncii neremunerate și combaterea stigmatizării acesteia, vine să contribuie la redistribuirea corectă a responsabilităților și la creșterea implicării bărbaților în muncă de îngrijire, conform metodologiei propuse, care influențează responsabilitatea femeilor.

Astfel a fost propusă metoda celor patru căi care influențează responsabilitatea femeilor pentru munca neremunerată: piața forței de muncă; infrastructura protecției sociale; norme sociale și culturale de gen; cadrul legal și instituțional.

3. În vederea eliminării muncii neremunerate la femei s-au propus cinci domenii prioritare care abordează probleme structurale ce afectează întreaga societate, nu doar anumite grupuri sau sectoare:

1. Recunoașterea și reprezentarea muncii neremunerate în politici financiare;
2. Consolidarea drepturilor de muncă și a politicilor la locul de muncă;
3. Contestarea normelor sociale și culturale;
4. Finanțarea și prioritizarea infrastructurii de asistență socială;
5. Perfectarea infrastructurii juridice și instituționale a sistemului fiscal.

4. În vederea realizării obiectivelor stabilite în cele cinci domenii s-a propus strategia ce vizează implicarea femeilor în procesul de redresare economică și reducerea decalajului salarial sau stimularea creșterii economice, cu propunerea unor măsuri posibile de realizat.

5. Influența inflației, a ratei de șomaj și a genului asupra salariului este un proces complex care poate varia în funcție de contextul economic și social și din aceste considerente este esențial să se adopte politici și măsuri care să promoveze echitatea de gen, să combată discriminarea la locul de muncă și să asigure condiții favorabile pentru o creștere economică durabilă și incluzivă, care să ofere oportunități egale pentru toți lucrătorii, indiferent de gen.

6. Pentru afacerile conduse de femei în timpul recuperării post-COVID au fost elaborate recomandări care ar ajuta companiile în perioada post-COVID-19 să ia în considerare contractele de angajare pentru unele categorii de lucrători non-cheie. Instruirea angajaților existenți în domenii noi ar contribui la creșterea flexibilității companiilor și la conformarea la noua politică de pe piață.

7. La stabilirea stimulentei financiare pentru a sprijini și a menține sustenabilitatea de dezvoltare pentru companii, cu demonstrarea soluțiilor care ar putea ajuta la diminuarea impactului economic al pandemiei COVID-19 au fost elaborate recomandări pentru Guvern, care vin în susținerea egalității salariale pentru femei și bărbați.

8. Prin adoptarea de măsuri și elaborarea unei strategii cuprinzătoare care să acopere domeniile esențiale ale subiectului analizat, putem contribui semnificativ creșterea implicării femeilor în economie, reducerea decalajului salarial și stimularea creșterii economice pe termen lung.

Sugestii privind potențialele direcții viitoare de cercetare legate de tema abordată.

Cercetările efectuate și rezultatele obținute au pus în evidență în cadrul acestei cercetări corelația dintre discrepanța salarială ca dimensiune interdisciplinară procesului stabilirii unui salariu echitabil. În acest sens trebuie de menționat că egalitatea de gen este o problemă mult mai complexă ce necesită analize complexe. În acest context se profilează oportunitatea:

- efectuării studiilor, relației dintre diferența de salarii, inegalitatea de gen și ratele sărăciei care ar putea ajuta la identificarea modalităților de abordare a acestor provocări;
- investigării consecințelor pe termen lung ale influenței diferențelor salariale asupra securității financiare a femeilor, a economiilor pentru pensii și a bunăstării generale;
- explorării intersecționalității genului cu alți markeri de identitate, cum ar fi rasa, etnia și dizabilitățile în legătură cu discrepanțele salariale. Investigați modul în care dimensiunile multiple ale inegalității se intersectează și agravează decalajul salarial.

BIBLIOGRAFIE

Acte legislative și normative

1. *Hotărârea Parlamentului pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii*: nr. 610 din 01.10.1999 [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60108&lang=ro
2. *Lege pentru ratificarea Acordului de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte*: nr. 112 din 02.07.2014 [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=83489
3. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană în perioada 2014-2016*: nr. 808 din 07.10. 2014 [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=88616&lang=ro
4. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015*: nr. 933 din 31.12.2009 [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=22673&lang=ro
5. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova pentru aprobarea Strategiei naționale privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015*: nr. 605 din 31.05.2007 [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=26457&lang=ro
6. *Principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în Republica Moldova: o analiză a legislației naționale*. [online] [citată 19.02.2020]. Disponibil: http://old.progen.md/files/8868_principiul_plat%C4%83_egal%C4%83_pentru_munc%C4%83_egal%C4%83_legisla%C8%9Bia_rm.pdf
7. *Codul muncii al Republicii Moldova*: nr. 154 din 28.03.2003, art. 128 [online] [citată 19.02.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro
8. *Legea salarizării*: nr. 847 din 14.02.2002, art. 2 [online] [citată 19.02.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110657&lang=ro
9. *Legea salarizării*: nr. 847 din 14.02.2002, art. 4 [online] [citată 19.02.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110657&lang=ro
10. *Lege cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar*: nr. 355 din 23.12.2005, art. 2 [online] [citată 19.02.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94928&lang=ro
11. *Legea salarizării*: nr. 847 din 14.02.2002, art. 3 [online] [citată 19.02.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110657&lang=ro

12. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real*: nr. 165 din 09.03.2010 [online] [citată 19.02.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=15674&lang=ro
13. *Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar*: nr. 355 din 23.12.2005 [online] [citată 19.02.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94928&lang=ro
14. *Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici*: nr. 48 din 22.03.2012 [online] [citată 19.02.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=78128&lang=ro
15. *Recomandarea cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii*: nr. 69 din 15.12.2014 [online] [citată 30.12.2020]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107
16. *Convențiile Organizației Internaționale a Muncii din domeniul muncii ratificate de către Parlamentul Republicii Moldova* [online] [citată 30.12.2020]. Disponibil: <https://ism.gov.md/ro/legisla%C5%A3ia>
17. *Convenția Ministerului Educației. Convenția colectivă (nivel de ramură) pe anii 2016-2020*: nr. 444 din 25.03.2016, cap. V, punctul 19 [online] [citată 30.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=112155&lang=ro
18. *Ordinul Ministerului Muncii, protecției Sociale și Familiei cu privire la aprobarea modificărilor Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM006-14)*: nr. 11 din 12.11.2021, punctul 2 [online] [citată 30.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=102917&lang=ro
19. *Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și barbate*: nr. 5 din 09.02.2006, capitolul V [online] [citată 30.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=88221&lang=ro
20. *Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și barbate*: nr. 5 din 09.02.2006, Art. 21 [online] [citată 30.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=88221&lang=ro
21. *Legea salarizării* [online]: nr. 847 din 14.02.2002 [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110657&lang=ro
22. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la instituirea Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și barbate*: nr. 350 din 07.04.2006 [online] [citată 30.12.2020]. Disponibil: <https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/25226>
23. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Regulamentului Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și barbate*: nr. 895 din 07.08.2006 [online] [citată 30.12.2020]. Disponibil: <https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/1-mmmps.pdf>

24. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni în domeniul drepturilor omului pe anii 2011-2014*: nr. 90 din 12.05.2011 [online] [citată 30.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=17950&lang=ro
25. *Lege cu privire la asigurarea egalității*: nr. 121 din 25.05.2012 [online] [citată 27.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?lang=ro&doc_id=94542
26. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* [online]. 2013, nr. 48-148 [citată 27.12.2020]. Disponibil: <https://monitorul.gov.md/ro/monitor>
27. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* [online]. 2013, nr. 27-30 [citată 27.12.2020]. Disponibil: <https://monitorul.gov.md/ro/monitor>
28. *Lege cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar* : nr. 355 din 23.12.2005 ; *Lege cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*: nr. 158-XVI din 04.07.2008, art. 840 ; *Lege cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică*: nr. 199 din 16.07.2010, anexă ; *Lege privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici*: nr. 48 din 22-03-2012, anexa nr. 2, art. 213 [online] [citată 27.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94928&lang=ro
29. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* [online]. 2009, nr. 3–6, art. 15 [citată 27.12.2020]. Disponibil: <https://monitorul.gov.md/ro/monitor/2174>
30. *Raport privind activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității realizată în anul 2013*[online]. Chișinău, 2014. 47 p. [citată 27.12.2020]. Disponibil: <https://www.parlament.md/LinkClick.aspx?fileticket=6my30Zj0ZSM%3D&tabid=202&language=ro-RO>
31. *Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității* [online] [citată 27.12.2020]. Disponibil: www.egalitate.md
32. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Programului de dezvoltare a educației incluzive în Republica Moldova pentru anii 2011-2020*: nr. 523 din 11.07.2011 ; *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Programului național strategic în domeniul securității demografice a Republicii Moldova (2011-2025)*: nr. 768 din 12.10.2011 ; *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Strategiei naționale de sănătate publică pentru anii 2014-2020*: nr. 1032 din 20.12.2013 [online] [citată 15.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=21997&lang=ro
33. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2021-2022 - abrogat*: nr. 235 din 13.10.2021 [online] [citată 15.12.2020]. Disponibil: https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/pag_2021-2022_ro.pdf
34. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici*: nr. 406 din 02.06.2014 [online] [citată 15.12.2020].]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=13818&lang=ro

35. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare agricolă și rurală pentru anii 2023-2030*: nr. 409 din 04.06.2022 [online] [citată 15.12.2023]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136318&lang=ro864_maia.pdf\(gov.md\)](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136318&lang=ro864_maia.pdf(gov.md))
36. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova privind aprobarea Strategiei pentru protecția copilului pe anii 2014-2020*: nr. 434 din 10.06.2014 [online] [citată 15.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=18628&lang=ro
37. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova - NATO pentru anii 2022-2023*: nr. 26 din 30.07.2022 [online] [citată 15.12.2023]. Disponibil: https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/subiect-04_-_nu_905_maeie_2020_2.pdf
38. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare a sectorului de tineret 2030 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia*: nr. 168 din 29.03.2023 [online] [citată 15.12.2023]. Disponibil: <https://cntm.md/acte/strategia-nationala-de-dezvoltare-a-sectorului-de-tineret-2022-2026/>
39. *Obiectivele de Dezvoltare Durabilă* [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: <http://md.one.un.org/>
40. *Directiva Parlamentului European și a consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)*: nr. 54/CE din 05.07. 2006, art. 21, pct. 4 [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/RO>
41. COMISIA EUROPEANĂ. *Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență* [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO>
42. *Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare "Moldova 2030"* [online]: nr. 1083 din 08.11.2018 [citată 15.11.2020]. Disponibil: <https://www.parlament.md/LegislationDocument.aspx?Id=7784ecb2-0981-4424-9fe5-32ad57a1f0da>
43. *Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021* [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr16_85.pdf
44. *Constituția Republicii Moldova* [online] [citată 15.11.2020]. Disponibil: <http://parlament.md/>
45. *Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015* [online]: nr. 933 din 31.12.2009 [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=22673&lang=ro
46. *Codul muncii al Republicii Moldova* [online]: COD nr. 154 din 28-03-2003, art. 10, alin. (2), lit. g, art. 128 [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=8277&lang=ro ; *Lege cu privire la asigurarea*

- egalității de șanse între femei și barbate* [online]: nr. 5 din 09-02-2006, art. 10, 11 [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=88221&lang=ro ;
Lege privind asigurarea egalității [online]: nr. 121 din 25-05-2012, art. 7 alin. (2), lit. d. [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94542&lang=ro
47. *Codul muncii al Republicii Moldova* [online]: COD nr. 154 din 28-03-2003, art. 128, art. 92 lit. a [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=8277&lang=ro
48. EQUALPAYPORTAL. *Law* [online] [citată 20.11.2020]. Disponibil: <http://www.equalpayportal.co.uk/the-law/>.
49. COMISIA EUROPEANĂ *Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență* [online] [citată 20.11.2020]. Disponibil: <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>
50. *Cu privire la aprobarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14)* [online]: Ordin nr. 22 din 03-03-2014 al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=102917&lang=ro
51. *Codul muncii al Republicii Moldova* [online]: COD nr. 154 din 28-03-2003: [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=8277&lang=ro
52. *Hotărârea Parlamentului privind aderarea Republicii Moldova la Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei* [online]: nr. 87 din 28-04-1994 [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=115565&lang=ru
53. *Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Programului-pilot „Femei în afaceri”* [online]: nr. 1064/2016 [citată 29.12.2020]. Disponibil: https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/subiect03_11.pdf
54. *Lege pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2020”* [online]: nr. 166 din 11.07.2012 [citată 29.12.2020]. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=345635>
55. *Lege cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și barbate* [online]: nr. 5 din 09-02-2006 [citată 29.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=88221&lang=ro
56. *Codul muncii al Republicii Moldova* [online]: COD nr. 154 din 28-03-2003, art. 648, art. 5 [citată 20.11.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro
57. *Hotărârea Guvernului cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice* [online]: nr. 386 din 17-06-2020 [citată 29.12.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121921&lang=ro

58. *Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Planului national de acțiuni în domeniul eficienței energetice pentru anii 2019-2021* [online]: nr. 698 din 27-12-2019. [citât 20.11.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=119890&lang=ro

59. *Articolul 119 al Tratatului de la Roma în favoarea egalității salariale între bărbați și femei* [online] [citât 29.12.2020]. Disponibil: <http://noi.fgbweb.eu/flexicoverly-wiki/node/94>

Lucrări științifice

60. HUMM, Maggie. *The dictionary of feminist theory*. Ohio University Press, 1990. 278 p.

61. REBECCA, Walker. *Becoming the Third Wave. Ms. New York: Liberty Media for Women*. 1992, January, pp. 39–41. ISSN 0047-8318. OCLC194419734.

62. BAUMGARDNER, Jennifer. *F'em! : goo goo, gaga, and some thoughts on balls*. New York: Seal Press, 2011. 256 p.

63. PHILLIPS, R, CREE, V. What does the ‘Fourth Wave’ mean for teaching feminism in 21st century social work? *Social Work Education* [online]. 2014, vol. 33, no. 7, pp. 930-943 [citât 20.10.2023]. Disponibil: <https://doi.org/10.1080/02615479.2014.885007> .

64. VEBLEN, Thorstein. *The theory of the leisure class: an Economic study of institutions* [online] [citât 20.05.2024]. Disponibil: <https://moglen.law.columbia.edu/LCS/theoryleisureclass.pdf>

65. MILL, John Stuart. *On liberty*. Cambridge University Press, 2011. 214 p.

66. BOTEZ, Calypso 1919, apud MIHĂILESCU, S. 2002

67. MIHĂILESCU, S. *Din istoria feminismului românesc*. Antologie de texte (1838-1929). Iași: Polirom, 2002. 376 p.

68. GAGAUZ, O., BUCIUCEANU-VRABIE, M. Rolul parental și rolul profesional: oportunități de echilibrare pentru femeia contemporană. Chișinău: [s.n.], 2011. 136 p. ISBN 978-9975-57-023-7.

69. CASSELLS, Rebecca, VIDYATTAMA, Yogi, MIRANTI, Riyana, McNAMARA, Justine. *The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy*. [online]. November 2009 [citât 20.09.2023]. Disponibil: https://library.bsl.org.au/jspui/bitstream/1/1601/1/gender_wage_gap.pdf

70. DIEKMAN, A. B. New Routes to Recruiting and Retaining Women in STEM: Policy Implications of a Communal Goal Congruity Perspective. *Social Issues and Policy Review*. 2015, vol. 9, no. 1, pp. 52-88.

71. GARCÍA-PEÑALVO, F. J. Women and STEM disciplines in Latin America: The W-STEM European Project. *Journal of Information Technology Research*. 2018, 12(4), v-viii.

72. GARCÍA-PEÑALVO, F. J. *Innovative Teaching Approaches to attract, engage, and maintain women in STEM* [online]: W-STEM project. Coimbra Group Seminar. Innovation in

Learning and Teaching in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) fields, 14 November 2019. Granada, Spain [citat 20.10.2023]. Disponibil: <http://doi.org/10.5281/zenodo.3538939> ; <https://bit.ly/2NWGFyA>

73. EHRENBERG, R., SMITH, R. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 4th edition. HarperCollins Publishers, 1991. 718 p. ISBN 978-0673462275.

Rapoarte, publicații de pe paginile web oficiale ale instituțiilor internaționale și autohtone

74. BOGRUG-LUNGU, V., TRIBOI, I. GANEA, E. *Raport de evaluare a gradului de implementare a Programului national de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015* [online]. OSCE. Chișinău, 2015 [citat 20.08.2024]. Disponibil: https://egalitadedegen.md/wp-content/uploads/mdocs/raport_evaluare_pnaeg_2010-2015.pdf

75. EUROPEAN COMMISSION. *Gender equality* [online] [citat 23.11.2021]. Disponibil: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-_512-final_en.pdf ; Disponibil: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf

76. EUROPEAN COMMISSION. *A code of practice on the implementation of equal pay for equal work of equal value for women and men* [online] [citat 23.11.2021]. Disponibil: <http://eur-lex.europa.eu/>

77. EUROPEAN PARLIAMENT. *Application of the principle of equal pay for men and women for work of equal value, European Added Value Assessment, (+ Annexes I-III)*. [online] [citat 23.11.2021]. Disponibil: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-JOIN_ET\(2013\)504469](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-JOIN_ET(2013)504469)

78. UN WOMEN. *Prestare coordonată și sensibilă la dimensiunea de gen a serviciilor în Republica Moldova* [online] [citat 23.11.2021] Disponibil: https://egalitadedegen.md/wp-content/uploads/mdocs/prestare_cordonat_i_sensibil_ladimensiunea_de_gen_a_serviciilor_in_r_epublica_moldova.pdf

79. *Financial Services Inquiry Sex discrimination and gender pay gap report of the Equality and Human Rights Commission* [online] [citat 23.11.2021] Disponibil: https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/financial_services_inquiry_report_0.pdf

80. EUROSTAT: *EU key indicators* [online] [citat 23.11.2023]. Disponibil: <https://ec.europa.eu/eurostat/>

81. GENDER PULSE. *Câștigul și ecartul salarial pe sexe* [online]. 2021 [citat 15 mai 2024]. Disponibil: <https://genderpulse.md/ro/abilitare-economica/castigul-si-ecartul-salarial/castigul-si-ecartul-salarial>

82. Programul-pilot „Femei în Afaceri”. *Monitorul Fiscal FISC.md*. [online]. 2017, Februarie [citat 20 iunie 2023]. Disponibil: <https://monitorul.fisc.md/editorial/programul-pilot-femei-in-afaceri.html>

83. ORGANIZAȚIA PENTRU DEZVOLTAREA ANTREPRENORIALITĂȚII. *Programul Femei în Afaceri* [online]. 2024 [citată 19 august 2024]. Disponibil: <https://odimm.md/ro/femeiinafaceri>
84. ORGANIZAȚIA PENTRU DEZVOLTAREA ANTREPRENORIALITĂȚII. *ODIMM dă startul înscrierilor la programul "Femei în afaceri"* [online]. 2024 [citată 30 aug. 2024]. Disponibil: <https://www.odimm.md/ro/presa/anunturi/4486-odimm-da-startul-inscrierilor-la-programul-femei-in-afaceri>
85. NAȚIUNILE UNITE MOLDOVA. *UN Women a dat startul la 10 acorduri de cooperare cu organizațiile societății civile din Moldova* [online]. Iunie 2018 [citată 18 iulie 2024]. Disponibil: <https://moldova.un.org/ro/14335-un-women-dat-startul-la-10-acorduri-de-cooperare-cu-organizatiile-societatii-civile-din>
86. UN WOMEN MOLDOVA. *Nota Strategică a UN Women Moldova pentru anii 2018-2022* [online]. 2018 [citată 18 ian. 2024]. Disponibil: <https://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2018/03/strategic-note-summary>
87. NAȚIUNILE UNITE MOLDOVA. *UN Women și Guvernul Japoniei oferă susținere femeilor afectate de consecințele pandemiei de COVID-19 în Republica Moldova* [online]. 2020 [citată 11 martie 2024]. Disponibil: <https://moldova.un.org/ro/48361-un-women-si-guvernul-japoniei-ofera-sustinere-femeilor-afectate-de-consecintele-pandemiei-de>
88. MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA. *Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2020”* [online]. 2020 [citată 10 apr. 2024]. Disponibil: <https://mecc.gov.md/ro/content/strategia-nationala-de-dezvoltare-moldova-2020>
89. UNDP. *What are the Sustainable Development Goals?* [online]. 2024 [citată 16 apr. 2024]. Disponibil: <https://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/sustainable-development-goals>
90. NAȚIUNILE UNITE MOLDOVA. *Activitățile noastre dedicate realizării Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă în Moldova* [online]. 2024 [citată 17 mai 2024]. Disponibil: <https://moldova.un.org/ro/sdgs>
91. NAȚIUNILE UNITE MOLDOVA. *Goal 5 Targets* [online]. 2024 [citată 17 mai 2024]. Disponibil: <https://moldova.un.org/ro/sdgs/5>
92. NAȚIUNILE UNITE MOLDOVA. *Goal 8 Targets* [online]. 2024 [citată 17 mai 2024]. Disponibil: <https://moldova.un.org/ro/sdgs/8>
93. WORLD METERS. *Current World Population* [online]. 2024 [citată 22 iunie 2024]. Disponibil: <https://www.worldometers.info/world-population/>
94. THE WORLD BANK. *Free and Open Access to Global Development Data* [online]. 2024 [citată 06 sept. 2024]. Disponibil: <https://data.worldbank.org>
95. THE WORLD BANK. *Population, Female (% of Total Population)* [online]. 2024 [citată 07 sept. 2024]. Disponibil: <https://data.worldbank.org/indicator>

96. THE WORLD BANK. *Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (Modeled ILO Estimate), World, The World Bank Databank* [online]. 2020 [citat 08 sept. 2024]. Disponibil: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
97. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS: *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979* [online]. 2021 [citat 18 sept. 2024]. Disponibil: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
98. REFWORLD. *UN Development Fund for Women (UNIFEM)* [online]. 2024 [citat 19 sept. 2024]. Disponibil: <https://www.refworld.org/publisher/UNIFEM>
99. UN WOMEN. *Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome* [online]. 2015 [citat 12 sept. 2024]. Disponibil: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>
100. EUROPEAN COMMISSION. *Femeile pe piața forței de muncă* [online]. 2019 [citat 10 aug. 2024]. Disponibil: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet_labour-force-participation-women_ro.pdf
101. CHAIR, CITIBANK, N.A. *Barbara Desoer* [online]. April 2019 [citat 10 mai 2024]. Disponibil: <https://www.citigroup.com/citi/about/leaders/barbara-desoer-bio.html>
102. AMERICAN BANKER. *The Most Powerful Women in Banking* [online]. September 2017 [citat 15 iunie 2024]. Disponibil: <https://www.americanbanker.com/news/most-powerful-women-in-banking-2017-no-7-barbara-desoer>
103. PETERSON INSTITUTE FOR INTERNATIONAL ECONOMICS. *Economic implications of revoking China's permanent normal trade relations (PNTR) status* [online]. September 2024 [citat 15 sept. 2024]. Disponibil: <https://www.piie.com/>
104. PETERSON INSTITUTE FOR INTERNATIONAL ECONOMICS. *Publications*. [online]. 2024 [citat 16 sept. 2024]. Disponibil: <https://www.piie.com/research/publications>
105. NOLAND, Marcus, MORAN, Tyler. *Study: Firms with More Women in the C-Suite Are More Profitable. Harvard Business Review* [online]. February 8, 2016 [citat 16 sept. 2024]. Disponibil: <https://www.piie.com/commentary/op-eds/study-firms-more-women-c-suite-are-more-profitable>
106. GUTNER, Toddi. *Banks Run by Women Might Be Less Vulnerable in a Crisis. The Wall Street Journal* [online]. February 21, 2016 [citat 17 sept. 2024]. Disponibil: <https://www.wsj.com/articles/banks-run-by-women-might-be-less-vulnerable-in-a-crisis-1456110317>
107. EUROPEAN COMMISSION. *Raportul anual strategic privind punerea în aplicare și realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă „Către o Europă durabilă până în 2030”* [online]. 2024, p. 7 [citat 17 sept. 2024]. Disponibil: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/rp_sustainable_europe_ro_v2_web.pdf

108. UN WOMEN MOLDOVA. *Abilitarea și reziliența economică a femeilor* [online]. 2024 [citată 17 aug. 2024]. Disponibil: <https://moldova.unwomen.org/ro/munca-noastra/economic-empowerment>
109. WOMENS EMPOWERMENT PRINCIPLES. *Explore. Engage. Empower* [online]. 2024 [citată 12 aug. 2024]. Disponibil: <https://www.weps.org/>
110. UN WOMEN. *Principiile de Abilitare a Femeilor – Egalitate înseamnă Business* [online]. 2016 [citată 02 aug. 2024]. Disponibil: <https://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2016/01/womens-empowerment-principles>
111. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. *Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în trimestrul 1 2020* [online]. 2020 [citată 01 febr. 2024]. Disponibil: <https://statistica.gov.md/>
112. LAWTON, Ned, BARI, Jutka, GILCHRIST, Katherine. *Femeile de etnie romă și lumea muncii din Republica Moldova* [online]. 2018. 38 p. ISBN: 978-92-2-131617-6 (print) 978-92-2-131618-3 (web pdf) [accesat 12 febr. 2024]. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_627879.pdf
113. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. *Numărul născuților-vii după grupa de vârstă a mamei și rangul născutului, pe medii, în anul 2018* [online]. 2018 [citată 01 martie 2024]. Disponibil: <https://statistica.gov.md/>
114. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. *Populația ocupată pe Statut profesional; Grupe de vîrstă; Nivel de instruire; Ani; Sexe și Medii* [online]. 2024 [citată 14 aug. 2024]. Disponibil: <http://statbank.statistica.md/>
115. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. *Portret statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova în anul 2023* [online]. 2023 [citată 10 aug. 2024]. Disponibil: <https://statistica.gov.md/>
116. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. *Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova* [online]. 2021 [citată 10 martie. 2024]. Disponibil: https://statistica.gov.md/ro/persoanele-cu-dizabilitati-in-republica-moldova-in-anul-2021-9460_60129.html?fbclid=IwAR1lmL5Av1RxvPPxg5iYnwwTXAD5pFgLYw2mkmPp22oYSO9jMWNj-axpww
117. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. *Durata medie a vieții în Republica Moldova* [online]. 2023 [citată 16 martie. 2024]. Disponibil: <https://statistica.gov.md/>
118. OECD. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle* [online]: Report. Paris: OECD, 2017. 306 p. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. ISBN 978-92-64-28130-1 (print); ISBN 978-92-64-28131-8 (PDF). [citată 16 martie. 2023]. Disponibil: https://www.oecd.org/en/publications/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en.html
119. GOV.UK. *Gender Pay Gap Reports for Advisory, Conciliation and Arbitration Service* [online]. 2024 [citată 19 ianuarie 2024]. Disponibil: <https://gender-pay->

gap.service.gov.uk/Viewing/employer-details?view=hourly-rate&id=iNC18tBen1W8ROn_oPjv9w%21%21

120. INSTITUTE FOR WOMEN'S POLICY RESEARCH. *Pay secrecy and wage discrimination* [online]. January 2014. [citat 10.04.2024]. Disponibil: <https://iwpr.org/publications/pay-secrecy-and-wage-discrimination/>

121. *Modelul suedez de implementare a sistemului transparent de salarizare* [online] [citat 06.04.2024]. Disponibil: http://zerogpg-project.eu/wp-content/uploads/2016/04/SE_NACW_BPractice_Sweden_Pay_Surveys.pdf

122. IONESCU, Iustina, MACRINICI, Sorina. *Principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în Republica Moldova: o analiză a legislației naționale* [online] [citat 06.04.2024]. Disponibil: <https://progen.md/principiul-plata-egala-pentru-munca-egala-sau-munca-de-valoare-egala-in-republica-moldova/>

123. EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Economic Benefits of Gender Equality in the EU: EIGE Study* [online]. 2017 [citat 06.04.2024]. Disponibil: <http://eige.europa.eu>

124. GERLAND, Patrick, et al. *World Population Prospects 2022: Summary of results* [online]. [S. 1.]: United Nations, July 2022. ISBN 978-92-1-148373-4. [citat 16.09.2024]. Disponibil: https://www.researchgate.net/publication/361944109_World_Population_Prospects_2022_Summary_of_results

125. EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender Equality Index* [online]. 2022. [citat 16.09.2024]. Disponibil: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

126. *UN WOMEN in Moldova*, © 2020. [citat 06.09.2024]. Disponibil: <http://moldova.unwomen.org>.

127. **ROBU, Mariana**. Exploring the wage gap in the Republic of Moldova: A vital issue of elderly system. *Ovidius University Annals. Economic Sciences*. 2023, vol. 23, nr. 1, pp. 505-512. ISSN 2393-3127.

128. EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Economic Benefits of Gender Equality in the EU: How gender equality in STEM education leads to economic growth* [online] [citat 06.09.2024]. Disponibil: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economicand-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

129. *National Bureau of Statistics of Moldova*, © 2024. [citat 06.09.2024]. Disponibil: <https://statistica.gov.md/en>

130. UN WOMEN IN MOLDOVA. *World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables* [online]. Medium Projection for the Right Bank from United Nations Department of Economic and Social Affairs. Population Division. May, 2020 [citat 06.09.2024]. Disponibil: <http://moldova.unwomen.org>

131. CREEAZĂ PROFESIONAL. *Dilema inflatie-somaj. Philips Curves* [online] [citat 06.09.2024]. Disponibil: <http://www.creeaza.com/afaceri/economie/Dilema-inflatiesomaj-Curba-Phi688.php>
132. *National Bank of Moldova*, © 2024. [citat 06.09.2024]. Disponibil: <https://www.bnm.md>
133. PERNA, L., et al. The Contribution of HBCUS to the Preparation of African American Women for Stem Careers: A Case Study. *Research in Higher Education* [online]. 2009, vol. 50, pp. 1–23. ISSN 0361-0365. [citat 06.09.2024]. Disponibil: <https://doi.org/10.1007/s11162-008-9110-y>
134. RAMSEY, L. R., et al. The effects of an academic environment intervention on science identification among women in STEM. *Social Psychology of Education*. 2013, no. 16, pp. 377–397. [citat 06.09.2024]. Disponibil: <https://doi.org/10.1007/s11218-013-9218-6>
135. XU, Yonghong. Focusing on Women in STEM: A Longitudinal Examination of Gender - Based Earning Gap of College Graduates. *The Journal of Higher Education*. 2015, no. 86(4), pp. 489-523. DOI: <https://doi.org/10.1080/00221546.2015.11777373>
136. **ROBU, Mariana**. Causes of salary pay gap between women and men in the Republic of Moldova. In: *Simpozion Științific Internațional al Tinerilor Cercetători Culegere de articole selective*. Ed. a 17-a. Chișinău: ASEM, 2019, pp. 145-149. ISBN 978-9975-75-962-5.
137. EHRENBERG, R, SMITH, R. *Modern Labor Economics*. 4th Ed. [S. l.]: HarperCollins, 1991. 718 p. ISBN 978-0673462275.
138. **ROBU, Mariana**. Economic Benefits of Women Implication in STEM. В: *Проблемы и перспективы развития научно - технологического пространства: материалы IV Международной научной интернет-конференции, 15-19 июня 2020 г. Вологда. Вологда: ФГБУН ВолНИЦ РАН, 2020, ч. 2-я, с. 338. ISBN 978-5-93299-492-4.*
139. **ROBU, Mariana**. Empowering women through reducing unpaid work. In: *Strategii și politici de management în economia contemporană*, Ed. 8, 24-25 mai 2023, Chișinău. Chișinău: ASEM, 2023, pp. 398-404. ISBN 978-9975-147-99-6.
140. **ROBU, Mariana**. Women Unemployment Driven by the Inflation. *Center for Studies in European Integration Working Papers Series*. December 2020, issue 16, pp. 78-85. ISSN 2537-6187.
141. **ROBU, Mariana**. Enrollment of women in STEM. *Eastern European Journal for Regional Studies (EEJRS)*. 2020, nr. 2(6), pp. 129-137. ISSN 2537-6179.
142. BARBIERI, T, BASSO, G., SCICCHITANO, S. Italian workers at risk during the COVID-19 epidemic. *Questioni di Economia e Finanza. (Occasional Papers)*. June 2020, no. 569. 28 p. ISSN 1972-6643.
143. PALOMINO, Juan C., RODRIGUEZ, Juan Gabriel, SEBASTIAN, Raquel. Wage Inequality and Poverty Effects of Lockdown and Social Distancing in Europe. *European Economic Review*. 2020, vol. 129, 41 p. ISSN 0014-2921. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3615615>. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3615615>

144. FALĂ, Victoria, IANIOGLO Alina, CEBAN, Alexandru. The first manifestations of the socioeconomic crisis generated by Covid-19 in Republic of Moldova. *Tendințe în Economia Moldove* [online]. Iunie 2020. [citată 06.09.2024]. Disponibil: https://ince.md/uploads/files/1594391729_comunicat-tendinte-economie-ianuarieaprilie2020.pdf?fbclid=IwAR3heMfpikc7RZSZVu7EmssRXFzieZL_Ru7zc_HTPZ2Fz_SmuEACWVq1E0
145. LUPUȘOR, Adrian, et al. *Republic of Moldova 2020. State of the Country Report* [online] [citată 23.09.2024]. Disponibil: https://www.expert-grup.org/media/k2/attachments/State_of_the_Country_Report_2020..pdf
146. UN MOLDOVA. *COVID-19 Situation Report* [online]. June 2020, nr. 20. [citată 23.09.2024]. Disponibil: <https://moldova.un.org/sites/default/files/2020-06/UN%20Moldova%20Covid-19%20Situation%20Report%2018June20.pdf>
147. WORLD BANK. *Gender-Dimensions-of-the-COVID-19-Pandemic* [online]. April 16, 2020 [citată 23.09.2024]. Disponibil: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/618731587147227244/pdf/GenderDimensions-of-the-COVID-19-Pandemic.pdf>
148. CANTILLON, Sara, TEASDALE, Nina. *Empowering Women Through Reducing Unpaid Work: A Regional Analysis of Europe and Central Asia* [online]. UNECE, 2021. [citată 03.11.2022]. Disponibil: https://unece.org/sites/default/files/2021-06/Empowering%20women%20through%20reducing%20unpaid%20work_EN.pdf
149. **ROBU, Mariana.** The impact of inflation on unemployment of women and men. In: *Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii: Culegere de rezumate*. Ed. a 22-a, 25-26 septembrie 2020, Chișinău. Chișinău: ASEM, 2020, pp. 20-22. ISBN 978-9975-75-986-1.
150. **ROBU, Mariana.** Wage inequality and poverty effects of COVID-19 lockdown in Moldova. In: *Implicațiile economice și sociale ale pandemiei COVID-19: analize, prognoze și strategii de atenuare a consecințelor*, 23 octombrie 2020, Chișinău. Chișinău: INCE, 2020, pp. 213-215. ISBN 978-9975-3463-3-7.
151. **ROBU, Mariana.** The Long-term Benefits of Women Involvement in Emerging Labor Market. In: *The I International Scientific and Practical Conference «Challenges and problems of modern science»*, October 13-14, 2022, London, United Kingdom. London: ESDG, 2022, pp. 8-12. ISBN 978-92-44513-13-2. DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.7225749>
152. **ROBU, Mariana.** Role of women-driven business in the post-covid economic recovery. In: *The I International Scientific and Practical Conference, World Science: achievements and innovations*, Lviv. Ukraine, 27-28 October 2022. Lviv: [s. n.], 2022, pp. 28-35. ISBN 978-92-44513-28-6.
153. **ROBU, Mariana.** Empowering women through reducing unpaid work. In: *Strategii și politici de management în economia contemporană*, Ed. a 8-a, 24-25 mai 2023, Chișinău. Chișinău: ASEM, 2023, pp. 398-404. ISBN 978-9975-147-99-6.

154. ALONSO, C., et al. *Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality: IMF Working Paper* [online]. 2019, no. 225. [citată 03.11.2022]. Disponibil: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2019/10/15/Reducing-and-Redistributing-Unpaid-Work-StrongerPolicies-to-Support-Gender-Equality-48688>
155. BAHN, K., et al. A Feminist Perspective on COVID19 and the Value of Care Work Globally. *Gender, Work & Organization* [online]. 2020, vol. 27(5), pp. 695-699. [citată 03.11.2022]. Disponibil: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gwao.12459>
156. BEGO, I., SPEHAR, A. *Implementing Work Family Reconciliation Policies in Western Balkans: The Case of Child Care* [online]. 2012. [citată 03.08.2024]. Disponibil: <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/dc2b356e-abc4-4581-9a9a4b9f83195882.pdf>
157. CHARMES, J. *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys* [online]. Geneva: ILO, 2019. [citată 03.08.2024]. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf
158. CHOPRA, D., ZAMBELLI, E. *No Time to Rest: Women's lived experiences of balancing paid work and unpaid care work* [online]. Brighton: IDS, 2017. 35 p. [citată 03.08.2024]. Disponibil: <https://www.ids.ac.uk/publications/no-time-to-rest-womens-lived-experiences-of-balancing-paid-work-and-unpaid-care-work/>
159. DE HENAU, J., HIMMELWEIT, S. *Stimulating OECD Economies Post-Covid by Investing in Care: IKD Working Paper* [online]. June 2020, no. 85. [citată 03.08.2024]. Disponibil: <https://www.open.ac.uk/ikd/sites/www.open.ac.uk.ikd/files/files/working-papers/COVID%20careled%20re>
160. MOREIRA DA SILVA, Jorge. Why You Should Care about Unpaid Care Work. *OECD Development Matters* [online], 2019 [citată 10.11.2020]. Disponibil: <https://oecd-development-matters.org/2019/03/18/why-you-should-care-about-unpaid-care-work/>
161. ELDER, S., BARCUCCI, V., GURBUZER, Y., PERARDEL, Y., PRINCIPI, M. Labour Market Transitions of Young Women and Men in Eastern Europe and Central Asia. *Work4Youth Publication Series* [online]. 2015, nr. 28. [citată 10.11.2020]. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_357353.pdf
162. ELSON, D. Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to close the gender gap. *New Labor Forum* [online]. 2017, vol. 26(2), pp. 52-61. [citată 10.11.2020]. Disponibil: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1095796017700135>
163. FAGAN, C. *Analysis Note: Men and Gender Equality Tackling Gender Segregated Family Roles and Social Care Jobs* [online]. Brussels: European Commission, 2010. 46 p. [citată 10.11.2020]. Disponibil: https://www.academia.edu/25479476/Analysis_Note_Men_and_Gender_Equality_tackling_gender_segregated_family_roles_and_social_care_jobs
164. FERRANT, G., THIM, A. Measuring Women's Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Equality. *OECD Development Policy Papers* [online]. 2019, Nr. 16. [citată

09.12.2021]. Disponibil: <https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENSECONOMIC EMPOWERMENT-Gender-Policy-PaperNo-16.pdf>

165. *Gender Inequality in Care and Consequences on the Labour Market*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. 113 p. [citat 10.11.2020]. ISBN 978-92-9482-666-4.

Disponibil: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20204948_mh0220888enn_pdf.pdf

166. FERRANT, G., PESANDO, L. M., NOWACKA, K. Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. *OECD Development Center* [online]. 2014 [citat 21.06.2022]. Disponibil: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

167. FODOR, É., GREGOR, A., KOLTAI, J., KOVÁTS, E. The Impact of COVID-19 on the Gender Division of Childcare Work in Hungary. *European Societies* [online]. 2021, vol. 23(1), 1-16 [citat 21.06.2022].

Disponibil: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1817522>

168. FOLBRE, Nancy. *Developing Care: Recent research on the care economy and economic development* [online]. Ottawa : International Development Research Centre, 2018. 36 p. [citat 21.06.2022]. Disponibil: <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/handle/10625/57142>

169. FOLBRE, N. Measuring Care: Gender, empowerment, and the care economy. *Journal of human development* [online]. 2006, 7(2), 183-199 [citat 21.06.2022]. Disponibil: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14649880600768512>

170. *Rural Women in Eastern Europe and Central Asia* [online]. FAO, 2014. 49 p. [citat 12.11.2022]. E-ISBN 978-92-5-108413-7. Disponibil: <http://www.fao.org/3/a-i3840e.pdf>

171. GERSHUNY, J., GODWIN, M., JONES, S. The Domestic Labour Revolution: A process of lagged adaptation. *The social and political economy of the household* [online]. 1994, 151-197 [citat 21.06.2022]. Disponibil: https://www.researchgate.net/publication/313154326_The_domestic_labour_revolution_A_process_of_lagged_adaptation

172. FUNK, N., MUELLER, M. *Gender Politics and Post-Communism: Reflections from Eastern Europe and the Former Soviet Union* [online]. London : Routledge, 1993. 362 p. [citat 04.03 2021]. E-ISBN 9780429425776 Disponibil: <https://doi.org/10.4324/9780429425776>

173. *Empowering Women at Work: Companies' policies and practices for gender equality* [online]. Geneva : International Labour Organization, 2020. 101 p. [citat 10.11.2020]. ISBN 9789220330647. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--multi/documents/publication/wcms_756721.pdf

174. *Care Work and Care Jobs: For the future of decent work* [online]. Geneva : International Labour Organization, 2018. 478 p. [citat 10.11.2020]. ISBN: 978-92-2-131643-5. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

175. *Women and Men in the Informal Economy: A statistical picture* [online]. Geneva : International Labour Organization, 2018. 156 p. [citat 04.03.2021]. ISBN 978-92-2-131581-0. Disponibil: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_626831/lang-en/index.htm
176. Country Profiles. *ILOSTAT* [online]. 2020 [citat 20.01.2021]. Disponibil: <https://ilostat.ilo.org/data/country/profiles/>
177. Eastern Europe and Central Asia: Our region. *IUCN* [online]. 2021. [citat 20.01.2021]. Disponibil: <https://www.iucn.org/regions/eastern-europe-and-central-asia/about/our-region>
178. KHITARISHVILI, T. Gender inequalities in labour markets in Central Asia. In: *UNDP/ILO conference on Employment, Trade and Human Development in Central Asia* [online] (Almaty, Kazakhstan, June 23-24, 2016). Almaty, 2016. 49 p. [citat 10.11.2020]. Disponibil: www.eurasia.undp.org/content/dam/frbec/docs/Gender%20inequalities%20in%20labour%20markets%20in%20Central%20Asia.pdf&usq=AOvVaw3EyLwzRibhk3_G-4v3rPIR
179. *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries* [online]. Paris : OECD Publishing, 2019. 118 p. [citat 10.11.2020]. ISBN 9789264434615. Disponibil: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/enabling-women-s-economic-empowerment_ec90d1b1-en
180. Measuring Women's Economic Empowerment. Time Use Data and Gender Equality. *OECD Development Policy Papers* [online]. 2019, vol. 16. 25 p. [citat 04.03.2021]. ISSN: 24140929. Disponibil: https://www.oecd-ilibrary.org/development/measuring-women-s-economic-empowerment_02e538fc-en
181. Promoting Gender Equality in Eurasia. Better Policies for Women's Economic Empowerment. *Draft Background Note* [online]. 2019 [citat 10.11.2020]. Disponibil: <https://policycommons.net/artifacts/3821114/promoting-gender-equality-in-eurasia-better-policies-for-economic-empowerment/4627030/>
182. RAZAVI, S. The return to social policy and the persistent neglect of unpaid care. *Development and Change* [online]. 2007, 38(3), 377-400. [citat 04.03.2021]. Disponibil: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-7660.2007.00416.x>
183. SATTAR, S. Addressing the Gender Gap in Europe and Central Asia. *Knowledge Brief* [online]. 2012, vol. 54. [citat 10.11.2020]. Disponibil: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/17102/714080BRI0Box30IC00KB0540Gender0ECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
184. SATTAR, S. Addressing the Gender Gap in Europe and Central Asia. *Knowledge Brief* [online]. 2012, vol. 54. [citat 10.11.2020]. Disponibil: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/17102/714080BRI0Box30IC00KB0540Gender0ECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

185. SEVILLA, A. & SMITH. S. Baby Steps: The gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. *Oxford Review of Economic Policy* [online]. 2020, vol. 36, nr. 1, S169-S186. Disponibil: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7499756/>
186. SWEENEY, R. *Cherishing All Equally 2020: Inequality and the care economy* [online]. Brussels : FEPS, 2020. 91 p. [citat 10.11.2020]. ISBN 978-1-9993099-9-2. Disponibil: https://fepe-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/report-care%20economy_tasc-fepe.pdf
187. TEASDALE, N. Flexible Working in the UK: Interrogating policy through a gendered Bacchi lens. *Feminismo/s* [online]. 2020, vol. 35, 155-177. [citat 04.03.2021]. Disponibil: <https://researchonline.gcu.ac.uk/en/publications/flexible-working-in-the-uk-interrogating-policy-through-a-gendere>
188. *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women* [online]. Geneva : United Nations, 2020, 29 p. [citat 04.03.2021]. Disponibil: <https://unsdg.un.org/resources/policy-brief-impact-covid-19-women>
189. BATES-EAMER, N., CARIN, B., LEE, M. H., LIM, W., KAPILA M. *Post-2015 Development Agenda: Goals, Targets and Indicators* [online] : Special Report. Ontario : CIGI, 2012. 63 p. [citat 04.03.2021]. Disponibil: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/775cigi.pdf>
190. ABDURAZAKOVA. Dono. *National mechanisms for gender equality in South-East and Eastern Europe, Caucasus and Central Asia: Regional study* [online]. New York: United Nations, 2010. 82 p. [citat 13.03.2021]. Disponibil: https://unece.org/DAM/Gender/publications_and_papers/UNECE_2010_Regional%20study_CE%20et%20al.pdf
191. PALAYRET, Gallianne. *Children Under the Age of Three in Formal Care. In Eastern Europe and Central Asia: A rights-based regional situation analysis* [online]. New York: UNICEF, 2012. 164 p. [citat 11.11.2020]. Disponibil: <https://bettercarenetwork.org/sites/default/files/attachments/Children%20Under%20the%20Age%20of%20Three%20in%20Formal%20Care%20in%20Eastern%20Europe%20and%20Central%20Asia.pdf>
192. Women's economic empowerment and the care economy in the ECE region: The impact of economic and social policies during the COVID-19 response and recovery_[online]. *UNECE Policy Brief on Gender*. December 2020, nr. 1. [citat 11.12.2020]. Disponibil: https://unece.org/sites/default/files/2021-01/PBrief_Care%20Economy Covid%20response_08012021_1.pdf.
193. Towards Community Long-term Care. *UNECE Policy Brief on Ageing* [online]. 2020, nr. 1 [citat 12.12.2020]. Disponibil: https://unece.org/DAM/pau/docs/age/2010/Policy-Briefs/7-Policy-brief_Long-term_care.pdf ; Preventing gender-biased sex selection in Eastern Europe and Central Asia. *UNFPA Regional Issue Briefs* [online]. 2015, nr. 4 [citat 14.12.2020]. Disponibil: https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBSS%20Brief_WEB.pdf

194. *Engaging Men in Unpaid Care Work: An advocacy brief for Eastern Europe and Central Asia* [online]. Washington: UNFPA and Promundo, 2018. 40 p. [citat 12.11.2020]. Disponibil: https://promundoglobal.org/wpcontent/uploads/2018/06/Engaging-men-inunpaid-care-work_ENG.pdf
195. COVID-19 and the Care Economy: Immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery. *UN Women Policy Brief* [online]. 2020, nr. 16 [citat 14.11.2020]. Disponibil: <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Policy-brief-COVID-19-and-the-care-economy-en.pdf>
196. FILLO, Guillem Fortuny, NEGRUTA, Ala. *Keep the Promise Accelerate the Change: Taking stock of gender equality in Europe and Central Asia 25 years after Beijing* [online]. New York: United Nations Women, 2020. 51 p. [citat 12.11.2020]. Disponibil: <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/10/Beijing%20Report-min.pdf>
197. STERN Jeffrey. *Women at the Forefront of COVID-19 Response in Europe and Central Asia* [online]. Istanbul: UN Women Regional Office for Europe and Central Asia, 2020. 28 p. [citat 12.11.2020]. Disponibil: https://wrđ.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/six_months_later.pdf.
198. Gender Equality and the COVID-19 Outbreak: Key messages and advocacy points from the Europe and Central Asia Regional Issue-based Coalition on Gender. *United Nations Europe and Central Asia Issue-Based Coalition* [online]. 2020. [citat 15.11.2020]. Disponibil: <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/04/Final%20IBC%20Gender%20Guidance%20Note%20General%20English.pdf>.
199. *Whose Time to Care? Unpaid Care and Domestic Work During COVID-19*. [online]. New York: United Nations, 2020. 10 p. [citat 13.11.2020]. Disponibil: https://bettercarenetwork.org/sites/default/files/2021-07/Whose-time-to-care-brief_0.pdf.
200. AZCONA, Ginette. *From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19* [online]. New York: UN Women, 2020. 14 p. [citat 14.11.2020]. ISBN 978-92-1-005339-6. Disponibil: <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-in-the-wake-of-COVID-19-en.pdf>
201. ILKKARACAN, Ipek, KIM, Kijong. *Investing in Early Childhood Education and Care in the Kyrgyz Republic: An Assessment of Care Deficits, Costs and Impact on Employment, Gender Equality and Fiscal Returns* [online]. New York: UN Women, 2020. 54 p. [citat 14.11.2020]. Disponibil: <https://kyrgyzstan.un.org/sites/default/files/2019-08/Investing-in-early-childhood-education-and-care-in-Kyrgyz-Republic-en.pdf>.
202. AMANKULOV, Janarbek. *Making Every Woman and Girl Count* [online] [citat 15.01.2021]. Disponibil: <https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/ECA-brief.pdf>.

203. ÇAĞATAY, Nilüfer, Investing in Social Care for Gender Equality and Inclusive Growth in Europe and Central Asia. *UN Women Policy Brief* [online]. 2017, nr. 1 [citat 12.11.2020]. Disponibil: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/03/policy-brief-investing-in-social-care-for-gender-equality-and-inclusive-growth-in-eca> .
204. KLUGMAN, Jeni, HANMER, Lucia, TWIGG, Sarah, HASAN, Tazeen, McCLEARY-SILLS, Jennifer, and SANTAMARIA, Julieth. *Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity* [online]. Washington: World Bank Group, 2014. 239 p. [citat 14.11.2020]. ISBN 978-1-4648-0360-4. Disponibil: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/19036>
205. KUPETS, Olga. *Gender Inequalities in Moldova's Labor Market* [online]. Washington: World Bank Group, 2018. 87 p. [citat 13.03.2021]. Disponibil: https://documents1.worldbank.org/curated/en/199821547611783415/pdf/Gender-Inequalities-in-Moldova-s-Labor-Market.pdf?_gl=1*1lrnek6*_gcl_au*ODA1NzE3NjUyLjE3MjcwOTExMjc.
206. LEVIN, Victoria. *Why Should We Care about Care?: The Role of Childcare and Eldercare in Serbia* [online]. Washington: World Bank Group, 2016. 46 p. [citat 13.11.2020]. Disponibil: https://documents1.worldbank.org/curated/en/540831521451295861/pdf/124378-WP-P144969-PUBLIC-SRBCountrySummaryofCareDiagnostics.pdf?_gl=1*1z00ijk*_gcl_au*ODA1NzE3NjUyLjE3MjcwOTExMjc.
207. *Crises Collide: Women and Covid-19. Examining Gender and Other Equality Issues during the Coronavirus Outbreak* [online]. London: Women's Budget Group, 2020. 35 p. [citat 20.11.2020]. Disponibil: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/FINAL.pdf>.
208. DE HENAU, Jerome, HIMMELWEIT, Susan, PERRONS, Diane. *Investing in the Care Economy. Simulating employment effects by gender in countries in emerging economies* [online]. London: Women's Budget Group, 2017. 44 p. [citat 20.11.2020]. Disponibil: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care_economy_2_en_web.pdf.
209. *Guidelines and best practices for micro-, small and medium enterprises in delivering energy-efficient products and in providing renewable energy equipment* [online]. Geneva: United Nations, 2021. 59 p. [citat 10.04.2022]. ISBN 978-92-1-005255-9. Disponibil: https://unece.org/sites/default/files/2021-03/2017871_E_ECE_ENERGY_135_WEB.pdf.
210. COVID-19: Impact on firms. In: *World Bank Enterprise survey. 2020-2022* [online] [citat 12.04.2022]. Disponibil: <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.
211. *Assessment of COVID-19 impact on gender roles* [online]. Chisinau: Evaluation section UN Women, 2020. 47 p. [citat 15.04.2022]. Disponibil: <https://moldova.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Moldova/Attachments/Publications/2020/UN%20woman%20EN%20240820.pdf>
212. *Moldova: Assessment of the impact of COVID-19 and drought on jobs, companies and households* [online]. Washington: World Bank Group, 2022. 3 p. [citat 13.11.2022]. Disponibil:

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/185631608708604109-0080022020/original/MoldovaEconomicUpdateSpecialFocusDec22.pdf>.

213. NDC Registry. *Nationally Determined Contribution (NDC2) of the Republic of Moldova* [online] [citată 23.09.2023]. Disponibil: <https://unfccc.int/NDCREG>.

214. *National Agency for Energy Regulations of the Republic of Moldova*, © 2024. [citată 06.09.2024]. Disponibil: www.anre.md

215. *National Center for Sustainable Energy*, © 2024. [citată 06.09.2024]. Disponibil: <https://cned.gov.md/ro>.

216. NATIONAL BUREAU OF STATISTICS. *The Energy balance of the Republic of Moldova 2020* [online]. Chișinău: National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova, 2021. 63 p. [citată 21.02.2023]. Disponibil: https://statistica.gov.md/files/files/publicatii_electronice/balanta_energetica/Balanta_energetica_2020_en.pdf.

217. ADITYA, Lukas. Financing Energy Efficiency. Part 1 : Revolving Funds. *World Bank Public Disclosure Authorized* [online]. 2018, nr. 88. [citată 01.03.2023]. Disponibil: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/647835bc-ffbe-5e01-baf5-e3b45120847d/content>.

218. *United Nations Development Programme in Moldova*, © 2024. [citată 06.09.2024]. Disponibil: <https://www.undp.org/moldova>.

219. *The World Bank*, © 2024. [citată 06.09.2024]. Disponibil: <https://www.worldbank.org/en/home>.

220. *Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului (ODA)*, © 2024. [citată 06.09.2024]. Disponibil: <https://www.oda.md/ro/>

221. *Analiza impactului COVID-19 asupra rolurilor de gen* [online]. Chișinău: UN WOMEN Moldova, 2020. 47 p. [citată 23.08.2023]. Disponibil: <https://moldova.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Moldova/Attachments/Publications/2020/Un%20woman%20Ro%20030920%20changed.pdf>.

222. *Social and economic impact assessment of COVID-19 in Republic of Moldova. Deliverable 1 – Initial impact assessment report* [online]. Istanbul: UNDP, 2020. 66p. [citată 01.06.2023]. Disponibil: <https://moldova.un.org/sites/default/files/2020-09/UNDP%20-%20Social%20and%20Economic%20Impact%20Assessment%20of%20COVID-19%20in%20Republic%20of%20Moldova.pdf>.

223. CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE. *Cum asigurăm plată egală pentru o muncă egală?. Experiența Țărilor Uniunii Europene* [online] [citată 23.03.2023]. Disponibil: <https://progen.md/cum-asiguram-in-practica-o-plata-egala-pentru-o-munca-egala/>.

224. LUPUȘOR, A., *Prețul solidarității între generații și modelul optim de reformă a sistemului de pensionare* [online]. Chișinău: Expert-Grup, 2012. 27 p. [citată 14.09.2023]. Disponibil: <https://www.expert->

grup.org/media/k2/attachments/Pretul_solidaritatii_intre_generatii_si_modelul_optim_de_reforma_a_sistemului_de_pensionare.pdf.

225. CIOBANU, Cristian, VĂILEANU, Cristina. *Reformarea Sistemului de Pensii prin prisma Egalității de Gen. Notă Analitică* [online]. Chișinău: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, 2019. 21 p. [citată 15.06.2023]. Disponibil: https://egalitatedegen.md/wp-content/uploads/mdocs/reformarea_sistemului_de_pensii_prin_prisma_egalitii_de_gen.pdf

226. *Speranța de viață la naștere* [online] [citată 12.12.2023]. Disponibil: <https://genderpulse.md/ro/demografie/speranta-de-viata/speranta-de-viata-la-nastere-new>.

227. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ AL REPUBLICII MOLDOVA. *Vârșnicii în Republica Moldova* [online] [citată 12.12.2023]. Disponibil: https://statistica.gov.md/ro/varstnicii-in-republica-moldova-in-anul-2022-9578_60729.html

228. *Discriminarea femeilor la calcularea pensiilor* [online] [citată 12.12.2023]. Disponibil: <https://moldova.europalibera.org/a/2156796.html>.

229. *Din 1 iulie, vârsta de pensionare pentru femei a crescut* [online] [citată 12.12.2023]. Disponibil: <https://newsmaker.md/ro/din-1-iulie-varsta-de-pensionare-pentru-femei-a-crescut/>

230. BECKER, G. S. *The Economics of Discrimination* [online]. Chicago : Chicago University Press, 1971. 178 p. [citată 13.05.2021]. Disponibil: <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/E/bo22415931.html>

231. BECKER, G. S. *A Treatise on the Family*. *The Economic Journal* [online]. 1982, vol. 92(367), 739-740 [citată 13.05.2021]. Disponibil: <https://doi.org/10.2307/2232577>

232. CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* [online]. vol. 1989(1), article 8. 139-167. ISSN: 0892-5593. [citată 09.09.2022]. Disponibil: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

233. CRENSHAW, Kimberle. *The intersectionality wars* [online] [citată 17.12.2022]. Disponibil: <https://www.vox.com/the-highlight/2019/5/20/18542843/intersectionality-conservatism-law-race-gender-discrimination>

234. CRENSHAW, Kimberle. Kimberlé Crenshaw's Intersectional Feminism. *Stanford Law Review* [online]. 2020, vol. 43, nr. 6, 1241-1299. [citată 07.09.2022]. Disponibil: <https://daily.jstor.org/kimberle-crenshaws-intersectional-feminism/>

235. CRENSHAW, Kimberle. *The urgency of intersectionality: Kimberlé Crenshaw speaks at TEDWomen 2016* [online] [citată 12.09.2020]. Disponibil: <https://blog.ted.com/the-urgency-of-intersectionality-kimberle-crenshaw-speaks-at-tedwomen-2016/>

236. MOYSER, Melissa. *Women in Canada* [online]. Ottawa: Minister of Industry, 2017. 38 p. [citată 12.08.2022]. ISSN 1719-4407. Disponibil: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.pdf?st=WOYA0c-->

237. Canadian Women's Foundation. *The Facts about the Gender Pay Gap* [online][citat 06.06.2020]. Disponibil: <https://canadianwomen.org/the-facts/the-gender-pay-gap/>
238. FOLBRE, Nancy. Understanding the Gender Gap: An economic history of American women. *Journal of Women in Culture & Society* [online]. 1991, vol. 42 nr. 1, 220-224. [citat 10.03.2021]. Disponibil: https://scholarworks.umass.edu/econ_faculty_pubs/121
239. UN WOMEN Moldova, 2024. Evenimentul de prezentare a priorităților și angajamentelor Agenției Naționale de Prevenire și Combateră a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie. Disponibil: <https://moldova.unwomen.org/ro/stories/comunicat-de-presa/2024/02/agentia-nationala-de-prevenirea-si-combateră-a-violentei-impotriva-femeilor-si-a-violentei-in-familie-si-a-prezentat-prioritatile-si-angajamentele>
240. BECKER, G. S. *A Treatise on the Family* [online]. Cambridge: Harvard University Press, 1991. 456 p. [citat 10.05.2020]. Disponibil: <https://archive.org/details/treatiseonfamily00beck>
241. LORBER, Judith. The Social Construction of Gender. In: *The Inequality Reader* [online]. Abingdon-on-Thames: Routledge, 2011. pp. 8-18. [citat 12.07.2022]. ISBN 9780429494468. Disponibil: <http://dx.doi.org/10.4324/9780429494468-36>
242. NIEDDA, Marilou. *Feminist and queer studies: Judith Butler's conceptualisation of gender* [online] [citat 12.08.2020]. Disponibil: <https://cle.enslyon.fr/anglais/civilisation/domaine-americain/feminist-and-queer-studies-judith-butlers-conceptualisation-of-gender>
243. HARTMANN, Heidi, HAYES, Jeffrey, CLARK, Jennifer. How equal pay for working women would reduce poverty and grow the American economy. *Institute for women is policy research* [online]. 2021. 7 p. [citat 12.03.2022]. Disponibil: <https://iwpr.org/how-equal-pay-for-working-women-would-reduce-poverty-and-grow-the-american-economy-2/>
244. *Decizie cu privire la avizarea proiectului hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Programului de accelerarea egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 și Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia* [online]. Nr. 22 din 27-01-2023 [citat 10.07.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=135483&lang=ro
245. *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023*. [online]. 30 p. [citat 15.07.2021]. Disponibil: [https://rm.coe.int/strategie-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2018-2023/168079125#:~:text=1\)%20Pr%C3%A9venir%20et%20combattre%20les,de%20d%C3%A9cision%20politique%20et%20publique.](https://rm.coe.int/strategie-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2018-2023/168079125#:~:text=1)%20Pr%C3%A9venir%20et%20combattre%20les,de%20d%C3%A9cision%20politique%20et%20publique.)
246. *Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru anii 2020-2025* [online] [citat 15.07.2021]. Disponibil: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro
247. *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women)* [online]: Strategic Plan 2022–2025. 2021, nr. 6, 23 p. [citat 12.05.2020]. Disponibil: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n21/186/22/pdf/n2118622.pdf?OpenElement>

248. *Planul de Acțiuni pentru implementarea măsurilor propuse de către Comisia Europeană*: aprobat de către Comisia Națională pentru Integrare Europeană pe data de 4 august 2022 [online] [citată 10.04.2021]. Disponibil: https://mfa.gov.md/sites/default/files/plan_cnie_04.08.2022.pdf
249. *Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*: Nr. 5 din 09-02-2006 [online] [citată 02.07.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133167&lang=ro
250. *Criza Resurselor Umane și Sistemul de Salarizare în Cadrul Autorităților Publice Centrale și Locale în Republica Moldova* [online] [citată 02.09.2024]. Disponibil: https://www.ipis.md/wp-content/uploads/2024/03/Studiu_Criza-resurse-umane-APC_ro.pdf

ANEXE

Anexa 1. Schema platformei digitale de promovare a feminismului intersecțional în Republica Moldova

- Pagina principală:
Prezentarea platformei și a obiectivelor sale
Navigare ușoară către articole, bloguri, webinare și alte resurse
- Secțiunea de informații:
Articole și bloguri despre feminismul intersecțional și temele legate de discriminare (gen, rasism, xenofobie, clasism etc.) și a decalajului salarial între bărbați și femei.
Resurse multimedia precum videoclipuri, podcast-uri și prezentări
- Secțiunea de evenimente:
Anunțuri și informații despre evenimentele și dezbaterile publice organizate pe teme legate de feminismul intersecțional și decalajului salarial între bărbați și femei
Posibilitatea de a se înregistra și de a participa la evenimentele online sau offline
- Secțiunea de colaborare:
Facilitarea discuțiilor între membrii comunității și activiști
Forum sau chat online pentru a împărtăși idei, întrebări și experiențe privind decalajului salarial între bărbați și femei
- Secțiunea de resurse:
Link-uri și recomandări către alte organizații, grupuri și resurse relevante
Biblioteca online cu cărți și studii despre feminismul intersecțional
- Abordare educațională:
Integrarea conceptelor legate de feminismul intersecțional în programul școlar
Organizarea de training-uri și ateliere de conștientizare pentru elevi, profesori și părinți
- Contact și suport:
Informații de contact pentru întrebări și suport
Formular de contact pentru sugestii și colaborări

Anexa 2. Standarde de transparență a sistemelor de salarizare în țările UE

ȚARA	INSTRUMENT	DESCRIERE	IMPLEMENTAREA
Belgia	Realizarea raportului cu privire la nivelul de salarizare	<p>1. Publicarea anuală a raportului dintre remunerarea femeilor și bărbaților.</p> <p>2. Odată la doi ani trebuie analizată structura sistemului de salarizare care va fi expediată consiliului sindical al organizației. Analiza va oferi raportul dintre nivelul de salarizare pe criteriul de gen, tipul de muncă, nivelul de experiență, calificare, poziție, etc.</p> <p>3. Numirea unui potențial mediator care ar putea să identifice măsuri de remediere a situațiilor în care o parte din salariați sunt remunerați injust.</p>	Întreprinderile cu un număr mai mare de 50 de angajați.
<p>În cazul în care întreprinderea are un număr mai mic de 50 de angajați, aceasta va aplica sisteme neutre la dimensiunea de gen în clasificarea funcțiilor. Acestea vor fi expediate Serviciului Federal de Ocupare a Forței de Muncă și Dialogului Social pentru a fi verificate din perspectiva non discriminării.</p>			
Austria	Realizarea raportului de venituri	<p>Raportul se va referi la numărul de femei și bărbați pentru fiecare grup de persoane (plata cheltuielilor nivel), venitul mediu sau median al femeilor și bărbaților în anul dat de grupul de persoane (nivelul de salarizare) trebuie să cuprindă toate formele de remunerare a muncii, adică prime, plăți pentru ore suplimentare, prestații, comisioane și alte componente de remunerare. Din motive legate de protecția datelor, grupuri cu trei persoane sau mai puțin vor fi omise. Raportul este oferit sindicatelor și angajaților direct (în cazul în care aceștia nu sunt reprezentați). Raportul este confidențial.</p>	<p>2011 - peste 1000 de angajați</p> <p>2012 - mai mult de 500 de angajați</p> <p>2013 - mai mult de 250 de angajați</p> <p>2014 - mai mult de 150 de angajați</p>

Suedia	Analiza sistemului de salarizare	<p>Pentru a descoperi, remedia și a preveni diferențele de gen în remunerare și alte condiții de muncă, angajatorul trebuie să monitorizeze și să analizeze:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dispoziții și practici privind remunerarea și alte condiții de muncă, care sunt utilizate în cadrul organizației. 2. Diferențele de remunerare între femei și bărbați pentru munca care este considerată ca fiind egală sau de valoare egală. Angajatorul trebuie să evalueze dacă diferențele de salarizare existente sunt asociate în mod direct sau indirect, cu sexul. Evaluarea trebuie să se refere, în special, la diferențele dintre: <ul style="list-style-type: none"> femei și bărbați care desfășoară activități care trebuie să fie considerate ca fiind legale, și grupuri de angajați ce desfășoară activități care în general sunt considerate a fi activități din sectoare/ocupații dominate de femei și grupuri de angajați care efectuează lucrări care sunt considerate ca fiind de valoare egală dar nu sunt, în general sectoare/ocupații care sunt dominate de femei. 	Începând cu anul 2017 toate organizațiile cu un număr mai mare de 10 angajați
--------	----------------------------------	--	---

Sursa: Cum asigurăm plată egală pentru muncă egală în practica <https://progen.md/> [223]

Anexa 3. Evoluția Ratei de activitate, ocupare și șomaj pe Grupe de vârstă, Rate, Ani, Sexe și Medii, 2010-2022

		2010		2011		2012		2013	
		Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
		Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară
Grupe de vârstă - total	Rata de activitate	45.0	38.6	45.6	39.3	43.5	38.2	44.5	38.6
	Rata de ocupare	40.9	36.4	42.1	37.1	40.6	36.5	41.8	37.0
	Rata șomajului	9.1	5.7	7.7	5.6	6.8	4.3	6.0	4.1
15-24 ani	Rata de activitate	24.1	19.5	24.1	20.3	22.2	18.0	23.2	17.8
	Rata de ocupare	19.3	16.6	20.7	17.1	19.4	15.6	20.5	15.5
	Rata șomajului	20.0	15.0	14.2	15.8	12.8	13.4	11.9	12.7
25-34 ani	Rata de activitate	55.6	47.4	55.0	47.2	52.6	45.5	53.9	44.9
	Rata de ocupare	49.9	44.1	49.3	43.7	48.2	43.1	50.3	42.4
	Rata șomajului	10.3	7.0	10.4	7.5	8.4	5.4	6.6	5.5
35-44 ani	Rata de activitate	58.6	62.3	61.3	62.4	56.2	62.8	56.9	63.8
	Rata de ocupare	53.8	59.1	57.2	59.7	52.4	60.6	53.3	61.9
	Rata șomajului	8.3	5.1	6.7	4.4	6.7	3.4	6.3	3.0
45-54 ani	Rata de activitate	60.8	61.9	60.3	63.6	59.0	60.8	60.5	62.3
	Rata de ocupare	57.1	59.6	57.2	61.4	56.1	58.9	57.9	60.3
	Rata șomajului	6.1	3.8	5.2	3.5	4.8	3.0	4.3	3.3
55-64 ani	Rata de activitate	55.1	33.7	54.8	32.5	53.0	31.9	51.4	32.2
	Rata de ocupare	52.7	33	52.5	31.9	51.1	31.9	49.5	31.8
	Rata șomajului	4.4	2.1	4.3	1.8	3.6	0.0	3.6	1.3
65 ani si peste	Rata de activitate	9.9	4.0	11.3	5.4	9.6	5.0	9.2	5.6
	Rata de ocupare	9.9	4.0	11.3	5.4	9.6	5.0	9.1	5.6
	Rata șomajului	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0

Sursa: <http://statbank.statistica.md/> (Accesat 31.07.2023)

Evoluția Ratei de activitate, ocupare și șomaj pe Grupe de vârstă, Rate, Ani, Sexe și Medii,
2010-2022

		2014		2015		2016		2017	
		Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
		Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară
Grupe de vârstă - total	Rata de activitate	46.9	40.0	48.2	41.2	48.7	41.3	48.3	40.4
	Rata de ocupare	44.8	38.9	45.3	39.8	46.1	40.2	46.1	39.1
	Rata șomajului	4.5	2.9	5.9	3.4	5.2	2.7	4.5	3.2
15-24 ani	Rata de activitate	23.4	17.3	25.5	18.6	23.1	18.2	22.7	18.7
	Rata de ocupare	21.3	15.5	22.4	16.3	20.7	16.1	20.2	16.2
	Rata șomajului	8.9	10.0	12.0	12.8	10.5	11.6	10.9	13.3
25-34 ani	Rata de activitate	57.8	47.6	57.9	48.1	58.5	49.4	57.2	46.0
	Rata de ocupare	55.0	45.5	53.4	45.8	54.7	47.6	53.7	44.3
	Rata șomajului	4.8	4.4	7.8	4.7	6.5	3.6	6.0	3.7
35-44 ani	Rata de activitate	62.9	67.5	64.3	68.1	64.2	65.3	63.5	63.1
	Rata de ocupare	59.2	65.9	60.4	66.0	60.8	63.9	60.7	61.1
	Rata șomajului	5.8	2.4	6.1	3.2	5.3	2.1	4.4	3.2
45-54 ani	Rata de activitate	63.8	66.5	64.4	68.3	64.9	68.4	63.6	67.2
	Rata de ocupare	61.8	65.1	61.9	67.1	61.9	67.0	61.9	65.5
	Rata șomajului	3.1	2.0	3.8	1.8	4.7	2.0	2.8	2.5
55-64 ani	Rata de activitate	53.1	33.9	54.1	35.4	56.5	37.0	58.1	37.8
	Rata de ocupare	51.8	33.7	52.4	34.9	55.0	36.7	56.4	37.5
	Rata șomajului	2.5	0.5	3.1	1.4	2.8	0.8	2.9	0.8
65 ani și peste	Rata de activitate	12.4	6.9	14.1	8.4	16.3	9.9	16.2	10.6
	Rata de ocupare	12.4	6.9	14.0	8.4	16.3	9.9	16.2	10.6
	Rata șomajului	-	-	0.9	-	0.1	-	0.4	-

Sursa: <http://statbank.statistica.md/> (Accesat 31.07.2023)

**Evoluția Ratei de activitate, ocupare și șomaj pe Grupe de vârstă, Rate, Ani, Sexe și Medii,
2010-2022**

		2018		2019		2020		2021		2022	
		Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
		Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară	Total pe țară
Grupe de vârstă - total	Rata de activitate	49.9	42.4	47.0	38.2	45.1	36.1	46.5	36.4	46.3	37.8
	Rata de ocupare	48.1	41.4	44.2	36.5	43.1	35.0	44.7	35.4	44.7	36.8
	Rata șomajului	3.4	2.4	5.8	4.4	4.3	3.2	3.8	2.5	3.5	2.6
15-24 ani	Rata de activitate	24.1	20.7	24.1	18.2	21.1	15.4	22.4	13.6	20.9	14.6
	Rata de ocupare	22.4	19.3	21.4	16.5	19.0	13.5	20.3	12.3	19.0	12.7
	Rata șomajului	7.4	6.8	11.1	9.4	9.9	12.3	9.0	9.6	9.4	12.6
25-34 ani	Rata de activitate	57.4	47.8	63.5	47.6	60.5	44.4	64.1	44.0	62.7	45.2
	Rata de ocupare	54.5	46.2	60.3	44.4	58.1	42.9	61.6	43.2	60.7	44.4
	Rata șomajului	5.0	3.5	5.1	6.6	3.9	3.4	3.9	1.7	3.2	1.7
35-44 ani	Rata de activitate	62.5	63.8	61.2	61.3	61.9	57.9	64.0	59.0	61.9	60.8
	Rata de ocupare	61.0	62.4	57.0	58.9	59.2	56.1	62.0	57.2	59.9	59.2
	Rata șomajului	2.4	2.1	6.8	4.0	4.4	3.2	3.2	3.0	3.2	2.6
45-54 ani	Rata de activitate	65.7	67.0	61.0	63.4	56.9	62.9	57.9	64.4	60.6	66.8
	Rata de ocupare	63.6	65.8	58.0	61.3	54.7	61.1	55.8	62.8	58.3	65.3
	Rata șomajului	3.3	1.7	5.0	3.2	3.9	2.8	3.6	2.4	3.7	2.3
55-64 ani	Rata de activitate	59.4	41.3	50.5	35.2	50.1	34.2	51.8	36.6	53.4	38.3
	Rata de ocupare	58.1	40.6	47.9	34.3	48.1	33.7	50.0	36.0	51.8	37.6
	Rata șomajului	2.1	1.5	5.1	2.5	3.8	1.6	3.6	1.7	2.9	1.9
65 ani si peste	Rata de activitate	22.1	14.6	10.1	6.0	8.5	5.4	6.9	4.3	7.7	4.5
	Rata de ocupare	21.9	14.6	10.1	6.0	8.4	5.4	6.9	4.3	7.7	4.4
	Rata șomajului	0.7	-	0.3	-	0.4	0.4	-	-	0.4	0.9

Sursa: <http://statbank.statistica.md/> (Accesat 31.07.2023)

Anexa 4. Evoluția veniturilor salariale în funcție de gen pe anii 2011 – 2021

	2013			2014			2015		
	Femei	Bărbați	%	Femei	Bărbați	%	Femei	Bărbați	%
Agricultura, silvicultura si pescuit	1949.2	2138.9	9%	2155.7	2372.1	9%	2355.7	2616.3	10%
Industrie	2973.4	3583.4	17%	3266.5	3946.0	17%	3600.6	4332.3	17%
Construcții	2806.4	3265.1	14%	3147.6	3493.3	10%	3302.7	3690.1	10%
Comerț cu ridicata si cu amănuntul; întreținerea si repararea autovehiculelor si a motocicletelor	2401.6	2640.2	9%	2684.7	2924.8	8%	3058.9	3363.0	9%
Transport si depozitare	3033.5	3036.8	0%	3264.5	3299.8	1%	3569.0	3555.7	0%
Activități de cazare si alimentație publica	2100.8	2069.3	-2%	2271.9	2462.8	8%	2471.5	2761.4	10%
Informații si comunicații	5174.3	6547.6	21%	5748.4	7489.0	23%	6238.8	8689.8	28%
Activități financiare si de asigurări	5372.0	6057.0	11%	5331.3	7218.7	26%	5326.5	8519.4	37%
Tranzacții imobiliare	2611.3	2640.0	1%	2802.3	3100.1	10%	3070.6	3468.4	11%
Activități profesionale, științifice si tehnice	3781.3	3958.1	4%	4375.9	4682.5	7%	4641.8	5176.5	10%
Activități de servicii administrative si activități de servicii suport	2399.8	2537.3	5%	3021.1	2541.8	-19%	3060.5	2932.0	-4%
Administrație publica si apărare; asigurări sociale obligatorii	3915.2	4230.8	7%	4072.7	4723.5	14%	4404.6	5182.4	15%
Învățământ	2523.8	2745.0	8%	2802.3	3013.3	7%	3189.0	3255.9	2%
Sănătate si asistenta sociala	2975.8	3264.5	9%	3313.1	3669.1	10%	3538.8	4045.8	13%
Arta, activități de recreere si de agrement	1978.9	2210.4	10%	2144.6	2500.1	14%	2371.9	2763.6	14%
Alte activități de servicii	3626.0	3759.6	4%	4147.3	4426.0	6%	4904.4	4532.0	-8%

Sursa: <http://statbank.statistica.md/> (Accesat 05.08.2023)

Evoluția veniturilor salariale în funcție de gen pe anii 2011 – 2021

	2016			2017			2018		
	Femei	Bărbați	%	Femei	Bărbați	%	Femei	Bărbați	%
Agricultura, silvicultura si pescuit	2533.8	2880.4	12%	2849.1	3200.1	11%	3209.4	3633.5	12%
Industrie	3906.5	4687.2	17%	4249.2	5193.9	18%	4699.5	5845.1	20%
Construcții	3483.4	4063.0	14%	4077.3	4595.0	11%	4349.4	5181.6	16%
Comerț cu ridicata si cu amănuntul; întreținerea si repararea autovehiculelor si a motocicletelor	3252.7	3734.1	13%	3841.4	4190.0	8%	4103.3	4760.9	14%
Transport si depozitare	3762.6	3997.1	6%	4275.9	4352.1	2%	4711.9	4968.2	5%
Activități de cazare si alimentație publica	2712.9	2931.0	7%	2970.0	3289.3	10%	3337.2	3910.2	15%
Informații si comunicații	6935.8	10313.1	33%	7368.8	11456.5	36%	8831.6	13433.7	34%
Activități financiare si de asigurări	6397.6	10934.2	41%	7015.5	11138.6	37%	7974.9	12653.3	37%
Tranzacții imobiliare	3470.8	3950.6	12%	3820.9	4043.9	6%	4028.4	4340.1	7%
Activități profesionale, științifice si tehnice	4874.0	5772.0	16%	5255.2	6211.4	15%	5980.7	6725.2	11%
Activități de servicii administrative si activități de servicii suport	3659.6	3334.4	-10%	4287.5	3708.9	-16%	4434.8	3972.7	-12%
Administrație publica si apărare; asigurări sociale obligatorii	4787.9	5471.1	12%	5749.7	6254.0	8%	6570.8	7202.5	9%
Învățământ	3363.9	3341.5	-1%	3721.9	3667.1	-1%	4291.6	4194.4	-2%
Sănătate si asistenta sociala	3958.6	4648.6	15%	4458.2	5249.3	15%	4861.7	5902.1	18%
Arta, activități de recreere si de agrement	2449.9	2952.0	17%	2569.4	3144.8	18%	2935.9	3573.0	18%
Alte activități de servicii	5357.7	5625.5	5%	5142.5	4922.3	-4%	5392.9	5816.2	7%

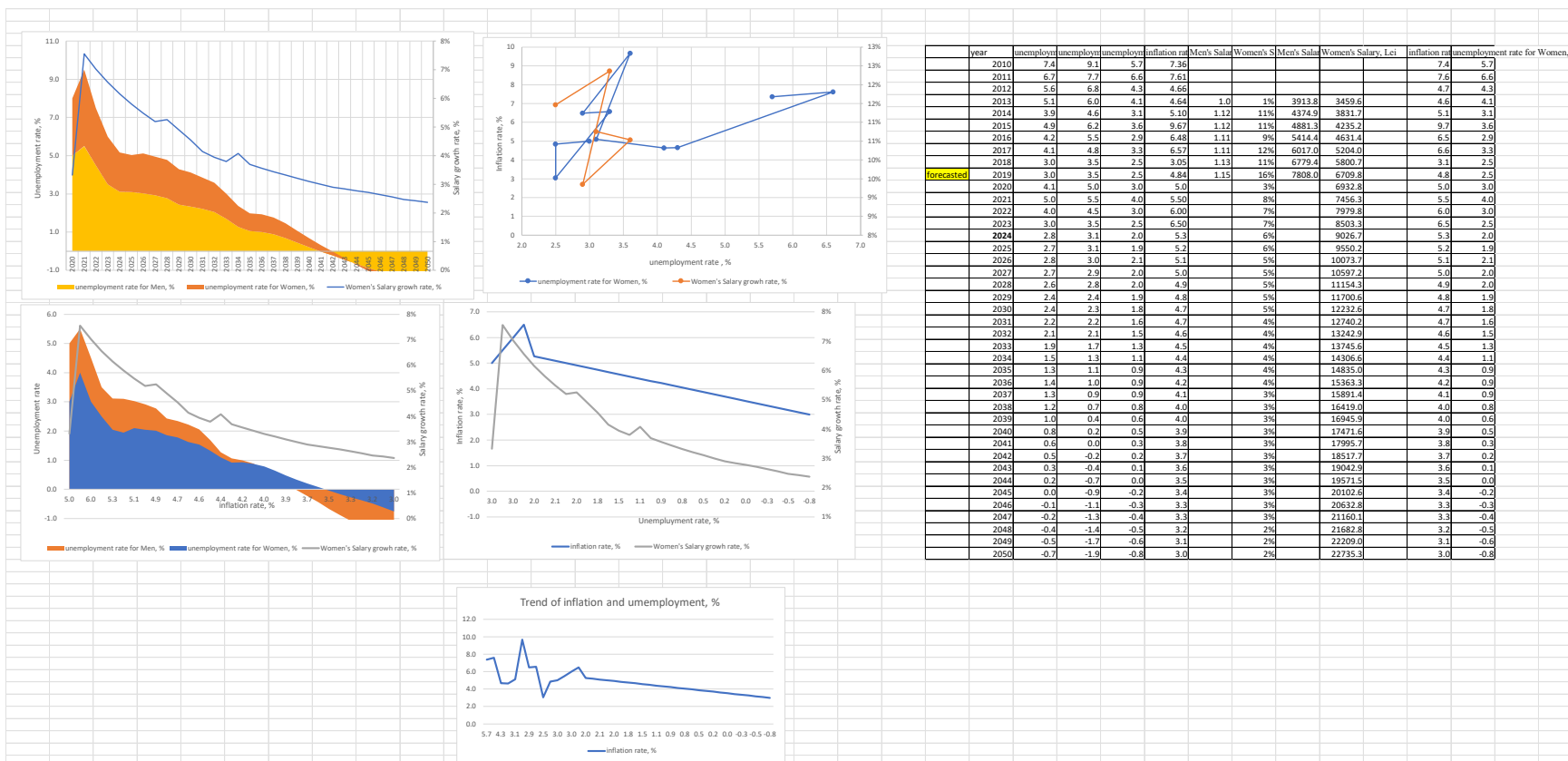
Sursa: <http://statbank.statistica.md/> (Accesat 05.08.2023)

Evoluția veniturilor salariale în funcție de gen pe anii 2011 – 2021

	2019			2020			2021		
	Femei	Bărbați	%	Femei	Bărbați	%	Femei	Bărbați	%
Agricultura, silvicultura si pescuit	3706.2	4139.5	10%	3870.8	4350.8	11%	4467.5	4984.0	10%
Industrie	5226.0	6534.6	20%	5559.3	6860.3	19%	6147.5	7624.8	19%
Construcții	5068.3	6003.3	16%	5573.7	6345.9	12%	6113.6	6895.2	11%
Comerț cu ridicata si cu amănuntul; întreținerea si repararea autovehiculelor si a motocicletelor	4955.8	5841.8	15%	5168.8	6200.2	17%	5865.9	6908.8	15%
Transport si depozitare	5216.1	5953.1	12%	5005.3	5684.5	12%	5602.3	6352.1	12%
Activități de cazare si alimentație publica	3904.1	4624.2	16%	3921.5	4570.3	14%	4241.1	4854.9	13%
Informații si comunicații	10300.1	16687.0	38%	11718.3	19705.6	41%	14745.7	25139.1	41%
Activități financiare si de asigurări	8733.4	14896.1	41%	8792.5	15678.5	44%	10328.5	17463.1	41%
Tranzacții imobiliare	4557.2	5113.9	11%	4631.2	5656.5	18%	5412.0	6594.5	18%
Activități profesionale, științifice si tehnice	7066.5	7439.0	5%	7571.9	8346.1	9%	8164.5	9318.9	12%
Activități de servicii administrative si activități de servicii suport	5001.3	4567.4	-9%	5345.4	4964.9	-8%	5965.8	5503.6	-8%
Administrație publica si apărare; asigurări sociale obligatorii	7383.9	7652.1	4%	7821.7	8628.8	9%	8445.4	9392.0	10%
Învățământ	5278.5	5151.3	-2%	5834.1	5704.3	-2%	6313.3	6101.1	-3%
Sănătate si asistenta sociala	5563.2	6868.7	19%	6747.6	8711.4	23%	8821.7	10731.2	18%
Arta, activități de recreere si de agrement	4034.4	4752.1	15%	4394.2	5280.2	17%	4908.6	5822.7	16%
Alte activități de servicii	6802.1	6301.5	-8%	7862.9	7737.3	-2%	8014.3	8814.9	9%

Sursa: <http://statbank.statistica.md/> (Accesat 05.08.2023)

Anexa 5. Modelul matematic de elaborare a prognozelor către anul 2050



DECLARAȚIA PE PROPRIA RESPONSABILITATE

la teza de doctor cu titlul „Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova”, autor: Robu Mariana

Prin prezenta declarăm pe propria răspundere personală că:

1. materialele prezentate în teza de doctor/habilitat/lucrare de sinteză și rezumatele tezei sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice;

2. teza de doctor/habilitat/lucrare de sinteză și rezumatele tezei, plasate pe site-ul ANACEC, coincid cu versiunea pe hârtie ce urmează să fie depuse la ANACEC împreună cu dosarul pentru confirmarea titlului științific.

În contextul celor expuse, conștientizăm că, în caz contrar, urmează să suportăm consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Pretendentul la titlul științific:
științific:

Conducător

Robu Mariana

Numele, prenumele



Semnătura

Cobzari Ludmila

Numele, prenumele



Semnătura

Data

25 septembrie 2024

CERTIFICAT

de implementare a rezultatelor cercetărilor științifice

în cadrul tezei de doctor în economie la specialitatea 522.01. Finanțe, cu tema "Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova",
elaborată de dna **ROBU Mariana**

Ca urmare a examinării tezei de doctorat "Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova", considerăm că aceasta lucrare reprezintă rezultatul unei cercetări științifice complexe, având un caracter interdisciplinar, cu un grad înalt de originalitate și inovație.

Relevanța științifică a lucrării rezidă în modalitățile prezentate prin care eliminarea decalajului salarial între femei și bărbați poate contribui la optimizarea dezvoltării economice a Republicii Moldova. Valoarea practică a lucrării rezultă din concluziile studiului pentru îmbunătățirea practicilor și politicilor relevante în domeniu. Originalitatea cercetării constă în propunerea unor soluții pentru reducerea decalajului salarial, inclusiv un mecanism în cinci pași pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile salariale.

Contribuția esențială a cercetării constă în:

- examinarea particularităților specifice Republicii Moldova, care sprijină înțelegerea și abordarea problemelor din sfera egalității de gen;
- realizarea unei analize detaliate a decalajului salarial dintre femei și bărbați în Republica Moldova;
- formularea unor recomandări și măsuri concrete pentru reducerea decalajului de gen, conform domeniilor de intervenție ale părților implicate;
- oferirea unor soluții bine argumentate privind dezvoltarea politicilor sectoriale adaptate, care să stimuleze activitatea economică și să contribuie la reducerea inegalităților sociale.

Considerăm că rezultatele acestei cercetări pot facilita stabilirea corectă a obiectivelor și soluționarea problemelor similare în domeniul socio-economic, contribuind totodată la armonizarea dezvoltării economice în acest sector în contextul preaderării la Uniunea Europeană.

În concluzie, apreciem pozitiv teza de doctorat la specialitatea 522.01. Finanțe, cu tema „Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova” și considerăm că rezultatele cercetării au o importanță semnificativă atât din perspectivă științifică, cât și practică.

Teza oferă o contribuție valoroasă la înțelegerea decalajului salarial de gen, propunând soluții aplicabile și aducând în discuție importanța politicilor bazate pe echitate de gen pentru dezvoltarea economică sustenabilă.

În contextul dat, se susține conferirea titlului de doctor în științe economice autorului **ROBU Mariana**.

Secretara de Stat

Digitally signed by Arpintin Veronica
Date: 2024.09.23 22:10:45 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Certificat de confirmare

de implementare a rezultatelor investigațiilor științifice realizate în procesul de elaborare a tezei de doctorat la specialitatea 522.01 – Finanțe cu tema „Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova”, elaborată de dna Robu Mariana, conducător științific dna Ludmila Cobzari, doctor hab., profesor universitar.

Subsemnata, Aurelia Bulat, șefa Direcției politice de asigurare a egalității de gen din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, a examinat teza de doctorat ”Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio-economice a Republicii Moldova” elaborată de către Robu Mariana și exprim opinia că aceasta reprezintă o lucrare științifică actuală, caracterizată printr-un grad înalt de studiere a temei de cercetare cu elemente inovative și originale.

Rezultatele investigației științifice obținute contribuie semnificativ la cunoașterea situației, provocărilor și necesităților, inclusiv sub aspect de îmbunătățirea a cadrului normativ specific echității sociale și eliminării discrepanțelor salariale.

Rezultatele științifice reflectate în teza de doctor pot avea reflecție practică în ceea ce privește elaborarea metodologiei de determinare și evaluare a decalajului de gen, evaluarea efectelor reformei sistemului de pensii cu recomandări de optimizare a acestora, precum și recomandările practice fundamentate științific în vederea promovării egalității salariale pentru femei și bărbați aplicând instrumentele corespunzătoare examinate în cercetare.

Reieșind din cele menționate apreciez teza de doctor în științe economice la specialitatea 522.01- Finanțe cu tema „Impactul decalajului salarial între femei și bărbați asupra situației socio- economice a Republicii Moldova", ca una importantă pentru domeniul abordat și considerăm că aceasta va contribui la perfecționarea sistemelor specifice tematicii abordate, inclusiv segmentul de asigurări sociale din Republica Moldova, ce nemijlocit va avea impact asupra sistemului social echitabil cu efecte benefice asupra eliminării discrepanțelor sociale pe bază de gen.

Având în vedere cele menționate mai sus, susțin conferirea titlului de doctor în științe economice autoarei tezei de doctorat Dnei Robu Mariana.

Aurelia Bulat,



Șefa Direcției politice de asigurare a egalității de gen,

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Digitally signed by Bulat Aurelia
Date: 2024.05.28 13:25:48 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova

CV – ul autorului

INFORMAȚII PERSONALE Robu Mariana

✉ mariana.robust@mail.ru;

Gen Feminin | Data nașterii 08/07/1985 Naționalitate MD

EXPERIENȚA
PROFESIONALĂ



(22/04/2019 - prezent)

Consultant principal

Direcția Generală Finanțe, Casa Națională de Asigurări Sociale, str. Gheorghe Tudor 3, Chișinău, Republica Moldova, www.cnas.md

Efectuarea calculului salariului angajaților Casei Naționale de Asigurări Sociale după toate tipurile de plată;

Contribuirea la perfecționarea actelor normative și participarea la implementarea proiectelor în domeniul salarizării;

Asigurarea achitării salariului și achitării impozitelor, contribuțiilor de asigurări sociale de stat, primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală cu asigurarea raportării acestora;

(03/03/2008 – 19/04/2019)

Tehnician

Institutul de Energetică a Republicii Moldova, str. Academiei 5, Chișinău 2028, Republica Moldova, <http://www.ie.asm.md/>

EDUCAȚIE ȘI FORMARE

(01/11/2018 – prezent)

Studii de doctorat

Școala Doctorală a ASEM, Finanțe, Academia de Studii Economice a Moldovei, str. Bănulescu-Bodoni 61, MD – 2005, Chișinău, Republica Moldova, www.ase.md

(01/09/2016 – 01/07/2018)

Studii de masterat

Școala Masterală de Excelență în Economie și Business, Finanțe, Finanțe Publice și Fiscalitate, Academia de Studii Economice a Moldovei, str. Bănulescu-Bodoni 61, MD – 2005, Chișinău, Republica Moldova, www.ase.md

(01/09/2012 – 01/07/2016)

Studii de licență

Facultatea Finanțe, Specialitatea Finanțe și bănci, Academia de Studii Economice a Moldovei, str. Bănulescu-Bodoni 61, MD – 2005, Chișinău, Republica Moldova, www.ase.md

CURSURI/ SEMINARE

29/07/2022 – 29/07/2022	“Prevenirea și combaterea discriminării în câmpul muncii” Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității
20/07/2021 – 20/07/2021	Curs general în materia nediscriminării Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității
23/10/2020 – 23/10/2020	“Economic and social implications of the Covid-19 pandemic: analysis, forecasts and consequences mitigation strategies” National Institute for Economic Research
10/08/2020 – 14/08/2020	“Dă sens banilor” Banca Națională a Moldovei
29/04/2020 – 29/04/2020	Ultimate beneficial owner in complex ownership structures and its role in customer due diligence National Institute of internal control
28/04/2020 – 28/04/2020	“Innovations and IP in times of pandemics” EUPROIN, Association Henri Capitant Moldova
15/10/2019 – 15/10/2019	Sistemul de pensii după 3 ani de reformă mai echitabil și sustenabil ? Friedrich- Ebert- Stiftung Moldova (FES) și Comunitatea WatchDog.md
10/06/2019 – 14/06/2019	“Explaining EUs actorness and its role in the Eastern neighborhood of the EU” Association for Ethnic and Regional Studies, Academy of Economic Studies of Moldova
20/05/2019 – 20/05/2019	“Wiley resources for the scientific community of Moldova access to scientific papers and opportunities for publication” Academy of Economic Studies of Moldova
01/10/2018 – 31/07/2019	“Programul Național de instruire în domeniul IT pentru fete și femei” CODIFUN, UN WOMEN
20/12/2018 – 20/12/2018	Dezvoltarea locurilor de muncă prietenoase vârstnicilor și îmbunătățirea abilităților de angajare (atelier de lucru) Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă
18/12/2018 - 18/12/2018	Salariul Minim, Salariul Mediu, Salariul de Trai in Republica Moldova Friedrich-Ebert-Stiftung Moldova (FES), Platzforma

22/10/2018 – 23/10/2018 Utilizarea statisticilor de gen
Biroul Național de Statistică al republicii Moldova, UN WOMEN

01/06/2018 – 31/10/2018 “Gender Budget Watchdog Reporting”
UN WOMEN

APTITUDINI ȘI COMPETENȚE PERSONALE

Limba maternă Română Limbi cunoscute:
Limba engleză Nivelul Beginner, certificat emis de Top English School of Today,
str. București 18, Chișinău, Republica Moldova, <https://topenglish.md/>

Limba rusă Fluent

Competențe și aptitudini de utilizare a calculatorului Microsoft Office: Word; Excel; Power Point; Access
Internet

Competențe și organizatorice, Time-management; abilități de lucru în mod individual și în echipă; abilități de gândire analitică, critică; executarea sarcinilor în mod responsabil și în sociale și de comunicare timp util; pro activă; dedicată învățării continue fapt confirmat prin participarea la cursuri și workshop-uri.
