

ROLUL FEMEILOR IN AFACERI IN SECOLUL XX-LEA

BATRÎNCEA ALEXANDRINA, studentă, EMREI-191

Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu Bodoni 61
e-mail: batrinceaalexandrina@gmail.com

***Abstract:** Many study found that women in business environments often don't get the same challenging assignments or promotions as their male colleagues, and don't feel their contributions aren't taken seriously. These days, this is an issue that most businesses at least claim to worry about. But that's a relatively recent development. These women are frequently the subjects of media scrutiny. Their visibility serves to many as proof of women's achievements in corporate during the twenty-first century. Similarly, an increase in GDP also leads to an increase in employment. However, for the purposes of my analysis, I use a supply-side approach, where production (GDP) is a function of labor and capital. Here we assume that male employment is constant. Since I seek to assess to what extent the evolution of women employment has an impact on GDP.*

Key Words: economy, salary, businesswom, entrepreneurial activity, PIB.

JEL CLASSIFICATION: Z19

INTRODUCERE

De-a lungul istoriei, femeilor li s-a rezervat un rol secundar în viața socială. Femeile au primit ca principale sarcini procrearea și educarea copiilor. Aceste roluri s-au menținut pe toată perioada istoriei cunoscute, din Antichitate, până la sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea. La sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea, **femeile încep să capete drepturi politice și civile**. Iar echilibrul de gen este privit din ce în ce mai mult ca un lucru bun pentru afaceri. Intrarea din ce în ce mai mare a femeilor pe piața muncii a fost un motor major al creșterii economice globale și al competitivității. Un număr tot mai mare de studii concluzionează că echilibrul de gen în echipe, dintre femeile și consiliile de administrație pare a fi de interes financiar.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Multe dintre femeile antreprenoare din ziua de azi au atât de mult succes, încât este ușor să presupunem că femeile de afaceri cu profil înalt într-o varietate de domenii au fost întotdeauna o caracteristică a economiei. Nu a fost întotdeauna așa. Din istorie, putem afla cum femeile de afaceri s-au luptat întotdeauna cu provocările unice prezentate de rolurile de gen determinate social, care au creat atât posibilități pentru avansarea femeilor, cât și au limitat creșterea lor ca profesioniste în activitatea antreprenorială. Însă ele au muncit cot la cot cu bărbații și au profitat de oportunitățile de pe piața muncii, iar politicile publice continuă să evolueze pentru a le facilita participarea efectivă. Un număr tot mai mare de studii au arătat o corelație pozitivă între rata de participare a femeilor și creșterea PIB-ului. De exemplu:

- Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) (2015) estimează că o reducere de 50% a diferenței dintre ratele de participare la bărbați și femei în economiile OCDE ar duce la un câștig suplimentar cu 6% din PIB și încă 6% câștig în cazul convergenței deplin.
- PricewaterhouseCoopers (PwC) (2018) estimează că, dacă țările OCDE și-ar ridica rata de participare feminină la același nivel ca Suedia (80 la sută), ar crește PIB-ul cu mai mult de 6 trilioane de dolari.
- Forumul Economic Mondial (2017) prevede că, dacă decalajul ratelor globale de activitate între bărbați și femei va fi redus cu 25 la sută până în 2025, se vor adăuga 5,3 trilioane de dolari suplimentare la PIB mondială. [3-pg.16]

Pentru a analiza situația femeilor în managementul mediu și superior, cercetăm câteva țări pentru care datele sunt disponibile pe o perioadă consecutivă (a se vedea figura 1). În Statele Unite ale Americii și în Germania, de exemplu, femeile de mijloc și senior manageri s-au înmulțit față de

ultimii douăzeci de ani. Statele Unite ale Americii se remarcă printre aceste economii avansate, unde ponderea femeilor în managementul mijlociu și superior este cel mai mare. Femeile se implică mult mai mult în afaceri începând cu anul 2003.

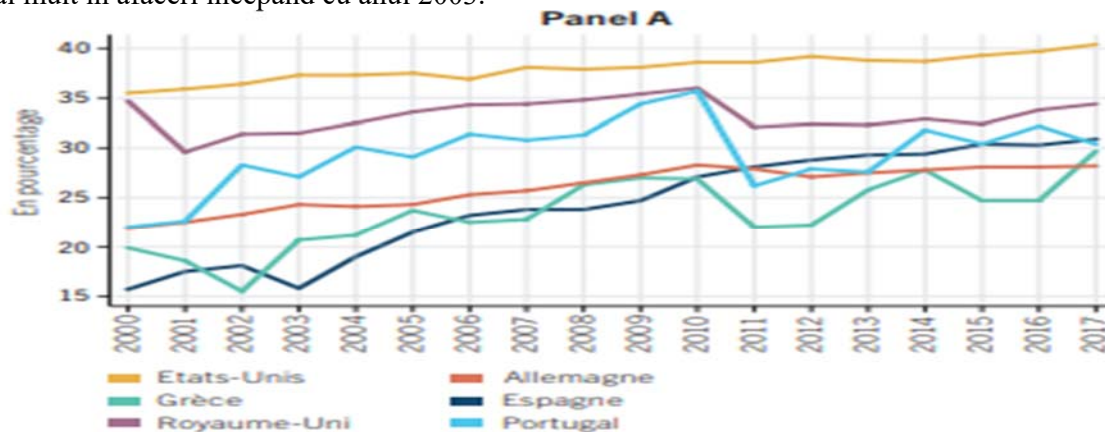


Fig. 1. Ponderea femeilor în conducere la nivel mediu și superior, (A) SUA și anumite țări europene, 2000-2017

Sursa- Rapport mondial Femmes d'affaires https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700966.pdf

Prin reproducerea tiparelor stereotipice ale alegerilor de formare inițială, formarea profesională pentru multe femei este „o adevărată capcană a inegalității. Potrivit OIM, femeile sunt subreprezentate în poziții de conducere și decizie. La nivel global, doar 27,1% din 100 de manageri sunt femei, o proporție care s-a schimbat foarte puțin între 1991 și 2018. Cu toate acestea, puține femei ating nivelul de conducere, însă ajung acolo foarte repede. [1-pg.7]

Am constatat, de asemenea, că la fiecare procent de creștere în ocuparea forței de muncă feminine este asociată, în medie, cu creșterea anuală de 0,16 la sută din PIB.

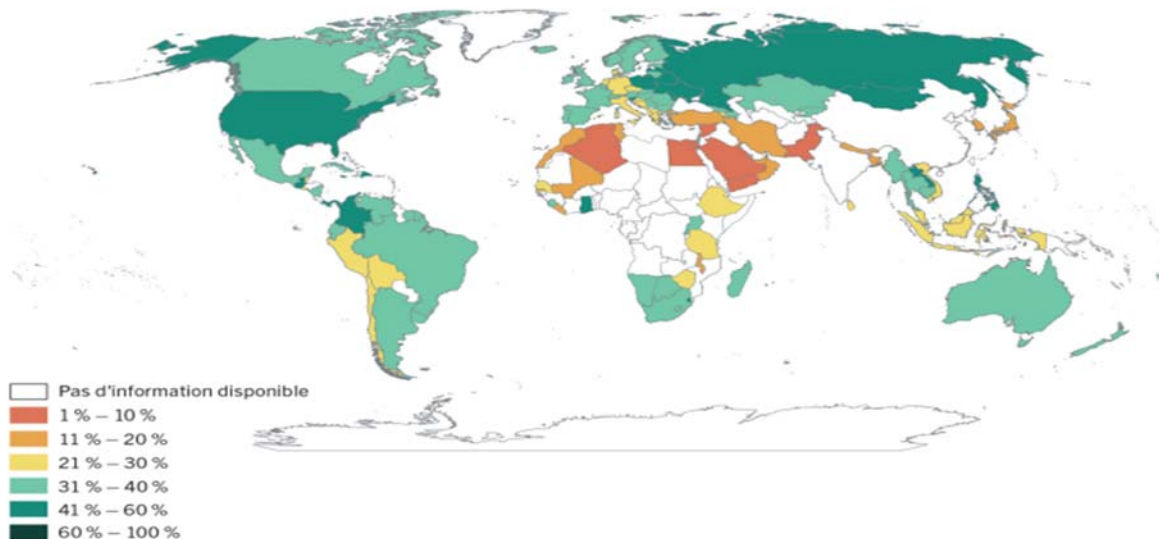


Fig. 2 Ponderea femeilor în funcții de conducere, ultimii ani disponibili

Sursa: Les arguments en faveur du changement

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700966.pdf

Vreau să evidențiez unii factori-cheie care împiedică femeile să ajungă la poziții decizionale. Cultura corporativă de a solicita disponibilitate „peste tot și oricând” afectează în mod disproporționat femeile, având în vedere responsabilitățile casnice și familiale. Aici nevoia de a îmbunătăți politicile

favorabile incluziunii și echilibrului muncă-familie (atât pentru bărbați, cât și pentru femei), de exemplu prin:

- introducerea unui program de lucru și concediu flexibil de paternitate;
- promovarea femeilor pe piața muncii;
- reducerea diferenței de salarizare și accesul la poziții;
- combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă.

CONCLUZIE

În prezent tot mai multe femei optează pentru a fi independente și pentru a deveni profesioniste în activitatea de bază. Apar unele preocupări și anume în ce direcție persoana trebuie să se dezvolte, căci fiecare își alege pînă la urmă activitatea în funcție de preferințe și interese. Femeia cel mai ușor se descurcă în activitățile care implică imaginația, creativitatea (emisfera dreaptă este mai dezvoltată la femei decît la bărbați, precum și comunicarea între emisfere) și relațiile interpersonale. Femeile au demonstrat că se descurcă de minune în diferite domenii și fie că este vorba de muncă istovitoare, fie că a fost vorba de pasiune, chiar și fiind în discordanță cu interesul financiar.

Sunt de părerea că pentru a deveni o femeie de afaceri de succes, oricine își dorește e nevoie să-și urmărească visul sub orice circumstanță și să depășească obstacolele, să fie curajoasă și sinceră cu sine însăși și cu cei din jur. Și atunci succesul sigur va fi obținut prin onestitate și muncă.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Rapport mondial (12 Janvier 2015) - Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance.
2. Rapport (Septembre 2019) - Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international
3. Rapport (Mai 2019) - Femmes d'affaires et femmes cadres Les arguments en faveur du changement
4. <https://point.md/ru/novosti/obshchestvo/femeile-mai-bune-ca-barbatzii-in-business>
5. <https://amhistory.si.edu/archives/wib-tour/historical.pdf>

Coordonator științific: DODU-GUGEA-LARISA, dr., conf. univ.
Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu Bodoni 61
e-mail: dodu-gugea.larisa@ase.md