

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

Rezumatul tezei de doctor în științe economice

CHIȘINĂU, 2024

**Teza a fost elaborată în cadrul Școlii Doctorale
a Academiei de Studii Economice din Moldova**

Conducător științific:

COBZARI Ludmila, doctor habilitat în științe economice, profesor universitar, specialitatea științifică 522.01. Finanțe, Academia de Studii Economice din Moldova

Comisia de Susținere Publică a tezei de doctorat:

1. **PERCIUN Rodica**, doctor habilitat, profesor universitar, specialitatea științifică 522.01. Finanțe, ASEM – *Președinte*
2. **COBZARI Ludmila**, doctor habilitat, profesor universitar, specialitatea științifică 522.01. Finanțe, ASEM – *Secretar, conducător de doctorat*
3. **BÎRCĂ Alic**, doctor habilitat, profesor universitar, specialitatea științifică 521.03. Economie și management în domeniul de activitate, ASEM – *Referent oficial*
4. **BUȘMACHIU Eugenia**, doctor, conferențiar universitar, specialitatea științifică 522.01. Finanțe, ASEM – *Referent oficial*
5. **DAVID Angela**, doctor, conferențiar universitar, specialitatea științifică 522.01. Finanțe, EU4 Gender Equality – *referent oficial*
6. **IAȚCO Mariana**, doctor, conferențiar universitar, specialitatea științifică 563.05. Politici publice, USM – *referent oficial*

Susținerea tezei va avea loc la data de **25.10.2024, ora 10.00** în ședința Comisiei de Susținere Publică a tezei de doctor din cadrul Academiei de Studii Economice din Moldova, pe adresa: MD – 2005, Republica Moldova, mun. Chișinău, strada Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni 61, bloc A, etajul 3, Sala Senatului.

Teza de doctor și rezumatul pot fi consultate la Biblioteca Științifică a Academiei de Studii Economice din Moldova (<https://irek.ase.md>) și pe pagina web a ANACEC (www.anacec.md)

Rezumatul a fost expediat la data de 25.09.2024

Conducător științific:

Doctor habilitat în științe economice,
profesor universitar

 **COBZARI Ludmila**

Autor:

 **ROBU Mariana**

© ROBU MARIANA, 2024

CUPRINS

REPERE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII.....	4
CONȚINUTUL TEZEI	7
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI.....	25
BIBLIOGRAFIE.....	27
LISTA LUCRĂRILOR ȘTIINȚIFICE ALE AUTORULUI PUBLICATE LA TEMA TEZEI	28
ADNOTARE.....	29
ANNOTATION	30
АННОТАЦИЯ.....	31

REPERE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

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 creșterii durabile.

De modul cum funcționează un sistem social într-o anumită țară depinde starea țării respective, iar 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 rapide și de creșterea interdependenței economice, dar și de recente crize economice, se impune 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, care să permită atât asigurarea sustenabilității finanțelor publice, cât și promovarea unei creșteri economice incluzive și durabile.

Legătura dintre politică egalității de gen și creșterea economică este complexă și multifactorială. Studiile empirice au evidențiat că o politică socială bine concepută poate stimula investițiile private, poate 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 pot reduce inegalitățile.

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, digitalizare și inegalități crescânde.

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

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 căpătat 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, Universitatea de Stat din Moldova.

Gradul de studiere a temei de cercetare. Cercetări importante privind aspectele teoretice și practice aferente salariului femeilor și bărbaților în economia unei țări și în contextul transunerii politicii de echitate socială și de gen au fost abordate preponderent în lucrările savanților afiliați școlii economice în materie de egalitate de gen – Rebecca Cassells, Ș. Mihăilescu, Rebecca Walker, Phillips Ruth, Thorstein Veblen, John Stuart Mill, Calypso Botez, Gagauz O., Buciuceanu- Vrabie M., 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 de politici 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 de la promovarea echității sociale și de gen; determinarea rezultatelor economice de la încadrarea femeilor în sectorul STEM; determinarea impactului șomajului femeilor și bărbaților asupra inflației.

Subiectul cercetării se referă la politica economico-financiară 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 de recomandări 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 de soluții privind minimizarea decalajului salarial între femei și bărbați.

Sinteza metodologiei de cercetare și justificarea metodelor de cercetare alese. 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 deciziile de planificare a salariatului din perspectiva egalității de gen în Republica Moldova. Integrarea dimensiunii de gen se face prin concentrarea pe experiențele cotidiene și căutarea 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:

- 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, Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova etc.

Noutatea și originalitatea 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.

Problema științifică importantă soluționată 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.

Aprobarea rezultatelor investigației. Abordările teoretice și metodologice, concluziile și recomandările, menționate în cadrul tezei, au fost reflectate în cadrul cercetărilor științifice publicate în revistele naționale și internaționale, precum și susținute în contextul conferințelor și simpozioanelor, 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 în cadrul Ministerului Dezvoltării economice și digitalizării (MDED).

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.

Cuvinte-cheie: diferența salarială, diferența salarială de gen, venitul femeilor, șomaj, dezvoltare economică, echitate de gen, implicarea femeilor în dezvoltare, inflația, STEM.

CONȚINUTUL TEZEI

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.

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 Conferințe 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. Pentru a asigura o viziune complexă asupra metodologiei de integrare a dimensiunii de gen în sistemul de salarizare, se propun 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 de soluții care vizează 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. Iată 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 [1].

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 [2].

Feminismul: Această abordare teoretică 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 [3].

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

Ne vom 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.

Istoria feminismului în Republica Moldova nu este studiată în măsură suficientă. Feminismul în Republica Moldova 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. În Moldova feminismul a existat întotdeauna, dar problema este că acesta nu a fost la vedere, deoarece s-a confruntat cu intoleranță și ură. Feminismul

încearcă să abordeze probleme precum salariile inegale, violența bazată pe gen, drepturile reproductive și stereotipurile de gen.

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 [4], iar în Republica Moldova această diferență este de 14,1% [5].

Am început cu aceste exemple pentru a atrage atenția 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.

Claudia Goldin este cunoscută pentru cercetările sale privind 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. Ea a analizat modul în care factori precum alegerea carierei, stereotipurile de gen și politicile sociale influențează rezultatele economice și diferențele de gen în evoluția profesională.

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 [6]. 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 [7].

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. Când analizăm datele legate de egalitatea de gen, se dezvăluie 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. Când vine vorba de veniturile și stabilitatea financiară ale femeilor, unele femei se confruntă cu rate mai mari de sărăcie și diferențe salariale mai mari..

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.

În Republica Moldova, actualmente, nu există o platformă specifică pentru promovarea feminismului intersecțional. Dar aceasta fiind creată ar putea influența la prevenirea decalajului salarial între bărbați și femei sau cel puțin la diminuarea acestuia. În opinia noastră această platformă interguvernamentală pentru promovarea feminismului intersecțional în Republica Moldova ar putea avea următoarea structură(Figura 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 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.

Republica Moldova și-a asumat mai multe obligații internaționale de reglementare și implementarea al principiului de plată egală. La data de 23 martie 2000, Parlamentul a ratificat Convenția nr.100 a Organizației Internaționale a Muncii prin Hotărârea Parlamentului nr.610 din 1 octombrie 1999 [8]. De asemenea, Acordul de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană [9] conține la art.31 și 32 lit.(f) mențiuni cu privire la obligațiile asumate de Republica Moldova pentru implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați.

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 plată/salarizare ar putea contribui la un sistem de semnalizare pentru femei și bărbați în termeni de salarizare.

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 [11], 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. 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 monotonic). 	<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 cadrul mai multor țări membre, instituțiile publice de egalitate (equality bodies) au elaborat coduri practice, ghiduri și softuri analitice pentru a ajuta angajatorii să realizeze o clasificare justă a funcțiilor.

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. Prin concentrarea factorilor care contribuie la aceste discrepante, s-a oferit o perspectivă profundă asupra problemelor sistemice care perpetuează inechitățile salariale pe bază de gen.

Unul dintre aspectele cheie legate de disparitatea de gen este salarizarea, care 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.

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 non-guvernamentale până la companii și indivizi. Din 7,95 miliarde de oameni [13], conform estimărilor Băncii Mondiale pentru anul 2023, femeile sunt mai numeroase decât bărbații în cinci din cele șase continente [14].

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 [15].

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 [15].

Figura 2 ne arată cum sunt femeile și bărbații angajați full-time. Cei mai mulți angajați se observă în Germania, Turcia, Franța și Italia. În toate aceste țări se vede o diferență considerabilă între numărul de angajați bărbați și femei. Pentru Republica Moldova se observă o diferență de 8% mai mulți bărbați comparativ cu femeile ce lucrează full-time în anul 2023.

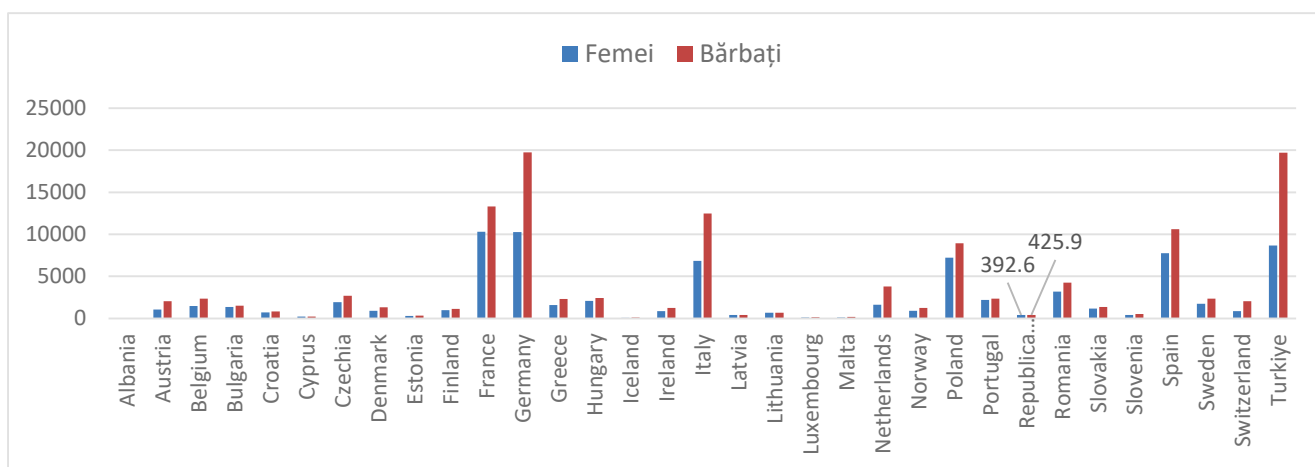


Figura 2 Ratele ocupării full-time a forței de muncă în funcție de sex, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor [25].

În figura 3 este prezentată aceeași informație interpretată prin diferența procentuală a femeilor comparativ cu total angajați ce lucrează full-time. Se observă 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.

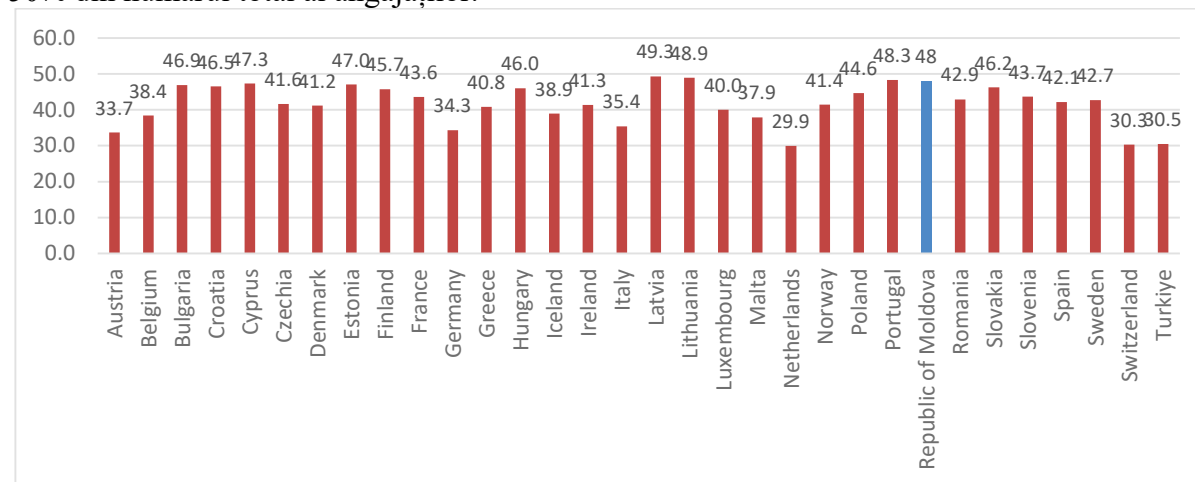


Figura 3 Diferența ocupării full-time a forței de muncă între femei și bărbați, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor [25].

În figura 4 este indicat numărul de femei și bărbați pentru anul 2023 care activează part-time, observăm că aproape în toate cazurile femeile predomină. Pentru Republica Moldova se observă că 17.8

mii de femei lucrează part-time comparative cu 26 mii bărbați. În comparație cu unele țări europene care sunt similare Moldovei, cea mai mare valoare o are Estonia cu aproximativ 70 mii femei comparativ cu aproximativ 37 mii bărbați.

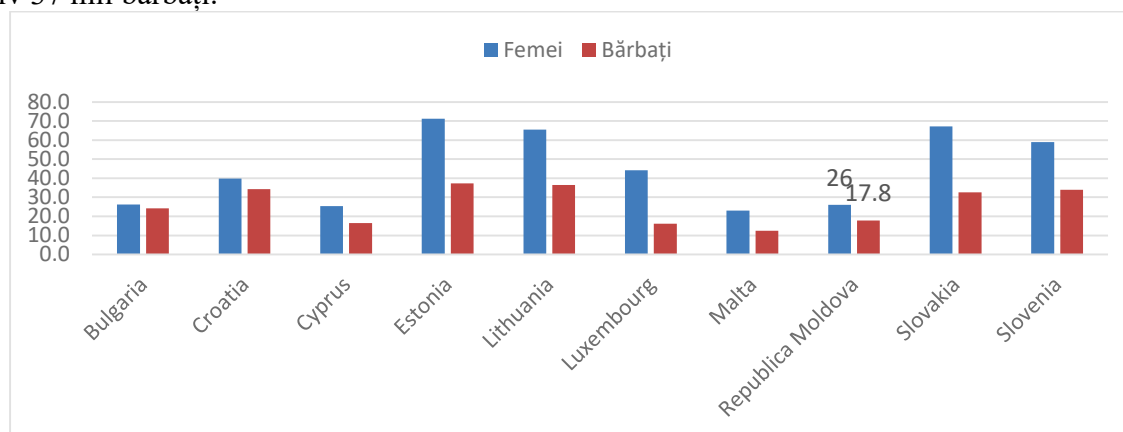


Figura 4 Ratele ocupării part-time a forței de muncă în funcție de sex, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor [25]

În figura 5 se regăsește 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 59.4% din toți angajații care lucrează part-time sunt femei în 2023.

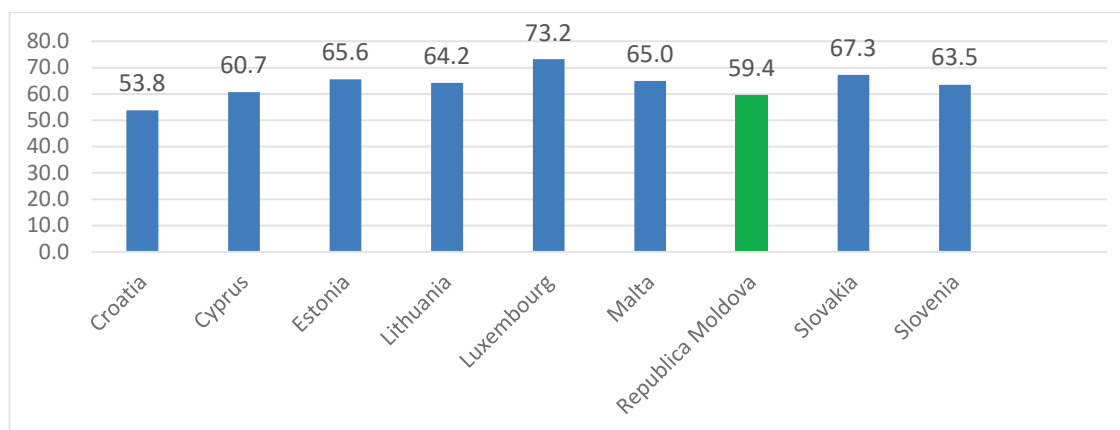


Figura 5 Diferența ocupării part-time a forței de muncă între femei și bărbați, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor [25]

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

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 femei și bărbați în sectorul ocupațional. Analiza forței de muncă din Republica Moldova relevă 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) [16]. De-a lungul anilor, rata de ocupare a femeilor este mai mică, comparativ cu cea a bărbaților. Angajarea femeilor rom pe piața muncii este și mai dificilă. Conform Studiului cu privire la situația femeilor și fetelor rom din Republica Moldova, 2023, doar 15% din femeile rom cu vârsta de 15 ani și peste sunt angajate, în comparație cu 39,7% dintre femeile ne-rome. [17] (Tabelul 2).

Tabelul 2. Evoluția ratei de activitate, ratei de ocupare și ratei șomajului pe sexe, anii 2010-2023, %

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: Elaborată de autor în baza datelor [16]

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 6)

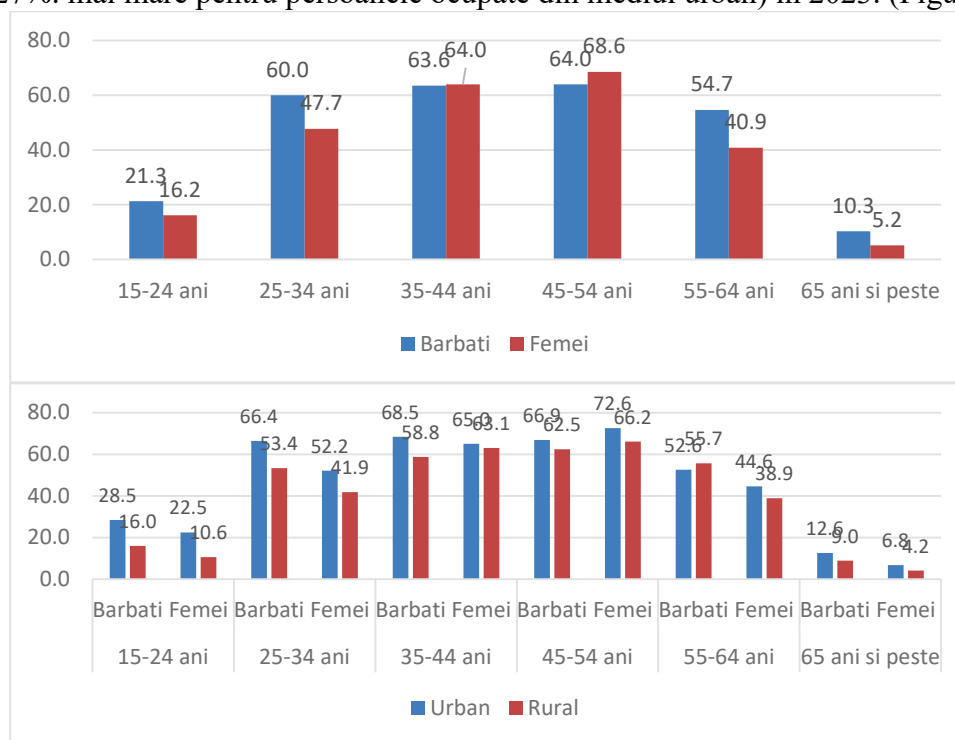


Figura 6 Rata de ocupare pe piața muncii pe grupe de vârstă, pe sexe și medii, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor [18]

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% [18].

În figura 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

învățămînt și de comerț. Deasemenea figura ne indică cum este distribuită forța de muncă pe categoriile urbane și rurale. În zona urbană mai multe femei lucrează în sectorul comerț urmat de învățămînt, iar în zona rurală lucrează în agricultură.

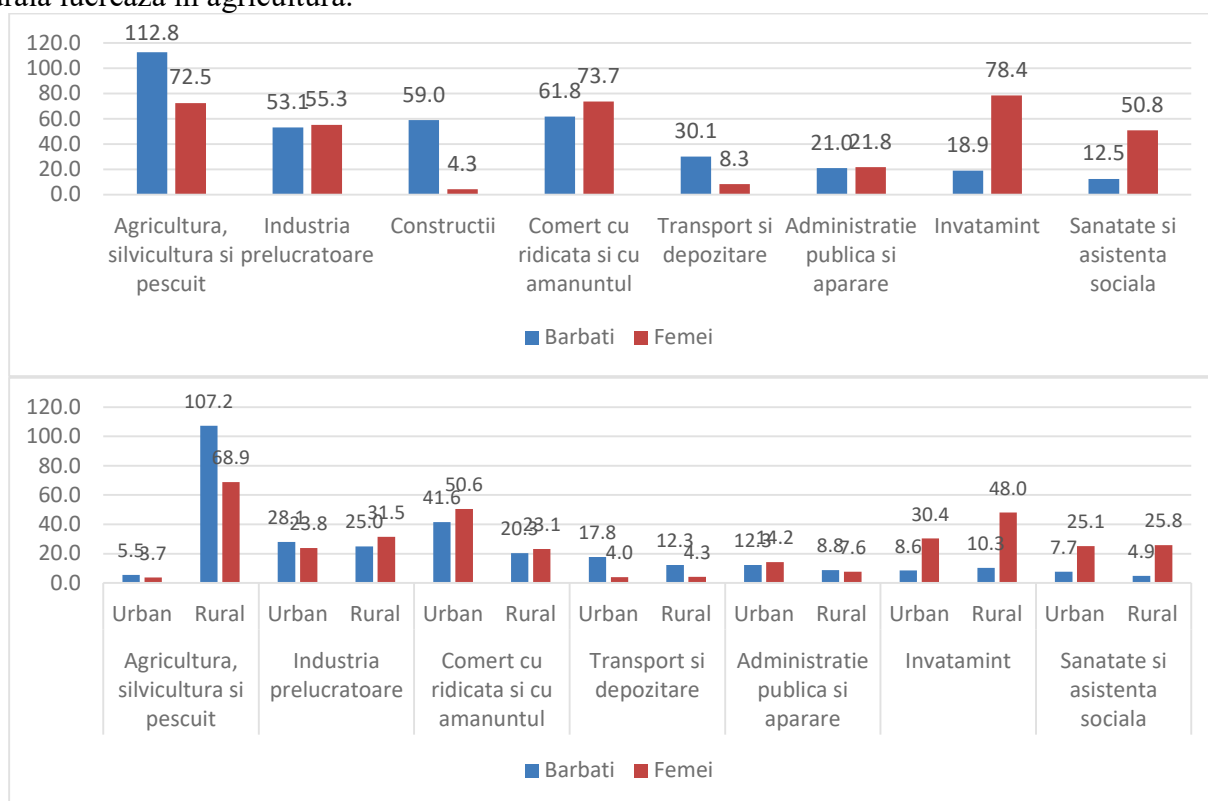


Figura 7 Populația ocupată pe piața muncii după activități economice, pe sexe și medii, 2023

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor [16]

Tabelul 3 demonstrează, de exemplu, dacă în anul 2011 salariul femeilor a constituit 86.7% în raport cu salariul bărbaților, această valoare sa diminuat pînă 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 pînă la 14.1% în anul 2019, în creștere la 15.6% în anul 2023. Concluzionăm că politicile asigurării plății egale pentru muncă egală au potențial de a fi îmbunătățite.

Tabelul 3. Evoluția veniturilor salariale în funcție de gen.

An	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: Elaborată de autor în baza datelor [18]

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) acest lucru îl observăm în fig. 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.

Tot aici observăm că cele mai mari discrepanțe ale veniturilor femeilor și bărbaților sunt în activități de informații și comunicații. Sectorul învățământ are cea mai echitabilă salarizare a bărbaților și femeilor, motivul fiind nivelul mic al salariilor în acest sector.

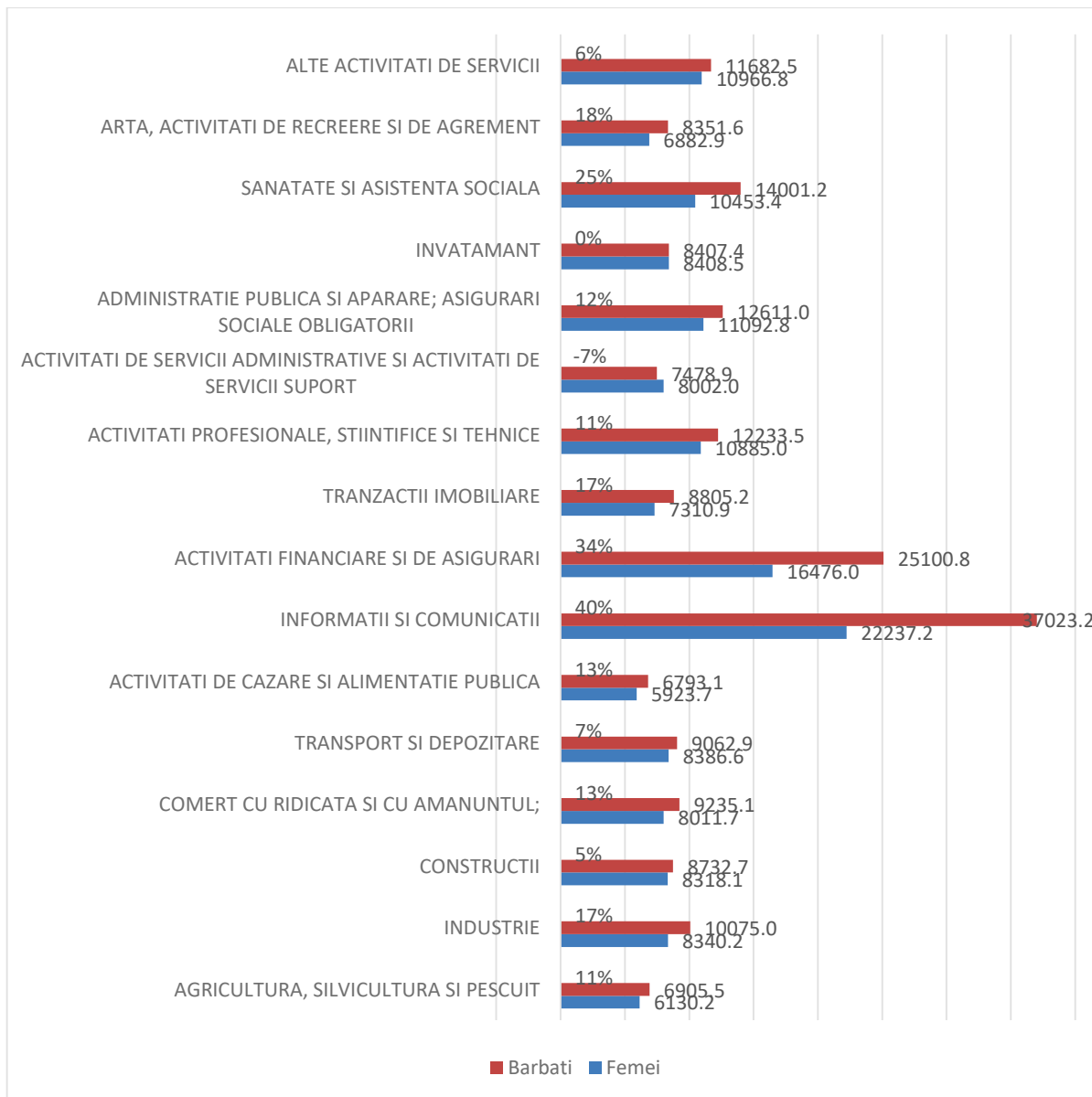


Figura 8 Venitul salarial net lunar net pe activități economice și sexe, 2023

Sursa: elaborată de autor în baza datelor statistice [16]

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 0,0%) . Diferențele salariale între sexe în diverse domenii sunt determinate în principal de ocupație, poziția ierarhică și nivelul de calificare al angajaților (Figura 8).

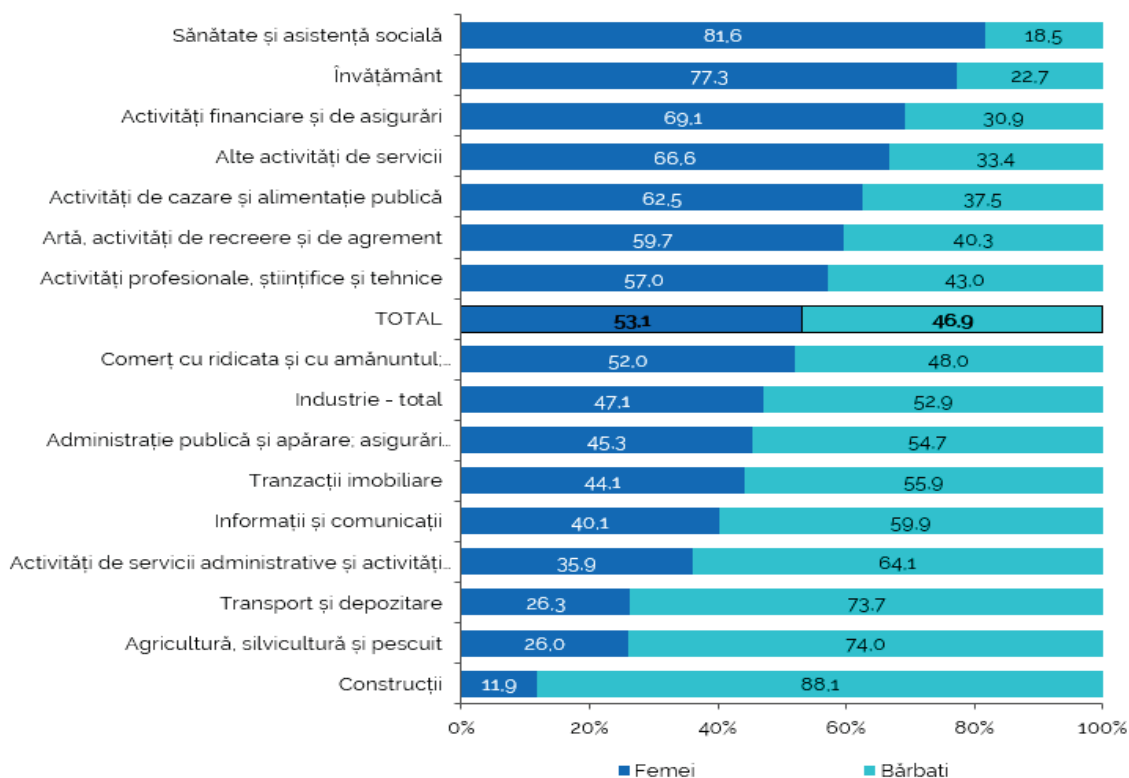


Figura 9 Structura numărului mediu al salariaților pe sexe și activităților economice, în anul 2023

Sursa: elaborată de autor în baza datelor statistice [16]

După analiza din figura 9, se poate observa că în anul 2023 femeile constituie o majoritate în rândul salariaților, reprezentând 53,1% din numărul mediu total. Distribuția lor și a bărbaților în diverse sectoare economice diferă semnificativ și este puternic influențată de caracteristicile fiecărei activități. Astfel, femeile sunt predominant prezente în domenii 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%).

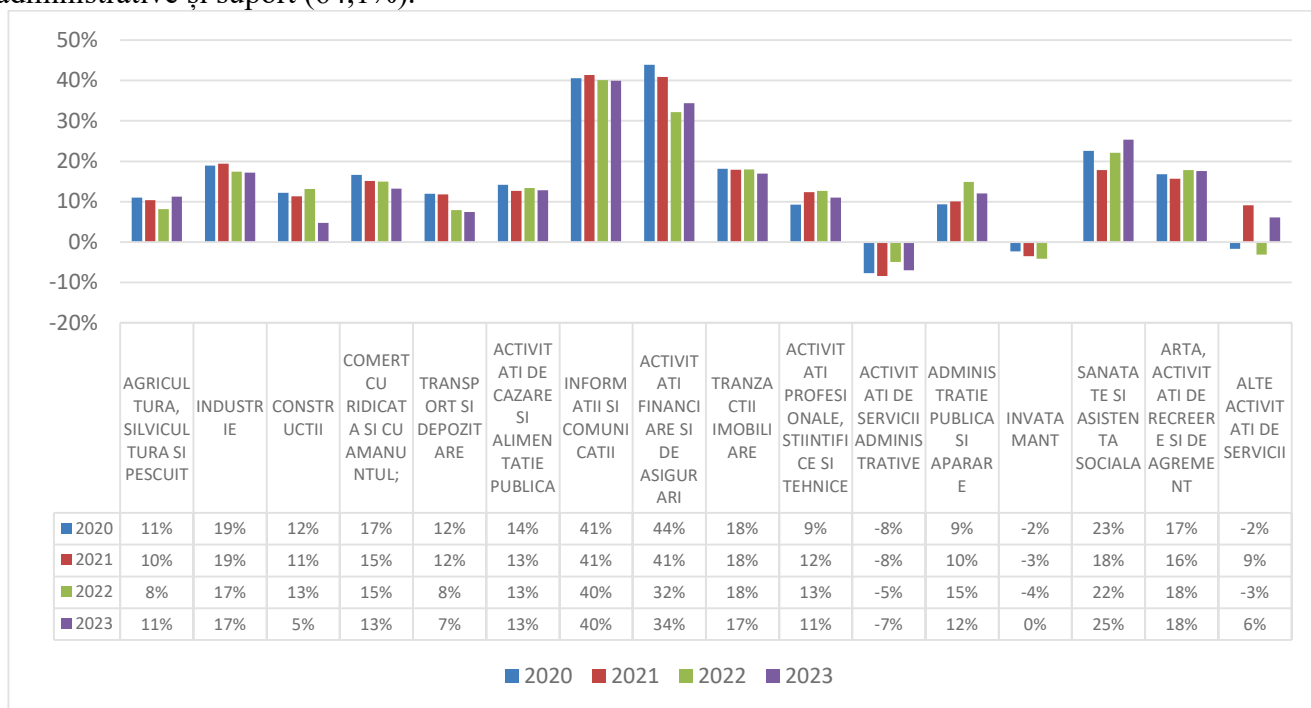


Figura 10 Evoluția venitului salarial mediu lunar pe activități economice, indicatori și sexe 2021-2023,%

Sursa: elaborată de autor în baza datelor statistice [16]

Analizele au demonstrat că cele mai mari discrepanțe financiare au fost în sectoarele activități 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 la 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(Figura 10).

Din totalul conducătorilor de toate nivelurile [19] (conducătorii unităților economico-sociale și ai subdiviziunilor lor structurale (secții, direcții etc.), în anul 2022, 59.4% erau bărbați, iar restul 44.6% reveneau femeilor. În perioada 2014-2023, decalajul salarial dintre femei și bărbați a crescut de la 14,8 % la 17,3%. În cazul conducătorilor [20] de unități economice și sociale diferențele în aspect de gen sunt mai pronunțate.

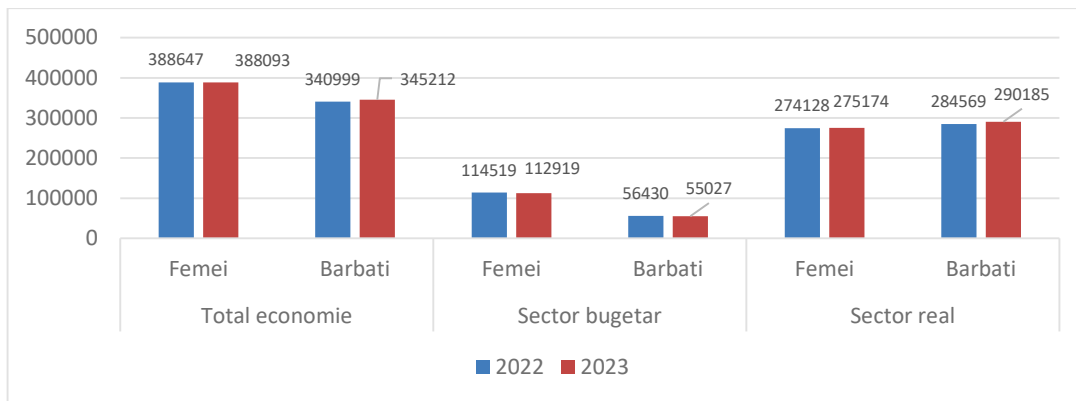


Figura 11 Numărul salariaților pe activități economice, sectoare și sexe, 2022-2023

Sursa: elaborată de autor în baza datelor statistice [16]

După analiza datelor prezentate în figura 11, se constată că în sectorul real al economiei, numărul angajaților, atât femei cât și bărbați, este de 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.

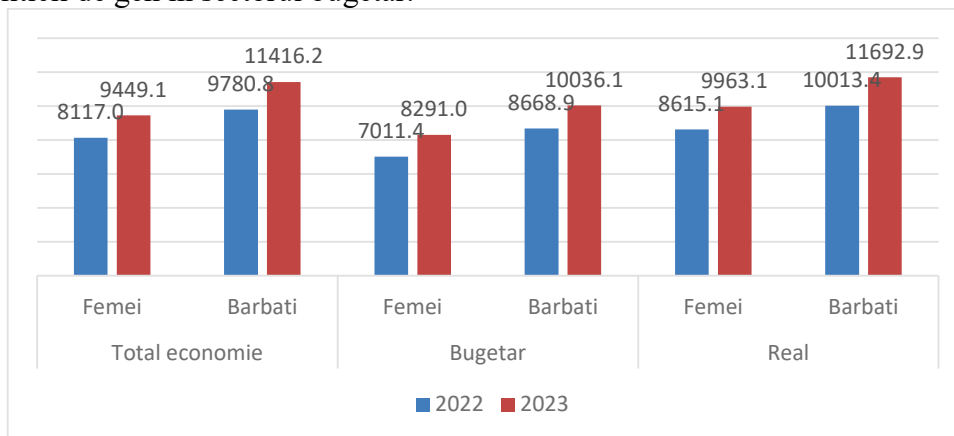


Figura 12 Venitul salarial mediu net lunar pe activități economice, ani, sector, indicatori și sexe, 2022-2023

Sursa: elaborată de autor în baza datelor statistice [16]

Analizând datele prezentate în figura 12, se observă că în toate sectoarele economiei, femeile înregistrează salarii mai mici decât bărbații. De exemplu, în anul 2023, salariul mediu net lunar pentru femei 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.

Indicele Gini este folosit pentru a măsura gradul de inegalitate a distribuției veniturilor sau 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 13 reprezintă indicele Gini pentru sectorul bugetar și real, anul 2023.

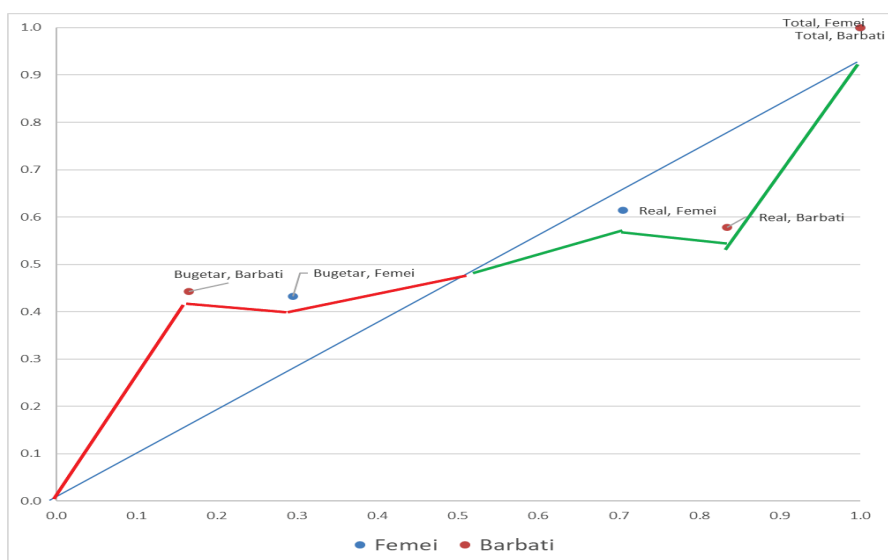


Figura 13 Curba Lorenz, femei și bărbați, în baza indicelui Gini, 2023
Sursa: elaborată de autor în baza datelor statistice [16]

Analizând Curba Lorenz observăm că diferența dintre linia de egalitate perfectă și sectorul bugetar este invers proporțională comparând 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 cel real. Obținem un coeficient Gini 0,65 pentru sectorul bugetar și 0,35 pentru sectorul real. 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.

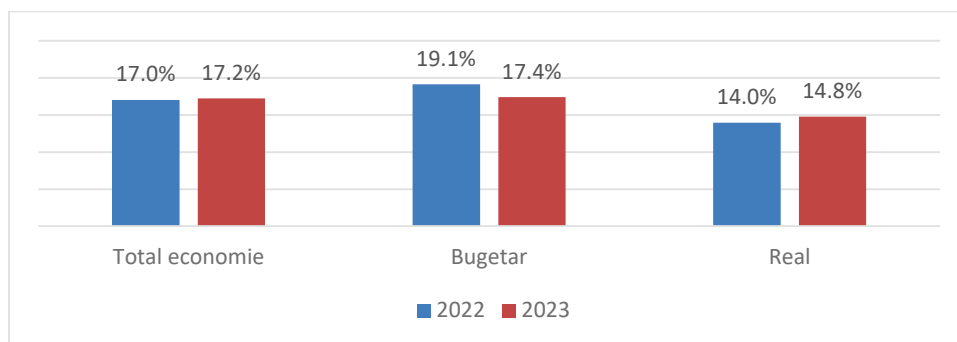


Figura 14 Diferența procentuală între media salariilor femeilor și bărbaților, 2022-2023
Sursa: elaborată de autor în baza datelor statistice [16]

Conform datelor prezentate în figura 14 de mai sus, se poate observa că în anul 2023, sectorul bugetar înregistrează o discrepanță 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 discrepante salariale vin în primul rind din niște 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. Diferența salarială poate fi explicată și cauzată și de factori, precum discriminarea directă de către angajatori/angajatoare a femeilor prin remunerare comparativ mai mică și reducerea oportunităților de promovare a acestora (Figura 15) .

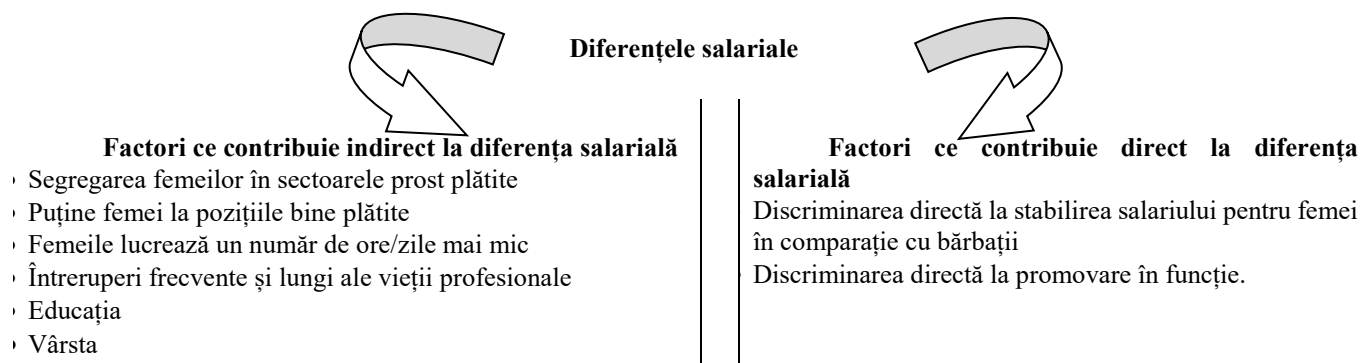


Figura 15 Factorii care determină diferențele salariale

Sursa: elaborată de autor în baza datelor statistice [26]

Diferența salarială este cauzată și de faptul că femeile angajate negociază o remunerare mai mică comparativ cu bărbații. Studii 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.

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 aceiași muncă va crește capitalul injectat în economie.

Analiza cu privire la prognoza PIB în Republica Moldova oferă posibilitatea de determinare a 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(Figura 16).

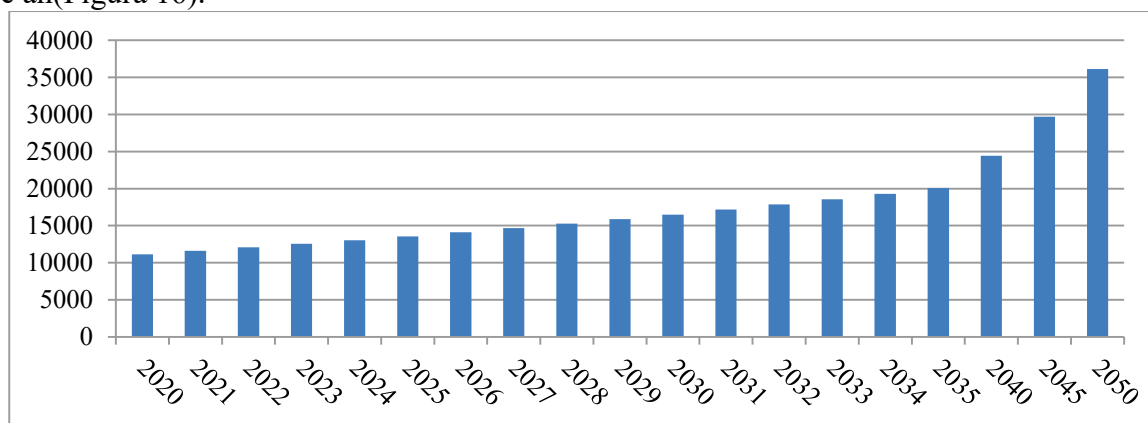


Figura 16 Prognoza PIB în Republica Moldova

Sursa: elaborat de autor în baza: [27]

Pentru a determina prognoza venitului pe cap de locuitor pentru femei și bărbați este important să identificăm prognoza populației.

Se estimează că creșterea populației din Republica Moldova va fi negativă. În anul 2019 populația Moldovei a fost de 2684 mii de locuitori, pentru comparație în anul 2000, aceasta era de 4,3 milioane de locuitori. Ca urmare a cercetărilor efectuate de către Organizația Națiunilor Unite se prevede o scădere [21] cu - 0,38% pe an până în 2025; cu -0,51% pe an până în 2030; -minus -0,85% până în 2050. Tendința de scădere a numărului populației se datorează în principal migrației și scăderii numărului de copii din familii.

Tendința observată a creșterii negative a populației este un avertisment important pentru necesitatea unei noi politici privind populația pentru Republica Moldova.

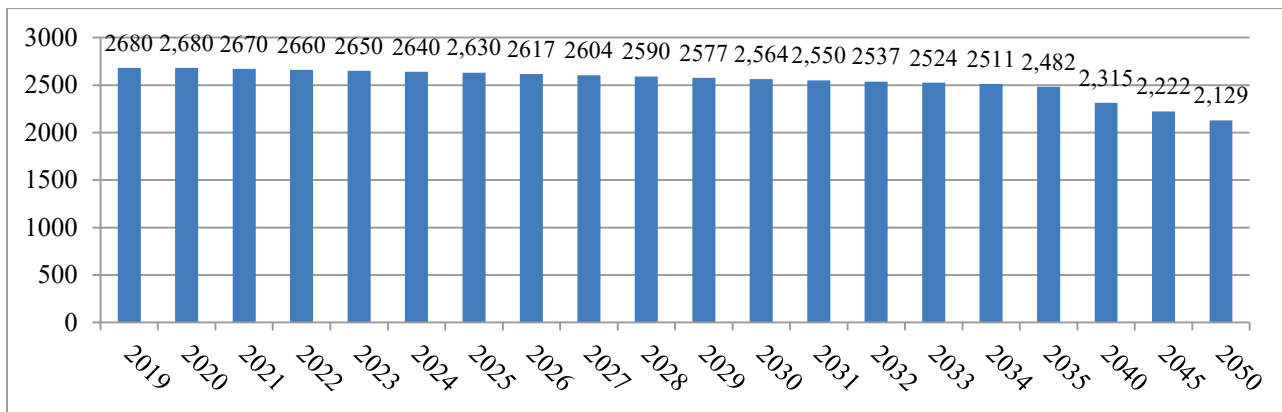


Figura 17 Prognostul populației în Republica Moldova.

Sursa: elaborat de autor în baza: [28]

Prognostul populației este utilizat pentru examinarea detaliată a venitului pe cap de locuitor, pentru a fi dezagregată pentru femei și bărbați. Dezagregarea pentru femei și bărbați ne oferă date importante pentru a elabora scenarii de prognoze cu o claritate a tendințelor populației pentru femei și bărbați (Figura 17).

Analizele 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 de mai jos arată tendința creșterii PIB / per locuitor în perspectivă pe termen lung.

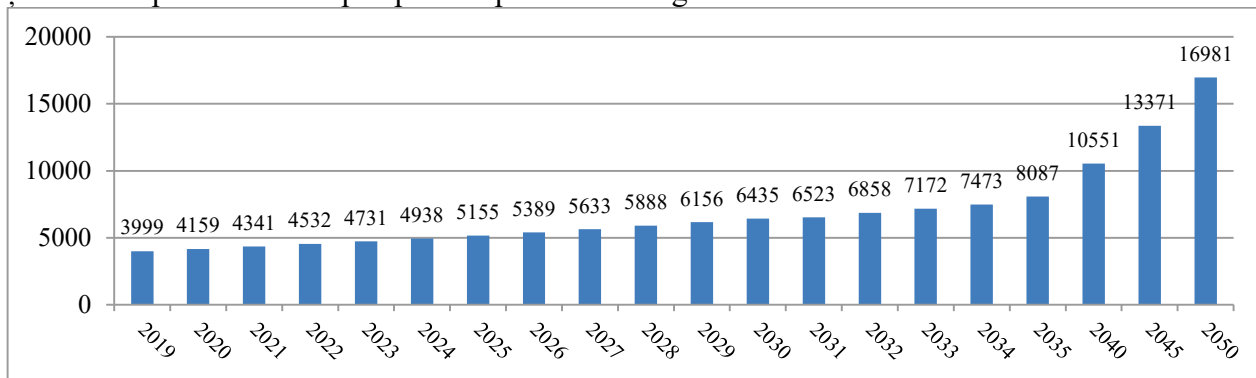


Figura 18 Prognostul PIB (Euro) per locuitor în Republica Moldova

Sursa: elaborat de autor în baza: [27]

Drept urmare a analizei figurilor anterioare se stabilește 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 (Figura 18).

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% pe bărbați și 92% pe femei. Această situație arată o necesitate de susținere a politicilor și măsurilor pentru femei pentru creșterea nivelului de venit (Figura 19).

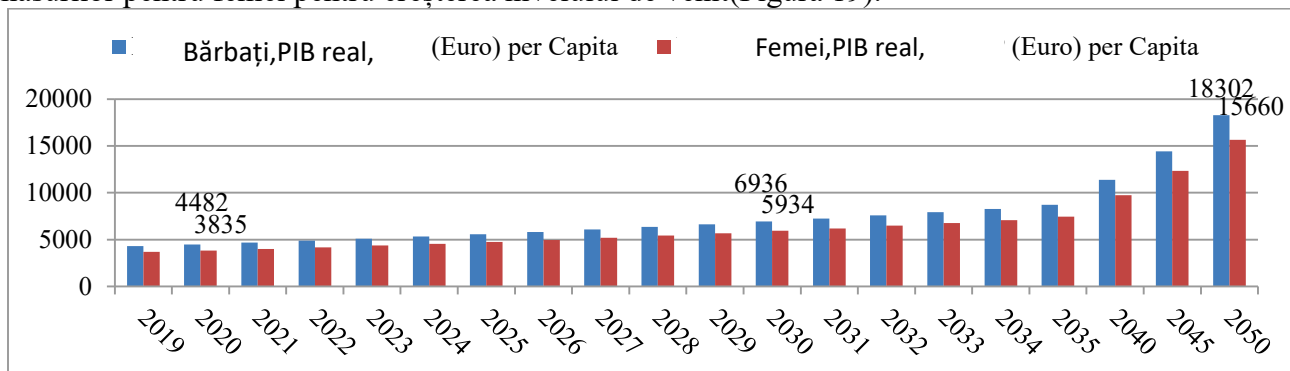


Figura 19 Prognostul PIB pentru femei și bărbați în Republica Moldova

Sursa: elaborate de autor în baza: Sursa: elaborate de autor în baza:

Sursa: elaborat de autor în baza: [27] , [28]

Domeniile STEM (Știința, Tehnologie, Inginerie și Matematică) reprezintă un pilon esențial al societății moderne, avînd un impact semnificativ asupra inovării, competitivității economice și creșterii durabile a țării. 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 pînă în anul 2050 datorită promovării egalității de gen prin abordarea segregării de gen în alegerile educaționale și creșterea participării femeilor în STEM, dintre care aproximativ 70% din aceste locuri de muncă vor fi ocupate de femei (Figura 20).

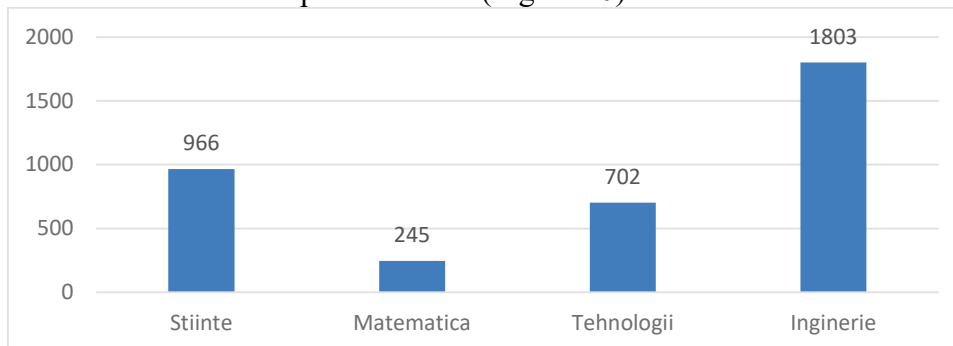


Figura 20 Femei ce studiază STEM în Republica Moldova 2023-2024
Sursa: elaborată de autor în baza datelor [22]

Cercetarea se bazează pe elaborarea unui scenariu cu ipoteza de a avea 70% dintre femeile în STEM pînă în anul 2050, pe baza datelor pentru anul de bază 2020. Studiile indică faptul că pînă în anul 2050 va fi nevoie de aproximativ 287 de mii de locuri de muncă suplimentare din cauza 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 forță 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 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 pînă în anul 2050 ar putea genera un nivel de producție de 15 ori mai mare.

Figura 21 ne arată prognoza femeilor în STEM în Moldova. O comparație internațională a rezultatelor acestui studiu cu cel al UE (EIGE 2020) [23] au 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. În fiecare an o creștere de 8% a femeilor în STEM este prevăzut în UE, pentru comparație în Moldova este necesară o creștere de 9% pentru a atinge obiectivul de 70% femei în STEM către anul 2050.

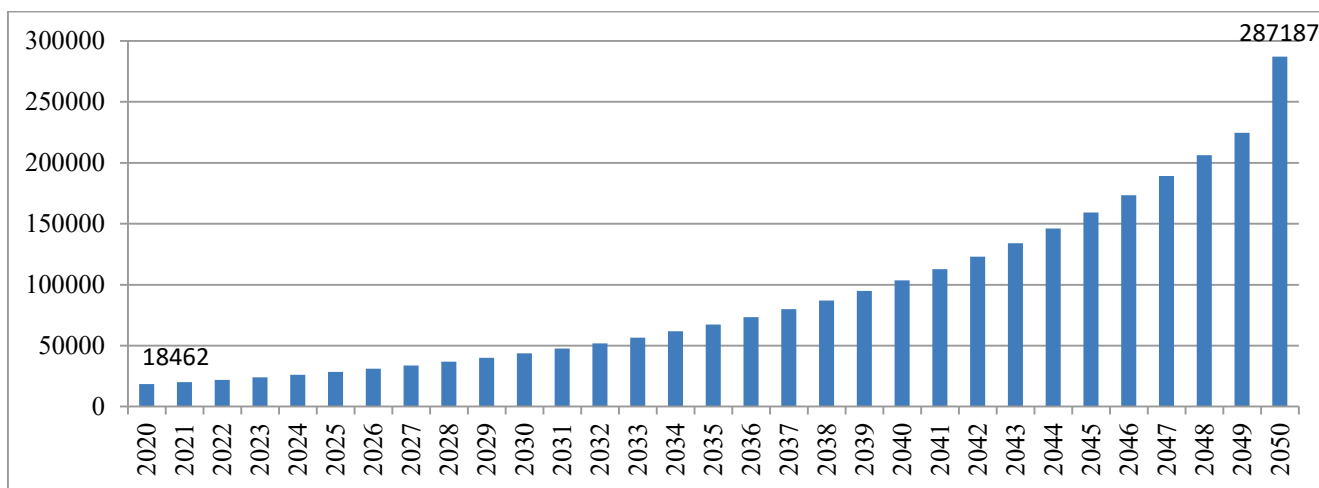


Figura 21 Femeile din STEM în Republica Moldova 2020-2050, persoane
Sursa: elaborat de autor, bazată pe asumarea că în domeniul STEM 70% din angajați vor fi femei pînă în anul 2050.

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 STEM (Figura 22).

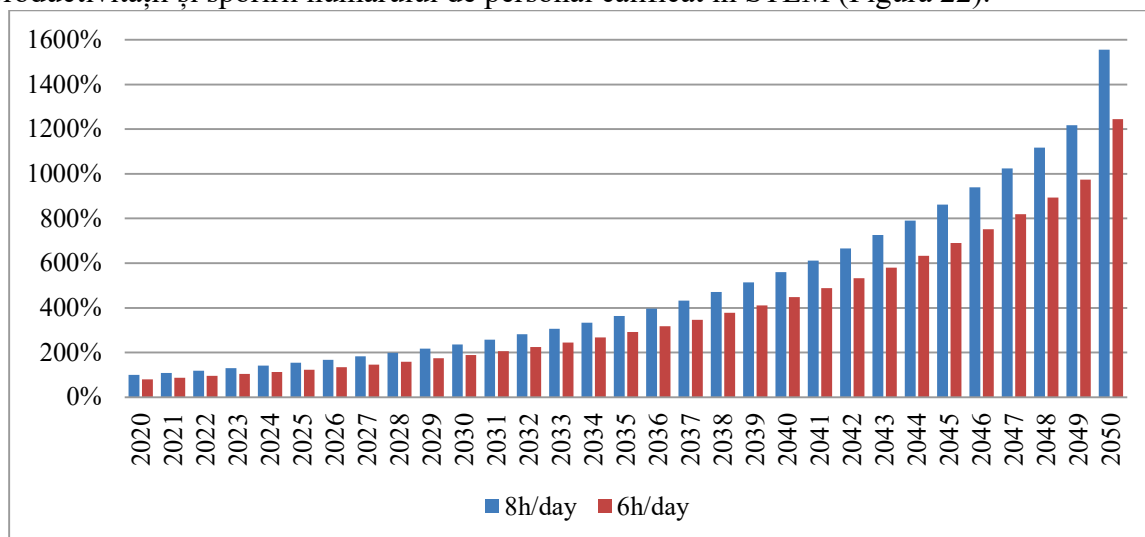


Figura 22 Nivelul producției în STEM în Republica Moldova până în 2050.

Sursa: elaborată de autor, pe 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. Creșterea populației Republicii Moldova este prognozată negativ (World Population Prospects: 2022). În anul 2024 populația din Moldova este de 2,423 mil. de locuitori, pentru comparație în anul 2000 erau 4,3 mil. locuitori.

Capitolul 3 "Implicarea femeilor în redresarea economică și impactul inflației asupra șomajului 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.

Curba Phillips arată valorile optime ale inflației pentru ca o anumită rată a șomajului să atingă echilibrul economic. Când rata inflației crește, rata șomajului scade, deoarece creșterea prețurilor stimulează extinderea activității economice, creșterea ocupării forței de muncă și atenuarea șomajului. Prin urmare, concluzia este că lupta împotriva șomajului ar necesita, într-o anumită măsură, inflație. La rândul său, 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 [22] (Tabelul 4, Figura 23):

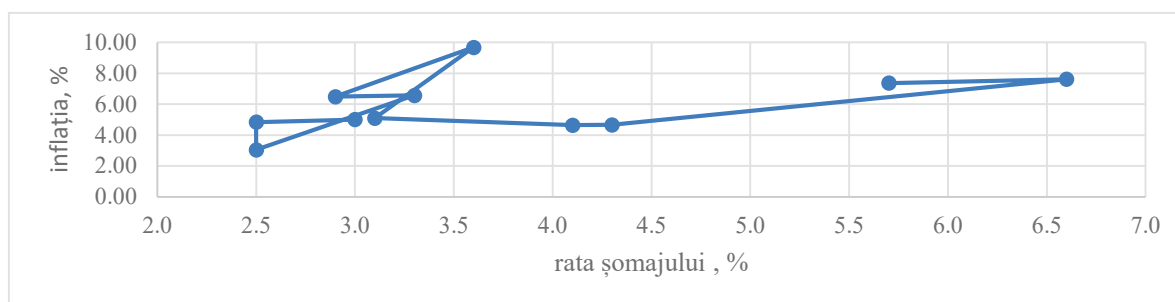


Figura 23 Curba Phillips pentru Republica Moldova,%

Sursa: elaborată de autor pe baza datelor [22]

Tabelul 4. 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: elaborată de autor pe baza datelor [22]

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 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 (Figura 24).

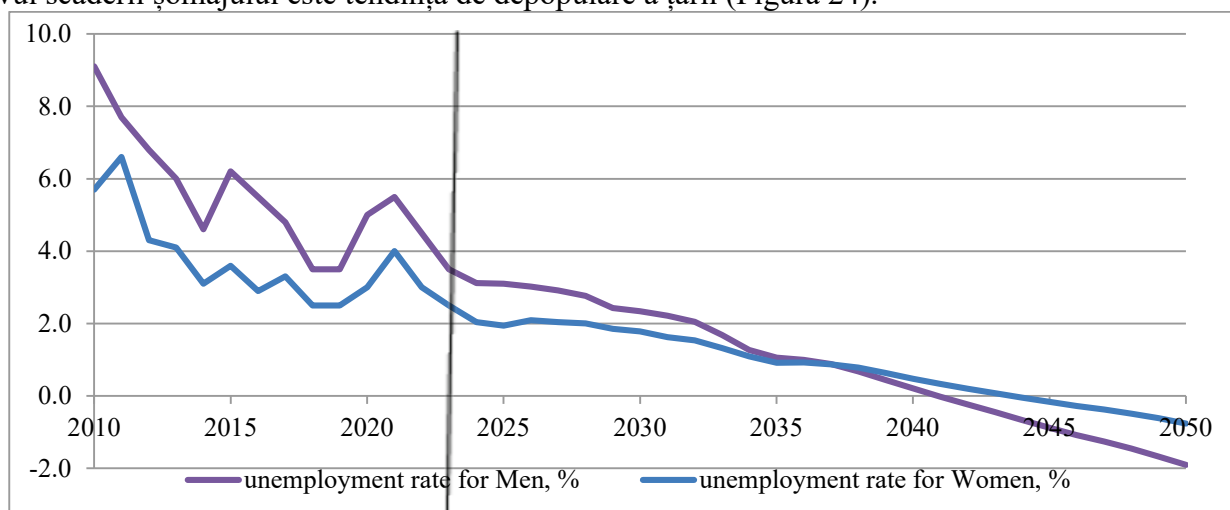


Figura 24 Tendința ratei șomajului în perioada 2010-2023 și prognoza pentru 2024-2050,%
Sursa: elaborată de autor pe baza datelor [22]

La cercetarea ratei inflației separat pentru bărbați și femei pentru anii 2010-2023 se observă 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 indică 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, care este datorat tendinței de descreștere a populației, descris mai sus.

Rata inflației a fost corelată cu indicatorii curbei Phillips, care au fost identificați pentru a obține tendința inflației, șomajului și rata de creștere a salariilor femeilor, care este reprezentată în figura ce urmează. Modelul matematic de elaborare a prognozelor este elaborat prin metoda analizei de regresii.

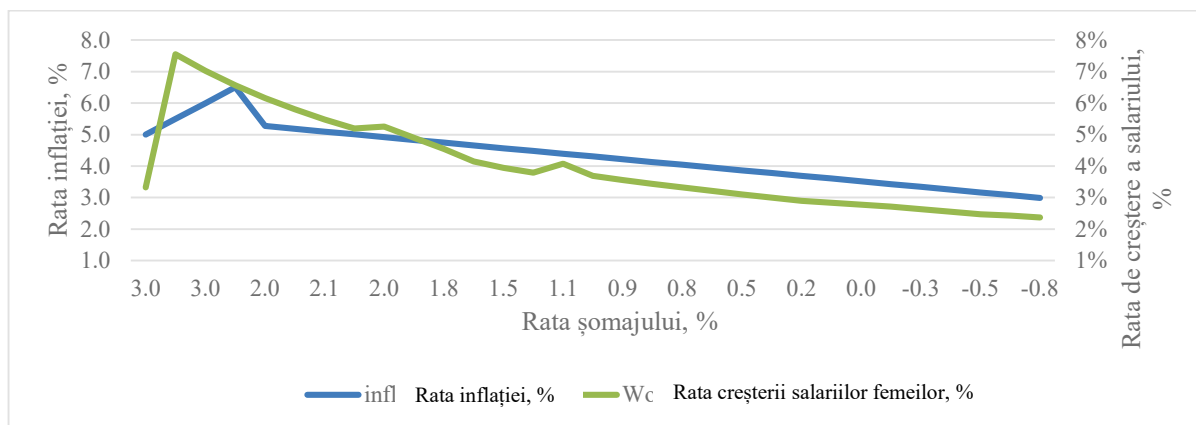


Figura 25 Tendința inflației, șomajului și rata de creștere a salariilor femeilor în perioada 2020-2050,%
Sursa: elaborată de autor pe baza datelor [22]

Figura 25 arată că, 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%.

Relația dintre inflație și șomaj este o problemă reală. Inflația are un impact negativ asupra femeilor și bărbaților într-un ritm diferit. 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.

Exercițiul de modelare se bazează pe ipoteza că tendința șomajului și rata inflației vor continua să fie la fel ca în prezent.

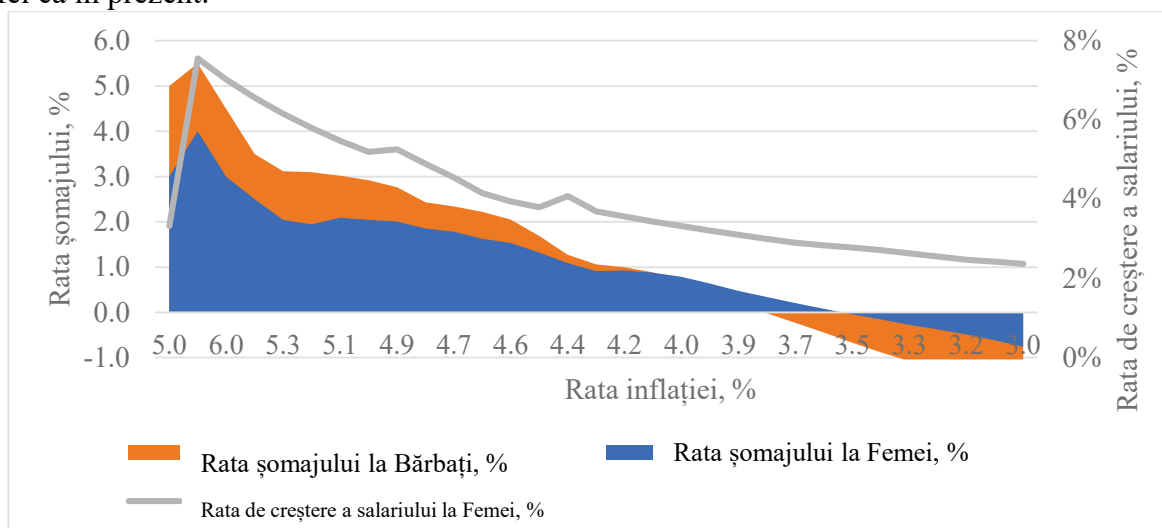


Figura 26 Tendința șomajului pentru bărbați și femei pe baza ratei inflației.
Sursa: elaborată de autor pe baza [22]

Figura 26 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 confrunta 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 27 prezintă tendința anuală a ratei șomajului și a ratei de creștere a salariilor.

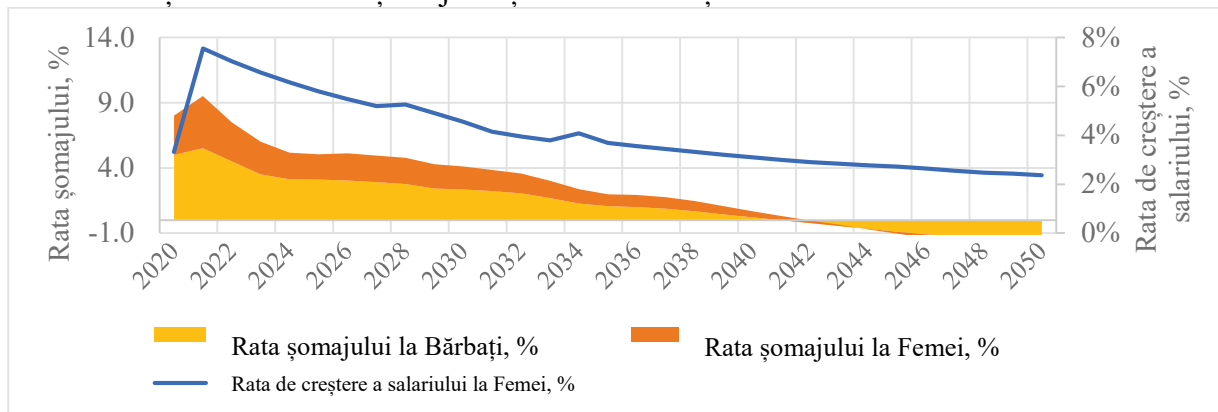


Figura 27 Prognostice privind impactul șomajului pentru bărbați și femei în funcție de inflație
Sursa: elaborată de autor [22]

Progresul spre egalitatea de gen prin redistribuirea muncii neremunerate ar permite bărbaților să beneficieze de noi locuri de muncă și aranjamentele de responsabilitate familială. 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 28 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; norme sociale și culturale de gen; cadrul legal și instituțional.



Figura 28 Patru căi care influențează responsabilitatea femeilor pentru munca neremunerată
Sursa: elaborată de autor în baza: [25]

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.

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.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Concluziile generale și recomandările reflectă cele mai importante constatări privind rolul discrepanței 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 s-a 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 somajul 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

1. Judith Lorber, April 2018. The Social Construction of Gender. Disponibil la următorul link: <http://dx.doi.org/10.4324/9780429494468-36>
2. Judith Butler, 2020. Feminist and queer studies: Judith Butler's conceptualisation of gender. Disponibil la următorul link: <https://cle.ens-lyon.fr/anglais/civilisation/domaine-americain/feminist-and-queer-studies-judith-butlers-conceptualisation-of-gender>
3. Heidi Hartmann, 2021. How Equal Pay for Working Women would Reduce Poverty and Grow the American Economy. Disponibil la următorul link: <https://iwpr.org/how-equal-pay-for-working-women-would-reduce-poverty-and-grow-the-american-economy-2/>
4. Eurostat: EU key indicators. Disponibil la următorul link: <https://ec.europa.eu/eurostat/>
5. Gender Pulse: Câștigul și ecartul salarial pe sexe. Disponibil la următorul link: <https://genderpulse.md/ro/abilitare-economica/castigul-si-ecartul-salarial/castigul-si-ecartul-salarial>
6. Kimberle Crenshaw, Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6 (Jul., 1991), pp. 1241-1299. Disponibil la următorul link: <https://daily.jstor.org/kimberle-crenshaws-intersectional-feminism/>
7. Kimberle Crenshaw, 2016. The urgency of intersectionality: Kimberlé Crenshaw speaks at TEDWomen 2016. Disponibil următorul link: <https://blog.ted.com/the-urgency-of-intersectionality-kimberle-crenshaw-speaks-at-tedwomen-2016/>
8. Hotărârea Parlamentului nr. 610 din 01.10.1999 [citat 15.11.2020]. Disponibil la următorul link: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60108&lang=ro
9. Acordul de Asociere a fost semnat la 27 iunie 2014 la Bruxelles, Belgia. Parlamentul Republicii Moldova a ratificat acest Acord prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014, promulgată prin Decretul Președintelui nr. 1237 din 8 iulie 2014. Acordul a fost ratificat de Parlamentul European la 13 noiembrie 2014. Acordul a intrat în vigoare la 1 iulie 2016, după finalizarea procedurii de ratificare de către fiecare stat membru al Uniunii Europene. [citat 15.11.2020]. Acordul de Asociere este disponibil la următorul link: <http://www.mfa.gov.md/img/docs/Acordul-de-Asociere-RM-UE.pdf>
10. PNAAA 2014-2016 a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 808 din 7 octombrie 2014. [citat 15.11.2020]. Disponibil la următorul link: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=88616&lang=ro
11. Publications Office of the European Union: Report from the Commission to the Council and the European Parliament [citat 23.11.2021]. Disponibil la următorul link: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-512-final_en.pdf pagina 5. [citat 23.11.2021] Un ghid mai detaliat poate fi consultat la următorul link: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf
12. 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). Disponibil la următorul link: [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)
13. Worldometers: Current World Population. Disponibil la următorul link: <https://www.worldometers.info/world-population/>
14. The World Bank: Disponibil la următorul link: <https://data.worldbank.org>
15. The World Bank: Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (Modeled ILO Estimate), World, The World Bank Databank (2020). Disponibil la următorul link: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
16. Biroul Național de Statistică: Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în trimestrul I 2020. Disponibil la următorul link: <https://statistica.gov.md/>
17. International Labour Organization: Femeile de etnie romă și lumea muncii din republica moldova. Disponibil la următorul link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_627879.pdf
18. Biroul Național de Statistică: Populația ocupată pe Statut profesional, Grupe de vîrstă, Nivel de instruire, Ani, Sexe și Medii. Disponibil la următorul link: <http://statbank.statistica.md/>
19. Grupa majoră 1 conform CORM: legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități. [citat 20.11.2020]. Disponibil la următorul link: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=102917&lang=ro
20. Conducători de întreprinderi, instituții și organizații, persoane juridice și fizice, care au angajați salariați. [citat 20.11.2020]. Disponibil la următorul link: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=8277&lang=ro
21. Medium Projection for the Right Bank from United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division -World Population Prospects: The 2022 Revision, Key Findings and Advance Tables. (PDF) World Population Prospects 2022: Summary of results (researchgate.net)
22. National Bureau of Statistics of Moldova. Disponibil la următorul link: www.statistica.md, 2020
23. EIGE. (May, 2020). Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth. Disponibil la următorul link: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economicand-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

24. National Bank of Moldova, Disponibil la următorul link: <https://www.bnm.md>
25. **UNECE Data Portal.** <https://w3.unece.org/PXWeb/en>
26. (Nota analitica) Reformarea Sistemului de Pensii prin prisma Egalității de Gen <https://progen.md/nota-analitica-reformarea-sistemului-de-pensii-prin-prisma-egalitatii-de-gen/>
27. World Bank forecasts Moldovan GDP growth of 4.2% in 2024 **World Bank forecasts Moldovan GDP growth of 4.2% in 2024 (interfax.com)**
28. World Population Prospects 2022. https://www.researchgate.net/publication/361944109_World_Population_Prospects_2022_Summary_of_results

LISTA LUCRĂRILOR ȘTIINȚIFICE ALE AUTORULUI PUBLICATE LA TEMA TEZEI

1. **ROBU, Mariana.** *Exploring the wage gap in the Republic of Moldova: a vital Issue of Elderly System*. Conferința Internațională „Present Issues of Global Economy” (PIGE) – ediția a 20-a, 29 iunie – 1 iulie 2023; Universitatea ”Ovidius”, Constanța.
2. **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 selectiv. Ediția 17, 2019, Chișinău, p. 145-149. ISBN 978-9975-75-962-5.
3. **ROBU, Mariana.** Economic Benefits of Women Implication in STEM. “The IV Russian Conference: Challenges and opportunities of the development of the area of science and technology”, city Vologda, Academy of Science of Russia. June15-19, 2020. (RUS: VI Российская Конференция «Проблемы и перспективы развития научно-технологического пространства». г. Вологда, ФГБУН ВолНИЦ РАН, 15-19 июня 2020), стр. 338, ISBN 978-5-93299-492-4 (II ч.)
4. **ROBU, Mariana.** ” Empowering women to drive post-pandemic recovery”. The International Conference „Doctoral, Post-Doctoral Students and Young Researchers in Humanities and Social Sciences”, May 31 – June 2, 2023.
5. **ROBU, Mariana.** Women Unemployment Driven by the Inflation. In: Center for Studies in European Integration Working Papers Series. December 2020, issue 16, pp. 78-85. ISSN 2537-6187.
6. **ROBU, Mariana.** Enrollment of women in STEM. In: Eastern European Journal for Regional Studies (EEJRS). 2020, nr. 2(6), pp. 129-137. ISSN 2537-6179.
7. **ROBU, Mariana.** The impact of inflation on unemployment of women and men. In: Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii Culegere de rezumate. Ediția a 22-a rezumate, 25-26 septembrie 2020, Chișinău. Chișinău Republica Moldova: Centrul Editorial Poligrafic al ASEM, 2020, pp. 20-22. ISBN 978-9975-75-986-1.
8. **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: Institutul Național de Cercetări Economice, 2020, pp. 213-215. ISBN 978-9975-3463-3-7
9. **ROBU, Mariana.** The Long-term Benefits of Women Involvement in Emerging Labor Market. The I International Scientific and Practical Conference «Challenges and problems of modern science», October 13 – 14, 2022, London, United Kingdom. p. ISBN 978-92-44513-13-2
10. **ROBU, Mariana.** Role of women-driven business in the post-covid economic recovery. The I International Scientific and Practical Conference, World Science: achievements and innovations, Lviv. Ukraine. 27-28.10.2022
11. **ROBU, Mariana.** Empowering Women Through Reducing Unpaid Work. The I International Scientific and Practical Conference, Development of science in the XXI century, Dortmund. Germany. 03-04.11.2022

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.

ROBU MARIANA

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

Specialitatea: 522.01. FINANȚE

Rezumatul tezei de doctor în științe economice

Aprobat spre tipar: 16.09.2024. Hârtie ofset. Tipar ofset. Coli de tipar: 2,9	Format: 60x84 1/16. Tiraj: 30 ex. Comanda nr. 43
---	--

Serviciul Editorial-Poligrafic
al Academiei de Studii Economice din Moldova
Chișinău, MD-2005, str. Bănulescu-Bodoni 59.
Tel.: 022-402-910