



Monitor social

NR.10 OCTOMBRIE 2011

**DIMENSIUNEA EGALITĂȚII
DE GEN ȘI MĂSURI PENTRU
AVANSAREA FEMEILOR
PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ**



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Viorica Antonov



www.viitorul.org

Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul”

MONITOR SOCIAL

**DIMENSIUNEA EGALITĂȚII DE GEN ȘI MĂSURI PENTRU
AVANSAREA FEMEILOR PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ**

Nr. 10

Viorica Antonov

Chișinău 2011



www.viitorul.org

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiative publice, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

str. Iacob Hâncu 10/1, Chișinău
MD-2005 Republica Moldova
373 / 22 221844 tel
373 / 22 245714 fax
office@viitorul.org
www.viitorul.org



Fundația Friedrich Ebert (FES) este o fundație politică, social-democrată germană scopurile căreia sunt promovarea principiilor și fundamentelor democrației, a păcii, înțelegerii și cooperării internaționale. FES își îndeplinește mandatul în spiritul democrației sociale, dedicându-se dezbaterii publice și găsirii, într-un mod transparent, de soluții social-democrate la problemele actuale și viitoare ale societății.

Cu Republica Moldova, Fundația Friedrich Ebert și-a început colaborarea în anul 1994 prin intermediul Biroului Regional de la Kiev, iar din octombrie 2002, la Chișinău activează un birou permanent al Fundației.
Tel.: (373 22) 885830
E-mail: fes@fes.md

Monitorul Social apare cu sprijinul Fundației Friedrich Ebert.

Coordonator Ediție: Ghenadie Mocanu

Asistent cercetare: Tatiana Solonari

Opiniile exprimate aparțin autorilor. Nici Administrația IDIS „Viitorul” și nici Consiliul Administrativ al Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul” nu poartă răspundere pentru estimările și opiniile prezentate în cadrul acestei publicații.

Pentru mai multe informații asupra acestei publicații ori asupra abonamentului de recepționare a publicațiilor editate de către IDIS, vă rugăm să contactați direct Serviciul de Presă și Comunicare Publică al IDIS „Viitorul”. Persoana de contact: Laura Bohanțov - laura.bohantov@viitorul.org.

Adresa de contact:
Chișinău, Iacob Hâncu 10/1, 2004, Republica Moldova
Telefon: (373-22) 21 09 32
Fax: (373-22) 24 57 14
www.viitorul.org

Orice utilizare a unor extrase ori opinii ale autorului acestui Studiu trebuie să conțină referință la IDIS „Viitorul”.

„Monitorul Social” - ISSN 1857-408





SUMAR:

Introducere	6
Cadrul legislativ și instituțional al dimensiunii de gen	8
Cadrul instituțional și politic	12
Situația femeii pe piața muncii	17
Ocuparea femeii pe piața muncii	19
Ocuparea informală a femeilor	23
Șomajul în rândul femeilor	26
Instruirea profesională a femeilor în antreprenariat	28
Platforma de discuții	29
Studiu de caz	31
Concluzii și recomandări	33
Referințe	35

INTRODUCERE

„Rolul femeii pe piața forței de muncă a fost în ultima perioadă pe agenda marilor corporații și va trebui să fie rezolvată... Unul din obiectivele noastre este să creăm un dialog în jurul impactului abordării pozitive a folosirii acestui potențial de talente”.

Jeff Joerres¹

Implicarea activă a femeilor pe piața muncii înseamnă utilizarea unui mare potențial de talente a unei societăți moderne, care trebuie să fie asigurată de implementarea și respectarea principiului egalității de șanse. Anume acest principiu a pus bazele unei societăți moderne în termeni de amplificare a calității vieții active de muncă a femeilor prin eliminarea oricăror forme de discriminare pe piața muncii, în special, în alegerea ocupației, în avansarea în carieră, în dreptul la odihnă și asociere, în remunerarea muncii, etc. Participarea în câmpul muncii este o condiție necesară de auto-realizare a femeilor în societate, care le dezvoltă aptitudinea de independență economică.

Situația femeii s-a îmbunătățit considerabil în R. Moldova începând cu a doua jumătate a secolului XX grație reformelor democratice, promovării drepturilor omului și politicilor de gen. În această perioadă, în special, după Conferința a IV-a Mondială pentru Problemele Femeilor de la Beijing din septembrie 1995 un șir de organizații și mișcări de

femeii din țară și-au sporit activitatea pentru promovarea dimensiunii de gen, desfășurând multiple programe și campanii de sensibilizare a opiniei publice privind rolul și drepturile femeii în societate. Acest lucru a contribuit la o schimbare prețioasă a percepției rolului femeii în societate, asigurându-i o trecere treptată de la imaginea femeii sovietice la o imagine a femeii cu viziuni largi, tolerantă, activă, sociabilă, politică, care și-a păstrat și întărit integritatea de familie, profesională și cea civică. Astăzi femeile demonstrează o participare activă în viața politică și economică a țării, având dreptul constituțional și tendința de a promova spiritul participativ în societate. Cu toate acestea, mai există careva bariere artificiale sau stereotipuri asupra rolului femeii în societate, care, de regulă sunt dogmatice și conformiste și nu întocmai coincid cu aspirațiile reale a femeilor moderne care tind spre independența economică, succese în afaceri și politică, etc.

Atunci când libera alegere a ocupației este garantată constituțional, însă barierele artificiale încearcă să diminueze rolul femeii în societate, bunăstarea femeilor devine o problemă. Femeilor le este mai greu decât bărbaților să se afirme pe plan profesional și să mențină pasul de lider și de concurență, fiind împovărate atât de stereotipuri, cât și de obligațiunile din familie și gospodărie. Și totuși, statisticile internaționale vorbesc în favoarea profesionalismului înalt al femeilor, în special în funcțiile de conducere.

Femeile au devenit competitive în rând cu bărbații pe piața forței de muncă, în

¹ Președintele și Șeful Executivului al Manpower Group.

ciuda stereotipurilor existente, datorită accesului egal la educație, dreptului la vot, opțiunilor egale pe piața muncii, etc. Dar, șansele femeilor de a fi angajate la posturi importante și bine plătite sunt mai mici decât cele ale bărbaților, deoarece multiplele sarcini pe care le au femeile ca acelea de mamă, gospodină, menajera casei, le fac să pară vulnerabile în fața angajatorilor atunci când este vorba de asumarea unor împuterniciri cu înalte responsabilități. Există mai multe cauze-stereotip care determină angajatorii să aleagă un bărbat în defavoarea unei femei ca de exemplu: „*femeile sunt mai legate de casă, decât de lucru*”, „*bărbații sunt mai raționali ca femeile*”, „*bărbații au cap pentru idei și teorii*” etc. Riscul femeilor de a fi supuse discriminării la locul de muncă este mai mare decât în cazul bărbaților, ca, de regulă, fiind condiționat de cultivarea unor astfel de stereotipuri artificiale în mediul de serviciu. De asemenea, câștigurile salariale în ramurile economiei, în care

femeile reprezintă o majoritate, sunt, sub media pe economie, ceea ce înseamnă de facto o inegalitate de șanse.

Această ediție al Monitorului Social încearcă să readucă în actualitate situația femeii pe piața muncii în condițiile când, în ciuda legislației în vigoare care stipulează un tratament egal în câmpul muncii, munca rămâne în continuare, în mod nedecarat, discriminatoare față de sexe și sunt necesare măsuri specifice pentru avansarea femeilor pe piața muncii.

În acest sens, analiza în cadrul acestui număr s-a desfășurat pe două direcții: una *cantitativă* constând în cercetarea pe bază de date statistice a celor mai importante aspecte privind ocuparea femeii pe piața muncii și respectiv *calitativă*, constând în cercetarea pe bază de sinteză și observație a legislației în vigoare, studiilor, raportatelor specializate care relevă componentele și trăsăturile distincte ale proceselor privind participarea femeilor în câmpul muncii din perspectiva de gen.

CADRUL LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL AL DIMENSIUNII DE GEN

Cadrul normativ-legal intern și internațional creează reale premise pentru dezvoltarea politicilor și acțiunilor de gen, care în mod nemijlocit se conduc după următoarele instrumente juridice:²

- *Declarația Universală a Drepturilor Omului* (1948);
- *Convenția privind Protecția Drepturilor Omului și Libertățile Fundamentale*, (Roma, 1950);
- *Convenția asupra drepturilor politice ale femeii* (1952);
- *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale* (1966);
- *Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei* (1979);
- *Platforma și Planul de Acțiuni de la Beijing* (1995);
- *Carta Socială Europeană revizuită* (1996);
- *Declarația privind egalitatea dintre femei și bărbați ca criteriu fundamental al democrației*, (Istanbul, 13-14 noiembrie 1997);
- *Declarația Milenară* (2000);
- *Declarația și Planul de Acțiuni, adoptat la al Treilea Summit al Șefilor de Stat și Guvernului Consiliului Europei* (Varșovia, 16-17 mai 2005);

- *Rezoluția privind realizarea egalității de gen: o provocare pentru drepturile omului și o premiză a dezvoltării economice, adoptată la a 6 Conferință Ministerială Europeană privind Egalitatea dintre Femei și Bărbați* (Stockholm, 8-9 iunie 2006) ș.a.

Aceste precum și alte instrumente juridice protejează, asigură și încurajează participarea deplină a fiecărei persoane la viața societății, prin valorificarea diferențelor de gen și a egalității de șanse. În mod special, aceste instrumente creează condiții reale de implementare a măsurilor specifice pentru avansarea femeilor pe piața muncii, în politică, în afaceri etc.

Dacă să facem unele repere la cadrul normativ-legal intern, atunci vom evidenția în primul rând articolele 16 și 43 din Constituția Republicii Moldova. În conformitate cu articolul 16 se prevede egalitatea tuturor cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, inclusiv în bază de gen. În timp ce prin art. 43 din Constituție statul asigură pentru orice persoană dreptul la muncă și la acces la locul de muncă și garantează dreptul de a beneficia de condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și protecție împotriva șomajului. Prin urmare, toți angajații au dreptul la protecția muncii. Articolele 44-47 din Constituție garantează pentru orice persoană drepturile de a fi protejat împotriva muncii obligatorii, dreptul la grevă, dreptul de a primi asistență și protecție socială, dreptul de a fi asigurat împotriva

² Strategia națională de asigurare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2009-2015, **HOTĂRÎRE de Guvern** Nr. 933, din 31.12.2009, Publicat : 19.01.2010 în Monitorul Oficial Nr. 5-7, art. Nr : 27

șomajului, dreptul de invaliditate, dreptul la limita de vârstă.

În analiza situației privind femeia pe piața muncii, pentru o mai bună cunoaștere a prezentului, vom lua în considerare analiza legislației actuale, care se va reduce la reglementările care privesc asigurarea dimensiunii de gen. În așa mod, putem evidenția un set de instrumente legislative ca de exemplu:

- **Legea R.M. din 1991 (ulterior republicată în 2000) privind partidele politice și alte organizații social-politice³**, care prin art.9 (6) propulsează partidele politice să respecte principiul egalității dintre bărbați și femei în organele lor decizionale la toate nivelurile”. În pofida faptului că legea respectivă cere promovarea egalității de gen, reglementările ei au mai mult un caracter declarativ.

- **Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați adoptată în 2006⁴**, scopul căreia constă în asigurarea exercitării drepturilor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, și în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex. Această lege definește așa concepții cum ar fi:

- *egalitate de șanse* – lipsă de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor și bărbaților la activități din sfera politică,

3 Legea Republicii Moldova privind partidele și alte organizații social-politice, Nr.718-XII din 17.09.91. Legea a fost republicată în Monitorul Oficial nr.53 din 04.05.2000 art.340 cu toate modificările și completările introduse.

4 Lege Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Publicat : 24.03.2006 în Monitorul Oficial Nr. 047 art. Nr : 200

Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați adoptată în 2006

definește următoarele forme de discriminare:

discriminare după criteriul de sex – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

discriminare directă după criteriul de sex – orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității;

discriminare indirectă după criteriul de sex – orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția acțiunilor afirmative.

economică, socială, culturală, din alte sfere ale vieții;

- *egalitate între femei și bărbați* – egalitate în drepturi, șanse egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferele vieții, tratare egală a femeilor și bărbaților.

În realitate însă, distingem o situație contrarie reglementărilor expuse în această lege. Distribuția inegală a muncii plătite și neplătite este doar un exemplu. De asemenea, remarcăm o inegalitate pe piața muncii și cazuri de discriminare la locul de muncă. Cum arată datele statistice, femeile sunt subreprezentate la posturile de conducere și asta se întâmplă într-o societate unde din totalul de populație – 51,9% sunt femei, iar 66,1% femei au ocupații intelectuale și științifice. Cu toate acestea, femeile continuă să fie angajate în cele mai

prost plătite sectoare din țară. De asemenea, rata de sărăcie devine mai ridicată în rândurile femeilor decât a bărbaților. Aproximativ 57% de femei activează în sectoarele cu salarii sub nivelul salariului mediu pe țară, pe când pentru bărbați cifra dată reprezintă 47%⁵.

Legea cu privire la prevenirea și combaterea violenței în familie (2008), care desemnează autoritățile și instituțiile abilitate cu funcții de prevenire și de combatere a violenței în familie și instituie un mecanism de soluționare a actelor de violență în familie. În pofida faptului că această lege este în vigoare, până în prezent, în Republica Moldova nu există date centralizate cu privire la fenomenul violenței în familie. Doar în baza studiilor recente și notelor informative efectuate în domeniu, putem conchide că fiecare a patra femeie din Republica Moldova este victimă a violenței în familie.

Subiectul egalității de gen a găsit reflectare și în alte documente prioritare de ordin național cum ar fi:

- Planul de Acțiuni în domeniul Drepturilor Omului pentru perioada 2004-2008, aprobat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 415 din 24 octombrie 2003;
- Planul de Acțiuni UE - Moldova (2005), aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 356 din 22 aprilie 2005 ce prevede asigurarea tratamentului egal pentru bărbați și femei în societate;
- *Strategia sănătății reproducerii (2005)*, prin care se face asigurarea egalității șanselor femeilor și bărbaților la servicii de sănătate sexuală și a reproducerii.

Cu referire la protecția femeii pe piața muncii, recent a fost adoptată Legea Nr. 168 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova.⁶ Pentru o eficientă implementare a modificărilor aduse în prezenta lege și pentru creșterea sensibilizării opiniei publice față de dimensiunea de gen, pe parcursul anului 2010 au fost organizate campanii de informare pentru publicul larg, în special în zonele rurale, privind dreptul femeilor și bărbaților la un tratament egal pe piața muncii și în viața economică. Una din aceste inițiative a fost organizarea Festivalului „Familia”, în 10 raioane din țară cu sprijinul organizațiilor internaționale, unde peste 70.000 de persoane au fost informate cu privire la toleranță în familie, valorile familiei, o implicare mai activă a bărbaților în îngrijirea copiilor și responsabilitățile casnice, etc.

În ciuda acestor realizări de ultimă oră, rata de participare a femeilor în viața economică se menține joasă în Republica Moldova. De exemplu, conform datelor ANOFM, pe parcursul anului 2010 au fost înregistrate 81,5 mii persoane, dintre care 50,3% au constituit femeile. Din numărul total de persoane înregistrate doar 14,7 mii persoane au fost plasate în câmpul muncii, dintre care 54,5% au constituit femei. Participarea redusă a femeilor în câmpul muncii poate fi explicată pe de o parte, prin decalajul substanțial de salariu între bărbați și femei, ce le determină pe femeile calificate să aleagă emigrarea. Iar pe de altă parte diversificarea meseriilor pe piața muncii are loc în favoarea profesiilor masculine, acestea fiind mai solicitate, în timp ce pentru femei predomină profesiile clasice în învățământ,

⁵ Pari Baumann, Ludmila Malcoci, Lisa Paglietti, Moldova Regional Live lihoods Study (Studiul regional privind mijloacele de trai în Moldova), Oxford Policy Management, 2009

⁶ Legea Nr. 168 din 09.07.2010 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova. Publicat: 07.09.2010 în Monitorul Oficial Nr. 160-162 art. Nr: 586. Ca urmare, au fost făcute modificări în art. 1, art.9, art.10, art.103, art.105, art.108, art.110, art.111, art.116, art.199, art.249, art.318 ale Codului muncii.

contabilitate, manager de oficiu, etc. De asemenea aici trebuie de făcut o remarcă cu privire la binomul dintre salarizare-câștiguri și acțiunea de consum, care are un impact sensibil asupra femeilor, acestea fiind mai active în ceea ce privește consumul de produse pentru hrană, activități casnice și practice pentru timpul liber cu familia. Din aceste și alte considerente, angajarea femeilor în câmpul muncii cu salarii egale cu cele ale bărbaților este o necesitate pentru menținerea stabilității bugetului de familie și substanțial mărește șansele femeilor de securitate financiară. Iar din altă perspectivă, o rată mică de participare în câmpul muncii a femeilor vorbește în primul rând de o consolidare sporită a poziției lor în cadrul familiilor și gospodăriilor pe care le gestionează, în special în cazurile când soții muncesc peste hotare. Conform datelor Biroului Național de Statistică, dacă în anul 2000 din numărul total al populației ocupate 767,18 mii de persoane erau femei, atunci după o perioadă de zece ani, în 2010 constatăm o valoare de participare în câmpul muncii a 570,09 de femei, adică cu 197,09 mii de femei mai puțin decât în anul 2000.

De asemenea, pentru a admite faptul că migrația femeilor apte de muncă cu vârsta cuprinsă de 15 ani și peste este la fel o cauză a participării reduse a femeilor în câmpul muncii, facem o analiză a datelor Biroului Național de Statistică privind femeile aflate la lucru

sau în căutare de lucru în străinătate pentru anii 2000 și 2010. Prin urmare, se observă că 45,2 mii de femei au fost plecate în anul 2000, adică cu 67,8 mii femei mai puțin comparativ cu anul 2010, unde numărul acestora atinge o valoare de 113,0 mii persoane. În același context, dacă să facem o analiză pe grupe de vârstă, vom constata că cea mai ponderată grupă de vârstă o constituie femeile între 25-34 ani, care atinge valoarea de 11,3 mii persoane plecate peste hotare în anul 2000 și respectiv, 31,9 mii persoane în anul 2010. Această grupă de vârstă fiind urmată de cea cuprinsă între 35-44 ani, care este articulată în anul 2000 cu o valoare de 10,9 mii persoane plecate peste hotare, în timp ce în anul 2010, comparativ cu anul 2000, se observă o creștere substanțială cu 17,7 mii persoane.

Cât privește rata migrației bărbaților, aceasta a constituit o valoare de 93,1 mii persoane în anul 2000, adică cu două ori mai mult decât în cazul femeilor. Însă aceasta la fel a crescut considerabil în ultimii zece ani. În anul 2010 numărul bărbaților plecați la muncă peste hotare a constituit 198,0 mii persoane, adică cu 104,9 mii persoane mai mult decât în anul 2000.

Din aceste considerente, putem conchi- de că atât migrația femeilor cât și a bărbaților poate să contribuie la reducerea numărului femeilor în câmpul muncii, acest lucru fiind mai mult condiționat decât unul pasiv.

CADRUL INSTITUȚIONAL ȘI POLITIC

În 1994, R. Moldova a ratificat Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)⁷, iar Platforma și Planul de Acțiuni de la Beijing (1995) au constituit temelie în elaborarea politicilor de gen pentru R. Moldova la fel ca și pentru alte state.

Trebuie de menționat că în perioada 1998 – 2000, în Parlamentul Republicii Moldova a funcționat *Subcomisia Oportunități Egale* din cadrul Comisiei Drepturilor Omului, care într-un fel monitoriza situația femeii în societate, iar în perioada mai 1999 – ianuarie 2001 au luat amploare activitățile *Comisiei pentru problemele femeii și ale familiei* pe lângă Președintele Republicii Moldova, care avea drept scop elaborarea bazelor strategice și organizaționale, a instrumentelor politicii statului privind asigurarea drepturilor și oportunităților egale pentru bărbați și femei. În 1998 prin Hotărâre de Guvern, a fost adoptat *Planul de acțiuni primordiale privind îmbunătățirea situației femeii și creșterea rolului ei în societate*.

În cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei, în Departamentul oportunități egale și politici familiale prin Hotărârea Guvernului în 2001 a fost

constituită *unitatea gender*, iar în cadrul unor ministere de resort au fost implementate așa-numitele *focare gender*, care ulterior s-au creat și în fiecare subdiviziune a Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei. În februarie 2003 a fost elaborat un document care prevede o sporire a ocupării în rândurile femeilor și eliminarea discriminării de gen pe piața muncii – *Planul Național „Promovarea egalității genurilor umane în societate”*, de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei în colaborare cu focarele gender din organele administrației publice centrale. În acest context trebuie de menționat faptul că până în prezent aceste focare gender sunt păstrate în instituțiile publice centrale, dar nu și la nivelul administrației locale. Mai mult ca atât în conformitate cu recomandările Comitetului privind eliminarea discriminării față de femei⁸, se recomandă R. Moldova să consolideze în ritm accelerat mecanismul național pentru promovarea femeilor, prin sporirea proeminenței sale, a puterii de decizie și a resurselor financiare și umane, astfel încât acesta să-și poată executa eficient împuternicirile, să devină mai eficient la nivel național și local și să fortifice coordonarea între mecanismele și entitățile relevante la nivel național și local. Comitetul cheamă Moldova să restabilească focarele gender în cadrul administrației locale. Un pas important în direcția dimensiunii de gen a fost făcut în februarie 2006, cu aprobarea Legii nr.5-XVI cu privire *la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*, în baza

⁷ Adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea Generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979. Intrată în vigoare la 3 septembrie 1981, conform dispozițiilor art. 27(1.). Ratificată de către Parlamentul Republicii Moldova conform Hotărârii nr. 87-XII din 28 aprilie 1994. În vigoare pentru Republica Moldova din 31 iulie 1994. Cu referire la: Recomandarea Generală nr. 13 privind remunerare egală pentru o muncă de valoare egală; Recomandarea Generală nr. 16 privind neretrierea forței de muncă feminină în întreprinderile de tip familial din zona rurală și urbană; Recomandarea Generală nr. 18 privind femeile cu dizabilități (cu specificare că femeile au acces egal la învățământ și angajarea în câmpul muncii, serviciile în domeniul sănătății și securitatea socială, și participarea acestora în toate domeniile vieții sociale și culturale); Recomandarea Generală nr. 19 privind violența față de femei (cu specificare la dreptul la condiții corecte și favorabile de muncă și pedepsirea hărțuirii sexuale la locul de muncă)

⁸ Recomandările Comitetului privind eliminarea discriminării față de femei, Sesiunea treizeci și șase, din 7-25 august 2006-10-23 CEDAW /C/MDA/CO/3

căreia a fost elaborat Planul Național „*Promovarea egalității genurilor umane în societate pentru perioada 2006-2009*” de către guvern. Acest plan prevedea o ajustare a legislației naționale la Legea privind asigurarea șanselor egale pentru femei și bărbați și nu în ultimul rând încurajarea participării femeilor pe piața muncii prin realizarea unei reduceri a ponderii discriminării de gen în rata de ocupare, rata de șomaj și sistemul de salarizare. Planul mai prevedea o politică de șanse egale a ambelor genuri pe piața muncii prin reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie, prin furnizarea de servicii de îngrijire pentru copii și persoane care au nevoie de îngrijire și de ajutor permanent din partea altor persoane, încurajând partajarea responsabilităților profesionale și familiale⁹.

Ca rezultat al implementării primului Plan Național, au fost create structuri instituționale ca Comisia Guvernamentală pentru egalitatea între femei și bărbați și Direcția oportunități egale și prevenirea violenței în cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei.

Odată cu implementarea acestui plan putem spune că au avut loc unele încercări de îmbunătățire în ceea ce privește reprezentarea femeilor la posturile decizionale, însă nesemnificative. Acest lucru s-a datorat de facto alegerilor locale generale din 2007, care au urmat imediat după aprobarea acestui plan. În ciuda legislației în vigoare, femeile au rămas sub-reprezentate în calitate de candidați la aceste alegeri locale precum și la funcții decizionale în administrația locală. Astfel, se poate evidenția faptul că la 14 aprilie 2008, la nivelul puterii locale doar 1 femeie era Președintă de raion

și doar 17,5% femei au fost alese primari de municipii, orașe și sate (comune)¹⁰.

Comparativ cu reprezentarea femeilor în administrația locală, o situație mai bună se arăta la forul reprezentativ al puterii centrale, care înregistra (la 14 aprilie 2008) un număr de 67 funcționari publici femei față de 174 funcționari publici bărbați. Din numărul total al femeilor funcționari se evidențiau 2 femei consilieri prezidențiali, 7 femei în aparatul președintelui, 22 femei deputați, 3 femei în aparatul guvernului, 5 femei ocupau posturi de ministru¹¹ și 4 – posturi de vice-ministru. De asemenea, postul de director al Biroului relații interetnice era ocupat de o femeie, precum și postul de director al Camerei de Licențiere.

În comparație cu situația descrisă din anul 2008 în ceea ce privește reprezentarea femeilor la posturile decizionale, situația din prezent, arată unele schimbări substanțiale după cum urmează: o femeie ocupă postul de ministru (a se vedea comparația cu alte state în fig.1)¹²; 20 femei sunt deputate din numărul total de 101 deputați (4 femei deputate în fracțiunea PLDM, 2 - în PL și 3- PDM, 11- PCRM). De asemenea, reprezentarea femeilor la posturile decizionale la nivelul autorităților publice locale se reliefează cu 166 de femei primari din numărul total de 897¹³ de primari.

10 Femei și bărbați în Republica Moldova, BNS, Chișinău 2008

11 Ministerul Finanțelor, Ecologiei și Resurselor Naturale, Ministerul Educației și Tineretului, Ministerul Sănătății, Ministerul Protecției Sociale, Familiei și Copilului.

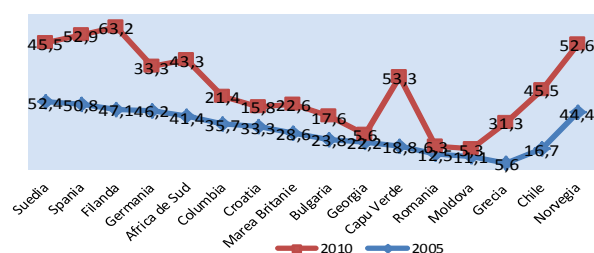
12 Moldova plasându-se astfel pe locul tocmai 84 în lume cu 5,3% de prezentare a femeilor la posturile de luare a deciziilor, comparativ cu Finlanda (63,2% - 12 femei ministre din 19 ministere total), Capu Verde (53,3% - 8 femei ministre din 15 ministere total), Chile (45,5% - 10 femei ministre din 22 ministere total), Danemarca (42,1% - 8 femei ministre din 19 ministere total).

13 Cota-parte a primarilor femei din numărul total de primari pe concurenți electorali: Partidul Liberal Democrat din Moldova - total: 286 primari - dintre care 52 primari femei alese sau 18,18%; Partidul Democrat din Moldova - total: 220 primari - dintre care 39 primari femei alese sau 17,73%; Partidul Comuniștilor din Republica Moldova - total: 203 primari - dintre care 46 primari femei alese sau 22,66%; Partidul Liberal - total: 97 primari - dintre care 15 primari femei alese sau 15,46%; Alții - total: 91 primari - dintre care 14 primari femei alese sau 15,38%. (Sursa: CEC – Comisia Electorală Centrală)

9 Vezi: Hotărâre cu privire la aprobarea Planului național „Promovarea egalității genurilor umane în societate pentru perioada 2006-2009” nr. 984 din 25.08.2006, Monitorul Oficial nr. 142-145/1077 din 08.09.2006

Ca să putem face o comparație cu situația din anul 1999, vom evidenția faptul că din numărul total de 851 de primari aleși, doar 93 erau femei sau 10,9%, în timp ce 73% femei erau la postul de secretari ai primăriilor. Cu regret, la acea perioadă nici o femeie nu a fost aleasă în calitate de președinte al comitetului executiv raional sau primar de municipiu.

Fig. 1. Femei în poziții ministeriale, INDEX Global 2005-2010



Sursa: Uniunea Interparlamentară și Organizația Națiunilor Unite Divizia pentru Promovarea Femeilor. Februarie 2010

Dacă primul Plan Național era direcționat spre încurajarea participării femeilor în câmpul muncii, în special prin reducerea ratei de discriminare de gen în sistemul de salarizare și încurajând participarea femeilor la posturile decizionale, atunci **Programul Național de asigurare a egalității de gen în R. Moldova pentru anii 2010-2015** păstrează în continuare această direcție dar mai aduce în prim plan soluționarea problemelor privind stereotipurile de gen, care vizează în primul rând defeminizarea sistemului de învățământ din Republica Moldova.

Astfel printre obiectivele strategice al acestui program se enumeră creșterea angajării în rândul femeilor, reducerea discrepanței salariale în funcție de gen, promovarea abilității economice a femeilor din zonele rurale și

reducerea feminizării sistemului de educație în Republica Moldova. De asemenea, un obiectiv esențial îl reprezintă integrarea dimensiunii de gen în implementarea politicilor de gestionare a migrației.

Programul cuprinde acțiuni în sfera bugetară, unde se înregistrează substanțiale discrepanțe la capitolul egalității de gen. Astfel, în acest document sunt trasate două obiective importante ce au menirea să promoveze elaborarea bugetului sensibil la dimensiunea de gen (BSG) în procesul bugetar la nivel național și local și elaborarea conceptului sau viziunii privind bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen (BSG) în contextul național.

În decursul a celor aproape 15 ani (1994-2010), un echilibru de reprezentare a femeilor și bărbaților în diverse domenii de activitate a societății nu a fost atins în R. Moldova, cu toate că nu există vreo lege care prin prevederile sale ar discrimina femeile sau bărbații. În acest context, este potrivit să fie readuse în actualitate recomandările expuse de *Comitetul privind eliminarea discriminării față de femei al ONU* din 2006, privind situația de implementare a CEDAW în RM. Comitetul a rămas îngrijorat de faptul că modificarea frecvență a structurilor instituționale și a personalului mecanismului național de avansare a femeilor, afectează eficiența sa în promovarea egalității gender și avansarea femeilor în câmpul muncii. De asemenea, îngrijorează faptul că mecanismul național de avansare a femeilor continuă să sufere de pe urma lipsei de autoritate și de resurse financiare și umane adecvate. De asemenea, Comitetul a fost preocupat de impactul asupra femeilor al restructurării economice și de feminizarea sporită a sărăciei, în particular cu referire la asemenea categorii vulnerabile ca femeile din zonele rurale,

femeile singure – cap de familie, femeile din anumite grupuri etnice, în particular femeile de etnie romă, femeile cu handicap și cele în vârstă. Comitetul a fost surprins de faptul că eradicarea sărăciei extreme și a înfometării, ca unul din obiectivele principale de Dezvoltare ale Republicii Moldova și raportat la Scopurile de Dezvoltare ale Mileniului, nu a inclus perspectiva gender.

Referitor la etapa actuală, când se implementează Planul Național de asigurare a egalității de gen în RM pentru anii 2010-2015, crește speranța că acest echilibru va fi în sfârșit atins, deoarece până acum mecanismele naționale de implementare a prevederilor legislative nu și-au găsit expresia în practică. Totuși, în acest context, unele realizări sunt importante a fi menționate ca de exemplu inițiativele de încurajare a participării femeilor pe piața muncii prin reducerea discriminării de gen, ratei șomajului și creșterii ratei de ocupare în rândul femeilor. Printre aceste inițiative se evidențiază serviciile de mediere pe care le oferă ANOFM. În perioada 2010-2011 de aceste servicii au beneficiat 104,5 mii persoane, inclusiv 51,9% femei, dintre care doar 14,8% femei au fost asigurate cu loc de muncă. Pe parcursul anului 2010 71,6% femei din numărul total de absolvenți ai cursurilor au absolvit un curs de formare profesională.

O altă realizare despre care trebuie de menționat este implementarea tehnologiilor on-line la baza de date privind cererea și oferta pe piața muncii, în special prin prisma de gen. De exemplu, doar prin implementarea programelor aplicative „Jobless” a devenit posibilă automatizarea procedurilor de lucru cu șomerii și angajatorii, adică înregistrarea, evidența și consultanța privind planurile individuale de mediere, instruirea și orientarea profesională, etc.

Un moment determinant al progresului privind implementarea dimensiunii de gen la nivel național în perioada 2010-2011, constituie, cum s-a menționat premegător în acest studiu, adoptarea Legii Nr. 168¹⁴ pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, care prevede implementarea unor măsuri concrete legale de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a altor forme de victimizare la locul de muncă. În conformitate cu această lege, art. 1 al Codului muncii – „Noțiuni principale” – este completat cu noțiunile „hărțuire sexuală” și „demnitate în muncă”.

De asemenea este important de menționat despre câteva realizări de succes al obiectivului privind promovarea abilităților economice a femeilor din regiunile rurale. În acest sens se evidențiază o activitate specială privind implementarea Componentei I: „Instruire și consultanță” din cadrul Programului Național de Abilitare Economică a Tinerilor (PNAET), scopul căruia este de a promovarea tinerii din localitățile rurale în activitatea antreprenorială. În cadrul acestui program în anul 2010 au fost organizate 14 seminare de instruire în 11 localități rurale, de care au beneficiat 188 de femei.

Femeile dintotdeauna și-au dorit o afacere proprie, acestea fiind încurajate de a conduce din specificul societății în care trăiesc, dar fiind mai vulnerabile când e vorba de cunoștințe fundamentale pentru aceasta. De aceea, cursurile de antreprenor în cadrul acestui program oferă femeilor un statut individual în lumea de afaceri care generează oportunități de angajare în câmpul muncii și pentru alte femei. Într-un studiu efectuat recent în Româ-

14 Lege Nr.168 din 09.07.2010, pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, Publicat: 07.09.2010 în Monitorul Oficial Nr. 160-162, art. Nr : 586

nia¹⁵, se arată că femeile par a fi mai motivate de posibilitatea de a-și îmbunătăți calitatea vieții prin activitatea de antreprenoriat, fiind ghidate de ideea de a fi emancipate. Deși, femeile înregistrează o rată mai mică de participare în antreprenoriat decât bărbații, ele știu mai bine să gestioneze întreprinderile în diverse industrii, decât bărbații. Cel puțin așa arată rezultatele unui studiu efectuat recent, în care se menționează că companiile conduse de femei au, în general, profituri cu 35% mai mari decât restul companiilor conduse de bărbați, și asta în condițiile când doar 3% din șefii celor mai mari 500 de companii din lume sunt femei (2010)¹⁶.

Și dacă am menționat anterior despre reprezentarea femeilor la posturile decizionale la nivelul autorităților publice centrale și locale, este relevant să aducem în actualitate realizarea parțială a obiectivului privind creșterea reprezentării femeilor în pozițiile decizionale în viața politică și publică, în conformitate cu prevederile și recomandările CEDAW. Astfel, la inițiativa unui grup de deputați a fost înaintată propunerea de a introduce în Codul Electoral cota de 30% de reprezentare a femeilor,

care a fost aprobată în ședință de Guvern. Ca continuare, în 2010 a fost elaborat Proiectul Legii de armonizare a cadrului național la Legea nr.5-XVI cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, ce prevede o participare echilibrată cu o cotă de 40% de reprezentare a femeilor și bărbaților în funcții de demnitate publică, partide politice, organizațiile societății civile, organizațiile sectorului privat.

Trăgând linie, toate aceste constatări vorbesc de progrese reale în domeniul promovării dimensiunii de gen în societate pentru perioada 2010-2011. Și, chiar dacă anterior acestei perioade unele inițiative au fost soldate cu eșec, fie din lipsa mijloacelor financiare, fie din absența voinței politice, ca Planul de Acțiuni elaborat în baza documentelor finale ale Conferinței a IV-a Mondiale pe Problemele Femeilor, (1995, Beijing), sau Planul Național de Acțiuni „Fortificarea situației femeilor și creșterea rolului lor în societate” din 15 ianuarie 1998, totuși există speranța că Planul Național de asigurare a egalității de gen în RM pentru anii 2010-2015 va continua să înregistreze realizări de anvergură.

15 Antreprenoriatul feminin în România, CEBR Working Paper Series, 02-2009, la <http://www.kfacts.com/uploads/File/WP200902.pdf>

16 Catalyst Census: Fortune 500 Women Executive Officers and Top Earners 2010

SITUAȚIA FEMEII PE PIAȚA MUNCII

Ceea ce ne propunem să facem în continuare reprezintă o analiză a situației femeii pe piața muncii, aducând în prim plan problematica ce ține de ocuparea informală a femeilor, remunerarea muncii, șomajul și gradul de pregătire a femeilor pentru a intra în câmpul muncii.

Un studiu¹⁷ efectuat recent arată că 32% din 1200 de respondenți consideră că femeile sunt discriminate în R. Moldova. Iar în conformitate cu indexul opiniei personale dominante calculate în acest studiu, femeile sunt discriminate mai frecvent la angajare în câmpul muncii (24 de răspunsuri), la locul de muncă (29) și în viața politică (19). Deși acest studiu reflectă opinia doar a 1200 de persoane ce locuiesc în 25 de localități urbane și 63 de localități rurale din țară, concludem că problema inegalității în drepturi pe piața muncii nu este bine sesizată de populație. Mai bine spus, populația nu cunoaște care sunt acele forme de discriminare la locul de muncă, la angajarea în câmpul muncii a femeilor și ce ar presupune această inegalitate în drepturi și șanse.

Un aspect foarte important al dimensiunii de gen pe piața muncii îl constituie remunerarea muncii angajaților, care trebuie efectuată prin respectarea principiului de remunerare egală pentru o muncă echivalentă, ceea ce înseamnă că munca trebuie să fie evaluată după criterii obiective, indiferent de faptul cine o îndeplinește – bărbatul sau femeia. Deși, principiul de remunerare egală pentru o muncă echivalentă este legalizat în art.128(2) al Codului Muncii al Republicii Moldova, prin care la stabilirea salariului

Diferențele de salariu între femei și bărbați se explică prin mai mulți factori. Factorii principali care formează diferențele în remunerarea muncii bărbaților și a femeilor sunt segregarea orizontală și cea verticală. Astfel, aproape jumătate din femeile din mediul rural sunt angajate în sectorul agrar, unde practică cele mai puțin calificate lucrări și, respectiv, au un salariu mai mic decât bărbații, care dețin locuri de muncă cu anumite calificări. Un alt factor al discrepantei salariale dintre femei și bărbați este faptul că există domenii în care predomină femeile – activități „feminizate” (educație, sănătate), unde salariile sunt mai mici decât în sectoarele unde ponderea bărbaților este mai mare (construcții, transporturi). Adicional, femeile sunt subreprezentate în vârful piramidei profesionale. Or anume salariul managerilor de nivel superior a crescut în ultima perioadă. Numărul femeilor depășește numărul bărbaților în categoria funcționarilor publici de rang inferior. În final, discrepanțele salariale existente în republică contribuie la conservarea nivelului scăzut al acumulărilor pentru pensii, care ulterior influențează direct cuantumul pensiilor ceea ce se rasfrânge asupra nivelului de bunăstare a femeilor și bărbaților. (Hotărâre de Guvern Nr. 933, din 31.12.2009, cu privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015)

nu se admite nici o discriminare după criteriul de sex, acest lucru nu se respectă în realitate. În R. Moldova constatăm o discrepanță mare de salariu dintre femei și bărbați, femeile câștigând în mediu cu 23,9% mai puțin decât bărbații, ceea ce constituie 76,1%¹⁸ din salariul mediu al bărbaților. De asemenea, conform art.247 al Codului Muncii se interzice diminuarea mărimii salariului din motive legate de graviditate sau existența copiilor cu vârsta de până la 6 ani (pentru toți angajații), lucru care, la fel nu este respectat de toți angajatorii.

Explicarea acestor inegalități ar avea temei în abordările tradiționale precum că femeile

17 Percepțiile populației din R. Moldova privind fenomenul discriminării: studiul sociologic. Fundația Soros Moldova, Editura Cartier, 2011.

18 Biroul Național de Statistică, Statistica gender 2010, <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=264&>

se dedică mai mult vieții de familie, în special creșterii și educației copiilor și mai puțin carierei lor sau că femeile vor un lucru mai puțin responsabil dar mai bine plătit. Însă aceste inegalități ar avea temei de reflectare și din existența stereotipurilor care influențează societatea prin alegerea profesiilor. Evaluarea și clasificarea profesiilor de tip „feminin” / „masculin” este actuală, ca de exemplu: un bărbat foarte rar ar accepta meseria de „femeie de serviciu”, când denumirea propriu-zisă a profesiei este feminizată, însă în personalul care face curățenie sunt și bărbați antrenați). Discriminarea se consolidează pe astfel de stereotipuri, cu toate că, recurgerea la muncă reflectă în primul rând preferințele personale a individului indiferent de gen. Această diferențiere în profesii creează condiții pentru discriminarea indirectă a femeilor privind accesul lor pe piața muncii și avansarea lor în carieră, accesul la instruirea profesională și la o remunerare coerentă a muncii.

Educația, experiența de muncă, capacitatea de integrare socială, sociabilitatea toate facilitează accesul femeilor și bărbaților pe piața muncii. Cu toate aceste precizări, se mai întâlnesc cazuri de tratament diferențiat pe piața muncii față de femei.

În acest context credem că este relevant să scoatem în evidență și faptul că o poziție vulnerabilă au femeile rrome în câmpul muncii. Cum se arată într-un studiu PNUD (2007)¹⁹, majoritatea femeilor rrome au grijă de gospodăriile casnice. Implicarea eventuală a femeilor rrome pe piața muncii evidențiază în primul rând un nivel scăzut de instruire și al calificărilor obținute. Luând în considerație faptul că majoritatea femeilor rrome trăiesc în regiunile rurale și sunt mai atașate de activitățile casnice, oportunitățile lor de ocupare sunt foarte limitate. Rezultatele obținute de PNUD arată că ponderea femeilor casnice este

de 13% în rândurile populației rrome, față de 9% în rândurile populației non-rroma. Această situație poate avea explicația în menținerea rolurilor tradiționale în cadrul instituției familiei rrome, unde femeia este casnică, se implică activ în economia de reproducere și îngrijire a copiilor și mai puțin tinde spre o educație generală și cu atât mai mult spre o pregătire profesională. Poziția femeilor rrome pe piața muncii este determinată de cele mai multe ori de faptul cum femeile rrome se auto-declară – fie comerciante, fie casnice, fie lucrând neformal, sau la munci ocazionale (în gospodăriile vecinilor, la culesul roadelor, în gospodăriile agricole etc.).

În concluzie trebuie spus că femeile aduc cu sine un potențial valoros în dezvoltarea economiei și a societății, constituind 49,0 la sută din totalul populației ocupate în 2010²⁰. Așa cum se arată în diverse studii, femeile reprezintă un grup ocupațional important pe piața muncii atât din punct de vedere a ponderii pe care o ocupă în totalul populației ocupate, cât și din punct de vedere a rolului pe care îl joacă în cadrul raporturilor de muncă. În calitate de lucrători, femeile sunt mai atente, mai exigente, mai îngrijite, mai emoționale decât bărbații. De aceea politicile de gen trebuie focusate pe mecanisme de integrare a femeilor în câmpul muncii, de antrenare a femeilor prin cursuri de instruire și reprofilare, precum și de transformare a stereotipurilor de gen față de activitățile de dezvoltare a femeilor ca lideri de comunitate, angajate și femei de afaceri. În contextul demografic actual când se înregistrează o fertilitate scăzută, un grad înalt de emigrare a populației active și un nivel sporit de îmbătrânire a populației, susținerea femeilor și racordarea necesităților acestora de autorealizare la politicile de gen reprezintă un imperativ pentru societate.

19 Sorin Căce, Vasile Cantarji, Nicolae Sali, Marin Alla, Roma in the Republic of Moldova, Chișinău 2007

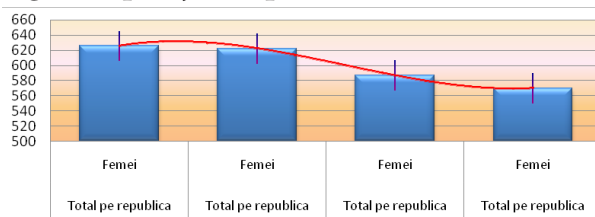
20 Biroul Național de Statistică, Statistica gender 2010

OCUPAREA FEMEII PE PIAȚA MUNCII

În ceea ce privește ocuparea femeii pe piața muncii, remarcăm o descreștere substanțială în ultimii ani (Fig.2). În 2010 populația ocupată atinge o valoare de 1143,4 mii persoane, sau cu – 41 mii persoane mai puțin decât în anul 2009. Din numărul populației ocupate în 2010, femeile constituiau 570,1 mii total pe republică, fiind în descreștere cu (- 55,6) mii față de anul 2008. Această descreștere este caracterizată ca urmare a unui șir de procese de mobilitate socială ce au loc în societate ca:

- nivelul scăzut al remunerării femeilor în domeniile „feminizate”;
- creșterea numărului populației care își câștigă existența din agricultură;
- creșterea riscurilor sociale și economice pentru mamele singure;
- creșterea cazurilor de violență în familie;
- industrializarea cere forță de muncă calificată, iar femeile mai puțin sunt reprezentate în domeniile respective;
- amplificarea cerințelor de angajare în câmpul muncii și la locul de muncă (de exemplu cunoștințe ample în domeniul IT, limbi străine vorbite, practică profesională în domeniu de cel puțin 2 ani, permis de conducere, abilitate de a călători des (difícil când sunt copii mici) etc.

Fig. 2. Populația ocupată (2007-2010) – Femei



Sursa: BNS

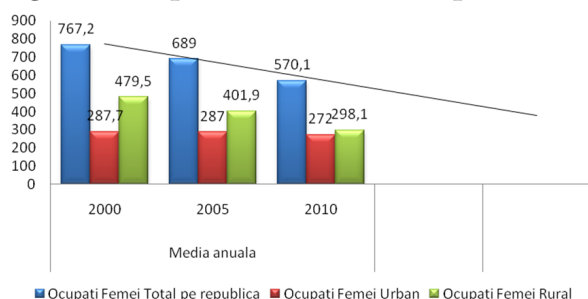
Biroul Național de Statistică relevă faptul că în 2010 nivelul de ocupare a femeilor din grupul de vârstă 55-64 ani era de 68,6%, în timp ce al bărbaților era de 84,8%. Numărul redus de ocupare a femeilor din acest grup vorbește despre o insuficientă percepere de către societate a vârstnicilor, ca izvor de cultură și vocație, dar și de faptul că femeile vârstnice, având în grija lor și treburile casnice, nu au timp suficient pentru îmbunătățirea bagajului lor de cunoștințe și abilități necesare serviciului lor, pe când bărbații au timp suficient pentru a ține pasul cu modernizarea tehnologică și cu actualitățile în domeniul lor de activitate. În aceste condiții, femeile de peste 55 de ani au un acces mai redus pe piața muncii.

De asemenea, rata de ocupare a posturilor „feminizate” se menține foarte mare (ca de exemplu în domeniul sănătății și asistenței sociale – 79,4% femei dintre salariați, în învățământ – 74,3%, activități recreative, culturale și sportive – 54,1%), iar în domeniul executiv-administrativ este una foarte mică. De exemplu, femei manageri și înalți funcționari în administrația publică și unitățile economice și sociale au constituit 36,4% în 2010, sau cu 3,6 puncte procentuale mai puțin decât în anul 2008. Dacă să analizăm această situație, trebuie să spunem că creșterea numărului de femei ocupate în domeniile respective este într-un mod oarecare condiționată de existența unor factori de constrângere în angajarea în câmpul muncii în celelalte domenii – factori legați de prejudecățile și stereotipurile negative despre femei, factori ce țin de rolurile de gen din familie și din societate etc. Pe de altă parte,

observăm o lipsă de atractivitate a serviciilor și activităților din mediul urban și rural față de personalul feminin calificat în domeniile de administrație publică, design, construcții și arhitectură, agricultură, protecția mediului, tehnologie chimică și biotehnologii etc.

În 2010 din cele 570,1 mii femei antrenate în câmpul muncii – 145,5 mii femei erau cu studii superioare, adică cu 28,2 mii persoane mai mult decât valoarea constituită preponderent de bărbați – 117,3 mii în aceeași perioadă. Cu toate acestea, rata ocupării femeilor în câmpul muncii s-a redus esențial în 2010, comparativ cu anii precedenți (fig.3), aceasta constituind o valoare de 36,4%²¹, în timp ce cea a bărbaților a fost de 40,9%. Acest lucru se întâmplă, pe de o parte, deoarece femeile sunt ocupate, de regulă, în acele domenii care reprezintă, într-un fel, o continuare a activităților lor casnice. Iar pe de altă parte, deoarece locurile de muncă ocupate de femei sunt mai puțin productive și mai puțin plătite. Încadrarea în câmpul muncii poate părea neatrăgătoare pentru femei în unele cazuri, deoarece munca acestora nu este competitivă pe picior egal cu cea a bărbaților și respectiv este remunerată diferit de cea a bărbaților.

Fig.3. Participarea femeilor în câmpul muncii



Sursa: BNS

Gradul mic de ocupare a femeilor în proporție de 36,4% (2010), nu înseamnă doar

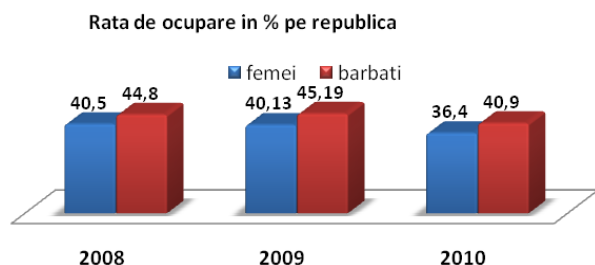
lipsa de locuri de muncă bine plătite, dar mai poate semnifica și o calitate inferioară a condițiilor de muncă pentru femei ceea ce le poate afecta securitatea și sănătatea în muncă. Astfel, putem vedea că cea mai mare pondere a ocupării femeilor a fost înregistrată în așa domenii ca cel al agriculturii (24,5%), al comerțului și serviciilor hoteliere și restaurante (21,8%). Sau, de exemplu, se estimează împreună rata de ocupare a femeilor pentru administrația publică, învățământului, sănătății și asistenței sociale (30,2%). Chiar dacă femeile constituie 51,9% (2010) din totalul populației, iar 49% (2010) din populația activă sunt femei, angajarea și menținerea acestora în câmpul muncii este problematică. Deoarece, spre exemplu, pentru femeile cu vârsta cuprinsă între 22–32 de ani angajarea implică și unele riscuri pentru angajatori, ca de exemplu, prin adoptarea unor măsuri de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, cât și pentru cele care se află sau se vor afla în curând în concediu de maternitate. Pentru femeile cu vârsta cuprinsă între 45–55 de ani, care au doar o singură calificare, re/angajarea este dificilă. De obicei, persoanele cu vârsta cuprinsă între 45 – 55 de ani au un comportament mai rezervat și conservator, ceea ce le face să fie vulnerabile în fața schimbărilor, având un grad redus de adaptabilitate la noile condiții de muncă. Din aceste motive, angajatorii preferă să angajeze tineri/tinere specialiști, cu experiență în domeniu și cu o putere de concentrare sporită.

Constatăm că rata de ocupare a femeilor din 2010 (36,4%) este cea mai mică rată înregistrată pe parcursul ultimilor ani, atunci când aceasta atingea o valoare de 40,13% în anul 2009 și respectiv 40,5% în anul 2008 (fig.4). Cauza acestei rate mici fiind deseori

²¹ Biroul Național de Statistică, Statistica gender 2010

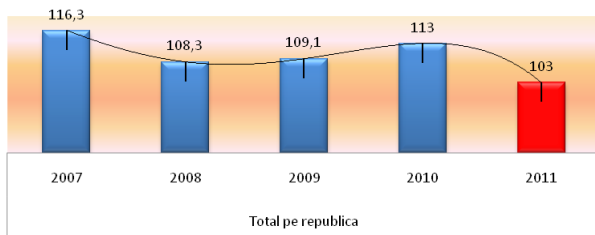
presiunea psihologică și emoțională la constatarea neputinței femeilor în fața greutăților, ceea ce poate determina, la un moment, plecarea lor la muncă în străinătate (fig.5).

Figura 4. Rata de ocupare pe republică pentru anii 2008-2010



Sursa: BNS

Fig.5. Populația de 15 ani și peste: Femei aflate la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate (mii)



Sursa: BNS

În acest context, trebuie spus că migrația femeilor apte de muncă în străinătate are consecințe majore asupra dezvoltării instituției familiei prin scăderea numărului de căsătorii, reducerea ratei natalității și creșterea ratei divorțurilor. Deoarece cel mai des pleacă femeile tinere cu vârsta cuprinsă între 25-34 de ani, scade capacitatea reproductivă (Tab.1).

De asemenea, cum s-a menționat în acest studiu, o problemă acută privind dimensiunea de gen constituie „specializările și profesiile feminizate”, cea mai ponderată fiind pedagogia. Atât înmatricularea la studii cât și angajarea în câmpul muncii a unui număr mare de femei decât de bărbați cu această specialitate a devenit un subiect de discuții privind defeminizarea sistemului educațional. Situația la moment arată că din numărul total de înmatriculați la această specialitate, femeile constituie în mediu 81%, comparativ cu alte specialități, unde rata de participare a femeilor este relativ echilibrată cu cea a bărbaților cum ar fi industria – 45,1% femei, transport

Tabel. 1. Populația (femei) de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate după nivel de instruire, grupe de vârstă

		Media anuală					
		2000		2005		2010	
		Urban	Rural	Urban	Rural	Urban	Rural
Superior	15-24 ani	0,6	0,5	0,7	1,7	1,3	1,9
	25-34 ani	0,8	0,5	1,8	1,2	4,5	2,7
	35-44 ani	0,8	0,5	2,5	1,7	1,4	0,9
	45-54 ani	0,4	0	1,8	1,6	2	1,7
Mediu de specialitate	15-24 ani	1,1	0,8	0,5	2,6	0,4	0,7
	25-34 ani	0,6	0,8	2,2	2,7	1,1	1,7
	35-44 ani	2,3	0,8	3	4,4	2,9	3,8
	45-54 ani	1	0,5	4,7	2,8	3	4,4
Secundar profesional	15-24 ani	1,2	2,4	1	5,3	0	2,4
	25-34 ani	2,2	1,4	3	4,1	1,4	3,6
	35-44 ani	1,5	1,4	3,9	5,3	2,1	4,9
	45-54 ani	0,6	0,4	2,6	2,3	2,8	3,8

Sursa: BNS

- 11,5% femei, construcții - 27,6%, economie - 69%, drept - 52,3%. Subiectul a devenit critic în condițiile actuale de optimizare a unei rețele de instituții de învățământ primar și secundar general, unde numărul profesorilor ar putea să se reducă considerabil. Ca urmare, reieșind din caracterul tipic „feminizat” al sistemului de învățământ, conchidem că un număr mare de femei profesoare ar putea fi puse în fața problemei de a cauta un alt loc de muncă, ceea ce implică pentru ele anumite riscuri sociale și economice. Însă, în ciuda procesului de optimizare, ca urmare a numărului mic de elevi, numărul înmatriculațiilor femei la studii în domeniul pedagogiei se menține mare pentru anul de studii 2010-2011, comparativ cu alte profesii (tab.2).

baza principiului egalității de șanse este necesară pentru a diminua numărul de femei șomere, numărul de femei emigrate și potențiale mame. De asemenea, este necesar de a institui un program specific de acțiune comunitară pentru combaterea discriminării la locul de muncă (inclusiv la angajare) a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 45 – 55 de ani. Aceste inițiative trebuie să fie însoțite de acțiuni de îndepărtare a abordărilor stigmatizate și stereotipurilor despre femei și bărbați în câmpul muncii, pentru a asigura un echilibru de gândire cu privire la angajarea în câmpul muncii a *personalității* și nu a femeii sau a bărbatului. *Pentru că rolurile sociale sunt învățate, există întotdeauna posibilitatea de a fi reconsiderate și redefinite. Posibilitatea acestor schimbări este*

Tabel.2 Numărul de elevi femei în colegii pe specialități 2006-2011

Specialitatea	2006/07	2007/08	2008/09	2009/2010	2010/11
Învățământ	3412	3518	3658	3637	3754
Drept	1213	1044	1004	793	760
Ocrotirea sănătății	4168	4399	4334	4028	3720
Industrie	2542	2480	2518	2641	2701

Sursa: BNS

Reconstituind situația privind ocuparea femeilor în domeniul învățământului în anii precedenți, conchidem că în anul academic 2007-2008, femeile aveau o pondere de ocupare de 80,8% în învățământul primar și secundar general; - 50,0% în învățământul secundar profesional; în timp ce 70,0% femei erau în învățământul mediu de specialitate și respectiv, 54,7% în învățământul superior. Iar conform ultimelor estimări statistice, pentru învățământul superior în anul de studii 2010/11, femeile constituiau 69,8% din numărul total al cadrelor didactice.

În această ordine de idei, o politică de susținere a femeilor tinere pe piața muncii în

foarte importantă și ne angajează pe fiecare dintre noi, cei și cele care experimentăm rezultatele negative ale acestor exagerări și simplificări²².

Egalitatea de gen cât și egalitatea de șanse sunt valori politice fundamentale ale Uniunii Europene și ar trebui să fie valori nu doar de jure dar și de facto în Republica Moldova. Principiul egalității de șanse este un vector esențial al dezvoltării și realizării politicilor sociale, unde jumătate din noile locuri de muncă create trebuie ocupate de femei.

22 Ina Curic, Pași spre țara egalității, Editura Eikon, 2005

OCUPAREA INFORMALĂ A FEMEILOR

Cum se arată într-un studiu al Organizației Internaționale a Muncii²³, în Moldova rata de ocupare informală a femeilor (*aici trebuie înțeleasă ca ocupare în termeni ai locurilor și condițiilor de muncă*) este relativ apropiată de cea a bărbaților, comparativ cu alte state unde există o diferență mare între rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților ca Albania, Armenia, Muntenegru, Bosnia și Herțegovina (tab.3) Rata scăzută de ocupare informală a femeilor în aceste țări vorbește despre reducerea riscului lucrului în condiții care nu sunt deplin reglementate de legislația muncii și, de asemenea, de existența unor restricții privind nesiguranța la locul de muncă, de creșterea nivelului de educație a femeilor, fapt ce le condiționează un statut agreabil pe piața muncii.

În cazul R. Moldova, rata înaltă de ocupare informală a femeilor cât și a bărbaților are explicația în frecvența activităților de comerț cu amănuntul în rândul populației ocupate, dar și activităților desfășurate în gospodăriile private ale populației care produc pentru consum propriu (105 mii persoane, dintre care 54,6 mii femei pe republică²⁴). Pe de o parte, observăm că ocuparea informală a femeilor ține cel mai mult de sectorul agricol, serviciile hoteliere și gospodăriile casnice, iar pe de altă parte, observăm că declinul sectorului agricol și lipsa industriei hoteliere în regiunea de reședință rurală condiționează migrația necontrolată a femeilor și bărbaților în regiunile urbane pentru ocuparea informală temporară sau de lungă durată.

Tabel 3: Măsurarea gradului de ocupare a forței de muncă prin sector de activitate și gender

Măsurarea gradului de ocupare a forței de muncă prin sector de activitate și gender*						
Procentajul corespunde pentru ambele sexe		2000	2002	2004	2006	2008
Agricultură						
Femei	Albania	..	..	..	..	56.4
	Armenia	41.6	44.6	43.8	45.6	55.6
	Bosnia and Herzegovina	..	..	..	37.3	38.5
	Moldova, Republic of	49.6	50.4	51.5	47.5	..
	Montenegro	..	..	..	41.5	40.5
Bărbați	Albania	..	..	..	..	43.6
	Armenia	58.4	55.4	56.2	54.4	44.4
	Bosnia and Herzegovina	..	..	..	62.7	61.5
	Moldova, Republic of	50.4	49.6	48.5	52.5	..
	Montenegro	..	..	..	58.5	58.9
Servicii						
Femei	Albania	..	..	..	..	33.9
	Armenia	51.3	54.3	52.4	50.2	41.9
	Bosnia and Herzegovina	..	..	..	43.1	44.9
	Moldova, Republic of	57.5	58.1	58.1	57.7	..
	Montenegro	..	..	..	48.9	49.0
Bărbați	Albania	..	..	..	..	66.1
	Armenia	48.7	45.7	47.6	49.8	58.1
	Bosnia and Herzegovina	..	..	..	56.9	55.1
	Moldova, Republic of	42.5	41.9	41.9	42.3	..
	Montenegro	..	..	..	51.1	51.0

* Notă: .. – datele lipsesc din statistică

Sursa: UNECE Statistical Division Database, compiled from national and international (Eurostat and ILO) official sources. Denmark

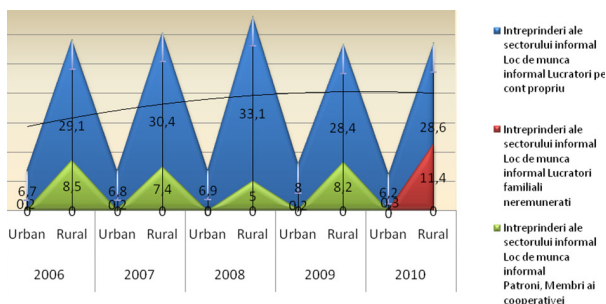
23 A Comparative Overview of Informal Employment in Albania, Bosnia and Herzegovina, Moldova and Montenegro, ILO 2010, http://sbfalbania.org/pdf/ILO_Comparative_Overview_of_Informal_Employment_in_SEE.pdf

24 Conform datelor BNS

Rata de ocupare în regiunile rurale este mai mică decât cea din regiunile urbane, grație concentrării mici de unități industriale și a serviciilor publice în regiunile rurale. Deoarece, rezolvarea problemelor sociale în zonele rurale depinde în mare măsură de succesul legăturilor cu regiunile urbane privind furnizorii principali de servicii sociale, de instruire, educație și asistență medicală, cea mai mare concentrare de forță de muncă din regiunile rurale face naveta de muncă informală în suburbii și în regiunile urbane. Pe când extinderea sau crearea activităților întreprinderilor mici și mijlocii în zonele rurale și/sau în suburbii ar face ca această ocupare informală să se transforme într-o ocupare în sectorul informal, reprezentând ocupare în termeni ai unităților de producție (întreprinderi) și micșorând astfel fluxurile de migrațiune internă.

În general, ocuparea informală sau formală a femeilor din mediul rural este posibilă dacă este asigurat transportul public spre zonele urbane, accesul la serviciile sociale care ar oferi și garanta un minimum de protecție socială membrilor familiilor lor: copiii, persoanele în vârstă, persoanele cu dizabilități. În caz contrar, dacă este limitat accesul la astfel de servicii, femeile sunt nevoite să petreacă mai mult timp acasă, muncind în cadrul propriilor gospodării și având grijă de familie. De regulă, ținând cont de activitatea proastă a infrastructurii în regiunile rurale, femeile preferă să muncească în apropiere de casă, de gospodăriile lor și aceste ocupații sunt concentrate cel mai adesea în sectorul agricol, în industria prelucrătoare, ceea ce reprezintă, mai cu seamă, o muncă sezonieră (fig.6).

Fig.6. Populația ocupată: femei în sectorul informal (mii)



Sursa: BNS

De regulă, ocuparea informală se referă la toate locurile de muncă informale, indiferent dacă se desfășoară în întreprinderile sectorului formal, la întreprinderile sectorului informal sau în gospodăriile populației. Deși conceptul de „sector informal” este relativ nou în statisticile forței de muncă, putem constata existența unor factori substanțiali privind ocuparea informală.

Munca fie sezonieră, fie în gospodăriile locale reprezintă o activitate economică legală, dar, de regulă, ascunsă în mod deliberat autorităților publice, pentru a evita în mod sigur plata contribuțiilor sociale, plata impozitelor și taxelor (TVA de ex.), eschivarea de la anumite standarde și norme de protecție a muncii și desigur îndeplinirea unor anumite obligații față de salariați, ceea ce este categoric important pentru femei.

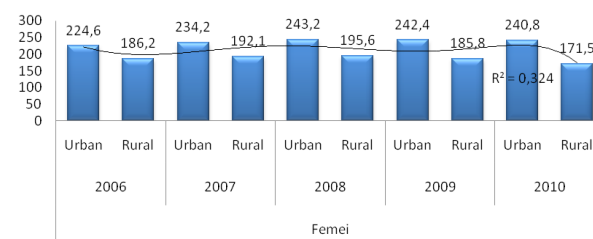
În aceste condiții, dezvoltarea reformelor privind recalificarea forței de muncă, în special, în mediul rural și dezvoltarea strategică a antreprenoriatului este o sarcină foarte necesară în redresarea situației privind munca informală, în special a femeilor. Femeile expuse riscului de sărăcie sunt deseori expuse și riscului de a fi antrenate în activități informale, pe când crearea condițiilor de infrastructură la nivel local pentru dezvoltarea întreprinderilor mici ar cuprinde femeile în câmpul muncii,

generându-le venituri esențiale ce le-ar garanta un trai decent la locul de reședință și accesul la serviciile de asigurare socială.

Comparativ cu ocuparea informală, în cea formală, femeia este reprezentată preponderent mai activă (fig.7). Totuși, în 2010 se atestă o scădere cu 14,3 mii femei ocupate în sectorul formal decât în anul 2009. Cauzele acestei scăderi în ocupare ar putea fi atât reducerea ratei dobânzii la întreprinderi, cât și reducerea cererii pentru investiții, fapt ce ar genera o reducere de angajați, cât și creșterea numărului de femei cu vârstă de pensionare din cadrul întreprinderilor. De asemenea, o ca-

uză ar fi chiar noile generații de specialiști care nu pot onora utilizatorii de muncă din cauza incompatibilității cunoștințelor lor obținute cu cererea reală de pe piața muncii.

Fig.7. Populația ocupată: femei în sectorul formal (mii, oameni)



Sursa: BNS

ȘOMAJUL ÎN RÂNDUL FEMEILOR

Potrivit raportului Organizației Internaționale a Muncii din 2008²⁵, femeile intră pe piața forței de muncă din ce în ce mai des, însă mai mult de jumătate din acestea au locuri de muncă vulnerabile și prost plătite. De regulă, **câștigurile femeilor se situează sub nivelul mediu de salarizare pe economie**. În același timp raportul subliniază că rata șomajului populației tinere este mai sensibilă la criza economică decât cea referitoare la adulți. Iar cele mai recente estimări incluse în raportul Organizației Internaționale a Muncii din 2010²⁶, arată că, după redresarea economică în mai multe țări, grupul țintă, care rămâne a fi cel mai rău afectat de criză sunt tinerii specialiști după absolvire. În special, femeile tinere absolvente sunt mai ușor expuse riscului șomajului de lungă durată, în timp ce accesul femeilor pe piața muncii și la slujbe decente și

productive este crucial în procesul realizării egalității de gen. Problema este că nu există suficiente locuri de muncă și femeile tinere specialiste devin descurajate de ieșirea de pe piața forței de muncă, ceea ce are efecte devastatoare de lungă durată asupra statului lor economic și social.

Din estimările Biroului Național de Statistică, constatăm că șomajul în rândul femeilor a crescut în ultimii doi ani în republică (tab.4). Iar dacă să facem estimările pentru ultimii patru ani, atunci constatăm că numărul femeilor șomere s-a dublat, rata șomajului ajungând de la o valoare de 5,2% în 2007 la o valoare de 9,2% în 2010 pe republică. În 2011, în semestrul II, rata șomajului în rândul femeilor constituia 5,3%, adică cu 0.1 p.p. mai mult decât pentru aceeași perioadă a anului precedent și cu 0.4 p.p. mai mult decât în anul 2009.

Tabel 4.: Numărul femeilor șomere

		Grupe de vârstă - total			
		2007	2008	2009	2010
Total pe republica	Superior	5,2	7	7,3	9,2
	Mediu de specialitate	3,8	3,4	5,5	4,9
	Secundar profesional	4,8	4,8	6,7	7,4
Mun. Chișinău	Superior	3	4,2	4,9	5,9
	Mediu de specialitate	1,4	1,5	2,5	1,5
	Secundar profesional	1,7	2	2,2	2
Nord	Superior	1	1,4	1,3	1
	Mediu de specialitate	1,2	1,2	1,2	1,4
	Secundar profesional	1,7	1,2	1,7	2,3
Centru	Superior	1	0,8	0,7	1,2
	Mediu de specialitate	0,9	0,4	0,9	1,3
	Secundar profesional	1,1	0,8	1,7	2
Sud	Superior	0,2	0,6	0,4	1,1
	Mediu de specialitate	0,3	0,3	0,9	0,7
	Secundar profesional	0,3	0,9	1	1,1

Sursa: BIM

25 World of Work Report 2008, Income Inequalities in the Age of Financial Globalization ILO, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/world08.pdf>

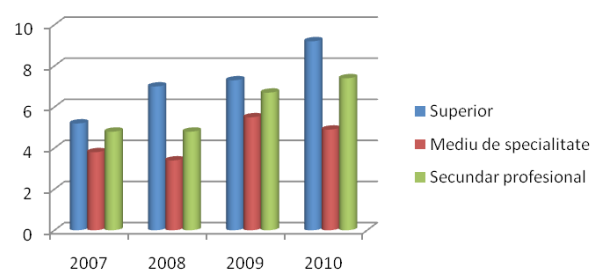
26 World of Work Report 2010, Fromonecrisis to the next? ILO, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/wow2010.pdf>

În contextul economic și social prezent, creșterea ratei de șomaj în rândul femeilor este condiționată de un șir de factori externi (activitățile de export-import, remitențe, instabilitatea valurilor străine etc.), care ajung să influențeze structurile interne ale unei companii și implicit femeile. Astfel, criza economică mondială, caracterizată prin scăderi sau stagnări ale activității economice, pune în evidență o pondere mai mare a femeilor aflate în șomaj, deoarece femeile mai des înregistrează un nivel scăzut de experiență profesională, condiționată și nu completată, cu regret, de experiența întemeierii unei familii și creșterea copiilor. De asemenea, femeile sunt acelea care întâmpină dificultăți de îmbinare a vieții familiale cu cele profesionale și sunt expuse mai des discriminării de gen la locul de muncă, decât bărbații.

Numărul femeilor care obțin studii superioare este mai mare decât cel al bărbaților. Ultimii dau mai multe preferințe studiilor speciale și medii de specialitate și au mai multe șanse de angajare la lucrări mai puțin calificate. Paradoxul constă în faptul că femeile cu studii superioare sunt mai puțin protejate pe piața muncii și au mai puține locuri de muncă pentru care pot pretinde potrivit calificării obținute din cauza „specializărilor feminine”. De asemenea, întreruperile în activitatea femeii pe motive de familie (nașterea unui copil, îngrijirea postnatală etc.) sporește perioada aflării femeii în situație de șomaj și sporește riscurile de neasigurare socială la bătrânețe.

Creșterea ratei de șomaj în rândul femeilor cu studii superioare se observă deoarece orice loc de muncă nou creat va fi ocupat cu precădere de tinere specialiste cu studii superioare în detrimentul celor mai în vârstă sau chiar o concurență să existe între diferite grupuri de vârstă în dependență de specializare(fig.8).

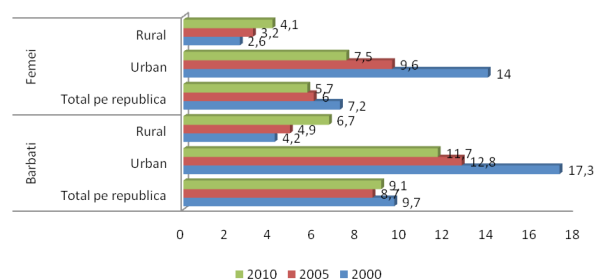
Fig. 8. Populația (femei șomere) de 15 și peste după nivelul de instruire pe piața forței de muncă



Sursa: BNS

Dacă să facem o analiză a ratei de șomaj pentru 2010 la nivel de republică, atunci potrivit datelor statistice, șomajul afectează într-o proporție mai mare bărbații – 64,3% și persoanele din mediul urban – 54,7%²⁷. De asemenea, rata de șomaj în rândul bărbaților în regiunea rurală este mai mare cu 2.6 puncte procentuale decât cea a femeilor (fig. 9). În acest sens există explicația că reacție crizei economice globale, cele mai multe pierderi de locuri de muncă au fost în domeniile preponderent ocupate de bărbați ca: construcții, comerț, inginerie, instalații tehnice etc.

Fig. 9. Rata șomajului – femei-bărbați, 2000-2010



Sursa: BNS

27 BNS, Biroul National de Statistica, Șomajul/Șomeri 2010

INSTRUIREA PROFESIONALĂ A FEMEILOR ÎN ANTREPRENORAT

Pentru a reduce discrepanța dintre cunoștințele obținute în procesul de învățământ și cererea reală de pe piața muncii a noilor generații de absolvenți, un pas îl constituie adaptarea sistemului educațional la noile condiții economice. Deoarece femeile mențin o prezență substanțială în învățământul mediu de specialitate (115,4 mii în 2010, comparativ cu 145,5 mii femei în învățământul superior²⁸, acesta are nevoie de o restructurare privind introducerea obligatorie în curriculum a cursurilor/disciplinelor care să sprijine dezvoltarea aptitudinilor manageriale și celor de antreprenoriat, astfel ca să fie reduse riscurile economice și sociale pe care le întâmpină femeile după absolvire.

În acest context, trebuie spus că cursurile de antreprenoriat în învățământului profesional contribuie la menținerea femeii în câmpul muncii și la reducerea ratei de șomaj în rândul femeilor prin faptul că le oferă un bagaj substanțial de cunoștințe pentru a demara o proprie afacere²⁹. În mod esențial, femeile cultivă aptitudini privind posibilitățile reale de finanțare a micilor afaceri, politicile de creditare și în special cunoștințe în inițierea și dezvoltarea propriei afaceri în contextul dezvoltării durabile a comunităților din regiunile rurale. Pe lângă toate acestea, nu trebuie de uitat faptul că femeile vor să învețe să fie independente în majoritatea cazurilor, vor să posede o meserie

dar nu știu cum mai departe să o facă să funcționeze în favoarea bugetului familiei. Iar acest moment reduce considerabil din spiritul antreprenorial în rândul femeilor, în special pentru acelea din regiunile rurale, care sunt cele mai dezavantajate pe piața muncii. De aceea, este nevoie să fie asigurată permanent o cooperare între învățământul profesional și sectorul de afaceri, ce ar asigura femeilor o practică inițială în câmpul muncii în sectorul de afaceri pentru a acumula experiență.

Trebuie de spus că rata de ocupare a femeilor în regiunile rurale nu poate crește atât de ușor, deoarece sunt fundamente de ordin demografic, social și economic care frânează din proces, însă susținerea micului business promovat de femei în regiunile rurale, ar contribui esențial la creșterea acestei rate.

Desigur că nu toate femeile vor să facă antreprenoriat, însă pregătirea fundamentală, cunoștințele de bază în activitatea de antreprenoriat ar ameliora situația multor femei în câmpul muncii. De aceea, cursul fundamental de antreprenoriat devine necesar în condițiile economiei de piață.

28 BNS, Biroul National de Statistica, Ancheta Forței de Munca 2009-2010

29 În învățământul profesional este introdus cursul „Bazele antreprenoriatului” – 72 ore

PLATFORMA DE DISCUȚII

Ecaterina Mardarovici, directoare Executivă, Clubul politic al femeilor 50/50

Principiile egalității de gen în RM nu sunt respectate deoarece 80 la sută din populație nu înțelege ce înseamnă egalitatea de gen, o pondere mare din aceștia fiind chiar femeile. Or aceasta înseamnă drepturi, șanse și responsabilități egale.

Conform legislației Republicii Moldova, femeile și bărbații au drepturi egale. Altfel spus, nu avem vreo lege care prin prevederile sale ar discrimina femeile.

Însă, la nivel practic drepturile sunt diferite și discriminatorii din cauza stereotipurilor vizavi de rolul femeii și bărbatului în societate, familie etc. Astfel că femeile trebuie să facă echilibristică între serviciu și casă, între carieră și familie, executând rolul de medic, bucătăreasă, menajeră, dietolog în încercarea disperată de a reuși la serviciu, de a avea grijă de ea ca femeie și de a mai urmări și tendințele în vestimentație pentru a arăta bine. Într-un cuvânt povara de pe umerii femeii este mare. Puteți observa acest lucru și din interviurile pe care le acordă femeile de succes. Practic în orice interviu se regăsește și întrebarea: cum reușiți să combinați cariera și familia?

Dacă este să vorbim despre femeile în politică, atunci pot spune cu siguranță că de cele mai multe ori acestea sunt în calitate de agitatori sau alte funcții ce presupun multă dedicare și muncă, pe când rezultatele și succesul sunt prezentate de bărbații din aceleași partide.

O femeie are putere decizională în cadrul unui partid sau funcții de răspundere în măsura în care este o femeie puternică și știe ce dorește. Astfel că trebuie și insistăm asupra faptului ca 50 la sută dintre locurile din politică și din funcțiile decizionale să le revină femeilor. Doar așa cele 50 % de femei vor încerca să facă cât mai mult. Un exemplu elocvent în acest sens este cel din parlamentul 1998-2001 când toate femeile s-au solidarizat și au reușit trecerea unei sume de bani pe o linie bugetară destinată indemnizației pentru copii și nu pensiilor așa cum doreau bărbații fiind conduși de ideea că va suna bine pentru urechea electoratului, fără a ține cont de impactul social infim comparativ cu inițiativa votată de femeile parlamentare.

Din 1993 lucrez în domeniul drepturilor femeii și pot spune cu siguranță că femeile au inițiativă, sunt credule, loiale. Calitățile din urmă totdeauna sunt în favoarea partenerilor de activitate bărbați dar deseori în defavoarea femeii, deoarece nu le ajută la promovarea pe scara profesională, ci dimpotrivă.

Femeile în antreprenoriat au inițiativă doar că responsabilitățile pe care le-am menționat mai sus nu le permite să avanseze în afacerea pe care au pornit-o. Un bărbat dintr-o localitate rurală dacă are de mers la Chișinău pentru perfectarea unor acte nu stă cu grija copiilor nehrăniți sau care trebuie culcați așa cum este în cazul femeii. Sau dacă același bărbat trebuie să se întâlnească cu un partener de afaceri într-o atmosferă neformală o poate face în orice timp a zilei sau chiar a nopții fără al opri responsabilitățile familiei, deoarece știe că

în spate are o femeie care asigură buna ”funcționare” a căminului familial.

Dacă e să vorbim despre cariera femeilor, atunci aş începe prin a spune că, din păcate, perioada fertilă pentru maternitate a unei femei corespunde cu perioada fertilă pentru carieră. Femeia abia a început sau urmează să înceapă cariera şi trebuie să şi se oprească deoarece se căsătoreşte şi devine mamă, ceea ce presupune o pauză de cel puţin 3 ani în carieră, perioadă necesară pentru creşterea copilului. După care dacă merge la angajator este întrebată de experienţa pe care o are. Conform unui studiu realizat de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, printre cele mai vulnerabile categorii în aşi găsi un loc de muncă, alături de ex-deţinuţi sunt femeile după concediul de maternitate. Pe de altă parte, prevederile legislaţiei de a oferi femeii garanţia de a sta acasă trei ani pentru îngrijirea copilului, după care se poate întoarce la locul precedent de muncă este o barieră pentru femei, pe de o parte, şi o încălcare a drepturilor altor angajaţi, pe de altă parte. Or după ce un cadru, din orice domeniu, a stat acasă trei ani, timp în care nu a evoluat din punct de vedere profesional, dar din contra, iar între timp angajatorul a angajat un alt colaborator în care a investit resurse, încredere, timp, este iraţional ca angajatorul să-şi dorească întoarcerea celui care a stat acasă atâta timp. Eu aş face tot posibilul ca acest angajat să nu se mai întoarcă în companie, deoarece respectând drepturile unor femei le încălcăm pe ale altora. Persoana care a înlocuit femeia plecată în concediul de

maternitate stă stresată trei ani la serviciu cu ideea că în orice moment ar putea veni cineva care să o lase fără serviciu.

Asta nu înseamnă că femeile nu trebuie să nască şi să crească copii. Varianta optimală pentru aceasta, în opinia mea, ar fi ca mama să stea acasă cu copilul un an după care să stea şi tata jumătate de an (legislaţia permite taţilor să stea acasă pentru îngrijirea copiilor), iar de la vârsta de un an şi jumătate, fie să dea la grădiniţă, fie să-l găsească o bonă bună cu care să lase copilul.

În acest sens este de remarcat faptul că în R. Moldova lipsesc serviciile pentru îngrijirea copiilor de vârstă fragedă şi a celor de vârstă şcolară. Trebuie să insistăm asupra creării de către stat a acestor servicii, asta fiind una dintre condiţiile de bază necesare pentru reuşita femeilor în afaceri, politică şi pe plan profesional. Aceasta este cu atât mai necesar cu cât 60 % dintre persoanele cu studii superioare din R. Moldova sunt femei. Neutilizând acest potenţial intelectual pot spune că suntem o societate foarte risipitoare.

Un alt factor esenţial pentru reuşita femeii este schimbarea mentalităţii societăţii vizavi de femeie, dar şi schimbarea auto-percepţiei femeii. Aceasta este o modificare ce necesită o perioadă lungă de timp.

La nivel politic, femeile vor reuşi performanţele pe care le doresc atunci când vom trece la viaţa de politică democratică – ceea ce, de asemenea, necesită timp, dar şi eforturi consolidate.

STUDIU DE CAZ

Galina Oboroceanu

- Căsătorită;
- Mamă a patru copii de 18, 15, 7 și, respectiv, cinci ani;
- Prestează servicii vânzări online în cadrul unei companii străine.

Eu am stat acasă 10 ani. În această perioadă nu pot spune că eram o gospodină deosebită care reușea să pregătească multe feluri de bucate, nu eram îngrijită cum s-ar crede că ar trebui să fie o femeie care, adică, are mult timp liber. Nici în casă nu era mai curat decât este acum când lucrez. Timp de 10 ani am reușit doar să degradez să fiu mereu nervoasă și nemulțumită de sine. Spun ferm acest lucru despre toate femeile care nu fac altceva decât să stea acasă în calitate de bone, menajere și bucătărese.

De câțiva ani de când activez în domeniul vânzărilor online reușesc să-mi îndeplinesc toate obligațiunile ce țin de familie dar și să mă afirm în domeniul profesional, ceea ce îmi conferă dorința de a avea noi realizări, îmi dă încredere în forțele proprii și, nu în ultimul rând, respectul și administrația familiei mele. Cele din urmă sunt foarte importante pentru mine ca personalitate, ca profesionist, dar și ca familist. Sigur, toate aceste lucruri nu le-aș reuși fără susținerea soțului, care împarte cu mine toate responsabilitățile cotidiene.

Un mare avantaj pentru mine este programul liber pe care îl am, deoarece lucrez la domiciliu și îmi fac programul în așa fel încât

să le reușesc pe toate, iar întâlnirile de afaceri sunt ca un stimul de a fi mereu fardată, coafată și cu garderoba plină, lucruri inexistente în perioada când eram casnică.

După ce am avut aceste două tipuri de experiențe în viața mea am ajuns la concluzia că o femeie trebuie să fie mamă, soție și nicidecum slugă deoarece riscă să devină neinteresantă, plictisitoare și chiar sâcâitoare atât pentru soț, cât și pentru copii. Astfel nu este respectată nici de primul și nici de ultimii deși face eforturi disperate pentru a le face pe plac tuturor.

Afirmația cum că o femeie nu reușește concomitent să-și îndeplinească responsabilitățile în calitate de soție, mamă și să aibă și reușite și în domeniul profesional este un neadevăr sau o scuză în cazul în care este promovată de femei. Dacă o femeie dorește, aceasta poate reuși și obține orice. Totul depinde cât de mult își dorește acest lucru.

Desigur nu este ușor să îndeplinești toate aceste roluri în egală măsură de bine. Este de dorit pentru mamele cu copii mici, dar care doresc și să-și mențină viața profesională să angajeze bone sau pentru cele prinse într-un program suprasolicitat și prelungit să angajeze menajere măcar pentru anumite zile. La aceste lucruri apelez și eu când nu reușesc.

Pentru a reuși totul depinde cât de bine îți planifici timpul și ce reguli stabilești în casă. În familia noastră totul se face în echipă: eu, soțul și cei doi copii mai mari suntem antrenați în egală măsură în treburile casnice în afara programelor noastre școlare și profesionale. Toți știu să facă curat, să facă cumpărături, să

plimbe copiii mai mici etc. Atât eu cât și soțul gătim.

Din observațiile mele și din comunicarea cu mai multe femei atât din mediul urban, cât și din cel rural îmi dau seama cât de mult contează educația pe care o primesc femeile în copilărie. Generația mea dar și a celor mai tinere decât mine nu eram încurajate că putem reuși, că suntem capabile. Astfel că femeile de la noi sunt un pic complexate, inhibate și neîncrezătoare în forțele proprii. De asemenea, multe dintre ele nu reușesc pe plan profesio-

nal deoarece nu sunt susținute de partenerii de viață sau poate, mai bine spus, nu știu cum să stabilească anumite reguli pentru a nu duce ele de unele singure greul casei. De asemenea, nu sunt încurajate nici în ceea ce fac pe plan profesional ceea ce le taie din elan, iar multe dintre ele chiar renunță la ideea de a încerca să facă carieră.

Sfatul meu pentru femei este să nu stea acasă, dar să lucreze asupra lor, să fie active și implicate în cât mai multe activități ce le-ar face să se dezvolte.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Dimensiunea de gen analizată în acest studiu privind participarea femeilor în câmpul muncii, a evidențiat mai multe probleme cu rezonanță mare. Analizând în cadrul acestui studiu factorul de șomaj și emigrare a femeilor din ultimii ani, s-a constatat faptul că există o necesitate strictă de acțiuni privind facilitarea accesului în câmpul muncii a femeilor cu diferite grupuri de vârstă. Prin urmare, este prioritar antrenarea în câmpul muncii a femeilor tinere cu vârsta cuprinsă între 23-34 ani, care sunt cel mai mult expuse în fața riscului de emigrare, prin optimizarea și dezvoltarea registrelor de abilități și a competențelor profesionale, relevante în raportul cerere/ofertă pe piața forței de muncă.

În acest context, de asemenea, sunt necesare măsuri de integrare pe piața muncii a femeilor apte de muncă cu vârsta cuprinsă între 45-54 ani, acestea formând o grupă de risc cu o rată mare de șomaj în ultimii ani. În acest sens, este necesar de a institui un program specific de acțiune comunitară pentru combaterea discriminării la locul de muncă (inclusiv la angajare) a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 45 – 55 de ani. Prin urmare, pentru asigurarea unei mai bune coordonări între mecanismele și entitățile relevante la nivel național și local de angajare în câmpul muncii, este prioritar să fie stabilite focarele gender în cadrul administrației locale.

Aceste inițiative trebuie să fie însoțite de acțiuni de îndepărtare a abordărilor stigmatizate despre femei și bărbați în câmpul muncii, pentru a asigura un echilibru de gândire cu privire la angajarea în câmpul muncii a per-

sonalității și profesionalismului și nu a femeii sau a bărbatului. Pentru că rolurile sociale sunt învățate, există întotdeauna posibilitatea de a fi reconsiderate și redefinite. Posibilitatea acestor schimbări este foarte importantă și ne angajează pe fiecare dintre noi, cei și cele care experimentăm rezultatele negative ale acestor exagerări și simplificări³⁰.

Pe lângă susținerea inițiativelor de angajare a femeilor în câmpul muncii, sunt necesare măsuri pentru susținerea participării femeilor în domeniul antreprenoriatului, ca alternativă de activitate în câmpul muncii. În acest sens sunt binevenite cursurile de formare profesională în antreprenoriat pentru femei, care trebuie desfășurate nu doar în cadrul învățământului profesional dar și în cadrul primăriilor raionale, la nivelul administrațiilor locale, în formă de inițiative de formare a femeilor, de ex., în domeniului antreprenoriatului ecologic și în dezvoltarea durabilă locală, pentru a atrage cât mai multe femei din regiunile rurale.

În rând cu facilitarea accesului femeilor și bărbaților inclusiv în câmpul muncii, prin diverse politici de conciliere a muncii, este relevantă optimizarea sistemului de comunicare între toate instituțiile implicate în gestiunea resurselor umane. În acest sens, este necesară crearea bazei unice de date națională cu anunțuri de angajare, informații privind dreptul muncii și modificări de lege, etc. care să activeze în regim on-line.

În continuare, o mare atenție trebuie să fie acordată programelor și politicilor de reconciliere între muncă și viața privată, cu

30 Ina Curic, Pași spre țara egalității, Editura Eikon, 2005

cultivarea principiului de împărțire egală a responsabilităților între femei și bărbați, mai cu seamă după modificările din Codul Muncii privind dreptul nu doar mamei ci și a tatălui copilului la concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului³¹.

Deoarece interacțiunea dintre cerere și ofertă este mereu sub influența fluctuațiilor economiei de piață, iar indicatorii din câmpul muncii vorbesc de feminizarea unor specializări și domenii de activitate, învățarea pe tot parcursul vieții devine un deziderat, care permite femeilor și bărbaților să se adapteze mai ușor la cerințele pieței muncii și să le asigure o coeziune socială mai mare. În acest sens, la nivelul învățământului superior trebuie încurajată participarea femeilor la diverse programe de schimb academic și perfecționare, precum și încurajarea dezvoltării programelor ce vizează modernizarea și adaptarea sistemelor de învățământ și formare profesională în contextul obiectivelor trasate de UE³². De asemenea, evaluarea, certificarea și acreditarea experienței și cunoștințelor anterioare trebuie să devină preocupări importante a politicilor educaționale și a muncii pentru următorii ani. Luând în considerație fluxurile de emigrare și imigrare pe care le are R. Moldova în ultimii ani, în special numărul mare de femei emigrate, devine prioritar identificarea și împuternicirea unor instituții naționale în evaluarea, certificarea și acreditarea experienței și cunoștințelor anterioare pentru persoanele întoarse acasă, ceea ce facilitează angajarea lor ulterioară în câmpul muncii.

Participarea femeilor în toate sferele vieții ocupă un loc important în societate atâta timp cât această societate tinde spre valorifica-

rea capitalului său uman. În această ordine de idei, participarea femeilor în activitățile publice, în organele de decizie, în educație este un deziderat, însă eschivarea de la problemele de gen, conduce doar la o subestimare sensibilă a potențialului intelectual și profesional al femeilor și bărbaților în societate. Ignorarea dimensiunii de gen echivalează cu absența culorii în dezvoltarea societății. Pentru a preveni această eschivare în continuare, este importantă organizarea campaniilor de informare și sensibilizare a opiniei publice cu privire la: a). „exemplele pozitive” de reușită în muncă, în antreprenariat a femeilor prin intermediul mass media; b). cu privire la „principiul egalității de șanse între femei și bărbați” prin intermediul emisiunilor la posturile de radio și TV; c). cu privire la drepturile pe care le au femeile și bărbații în timpul întreruperii temporare a muncii pentru creșterea și îngrijirea copilului și după reluarea activității; d) cu privire la sesizarea cazurilor de discriminare sau hărțuire sexuală la locul de muncă sau a refuzului de angajare în câmpul muncii din motive de segregare de gen etc. Aceasta ar ajuta la excluderea stereotipurilor patriarhale din societate. Cu regret, societatea moldovenească este lipsită de un model contemporan care să determine comportamentele sociale, continuând să dezvolte pe cel patriarhal, care, diminuează rolul și eficiența femeii în viața societății în toate aspectele ei.

1. A Comparative Overview of Informal

31 Codul Muncii al R. Moldova, Capitolul IV. Concedii Sociale, Modificarea Art.124 al.(4) în redacția LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586

32 A se vedea: Europa 2020 – O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii. COM(2010) 2020

REFERINȚE:

- Employment în Albania, Bosnia and Herzegovina, Moldova and Montenegro, ILO 2010, http://sbfalbania.org/pdf/ILO_Comparative_Overview_of_Informal_Employment_in_SEE.pdf
2. Antreprenoriatul feminin în România, CEBR Working Paper Series, 02-2009, la <http://www.kfacts.com/uploads/File/WP200902.pdf>
 3. Biroul Național de Statistică, Statistica gender 2010, <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=264&>
 4. BNS, Biroul National de Statistica, Anchetă Forței de Munca 2009-2010
 5. BNS, Biroul National de Statistica, Șomajul/Șomeri 2010
 6. Catalyst Census: Fortune 500 Women Executive Officers and Top Earners 2010
 7. Europa 2020 – O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii. COM(2010) 2020
 8. Femei și bărbați în Republica Moldova, BNS, Chișinău 2008
 9. Hotărâre cu privire la aprobarea Planului național „Promovarea egalității genurilor umane în societate pentru perioada 2006-2009” nr. 984 din 25.08.2006, Monitorul Oficial nr. 142-145/1077 din 08.09.2006
 10. Ina Curic, Pași spre țara egalității, Editura Eikon, 2005
 11. Lege Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Publicat : 24.03.2006 în Monitorul Oficial Nr. 047 art. Nr : 200
 12. Lege Nr.168 din 09.07.2010, pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, Publicat: 07.09.2010 în Monitorul Oficial Nr. 160-162, art. Nr : 586
 13. Legea Republicii Moldova privind partidele și alte organizații social-politice, Nr.718-XII din 17.09.91. Legea a fost republicată în Monitorul Oficial nr.53 din 04.05.2000 art.340 cu toate modificările și completările introduse.
 14. Pari Baumann, Ludmila Malcoci, Lisa Paglietti, Moldova Regional Live lihoods Study (Studiul regional privind mijloacele de trai în Moldova), Oxford Policy Management, 2009
 15. Percepțiile populației din R. Moldova privind fenomenul discriminării: studiul sociologic. Fundația Soros Moldova, Editura Cartier, 2011.
 16. Recomandările Comitetul privind eliminarea discriminării față de femei, Sesiunea treizeci și șase, din 7-25 august 2006-10-23 CEDAW /C/MDA/CO/3.
 17. Sorin Cace, Vasile Cantarji, Nicolae Sali, Marin Alla, Roma in the Republic of

Moldova, Chișinău 2007

18. Strategia națională de asigurare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2009-2015, HOTĂRÎRE de Guvern Nr. 933, din 31.12.2009, Publicat : 19.01.2010 în Monitorul Oficial Nr. 5-7, art. Nr : 27
19. World of Work Report 2008, Income Inequalities in the Age of Financial Globalization ILO, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/world08.pdf>
20. World of Work Report 2010, From one crisis to the next? ILO, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/wow2010.pdf>
21. IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiativă publică, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova.
22. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.



NOTE:

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiativă publică, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova.

Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

