

**PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIATA MUNCII
DIN REPUBLICA MOLDOVA: PROBLEME
ȘI MODALITĂȚI DE AFIRMARE PROFESIONALĂ**

Maria MUSTEAȚĂ

The purpose of this article is to analyze women's involvement in the labor market of the Republic of Moldova, from the perspective of identifying the problems and ways of their professional assertion. In the article is presented the current situation of women's involvement in the labor market of the Republic of Moldova, namely of the women from Cimișlia, the difficulties they encounter in the process of employment and assertion at the workplace, the types of discrimination women face in the labor market, as well as the influence of the family on the professional career development of women.

Barierile în participarea femeilor la activitatea economică și realitatea discriminării de gen sunt prezente în multe colțuri ale lumii, pe parcursul anilor fiind desfășurate numeroase studii [1, p. 24]. Femeile au devenit competitive în rând cu bărbații pe piața forței de muncă, în ciuda stereotipurilor existente. Dar, conform studiilor naționale, șansele femeilor de a fi angajate în poziții importante și bine plătite sunt mai mici decât ale bărbaților [2, p. 6-7].

Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 relevă că rata de ocupare în rândul femeilor pe piața muncii este mai mică decât cea a bărbaților (49,6% femei și 50,4% bărbați). Mai există sectoare preponderent masculinizate sau feminizate, iar acestea din urmă sunt caracterizate de un nivel mai scăzut de remunerare [5]. În același timp, femeile câștigă în medie cu 13,5% mai puțin față de bărbați (86,5% din salariul mediu al bărbaților). Exprimată în valoare numerică, discrepanța constituie în medie circa 813 lei [4].

În vederea cercetării tematicii cu referire la participarea femeii pe piața muncii, au fost aplicate metode de cercetare, prin triangularea metodelor de cercetare: ancheta sociologică pe bază de chestionar, studiul de caz și analiza documentară. Ancheta sociologică pe bază de chestionar autoadministrat [3, p. 84] a fost aplicată pe un eșantion neprobabilistic (eșantionarea pe scop predefinit), de 101 persoane rezidente ale or. Cimișlia, cu vârsta cuprinsă între 18-63 de ani.

Ca rezultat al cercetării, s-a constatat că în or. Cimișlia rata femeilor angajate în câmpul muncii este mai mică decât cea a bărbaților (78% bărbați, 67% femei). Cea mai mare parte a femeilor activează în domenii ca știință și învățământ (35%), asistență socială (18%), administrație publică (17%) și comerț (12%), în comparație cu bărbații care activează mai mult în domenii ca organe de drept, pază și securitate (22%), industrie și energetică (16%), transport și comunicații (14%). În același timp, studiul a scos în evidență faptul că femeile au un nivel de studii mai înalt decât bărbații, astfel că rata femeilor ce au studii superioare este de 61%, cu 15% mai mult față de populația masculină (46%). Totuși, femeile câștigă mai puțin decât bărbații, astfel că în marea majoritate a cazurilor salariul femeilor este cuprins între 3001-3500 lei (39%), iar al bărbaților este mai mare de 4001 lei (44%).

Un aspect relevant în cadrul studiului se referă la faptul că femeile se confruntă mai des cu diverse probleme pe piața muncii, fie la angajare, fie în timpul activității profesionale. Odată luând decizia de a se încadra în câmpul muncii, 64% dintre femei și 42% dintre bărbați au menționat că au întâmpinat anumite dificultăți sau impedimente în procesul de angajare. Primul și cel mai semnificativ impediment ține de faptul că *femeile sunt prea ocupate în activitățile casnice* (37% femei, 26% bărbați). Alte impedimente țin de *preferințele profesionale pentru un anumit sex* (22% femei, 9% bărbați), *lipsa încrederii în sine și în forțele proprii* (10% femei, 6% bărbați), precum și *stereotipul conform căruia locul femeii este acasă lângă soț și copiii* (12% femei, 19% bărbați).

Este cert că orice post de muncă trebuie să ofere oportunitate angajaților să se dezvolte profesional, indiferent de funcția deținută, gen, vârstă, statut civil etc. Cercetarea realizată a relevat că rata femeilor cărora li s-a oferit oportunitatea de a se afirma profesional este mai mică decât cea a bărbaților (27% femei și 38% bărbați). Cel mai des, modalitatea de afirmare profesională în rândul femeilor a constat în *participarea la cursuri de formare profesională* (45%), *majorarea salariului* (23%) și *participarea la rezolvarea problemelor ce țin de colectivul de lucru și întreprindere* (18%). În pofida acestui fapt, nu toate femeile angajate în câmpul muncii au avut posibilitatea de a se afirma profesional, din următoarele cauze: *insuficiența experienței de lucru necesară* (22%), *sarcina* (21%) și *privilegierea genului masculin* cu referire la oportunitatea de afirmare (14%).

Discriminarea la locul de muncă este o problemă care afectează piața muncii. Datele studiului evidențiază că rata femeilor supuse discriminării este mai mare decât rata bărbaților (39% femei și 16% bărbați). Principala cauză o reprezintă *activitățile casnice* (40% femei, 26% bărbați). Alte cauze rezidă în *ideile preconcepute și prejudecățile cu privire la diferențele de gen* (31% femei, 20% bărbați), precum și în *ideea că, prin natura lor, femeile nu pot fi egale cu bărbații* (17% femei, 5% bărbați). Confruntându-se cu fenomenul de discriminare la locul de muncă, reacția femeilor în aceste situații s-a manifestat divers. Astfel, 50% dintre femei *au preferat să nu se implice pentru a nu crea un conflict*; 23% *și-au declarat nemulțumirea și au încercat să își apere drepturile*; 14% *au avertizat ca în viitor asemenea situații să nu se mai repete, preluându-și activitățile de lucru*, iar 9% *s-au concediat*.

De-a lungul timpului, viața familială *versus* cea publică au fost împărțite între genuri, însă femeile, chiar dacă au început să împartă cu bărbații locurile de muncă pe piața muncii, obligațiile familiale sunt în continuare pe seama lor. Cercetarea realizată arată că 76% femei și 70% bărbați consideră că chiar dacă o femeie are întemeiată o familie și are copii, aceasta trebuie să se angajeze în câmpul muncii pentru a întreține familia în aceeași măsură cu bărbatul. Însă prezența copiilor mici în familie poate, mai mult sau mai puțin, influența asupra dezvoltării carierei femeilor. Astfel, 67% dintre femei consideră că *șansele lor de a se dezvolta profesional ar fi mai mari dacă nu ar avea copii mici în familie*, iar 33% consideră că *șansele pentru dezvoltarea lor profesională nu ar avea de suferit din cauza acestora*. Totuși, influența familiei asupra dezvoltării carierei profesionale este percepută ca fiind negativă doar de 14% dintre femei, în timp ce 53% consideră că *familia nu are nici o influență*, iar 33% consideră că *familia comportă cu sine o influență pozitivă* asupra dezvoltării carierei profesionale.

Studiile de caz realizate au scos la iveală faptul că viața de familie nu are de suferit dacă femeia este angajată în câmpul muncii, motivând prin exemple proprii din viață acest lucru. Femeile consideră că prioritizarea lucrurilor și organizarea corectă a timpului pot ajuta femeia să reușească să realizeze activitățile profesionale și să obțină și

o ascensiune profesională, fără ca familia să aibă de suferit. Femeile au comunicat că dacă serviciul face femeia să fie mulțumită și fericită, atunci aceasta va fi liniștită și va putea realiza și muncile casnice și să aibă grijă de familia sa. De asemenea, respondentele au accentuat importanța familiei în dezvoltarea carierei profesionale, menționând că fără ajutorul, suportul, înțelegerea și sprijinul familiei nu ar fi reușit să atingă un grad de ascensiune profesională înalt.

Astfel, pentru a îmbunătăți accesul femeilor la piața muncii din Republica Moldova, pot fi înaintate următoarele recomandări: promovarea continuă prin diverse programe și strategii naționale a modelului femeii active profesional; promovarea istoriilor femeilor de succes în afaceri, pentru a dezvolta simțul încrederii în sine la femei și a valorizării propriilor capacități și cunoștințe profesionale; elaborarea și implementarea de proiecte de impulsioneare a participării și implicării femeilor și în alte domenii în afară de cel domestic, și care să le ofere posibilități de promovare și salarizare decentă; organizarea training-urilor și cursurilor pentru femei pentru ca acestea să învețe și să formeze noi deprinderi în ceea ce privește implicarea în domeniul profesional.

Referințe:

1. MOLDOVEANU, R. Inegalități de gen pe piața muncii. În: *Romanian Statistical Review*, 2015, supliment nr. 12, p. 42-48.
2. ANTONOV, V. Dimensiunea egalității de gen și măsuri pentru avansarea femeilor pe piața forței de muncă. În: *Monitor Social*, Chișinău, 2011, nr. 10, p. 6-7, ISSN 1857-408.
3. CHELCEA, S. *Tehnici de cercetare sociologică*. București, 2001.
4. *Portret statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova în anul 2017*, [accesat 12.02.19]. Disponibil: <http://statistica.gov.md/newsview.-php?l=ro&idc=168&id=6288>
5. *Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021*, [accesat la 15.10.18]. Disponibil: <http://lex.justice.md/md/370442/>
6. *Corelația dintre femei și bărbați, anii 1980-2018* [accesat 22.01.19]. Disponibil: www.statistica.md

*Recomandat
Anastasia OCERETNÎI, dr., conf. univ.*