



CAUZELE REMUNERĂRII DIFERITE A FEMEILOR ȘI BĂRBAȚILOR PE PIAȚA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Tatiana MACOVEI,
magistru în drept, lector universitar (USM)

REZUMAT

Diferențe de salarizare între femei și bărbați au existat în toate timpurile. Potrivit statisticilor oficiale, în anul 2012 la nivelul Uniunii Europene diferența de remunerare între femei și bărbați era de 17%, deși au trecut deja 50 de ani de la introducerea legislației comunitare pentru eradicarea acestui fenomen. Aceeași situație avem și în Republica Moldova, unde femeile câștigă cu 10-20% mai puțin decât bărbații. Astfel, în anul 2011, potrivit datelor oficiale ale Biroului Național de Statistică, femeile câștigau în medie cu 12,2% mai puțin decât bărbații (salariul mediu al femeilor în anul 2011 a constituit 87,8% din salariul mediu al bărbaților).

Potrivit statisticilor oficiale, diferențele de remunerare între femei și bărbați cresc odată cu înaintarea în vârstă. Femeile suportă consecințele până la moarte. Diferențele există și la nivelul pensiilor, iar femeile în vârstă riscă mai mult decât bărbații să ajungă în sărăcie.

Cuvinte-cheie: muncă, discriminare, egalitate gender, plată egală.

SUMMARY

The payment gap between men and women has existed in all times. According to official statistics for 2012 at the European Union level, the payment difference between men and women is of 17%, although 50 years have already passed since the adoption of European legislation to eradicate this phenomenon. We have the same situation in the Republic of Moldova, where women earn 10-20% less than men. Thus, in 2011, according to the official data of the National Bureau of Statistic¹, women earned in average with 12,2% less than men (women's average salary in 2011 was 87,8% of the average men's salary).

According to official statistics, the payment gap between men and women increase with age. Women bear the consequences until death. There are also differences as to the pensions and older women are more likely to reach poverty than men are.

Key-words: labor, discrimination, gender equality, equal pay.

În articolul dat, ne propunem ca scop de a identifica principalele cauze de ce femeile au salarii mai mici decât bărbații. Nimeni nu neagă faptul că majoritatea femeilor primesc salarii mai mici, deși femeile au rezultate mai bune la școală și în învățământul superior decât bărbații. Spre exemplu, în Uniunea Europeană, în medie, 81% dintre femeile tinere reușesc, cel puțin, un nivel de educație liceal, în comparație cu 75% dintre bărbați. Femeile reprezintă, de asemenea, 60% din numărul absolvenților de învățământ superior din UE².

În Republica Moldova femeile, de asemenea, depășesc majoritatea din rândul studenților din învățământul superior. Astfel potrivit Biroului Național de Statistică, învățământul superior este dominat de femei cu o pondere de 56,3% din 103.965 de studenți pentru anul 2011/2012³.

Chiar dacă Republica Moldova a adoptat cadrul normativ necesar asigurării egalității de remunerare dintre femei și bărbați, la etapa actuală se face tot mai simțită necesitatea unor abordări pluridimensionale din perspectiva gender, astfel încât femeile să primească același salariu ca și bărbații pentru îndeplinirea aceleiași munci.

În Republica Moldova femeile sunt asociate, mai mult, cu sfera familiei, respectiv cu spațiul privat, în vreme ce bărbații sunt asociați cu viața profesională și cu rolul de conducător.

Activitatea profesională a femeilor este influențată de aspecte sociale și economice specifice societății noastre. Aceste aspecte, precum și ideile stereotipice având infiltrate în conștiința noastră concepția privind rolul femeii și al bărbatului în societate fac mai dificil accesul femeilor la muncile bine plătite, care necesită o calificare profesională ridicată.

Diferența de remunerare între femei și bărbați reprezintă o problemă complexă, cauzată de mai mulți factori interconectați, iar cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt complexe și adesea interdependente. Cercetarea acestor cauze în comun poate duce la identificarea soluțiilor necesare pentru ieșirea din acest impas.

După părerea noastră, **principalele cauze ale salariilor diferențiate – pentru femei mai mici decât pentru bărbați, sunt:**

- a) discriminarea;
- b) tradițiile și stereotipurile;
- c) segregarea pieței muncii;
- d) subevaluarea muncii femeilor;
- e) lipsa concilierii dintre viața profesională și cea de familie.

a) Discriminarea

Discriminarea după criteriul de sex, în ceea ce privește remunerarea, constă în plata diferită acordată bărbaților și femeilor pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală.



Discriminarea reprezintă o trăsătură generală a vieții sociale, care se bazează pe existența anumitor prejudecăți în mentalitatea oamenilor. Fenomenul numit *prejudecată* implică respingerea celui alt, considerat ca membru al unui grup față de care se manifestă sentimente negative.

Republica Moldova a adoptat cadrul normativ necesar pentru combaterea discriminării în domeniul salariizării. Codul muncii⁴ al Republicii Moldova în art.128 prevede: „la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare după criteriul de sex”, Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați⁵, care prevede în art.10 alin.(3) lit.c) că pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală etc. Însă deși legile interzic discriminarea salarială după criteriul de sex, realitatea ne dovedește că acest fenomen persistă.

De asemenea, femeile sunt discriminate atunci când doresc să se angajeze la anumite posturi considerate tradițional masculine. În aceste condiții, angajatorul solicită de la femei acte care nu sunt necesare, potrivit legii, pentru accederea la funcția dată, sau înaintează oarecare cerințe elaborate la moment sau, în genere, dă de înțeles femeii că asemenea munci îi sunt contraindicate, în scopul protejării sănătății lor. Trebuie să menționăm că toate aceste acțiuni ale angajatorului sunt discriminatorii, iar femeile care se ciocnesc cu astfel de impedimente au dreptul de a-și apăra în instanța de judecată drepturile și interesele încălcate. În asemenea cazuri, potrivit legii, obligația de a demonstra lipsa intenției de discriminare directă sau indirectă față de persoana care se consideră discriminată revine angajatorului.

Într-un studiu realizat de Academia de Studii Economice din Moldova și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței din 2007 intitulat *Situația femeilor pe piața forței de muncă*⁶, se enunță că, deși unul din principiile de bază ale salariizării este salariul egal pentru muncă egală, femeile participante la sondaj recunosc că au fost, pe durata activității lor, discriminate din punctul de vedere al remunerării muncii, acordându-le un salariu mai mic, comparativ cu cel al bărbaților, pentru aceleași activități și efort depus. Această părere o împărtășesc circa 86% din respondente și doar 14,2% au susținut că nu au sesizat acest fenomen pe durata activității lor.

Discriminarea poate fi de mai multe tipuri, însă noi ne vom opri asupra discriminării directe și a celei indirecte.

Discriminarea directă – sunt actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință după criteriul de sex, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii. Astfel dacă o femeie și un bărbat îndeplinesc aceeași muncă, dar primesc salarii diferite, atunci aceasta constituie o discriminare directă.

Discriminarea indirectă – sunt actele și faptele întemeiate, în mod aparent, pe alte criterii decât cel de

sex, dar care produc efectele unei discriminări directe. Aceasta, spre exemplu, poate fi situația când o politică sau practică instituțională care, deși nu a fost menită să discrimineze, creează totuși condiții de tratament inegal între femei și bărbați. Exemplu de discriminare indirectă poate servi cazul când între salariul angajaților cu durata normală a timpului de muncă și cel al celor cu timp de muncă parțial există o diferență substanțială care nu are la bază duratele diferite ale timpului de muncă, ci criteriul sexului în condițiile în care angajații cu timp de muncă parțial sunt exclusiv sau predominant femei. Sau, spre exemplu, cazul când bărbatul și femeia au aceleași studii și se prezintă spre angajare la același angajator, însă sunt angajați în funcții diferite, primind salarii diferite.

Ambele tipuri de discriminare sunt interzise de legislația națională. Este firesc ca atunci când se constată o discriminare să se solicite explicații de la angajator referitor la situația creată. Însă, nu tot timpul angajații solicită acest lucru, tolerând și în continuare fenomenul respectiv. Potrivit studiului enunțat mai sus, 94,8% dintre femeile angajate au confirmat că au solicitat explicații din partea superiorilor relativ la discriminarea salarială și doar 5,2% au menționat că nu au solicitat acest lucru. Motivele care le-au determinat pe femei să nu solicite explicații au constituit: frica de a fi lipsită de posibilitatea de a se promova în funcție, frica de a nu-și crea o imagine negativă în fața angajatorului, sau chiar frica de a nu fi concediate.

Potrivit Legii RM cu privire la asigurarea egalității de șanse dintre femei și bărbați, persoana care se consideră discriminată prin faptul că angajatorul a angajat, a promovat sau a acordat unei alte persoane facilități după criteriul de sex ori a comis alte acțiuni discriminatorii este în drept să solicite prezentarea în scris a motivației deciziei. Angajatorul este obligat să dea răspuns persoanei care se consideră discriminată în decursul a 30 de zile de la data depunerii cererii. În cazul în care angajatorul nu a răspuns în termen sau persoana nu este mulțumită de răspunsul primit, aceasta are dreptul de a acționa angajatorul în judecată.

b) Tradițiile și stereotipurile

În societatea moldovenească, tradițiile joacă un rol important, iar segregarea pe care o avem pe piața muncii este, în mod frecvent, legată de tradiții. Deși aceasta nu este o regulă absolută, totuși tradițiile pot să influențeze, de exemplu, alegerea filierelor educaționale și, prin urmare, carierele profesionale pe care le aleg fetele și femeile, cum ar fi, spre exemplu, cele de soră medicală, educatori, profesori în cadrul învățământului primar și general obligatoriu etc.

Există foarte multe cazuri când femeile sunt tratate cu inferioritate pe piața muncii și nu sunt puse în condiții echitabile cu bărbații, din cauza stereotipurilor care sunt prezente în societate. Aceasta este determinat de caracterul patriarhal învechit al societății noastre și al mentalității că locul femeii este la cratiță, iar bărbatul este superior și este principalul aducător de venituri. Drept consecință însăși femeia crede că feminitatea în-



seamnă doar condiția de mamă și soție. Cel mai adesea, dacă femeile totuși optează pentru a activa în câmpul muncii, acestea optează pentru sectoare ale economiei care sunt mai puțin valorizate și mai puțin remunerate.

Cercul vicios al stereotipurilor funcționează după următoarele idei preconcepute: unele meserii sunt destinate doar bărbaților din cauza efortului fizic necesar, precum și a calităților de lider pe care bărbații le posedă mai bine decât femeile.

Nu negăm că anumite meserii pot fi prestate doar de bărbați, deoarece din punct de vedere fizic ei posedă capacități mai bune, însă nu trebuie să uităm faptul că femeile, de-a lungul timpului, au avut și au un rol important în muncile agricole, unde efortul fizic este solicitat la maxim, însă salariile sunt cele mai mici. Trebuie de menționat că odată cu evoluția societății, a tehnologiilor, efortul fizic se reduce sau chiar se elimină, fiind înlocuit de utilaje.

Stereotipurile de gen încă joacă un rol important în mintea multor angajatori, care consideră că este mai bine să se bazeze pe judecăți stereotipice despre femei și bărbați atunci când angajează, promovează sau concediază salariați. Cu siguranță că această mentalitate este depășită, deoarece timpul și realitatea au dovedit că femeile sunt la fel de competente ca și bărbații.

În aceste condiții, se impune necesitatea combaterii stereotipurilor negative cu care sunt tratate femeile pe piața muncii. Prejudecățile gender care limitează activitatea profesională a femeilor la anumite sectoare, considerate feminine, trebuie să fie eliminate. Femeile, mai cu seamă cele tinere, urmează să fie încurajate, pentru a-și diversifica opțiunile lor profesionale, astfel încât să îmbrățișeze profesiunile care sunt solicitate pe piața forței de muncă și care asigură venituri mai înalte.

c) Segregarea pieței muncii

Diferența de remunerare între femei și bărbați este accentuată și de segregarea pieței muncii. În societatea moldovenească, există încă tendința ca femeile și bărbații să presteze munci diferite. Pe de o parte, femeile și bărbații predomină adesea în diverse sectoare de activitate. Pe de altă parte, în cadrul aceluiași sector sau întreprindere, femeile predomină în cazul profesiilor mai puțin valorizate și mai puțin remunerate.

Datorită stereotipurilor formate, ce divizează munca în „masculină” și „feminină”, aceasta având consecințe negative pentru femei în privința accesului la muncă și avansării în serviciu, instruirii profesionale și remunerării muncii. De exemplu, frecvent munca femeilor continuă să fie considerată mai puțin importantă decât cea a bărbaților și femeile lucrează adesea în sectoare în care salariile sunt, în medie, mai joase decât în sectoarele dominate de bărbați.

Femeile lucrează, în general, ca asistente administrative, vânzătoare sau lucrătoare puțin calificate sau necalificate, aceste profesii reprezentând aproape jumătate din forța de muncă feminină.

În Republica Moldova, fenomenul segregării pieței muncii există, iar tipurile de activități economice considerate „feminizate” potrivit datelor Biroului național

de statistică⁷ sunt: sănătatea și asistența socială (80,7% dintre salariați), învățământ (75,4% dintre salariați), hoteluri și restaurante (71,1% dintre salariați), activitățile financiare (67% dintre salariați), activități recreative, culturale și sportive (59,4% dintre salariați).

Aproape jumătate dintre femeile din mediul rural sunt angajate în sectorul agrar, unde sunt cele mai mici salarii. Situația enunțată mai sus este confirmată și de autoritățile statale, care în Raportul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei al RM din 2012 intitulat „Monitorizarea aplicării planului de acțiuni pentru implementarea planului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015” (pentru anul 2011)⁸ conchid că „diferențele salariale dintre femei și bărbați sunt determinate de mai mulți factori. Una dintre cauze este repartizarea neuniformă profesională atât pe orizontală, cât și pe verticală a populației pe sexe. Astfel, aproape jumătate dintre femeile angajate în câmpul muncii sunt angajate în sectorul agrar, însă în acest sector majoritatea femeilor practică lucrări cele mai puțin calificate, și, respectiv, au un salariu mai redus decât bărbații care dețin locuri de muncă cu anumite calificări.

Un alt aspect al segregării pieței muncii după criteriul de sex este segregarea pe orizontală și segregarea pe verticală. Segregarea pe orizontală se referă la aceleași munci, iar segregarea pe verticală – la meseriile diferite. Segregarea pe verticală arată că femeile se orientează spre muncile inferioare sau intermediare în ierarhia profesională și sunt reprezentate într-un mod redus în managementul superior.

Angajarea femeilor în funcțiile de conducere permite companiilor să folosească cunoștințele și aptitudinile profesionale ale întregii populații, dar numai a unei jumătăți a acesteia.

Un studiu finlandez⁹ a arătat că o companie condusă de o femeie este în medie ușor mai profitabilă decât o companie condusă de un bărbat. În genere, în ultimul timp începe să se contureze ideea potrivit căreia acolo unde există echilibru de gen în funcțiile administrative profitabilitatea companiei este mai ridicată.

Ideile enunțate nu înseamnă că există un raport direct de cauză-efect privitor la implicarea femeilor în funcțiile-cheie ale companiilor, dar ajută la clarificarea faptului că funcțiile de conducere nu sunt destinate exclusiv bărbaților.

Cercetările arată că femeile care ocupă poziții de conducere în domenii „tipic” feminine sunt remunerate mult mai slab decât femeile care ocupă poziții de conducere în domenii „tipic” masculine¹⁰.

Această situație a segregării pe piața muncii nu poate să nu afecteze ulterior și asigurarea cu pensii a femeilor, ținând cont de faptul că mărirea pensiei este în dependență directă de mărirea salariului pe care femeia l-a primit pe parcursul vieții.

d) Subevaluarea muncii femeilor

O altă dificultate cu care se confruntă femeile pe piața muncii ține de tratarea cu inferioritate a femeilor. Conceptul de „valoare a muncii” trebuie să se bazeze pe calificările și competențele profesionale, cu accent



pe calitatea muncii, în scopul promovării egalității de șanse între femei și bărbați. Acest concept nu ar trebui să fie caracterizat de o abordare stereotipică defavorabilă femeilor, de exemplu, prin accentuarea puterii fizice în locul competențelor interpersonale și trebuie să garanteze că munca ce implică o responsabilitate față de individ nu este considerată ca având o valoare mai mică decât munca ce implică responsabilitate pentru resurse materiale sau financiare.

Cel mai adesea, femeile primesc mai puțini bani decât bărbații pentru o muncă de valoare egală. Una dintre principalele cauze este modul în care sunt evaluate competențele femeilor în comparație cu cele ale bărbaților. Spre exemplu, se presupune că un muncitor-bărbat, care activează în domeniul construcțiilor, depune un efort fizic ridicat și din aceste motive salariul trebuie să fie mare, însă nu același lucru se crede și despre o infirmieră, care, la rândul ei, poate fi nevoită la îndeplinirea obligațiilor sale să ridice bolnavii.

Evaluarea muncii în afara oricărei discriminări de gen a reprezentat o metodă importantă pentru a confirma că munca prestată de femei și cea prestată de bărbați au o valoare egală. De exemplu, în Portugalia, în cadrul unui proiect al Uniunii Europene, numit „Reevaluarea muncii pentru promovarea egalității de gen”¹¹, a fost elaborată o metodă de evaluare a muncii, fără a se ține cont de criteriile de gen, pentru sectorul hotelier, restaurante și catering.

O altă fațetă a acestui aspect este că atunci când femeile sunt majoritare în cadrul unui număr redus de profesii, acestea primesc salarii mai mici. În cazul bărbaților este valabil contrariul, deoarece cu cât aceștia domină mai mult o profesie, cu atât salarizarea este mai mare. De exemplu, în ocupațiile profesionale dominante feminine, cum ar fi cele asociate serviciilor de curățenie, femeile tind să fie mai slab remunerate decât bărbații cu aptitudini echivalente, în cadrul unor profesii dominate de bărbați, cum ar fi serviciile de colectare a gunoierului.

Deci evaluarea muncii femeilor, a competențelor profesionale și rezultatelor muncii trebuie să se efectueze prin prisma egalității de gen, pornindu-se de la ideea că femeile sunt la fel de competente ca și bărbații.

e) Lipsa concilierii dintre viața profesională și cea de familie

Grijile casnice, în mod tradițional, sunt asumate de către femei. Oportunitățile de care femeile dispun pentru a evolua profesional și a fi mai bine plătite sunt, de asemenea, afectate de responsabilitățile familiale ale acestora. Diferența de remunerare dintre femei și bărbați se accentuează în cazul în care femeile au copii, precum și în cazul în care acestea lucrează cu timp de muncă parțial.

Odată cu apariția în familie a unui copil, părinții-salariați pot opta pentru concediul parțial plătit de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani, sau concediul neplătit de îngrijire a copilului cu vârsta de la 3 la 6 ani. Dreptul la concediul de îngrijire a copilului până la vârsta de 6 ani are un caracter universal și poate fi folosit

atât de mamă, cât și de tatăl copilului, precum și de alți subiecți stabiliți de lege.

În 2010 la nivelul Uniunii Europene, procentul de ocupare a forței de muncă în cazul femeilor cu copii la întreținere era de numai 65,6%, în comparație cu 90,3% în cazul bărbaților cu copii¹².

În Republica Moldova, cel mai adesea concediul parțial plătit de îngrijire a copilului cu vârsta de până la 3 ani este folosit de mamă. Concluzia noastră se bazează nu doar pe observațiile proprii, dar are ca suport și datele oficiale ale Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, care în raportul din 2012 intitulat „Monitorizarea aplicării planului de acțiuni pentru implementarea planului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015” (pentru anul 2011)¹³, indică că la evidență la Casa Națională de Asigurări Sociale se aflau 33.757 de persoane beneficiare de indemnizații de creștere a copilului până la vârsta de 3 ani. Printre persoanele menționate, mamele constituie majoritatea absolută – 98,7%.

Respectiv, unul din motivele discrepantei între nivelurile de venit ale femeilor și bărbaților este îngrijirea copiilor. Cifrele arată că în momentul în care bărbații devin tați, ei încep să muncească mai multe ore. Prin comparație, când femeile devin mame, ele ori încetează să lucreze perioade îndelungate de timp, ori încep să lucreze cu jumătate de normă. Procentul de femei angajate scade și mai mult în timp, pe când cel al bărbaților crește pe măsură ce numărul copiilor în familie crește. Acest aspect, alături de lipsa de facilități pentru îngrijirea copiilor, se reflectă în faptul că femeile sunt adesea nevoite să părăsească piața muncii.

O altă opțiune a femeilor care au copii în îngrijire, dar doresc să îmbine viața de familie cu cea profesională este reîntoarcerea în câmpul muncii după finalizarea concediului de maternitate. Optând pentru reluarea muncii, femeile tind să se angajeze cu timp de muncă parțial, în detrimentul timpului de muncă complet (în medie 169 de ore pe lună).

Din numărul total de salariați, cei care sunt angajați cu timp de muncă parțial preponderent sunt femei, deoarece femeile doresc să îndeplinească simultan responsabilitățile de muncă cu cele de familie. În Uniunea Europeană, peste o treime dintre femei lucrează cu jumătate de normă, față de numai 8% dintre bărbați.

Prin urmare, femeile recurg mai frecvent la întreruperea carierei sau prestează mai puține ore decât bărbații. Acest aspect poate avea un impact negativ asupra evoluției profesionale și a șanselor de promovare a femeilor, ceea ce înseamnă și un parcurs profesional mai puțin remunerat.

Deși bărbații prestează mai multe ore decât femeile la locul de muncă, dacă am combina orele de muncă remunerate cu cele neremunerate prestate de femei, atunci programul de lucru al femeilor este semnificativ mai lung decât cel al bărbaților.

Un alt impediment pe care femeile cu copii îl întâmpină pe piața muncii ține de angajare. Femeilor cu copii mici fie li se refuză angajarea, fie sunt acceptate



doar cele fără obligațiuni familiale. Din aceste considerente, o importanță crucială are oferirea serviciilor și facilităților de îngrijire a copiilor care să fie accesibile și convenabile. Absența unor servicii de îngrijire a copiilor care să fie accesibile, abordabile și de calitate consolidează acest dezechilibru.

Din aceste motive, este important ca Guvernul, organizațiile salariaților și cele ale angajatorilor să depună eforturi susținute pentru o mai bună înțelegere a problemelor care derivă din condițiile de muncă și impactul acestora asupra îmbinării activităților profesionale și responsabilităților familiale de către femeile salariate, inclusiv serviciile de îngrijire a copiilor.

Sunt bine-venite măsurile pozitive care ar trebui întreprinse de stat pentru femei pentru a le permite să își reia activitatea profesională după ce au dedicat timp familiilor lor crescând copii, precum și politici care să le ajute să se (re)integreze pe piața forței de muncă și, prin urmare, să își recâștige independența financiară.

În țările dezvoltate, unele companii angajatoare adoptă noi tendințe de susținere a salariaților care au copii mici. Astfel unele companii, mergând în întâmpinarea salariaților cu copii mici, au deschis creșe sau grădinițe la locul de muncă.

Potrivit analizelor de specialitate, diferența de remunerare dintre femei și bărbați începe să fie vizibilă după întoarcerea femeii pe piața forței de muncă după primul concediu de maternitate, crește pe măsură ce femeia își întrerupe cariera în mod repetat din cauza unor factori externi, cum ar fi creșterea copiilor și îngrijirea membrilor dependenți ai familiei, și tinde să crească în funcție de vârstă și de nivelul de educație. Din aceste motive, legiuitorul a prevăzut o normă specială în Codul muncii al RM, și anume – art.247, care prevede că se interzice diminuarea mărimii salariului din motive legate de graviditate sau existența copiilor cu vârsta de până la 6 ani. Astfel angajatorii nu pot reduce salariile femeilor care au copii mici.

Evitarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați face ca economia per ansamblu să fie mai profitabilă, deoarece competențele și talentele profesionale ale femeilor sunt necesare pentru dezvoltarea economică și socială a statului.

Prin evitarea salarizării diminuate a femeilor, se va obține independența financiară a acestora și evitarea expunerii lor la sărăcie.

Concluzionând, afirmăm că diferențele de salarizare dintre femei și bărbați au cauze multiple și necesită soluții multiple. Pentru a le combate, este necesară o acțiune la toate nivelurile și un angajament din partea tuturor părților implicate – de la angajatori, sindicate și autoritățile naționale până la fiecare cetățean. Stabilirea diferențierilor dintre salarii se admite doar în baza unor criterii obiective, cum ar fi: studiile, funcția ocupată,

atribuțiile de serviciu, vechimea în muncă, cantitatea și calitatea muncii etc.

Femeile, atunci când doresc să se încadreze în câmpul muncii, trebuie să-și aleagă acel domeniu în funcție de înclinațiile personale pe care le are față de anumite meserii, dar trebuie să țină cont și de perspectivele financiare care se întrevăd la remunerarea acestor munci, prin aceasta ele având posibilitate să fie independente financiar față de bărbați.

Recenzent:

Nicolae SADOVEI,

doctor în drept, conferențiar universitar (USM)

Note:

¹ <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=264&>.

² Comisia Europeană, 2010 – „Raport privind progresele în materie de egalitate între femei și bărbați în 2010”

³ <http://studiiburse.info/noutati/social/mai-multe-femei-cu-studii-superioare-iar-barbati-cu-salarii-mai-mari>, accesat 06.02.2013.

⁴ Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.02.2003, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159/162/648 din 29.07.2003.

⁵ Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5-XVI din 09.02.2006, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 47-50/200 din 24.03.2006.

⁶ „Situția femeilor pe piața forței de muncă” (studiu) realizat de Academia de Studii Economice din Moldova și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Chișinău, 2007, p. 69-70, în total 156.

⁷ <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=264&>, accesat la data de 04.02.2013.

⁸ Raportul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei al RM din 2012 intitulat „Monitorizarea aplicării planului de acțiuni pentru implementarea planului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015” (pentru anul 2011), p. 7-8, în total 78 http://www.mmpsf.gov.md/file/rapoarte/raport_PNAEG_final.pdf, (vizitat 23.08.2012).

⁹ Kotiranta A., Kovalaine A., Rouvinen P., *Female leadership and firm profitability*, analiza EVA, nr.3, septembrie 2007, www.eva.fi, accesat 06.02.2013.

¹⁰ Busch și Holst E., *Segregarea profesională pe criterii de gen, efectele limitărilor accesului la funcții de conducere și câștigurile salariale în funcții administrative*, Institutul german pentru cercetare, 2011, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=89&newsId=830&furtherNews=yes>, accesat 05.02.2013.

¹¹ Comisia pentru Egalitatea în Muncă și Ocuparea Forței de Muncă, Portugalia – <http://www.cite.gov.pt/>, accesat 05.02.2013.

¹² Comisia Europeană, 2010 – „Raport privind progresele în materie de egalitate între femei și bărbați în 2010”.

¹³ Raportul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei al RM din 2012 (*op.cit.*).