



International
Labour
Organization

► Disparitatea salarială între femei și bărbați în Moldova

Tendințe recente
și recomandări de politici



► Disparitatea salarială între femei și bărbați în Moldova

Tendențe recente
și recomandări de politici

Drepturi de autor © Organizația Internațională a Muncii 2024
Prima ediție 2024



Această lucrare este cu acces liber distribuită sub licența Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Utilizatorii pot reutiliza, partaja, adapta și dezvolta lucrarea originală, așa cum este specificat în Licență. OIM trebuie să fie recunoscut în mod clar ca fiind proprietarul lucrării originale. Nu este permisă utilizarea siglei OIM în legătură cu lucrările utilizatorilor.

Atribuire – Lucrarea trebuie citată după cum urmează: Dr. Clemente Pignatti, *Disparitatea salarială între femei și bărbați în Moldova: tendințe recente și recomandări de politici*. Geneva: Oficiul Internațional al Muncii, 2024

Traduceri – În cazul unei traduceri a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare la răspundere împreună cu atribuirea: *Această traducere nu a fost realizată de Organizația Internațională a Muncii (OIM) și nu trebuie considerată ca fiind o traducere oficială a OIM. OIM nu este responsabilă pentru conținutul sau acuratețea acestei traduceri.*

Adaptări – În cazul unei adaptări a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare, împreună cu atribuirea: *Aceasta este o adaptare a unei lucrări originale a Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Responsabilitatea pentru punctele de vedere și opiniile exprimate în această adaptare revine exclusiv autorului sau autorilor adaptării și nu sunt aprobate de OIM.*

Această licență nu se aplică materialelor care nu sunt protejate de drepturile de autor ale OIM incluse în această publicație. În cazul în care materialul este atribuit unei părți terțe, utilizatorul unui astfel de material este singurul responsabil de clarificarea condițiilor de utilizare cu deținătorul drepturilor.

Orice litigiu care apare în temeiul prezentei licențe și care nu poate fi soluționat pe cale amiabilă va fi supus arbitrajului în conformitate cu Regulile de arbitraj ale Comisiei Națiunilor Unite pentru Dreptul Comercial Internațional (UNCITRAL). Părțile vor fi obligate să respecte orice hotărâre de arbitraj pronunțată în urma unui astfel de arbitraj, ca hotărâre finală a unui astfel de litigiu.

Toate întrebările privind drepturile și licențele trebuie adresate Biroului de Publicații (Drepturi și licențe), 1211 Geneva 22, Elveția, sau prin e-mail la adresa rights@ilo.org.

ISBN: 9789220412237 (web PDF)

Disponibil de asemenea în limba engleză:

The gender pay gap in Moldova: Recent trends and policy implications. 2024

ISBN: 9789220412220 (web PDF)

Denumirile utilizate în publicațiile OIM, care sunt în conformitate cu practica Organizației Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din acestea nu implică exprimarea vreunei opinii din partea OIM cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților sale sau cu privire la delimitarea frontierelor sale.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articolele, studiile și alte contribuții le revine exclusiv autorilor acestora, iar publicarea lor nu constituie o aprobare din partea OIM a opiniilor exprimate în acestea.

Referirea la denumirea firmelor și a produselor și proceselor comerciale nu implică aprobarea acestora de către OIM, iar faptul că nu se menționează o anumită companie, produs sau proces comercial nu reprezintă un semn de dezaprobare.

Informații despre publicațiile și produsele digitale ale OIM pot fi găsite la adresa: www.ilo.org/publns

Foto copertă © ILO

► Cuprins

Lista casetei, figurilor și tabelor	v
Mulțumiri	vii
► Rezumat	1
► 1. Introducere	5
► 2. Tendințele pieței muncii pentru bărbați și femei	11
► 3. Disparitatea salarială în bază de gen în Moldova	21
3.1 Metodologia OIM de calculare a disparității salariale în bază de gen	23
3.2 Disparitatea salarială în bază de gen în Moldova	27
3.3 Ce stă la baza disparității salariale în bază de gen?	38
► 4. Analiza cadrului legal și de politici pentru reducerea disparității salariale în bază de gen	45
► 5. Recomandări de politici	51
► 6. Concluzii	61
► Bibliografie	65
► Anexa 1: Tabele adiționale	69
► Anexa 2: Figuri adiționale	75

► Lista casetei, figurilor și tabelelor

Caseta

Caseta 1.	Metodologia de descompunere a diferenței salariale în bază de gen	26
------------------	---	----

Figuri

Figura 1.	Indicatorii principali ai pieței forței de muncă cu privire la bărbați și femei cu vârsta de 15 ani și peste, 2013 și 2023 (procente)	14
Figura 2.	Distribuția populației ocupate masculine și feminine în funcție de statutul de angajare, 2023 (procente)	15
Figura 3.	Distribuția angajaților salariați după sex, vârstă și nivel de educație, 2023	16
Figura 4.	Ponderea femeilor angajate în totalul ocupării salariale	17
Figura 5.	Condiții de muncă pentru femei și bărbați (procente)	19
Figura 6.	Disparitate salarială de gen brută și disparitate salarială de gen ponderată în funcție de factori	28
Figura 7.	Disparitate salarială de gen din Moldova în plan internațional (procente)	30
Figura 8.	Disparitatea salarială de gen pe baza atributelor individuale	31
Figura 9.	Disparitatea salarială de gen după factorii din piața muncii	33
Figura 10.	Disparitatea salarială de gen brută la medie, după sectorul de activitate economică (procente)	34
Figura 11.	Disparitatea salarială de gen după ocupație	35
Figura 12.	Disparitatea salarială de gen utilizând salariile pe oră pentru diferite decile în 2023 (procente)	37
Figura 13.	Descompunerea disparității salariale de gen (procente)	40
Figura 14.	Segregare după sector	41
Figura 15.	Salariul mediu lunar și ponderea femeilor salariate, după sectorul instituțional, în care sunt angajate	43
Figura 16.	Scoruri educaționale pentru bărbați și femei în funcție de ocupație	44
Anexa 2 Figura 1:	Disparitatea salarială de gen pe oră în diverse decile în anul 2010	77

Tabele

Anexa 1 Tabelul 1.	Factorii determinanți în angajarea în funcții manageriale	71
Anexa 1 Tabelul 2.	Disparitatea salarială de gen brută	71
Anexa 1 Tabelul 3.	Disparitatea salarială de gen ponderat în funcție de factori	72
Anexa 1 Tabelul 4.	Salarii reale ale bărbaților, în valori ale anului 2010	72
Anexa 1 Tabelul 5.	Salarii reale ale femeilor, în valori ale anului 2010	73
Anexa 1 Tabelul 6.	Recompense salariale în urma educației la bărbați și femei în ocupații de nivel mediu	74

► Mulțumiri

Prezentul Raport a fost elaborat de consultantul internațional **Dr. Clemente Pignatti**. Raportul a fost pregătit sub supravegherea tehnică a doamnei **Rosalía Vázquez-Alvarez**, economistă superioară, specialistă în salarizare, piață incluzivă a muncii, Direcția Relații de Muncă și Condiții de Muncă (INWORK), **María José Chamorro**, specialistă principală în egalitate de gen și formalizare, Oficiul OIM pentru Europa Centrală și de Est și **Nelea Rusu**, coordonatoare națională de proiect, Oficiul OIM din Moldova. **Ala Lipciu**, coordonatoare națională a OIM a acordat suport pe tot parcursul procesului.

► Rezumat

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► Rezumat

Existența diferențelor de salarizare între femei și bărbați, reprezintă una dintre cele mai clare manifestări ale persistenței nedreptății sociale față de femei în lumea muncii. În majoritatea țărilor, femeile câștigă mult mai puțin decât bărbații. În plus, în majoritatea circumstanțelor, marea majoritate a diferențelor salariale nu poate fi explicată prin diferențe observabile de caracteristici între bărbați și femei. Mai degrabă, aceste diferențe rămân în mare parte neexplicate prin factori observabili și sunt, probabil, determinate de discriminare. Suplimentar faptului că diferența de gen între bărbați și femei contribuie la nedreptatea socială, această diferență influențează negativ creșterea economică: femeile care se așteaptă să câștige substanțial mai puțin decât bărbații în lumea muncii, vor avea stimulente mai mici pentru a obține educație, a intra pe piața forței de muncă și a investi în cariera lor. Adică, persistența nivelurilor ridicate ale decalajului salarial poate fi privită și ca unul dintre motivele care stau la baza ocupării reduse a femeilor.

Din toate aceste motive, eforturile de reducere a diferențelor de salarizare între femei și bărbați au sporit în ultimele decenii în majoritatea țărilor din întreaga lume. Inițiativele internaționale, cum ar fi Coaliția internațională privind Remunerare Egală, înființată în 2017 și coordonată de OIM, OCDE și UN Women, urmăresc creșterea gradului de cunoaștere cu privire la diferențele de salarizare între femei și bărbați și schimbul de bune practici între țări cu privire la politici, care pot aborda cauzele fundamentale ale existenței acestor inegalități salariale pe criterii de gen. Angajamentele de reducere a diferențelor de salarizare între femei și bărbați și de promovare a angajării femeilor, precum și de abilitare a femeilor în lumea muncii sunt, de asemenea, prezente în multe acorduri internaționale, inclusiv în toate comunicatele recente ale G20, precum și într-un șir de directive ale Uniunii Europene.

În același timp, eforturile de reducere ale diferențelor de salarizare între femei și bărbați se depun, preponderent, la nivel național. Acest lucru se datorează faptului că motivele existenței diferențelor de salarizare între femei și bărbați diferă, în mare măsură, de la o țară la alta. În plus, grupurile de femei, care se confruntă cu cele mai mari bariere în accesarea unui loc de muncă bine plătit s-ar putea schimba și de la o țară la alta. Mai mult decât atât, va fi necesar de a proiecta și realiza inițiative de reducere a disparității salariale de gen, care ar ține cont și de interacțiunile acestora cu alte politici și instituții prezente în țară. Din aceste motive, studiile de țară sunt de o importanță primordială pentru a analiza detaliat evoluția diferențelor de salarizare între femei și bărbați, a studia ce stă la baza acestui decalaj salarial și a propune opțiuni de politici, care s-ar axa în mod special pe contextul țării.

Scopul prezentului Raport este de a oferi o evaluare recentă a tuturor acestor aspecte pentru Moldova. Fiind elaborat pe baza datelor Anchetei Forței de Muncă pe perioada 2010–2023, prezentul Raport arată că s-au făcut progrese considerabile în reducerea disparității salariale de gen, diferențelor de salarizare între femei și bărbați în țară. În prezent, diferența de salarizare între femei și bărbați în Moldova este mai scăzut decât nivelurile din multe alte țări din lume. Însă, decalajul salarial între femei și bărbați nu este încă neglijabil. Mai exact, femeile câștigă cu 5–9% mai puțin decât bărbații dacă vorbim de salariul pe oră și cu 11–15% mai puțin dacă examinăm datele privind salariile lunare. În plus, anumite grupuri de lucrători, cum ar fi lucrătorii informal, lucrătorii din sectorul privat și cei din mijlocul distribuției salariale, raportează niveluri mai ridicate de diferențe de salarizare între femei și bărbați.

Analiza mai scoate în evidență faptul că diferențele de salarizare între femei și bărbați nu pot fi explicate prin diferențele dintre bărbați și femei în ceea ce privește nivelurile de educație. Însă, segregarea de gen în învățământul superior determină femeile să aleagă domenii de studii, care sunt asociate cu câștiguri mai mici. În plus, o parte importantă ale diferențelor de salarizare între femei și bărbați este legată de diferite sectoare de ocupare. Femeile sunt mai predispuse decât bărbații să lucreze în sectorul public,

posibil pentru că această alegere le permite să își echilibreze mai bine angajamentele profesionale cu responsabilitățile de familie. Însă, locurile de muncă din sectorul public oferă o remunerație în medie mai mică (atât femeilor, cât și bărbaților), iar acest lucru explică o parte importantă a diferențelor de salarizare între femei și bărbați, în special în jumătatea superioară a distribuției salariilor.

În Raport se menționează, de asemenea, progresele substanțiale care au fost realizate în ultimele decenii în ceea ce privește reforma cadrului legislativ și de politici în vederea reducerii diferențelor de salarizare între femei și bărbați. Printre altele, modificările legislației introduse în 2022 au inclus definițiile muncii egale, precum și ale muncii de valoare egală. În plus, legislația include acum principiile, care ar trebui urmate în evaluarea posturilor, pentru a estima valoarea muncii după criterii neutre și obiective din punct de vedere al genului. Acest lucru este esențial pentru a garanta respectarea principiului „remunerării egale pentru muncă de valoare egală”, așa cum este menționat în Convenția OIM Nr. 100 din 1951 privind remunerarea egală. OIM acordă suport Guvernului Republicii Moldova, precum și sindicatelor și organizațiilor patronale pentru ca țara să avanseze în continuare în respectarea acestui principiu, cu scopul combaterii discriminării pe bază de gen și promovării angajării femeilor și abilitării femeilor.

Prezentul raport și concluziile din acesta reprezintă o contribuție la acest suport:

- **Promovarea principiului plată egală pentru muncă de valoare egală:** Acest lucru necesită introducerea unor ghiduri clare cu privire la modul de realizare a evaluărilor locurilor de muncă neutre din perspectiva genului și oferirea de stimulente întreprinderilor, care promovează remunerarea egală pentru muncă de valoare egală;
- **Sporirea gradului de utilizare de către tați a concediului de paternitate și a stimulentei pentru reangajarea mamelor:** aceasta ar include, printre altele stabilirea obligativității de a solicita concediul de paternitate, ca în unele țări din UE, precum și stabilirea unor stimulente fiscale pentru reangajarea femeilor;
- **Sporirea accesului la servicii de îngrijire a copiilor:** în corespundere cu modificările recente ale legislației, aceasta ar necesita introducerea de stimulente pentru familiile cu venituri mici pentru a susține costurile de îngrijire privată a copiilor, precum și acordarea de sprijin prestatorilor privați de astfel de servicii pentru înființarea centrelor de îngrijire a copiilor;
- **Promovarea implicării femeilor în profesii STEM:** diplomele și titlurile STEM sunt asociate cu niveluri de salarizare mai ridicate, dar foarte puține femei se înscriu în aceste domenii. Creșterea înscrierii femeilor în STEM necesită schimbarea normelor culturale (de exemplu, prin campanii de informare și de sensibilizare), precum și includerea de stimulente economice;
- **Înțelegerea cauzelor, care influențează lipsa accesului egal la posturi de conducere:** Femeile de pe piața muncii încă obțin cu greu funcții de conducere. Pentru a promova avansarea în carieră a femeilor, este important de a colecta date despre cauzele acestor bariere;
- **Salariul minim și acoperirea cu negocieri colective pentru reducerea diferențelor salariale în bază de gen:** Salariul minim contribuie în mod substanțial la reducerea diferențelor salariale în bază de gen, de aceea este important ca acesta să fie actualizat frecvent și să permită asigurarea unor niveluri adecvate de trai;
- **Date și cunoștințe despre diferența salarială în bază de gen:** Colectarea de noi date din anchetă, precum și publicarea datelor administrative în scopuri de cercetare, ar putea contribui atât la o mai bună înțelegere a diferenței salariale în bază de gen, cât și la facilitarea monitorizării politicilor de reducere a acesteia.

► 1. Introdurre

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► 1. Introducere

Existența unor diferențe de remunerare între femei și bărbați, care favorizează bărbații comparativ cu femeile, sau diferențele salariale în bază de gen (GPG), reprezintă o caracteristică a piețelor muncii în majoritatea țărilor din lume, precum și o manifestare clară a persistenței inegalităților de gen în lumea muncii. În întreaga lume, diferența salarială în bază de gen (GPG) este de aproximativ 20% (OIM, 2018). Aceasta înseamnă că, în medie, femeile câștigă doar 80 de cenți pentru fiecare dolar câștigat în cazul bărbaților. În plus, în majoritatea țărilor, diferența salarială în bază de gen nu poate fi atribuită diferențelor observabile între bărbați și femei (de exemplu, diferențe de vârstă, niveluri educaționale sau sectoare și ocupație). Mai degrabă, marea majoritate a diferențelor salariale în bază de gen sînt „inexplicabile” prin caracteristici observabile și sînt determinate de existența practicilor discriminatorii. Acestea ar putea include segregarea pe verticală (adică faptul că femeile întîmpină bariere în accesarea locurilor de muncă în vârful scării ocupaționale) sau penalizarea ocupațiilor feminizate (adică faptul că salariile sunt mai mici în sectoarele, în care ponderea femeilor angajate este mai mare, cum ar fi medicina și educația).

Convenția OIM privind remunerarea egală Nr. 100 din 1951 stabilește pentru țări cadrul cu privire la modul de reducere a diferențelor salariale în bază de gen. În mod concret, Convenția Nr. 100 introduce conceptul de „salariu egal pentru muncă de valoare egală”. Acest principiu este mai larg decât cel de „salariu egal pentru muncă egală”, care presupune că bărbații și femeile, care îndeplinesc aceeași muncă, trebuie să fie remunerați la fel. Mai degrabă, principiul remunerare egală pentru o muncă de valoare egală presupune ca femeile și bărbații ar primi același salariu, chiar dacă îndeplinesc munci diferite, cu condiția ca valoarea asociată cu locurile lor de muncă să fie aceeași. Acest principiu reflectă faptul că femeile sunt adesea prezente masiv în sectoare și profesii prost remunerate din cauza discriminării directe sau indirecte, așa cum a fost menționat mai sus. Asigurarea faptului că angajații sunt remunerați în funcție de valoarea muncii pe care o desfășoară, chiar dacă aceasta se desfășoară în sectoare sau ocupații diferite, reprezintă o garanție că segregarea pe piața muncii nu va afecta nivelul salariului. Implementarea principiului salariu egal pentru muncă de valoare egală necesită stabilirea unui sistem de evaluare a locurilor de muncă, neutru din perspectiva genului, care ar permite compararea tuturor locurilor de muncă pe baza cerințelor și solicitărilor lor obiective. În conformitate cu principiile stabilite de Convenția OIM privind remunerarea egală, în ultimele decenii au fost realizate un șir de inițiative internaționale pentru a reduce diferențele salariale în bază de gen. Obiectivul de Dezvoltare Durabilă (ODD-ul) 8.5 urmărește atingerea, până în 2030, a principiului remunerare egală pentru muncă de valoare egală (Ținta 8.5). Acest lucru ar reprezenta un pas important spre reducerea decalajului dintre „câștigul mediu pe oră al femeilor angajate și bărbaților angajați” (Indicatorul 8.5.1). Din anul 2017, Coaliția Internațională pentru Remunerare Egală (EPIC), o coaliție cu mai multe părți interesate pentru reducerea decalajelor salariale între bărbați și femei, coordonată de OIM, OCDE și UN Women, a promovat eforturi de reducere ale diferențelor salariale în bază de gen (GPG) și de sensibilizare a subiectului. În cadrul Uniunii Europene (UE), o serie de tratate și acorduri menționează în mod explicit obiectivul de a atinge o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală. Una dintre cele mai recente inițiative în acest sens a fost introdusă prin Directiva UE 2023/970 din 2023, care urmărește sporirea transparenței salariale în cadrul întreprinderilor ca modalitate de reducere a diferențelor salariale în bază de gen (GPG).

În acest context, scopul acestui raport este de a oferi o actualizare statistică privind diferențele salariale în bază de gen în Moldova, de a analiza cadrul legal și de politici existent în combaterea inegalităților de gen pe piața muncii și de a propune recomandări de politici. Analiza începe prin examinarea indicatorilor cheie ale pieței muncii. Rezultatele arată că rata de ocupare a femeilor este scăzută, reprezentând aproximativ 40 la sută în 2023, similar cu valorile înregistrate în unele țări din UE precum Grecia, Italia și România. Însă, diferența dintre rata de ocupare a bărbaților și cea a femeilor

este mai mică decât media atinsă de UE. Printre persoanele angajate, femeile sunt mai predispuse decât bărbații să aibă un loc de muncă dependent. Drept urmare, femeile reprezintă aproximativ 53% din numărul total de angajați salariali. În medie, femeile cu un loc de muncă salarial au un nivel de educație mai înalt decât bărbații.

Distribuția ocupării salariale diferă în ceea ce privește sectorul și ocupația. Mai exact, femeile sunt mai predispuse de a fi angajate în servicii necomerciale (preponderent administrația publică, care angajează 45 la sută din numărul femeilor angajate), precum și în ocupații de nivel mediu; în timp ce bărbații sunt mai predispuși să lucreze atât în sectorul de producție, cât și în cele ale serviciilor de piață (adică în sectorul privat), precum și să ocupe posturi atât în partea de jos, cât și în cea de sus a scărilor ocupaționale. Datorită reprezentării lor mai mari în sectorul public, femeile sunt mai predispuse să lucreze cu normă parțială și să aibă un loc de muncă formal.

Totodată, în raport se oferă estimări actualizate privind diferența salarială în bază de gen. În Raport se aplică metodologia elaborată de OIM pentru estimarea diferenței salariale în bază de gen (GPG) (OIM, 2018) și se utilizează date din Ancheta Forței de Muncă (AFM) din Moldova pentru perioada 2010- 2023. Constatările arată că diferența salarială în bază de gen a scăzut în ultimul deceniu și este acum mai redusă decât în multe alte țări ale lumii. În particular, atunci când se estimează datele privind remunerarea pe oră, diferența salarială în bază de gen este egală cu 4,7 la sută. Aceasta reprezintă o îmbunătățire față de valorile înregistrate în anul 2010, când disparitatea salarială de gen pe oră era egală cu 7,3 la sută. Diferența salarială în bază de gen este mai mare atunci când calculele se realizează în baza salariului lunar (diferența salarială în bază de genera egală cu 11,4% în 2023), din cauză că femeile lucrează mai puține ore decât bărbații.

Deși aceste rezultate sunt încurajatoare, trebuie de examinat un șir de considerente. În primul rând, estimările diferenței salariale în bază de gen devin mai mari atunci când acestea sunt calculate folosind definiții alternative, care iau în calcul diferențele în compoziția numărului total de angajați bărbați și femei. Acest lucru reflectă faptul că femeile de pe piața muncii au, în medie, o serie de caracteristici (de exemplu, niveluri de studii superioare, vârstă medie mai mare), care ar trebui să le determine să câștige mai mult decât bărbații. Dacă verificăm aceste diferențe, vedem că diferența salarială în bază de gen în 2023 este egală cu 8,9% când se utilizează salariile pe oră și 15,3% pentru salariile lunare.

În al doilea rând, diferența salarială în bază de gen este încă mai mare în rândul anumitor categorii de lucrători. Acestea includ persoane cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani, ceea ce posibil, reflectă faptul că femeile cu responsabilități de îngrijire a copiilor optează pentru aranjamente de muncă mai flexibile, care sunt, totuși, asociate cu niveluri mai mici de salarizare. Diferența salarială în bază de gen este, de asemenea, mai mare în rândul persoanelor, care au un loc de muncă informal, reflectând faptul că respectarea legislației, inclusiv a legislației privind salariul minim, este mai scăzută pentru acești lucrători. În mod similar, diferența salarială în bază de gen este mai mică în sectorul public, posibil datorită adoptării unor practici și politici mai transparente de stabilire și promovare a salariilor. Diferența salarială în bază de gen este, de asemenea, mai mică în rândul lucrătorilor sindicali, în comparație cu lucrătorii care nu sunt membri de sindicat. În cele din urmă, diferența salarială în bază de gen este aproape de zero în jumătatea superioară a distribuției salariilor; în timp ce el ajunge la vârfuri în rândul angajaților cu salarii medii.

Apoi analiza se axează pe înțelegerea principalilor factori, care determină diferența salarială în bază de gen în Moldova. Rezultatele arată că diferențele de educație nu pot explica existența diferențelor de remunerare care favorizează bărbații în raport cu femeile în Moldova, deoarece femeile au niveluri de educație mai înalte decât bărbații în toate părțile distribuției salariale¹. În partea de jos a distribuției

1. Este important de menționat că acest rezultat se bazează pe examinarea doar a nivelului de studii a persoanelor (adică cel mai înalt grad obținut), dar nu și a domeniului de studiu. Cu toate acestea, dovezile din Moldova arată, de asemenea, că există o segregare substanțială de gen în domeniile de studiu în rândul persoanelor, care obțin studii postliceale.

salariilor, salariul minim joacă, în schimb, un rol important în menținerea nivelurilor scăzute ale diferențelor salariale în bază de gen. La mijlocul distribuției salariale, diferența salarială în bază de gen este relativ mare și nu poate fi explicat prin diferențele observabile între bărbați și femei, dar poate fi determinată de discriminare. În final, în partea de sus a distribuției salariale, diferența salarială în bază de gen este determinată de diferențele în distribuția angajaților femei și bărbați pe sectoare și ocupații. De exemplu, femeile sunt mai predispuse să lucreze în administrația publică, care este asociată cu salarii mai mici. În plus, chiar dacă au șanse mai mari decât bărbații să fie angajate în ocupații de nivel mediu, în calitate de specialiști, femeile obțin un câștig mai mic din rezultatele lor educaționale în aceste ocupații, posibil, din cauza diferențelor în domeniile de studiu, iar acest lucru se traduce prin salarii mai mici².

Ulterior, în Raport se examinează cadrul legislativ și de politici existent în Moldova în reducerea diferențelor salariale în bază de gen. Acesta include un set vast de politici, care ar putea avea fie un efect direct, fie indirect, asupra inegalităților de gen. Principiul anti-discriminare este enunțat în Constituție (articolul 16, paragraful 2) și, mai detaliat, în legislație (de exemplu în Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 2006, precum și în Codul muncii). Când ne axăm pe inegalitățile salariale dintre femei și bărbați, Codul Muncii include în mod explicit principiul egalității de remunerare pentru muncă de valoare egală, așa cum este menționat în Convenția OIM Nr. 100 din 1951. Schimbările recente din legislație introduse în anul 2022 au fortificat legislația în acest domeniu, prin introducerea definițiilor privind munca egală și munca de valoare egală, stabilirea cerințelor pentru întreprinderile mijlocii și mari de a raporta public nivelurile de salarizare după gen și sporirea accesului angajaților la informația despre nivelurile de salarizare a colegilor lor de muncă.

Diferența salarială în bază de gen poate fi, de asemenea, afectată indirect de prevederile privind concediul de maternitate și paternitate. În acest domeniu, a existat un șir de modificări recente ale legislației, cu scopul de a spori implicarea taților în responsabilitățile de îngrijire ale copilului, precum și de a stimula revenirea mamelor pe piața muncii după naștere. Totuși, datele sugerează că responsabilitățile de îngrijire a copiilor revin în continuare predominant femeilor, limitând, posibil, participarea acestora pe piața muncii. Un domeniu de politici asociat se referă la serviciile de îngrijire ale copiilor. Acoperirea cu astfel de servicii a copiilor mai mici (adică cu vârsta de la 0 la 2 ani) este încă foarte scăzută în țară, din cauza ofertei foarte limitate de servicii publice. Și în acest domeniu, unele reforme recente s-au axat pe sporirea atât a acoperirii, cât și a calității serviciilor oferite. Acest lucru a fost realizat, printre altele, prin introducerea unor noi prestatori privați de servicii și stabilirea unor cerințe standard clare. Totodată, există preocupări legate de costurile asociate cu noile opțiuni, care ar putea limita atât cererea, cât și oferta.

Pe baza acestei evaluări, se propun unele recomandări de politici de stimulare a dezbaterilor asupra posibilelor strategii de reducere a diferențelor salariale în bază de gen în țară. Aceste eforturi corespund unui șir de angajamente și tratate internaționale, care au fost ratificate de Moldova și care demonstrează angajamentul țării de a avansa în promovarea egalității de gen. În plus, aceste recomandări de politici se bazează pe dovezi internaționale privind practici reușite în ceea ce privește reducerea inegalităților salariale în bază de gen. De asemenea, acestea completează pregătirea țării pentru aderarea la Uniunea Europeană și contribuie la armonizarea legislației cu directivele europene în domeniu. Desigur, adaptarea acestor politici la contextul național trebuie realizată ținând cont de specificul țării. În acest sens, implicarea atât a confederației sindicatelor, cât și a celei patronale atât în proiectarea, cât și în implementarea politicilor, este esențială pentru asigurarea eficacității acestora.

2. Mai concret, bărbații au mai multe șanse decât femeile să obțină o diplomă în știință, tehnologie, inginerie și matematică (STEM), care, în medie, sunt asociate cu salarii mai mari.

► 2. Tendințele pieței muncii pentru bărbați și femei

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► 2. Tendințele pieței muncii pentru bărbați și femei

Această secțiune începe prin prezentarea indicatorilor cheie ai pieței muncii pentru a asigura o înțelegere generală a situației pieței muncii (de exemplu ratele de ocupare și șomaj). Acest lucru este crucial pentru a putea înțelege cât de dificil este de a găsi un loc de muncă, în general, precum și separat pentru bărbați și femei. Figura 1 prezintă rata de participare pe piața forței de muncă, ocuparea forței de muncă și ratele șomajului pentru bărbați și femei în populația cu vârstă aptă de muncă din Moldova, separat pentru anii 2013 și 2023. Definițiile utilizate au urmat metodologia standard a OIM, adoptată de cea de-a 19-a Conferință Internațională a Statisticienilor Muncii³. Datele arată că principalii indicatori ai pieței muncii s-au îmbunătățit atât în cazul bărbaților, cât și a femeilor în Moldova între anii 2013 și 2023⁴. Cu toate acestea, decalajul de gen în accesarea locurilor de muncă a crescut și în această perioadă.

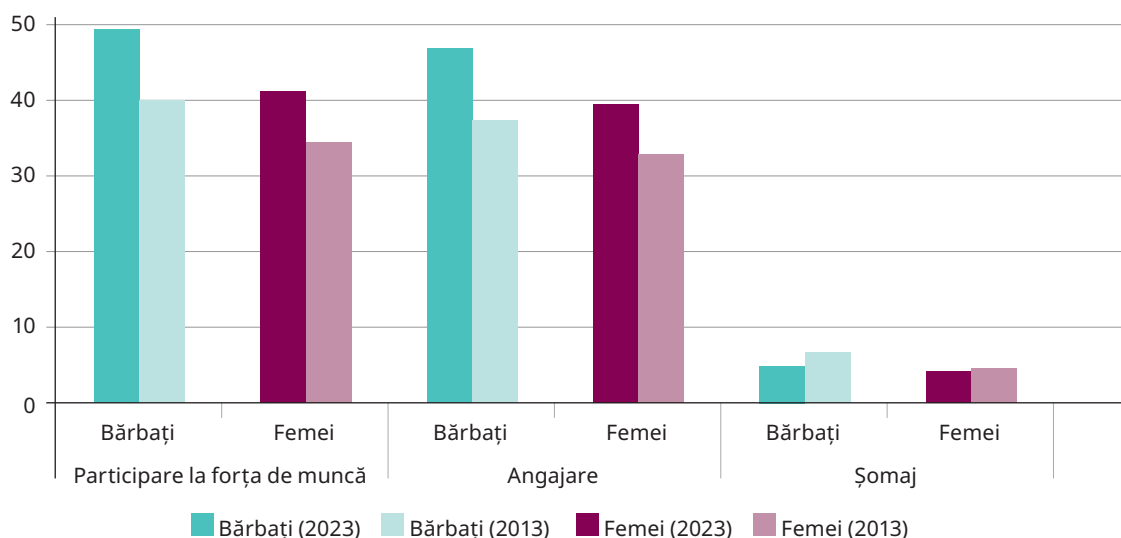
Specific, rata de participare a bărbaților pe piața forței de muncă a crescut de la 40% în 2013 la 49,4% în 2023. În același timp, a crescut și rata de participare a femeilor pe piața forței de muncă, majorându-se de la 34,5% la 41,2%. Ca urmare, decalajul dintre ratele de participare a bărbaților și femeilor pe piața muncii a fost egală cu 5,5 puncte procentuale în 2013, iar în anul 2023 a ajuns la 8,2 puncte procentuale. Un rezultat similar apare și în rata de ocupare, în care diferența dintre bărbați și femei a crescut de la 4,5 puncte procentuale în 2013 la 7,4 puncte procentuale în 2023. În final, rata șomajului a fost mai mare în rândul bărbaților decât al femeilor atât în 2013, cât și în 2023. Totuși, diferența dintre rata șomajului masculin și feminin a scăzut substanțial în timp (de la 1,8 la 0,4 puncte procentuale). Rata de ocupare a femeilor este destul de scăzută în plan internațional. De exemplu, rata medie de ocupare a femeilor pentru populația cu vârsta de 15 ani și mai mult este egală cu 49% în țările UE. Rata de ocupare a femeilor în Moldova este totuși similară cu valorile înregistrate în unele țări ale UE, cum ar fi Italia (37,9%), Grecia (38,4%) și România (39,8%); pe când unele țări din afara UE, cum ar fi Turcia și Bosnia, prezintă valori mai scăzute. Diferența dintre rata de ocupare a bărbaților și cea a femeilor este, în schimb, mai mică în Moldova comparativ cu media pe UE (care este egală cu 11,3 puncte procentuale). Aceasta înseamnă că nivelul relativ scăzut de ocupare a femeilor din țară este, în mare parte, legat de

3. Potrivit OIM, toate persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani aparțin populației în vârstă aptă de muncă. Persoanele din populația cu vârstă aptă de muncă sunt considerate angajate dacă au lucrat cel puțin o oră în timpul săptămânii de referință sau dacă au lipsit temporar de la serviciu din motive foarte concrete (de exemplu boală). În schimb, persoanele fizice sunt considerate ca fiind șomere dacă nu au lucrat în săptămâna de referință, și-au căutat un loc de muncă în ultimele patru săptămâni și ar fi disponibile pentru a începe un nou loc de muncă în următoarele două săptămâni. Persoanele angajate și șomerii cuprind populația de persoane active (adică, cunoscute și sub denumirea de persoane care participă la forța de muncă). În schimb, persoanele din populația de vârstă activă, care nu sunt nici angajate, nici șomere, se consideră inactive (adică sau nu participă la forța de muncă). Folosind aceste definiții ale statutului pe piața muncii, rata de participare a forței de muncă se calculează ca proporția dintre persoanele active și populația de vârstă activă (adică rata de participare a forței de muncă = (angajat + șomer)/populație de vârstă activă). Rata de ocupare se obține ca o proporție dintre persoanele ocupate și populația de vârstă aptă de muncă (adică Rata de ocupare = Populația angajată/Populația de vârstă aptă de muncă). Rata șomajului se obține ca o proporție dintre șomeri și cei care sunt activi în forța de muncă (adică Rata șomajului = Șomeri/(Angajați + Șomeri)).

4. Însă, este important de reținut că acest lucru s-a întâmplat în contextul unei populații de vârstă aptă de muncă în scădere, ca urmare a unei serii de factori, inclusiv migrația internațională și îmbătrânirea populației. Ca urmare, numărul angajaților a scăzut între 2013 și 2023, chiar dacă rata de ocupare a crescut.

nivelul scăzut general de ocupare a forței de muncă (adică atât pentru bărbați, cât și pentru femei), mai degrabă decât de o penalizare mai mare decât media care ar afecta angajarea femeilor.

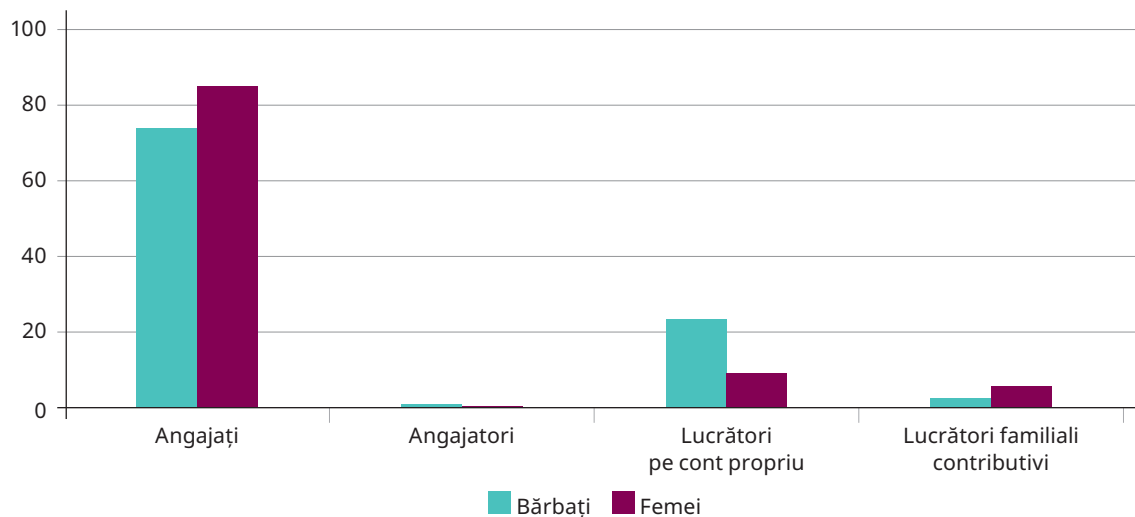
► **Figura 1: Indicatorii principali ai pieței forței de muncă cu privire la bărbați și femei cu vârsta de 15 ani și peste, 2013 și 2023 (procente)**



Notă: Elaborat de autor pe baza datelor OIM.

O întrebare asociată se referă la analiza distribuției bărbaților angajați și femeilor angajate în funcție de statutul lor de muncă. Aici, OIM face diferența între cele patru categorii care se exclud reciproc de (i) angajați salariați (numiți și angajați dependenți – acesta este grupul pentru care va fi calculată diferența salarială în bază de gen), (ii) lucrători independenți cu angajați (adică angajatori), (iii) lucrători independenți fără angajați (adică lucrători pe cont propriu) și (iv) lucrători familiali contributivi (numiți și lucrători familiali neremunerați).

Datele arată că populația ocupată în Republica Moldova constă preponderent din angajați salariați, care reprezintă 85% din totalul forței de muncă feminine și 74% din angajații bărbați (Figura 2). Lucrătorii pe cont propriu reprezintă, de asemenea, o pondere deloc neglijabilă din totalul angajării, constituind 22,7% din totalul angajării bărbaților și 9,1% din totalul angajării femeilor. Lucrătorii familiali contributivi reprezintă în schimb 2,5 la sută din populația bărbaților angajați și 5,7 la sută din populația femeilor angajate, în timp ce angajatorii reprezintă 0,7 din totalul angajării bărbaților și doar 0,1 la sută din totalul angajării femeilor. În ansamblu, aceste date arată că ocuparea forței de muncă a femeilor este mai mult distribuită fie către angajarea dependentă, fie către munca familială neremunerată; în timp ce bărbații sunt relativ mai predispuși decât femeile să lucreze ca persoane care desfășoară activități independente (adică, cu sau fără angajați).

► **Figura 2: Distribuția populației ocupate masculine și feminine în funcție de statutul de angajare, 2023 (procente)**

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor OIM.

Ca urmare a acestor tendințe, în Moldova există puțin mai multe femei decât bărbați în angajarea dependentă. Particular, 53,2 la sută din numărul salariaților reprezintă femei (Figura 3). Totuși, această relație nu este constantă între grupurile de populație, ci, mai degrabă, ea variază în funcție de un șir de caracteristici individuale.

Mai exact, femeile reprezintă mai puțin de jumătate dintre angajații cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani (adică reprezintă aproximativ 47,2% dintre angajații salariați din această categorie de vârstă). Acest lucru s-ar putea datora faptului că femeile din țară au niveluri de educație mai înalte decât bărbații, ceea ce înseamnă că acestea intră pe piața forței de muncă mai târziu⁵. În mod similar, ponderea femeilor angajate cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani este încă mai mică decât ponderea totală a forței de muncă dependente în rândul femeilor (adică combinarea tuturor grupelor de vârstă). Acest lucru s-ar putea datora faptului că intervalul de vârstă 25–34 este momentul în care majoritatea femeilor nasc copii, iar acest lucru le-ar putea împiedica pe unele dintre ele să participe pe piața muncii⁶. Prezintă interes faptul că ponderea femeilor angajate atinge vârful la persoanele cu vârste între 35 și 54 de ani (când femeile reprezintă aproximativ 56,6 la sută din numărul total de angajați salariați). Acest lucru este diferit de dovezile din alte țări din lume, unde multe femei părăsesc forța de muncă după nașterea unui copil și nu revin niciodată la același nivel de angajare⁷. În schimb, acest lucru corespunde faptului că, în Moldova în momentul în care femeile ating vârsta de 35 de ani, copiii lor sunt înscriși preponderent în învățământul primar, iar femeile pot reveni pe piața muncii. Acest lucru evidențiază importanța înscrierii la școală ca modalitate de a promova angajarea femeilor, care ar putea fi extinsă în continuare dacă serviciile de îngrijire timpurie ar avea o cuprindere mai mare în țară. După vârsta de 54 de ani, ponderea femeilor în totalul numărului persoanelor salariate scade din nou, și corespunde faptului că intervalul oficial de vârstă, care definește populația cu vârstă aptă de muncă diferă între bărbați (15–61 ani) și femei (15–56 ani) din țară.

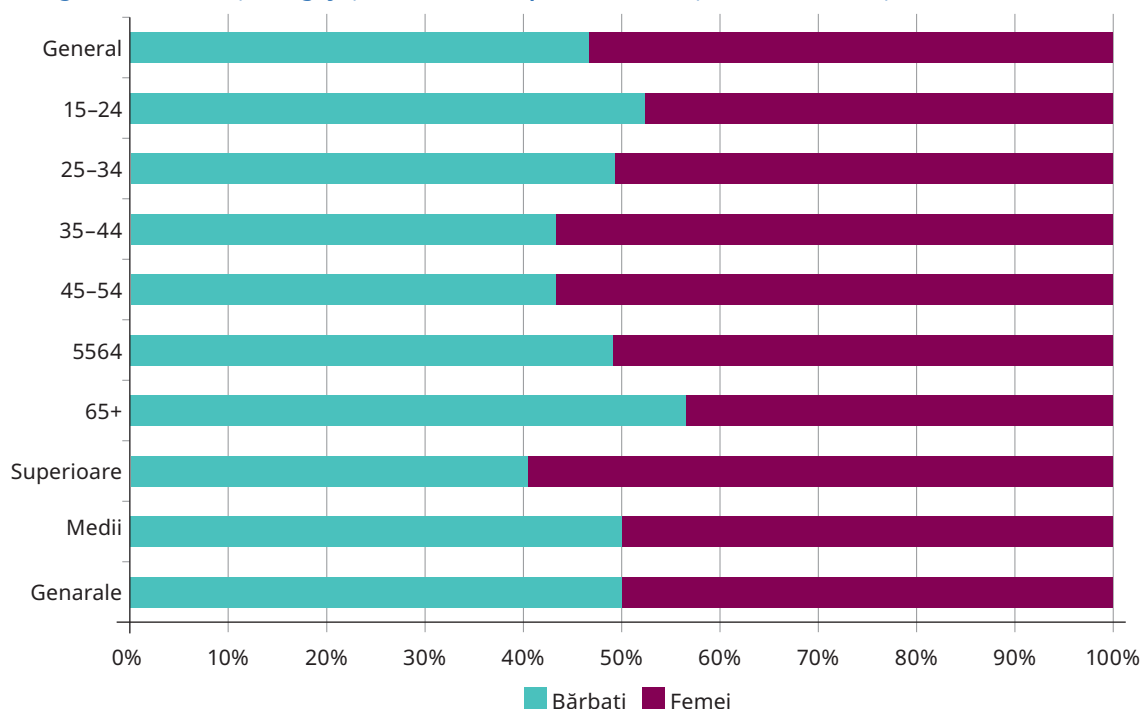
5. În anul 2021, 28.6% din bărbați și 34.7% din femei dețineau studii superioare.

6. Vârsta medie a mamelor constituia aproximativ 27 de ani în anul 2018 (ONU, 2021)

7. În Moldova, acest lucru se întâmplă, aparent, doar în cazul mamelor cu cel puțin trei copii, care raportează o rată de participare pe piața muncii mai mică decât cea înregistrată în rândul femeilor fără copii (Banca Mondială, 2018a)

Dovezile arată, de asemenea, diferențe importante în bază de gen în componența populației de angajați salariali în funcție de nivelul de educație. Mai exact, în rândul angajaților salariali cu nivel elementar sau mediu de educație, femeile și bărbații sunt reprezentați în mod egal⁸. În schimb, femeile reprezintă aproape 60 la sută din numărul total de angajați cu un nivel avansat de educație. Aceasta înseamnă că există mai multe femei cu studii superioare decât bărbați în locuri de muncă salariale. Acesta este un model răspândit în multe țări, în care femeile tind să depășească bărbații în ceea ce privește rezultatele educaționale (OIM, 2018).

► **Figura 3: Distribuția angajaților salariali după sex, vârstă și nivel de educație, 2023**



Notă: Elaborat de autor pe baza datelor OIM.

Informația prezentată mai sus a arătat că femeile tind să fie suprareprezentate în rândul angajaților salariali cu vârsta cuprinsă între 35 și 54 de ani, precum și în rândul angajaților salariați cu studii superioare. Cum afectează acest lucru distribuția femeilor salariate pe piața muncii? Care sunt implicațiile în ceea ce privește distribuția angajării bărbaților și femeilor între diferite forme de contracte?

Pentru început, în raport se analizează distribuția angajării femeilor pe sectoare (Imaginea A din Figura 4) și ocupații (Imaginea B din Figura 4). Mai exact, fiecare imagine prezintă mai întâi ponderea femeilor angajate în economia generală. După cum s-a discutat mai sus, aceasta a constituit aproximativ 53% în 2023. În fiecare imagine, restul barelor reprezintă ponderea femeilor angajate într-un anumit sector sau ocupație. Dacă această pondere este mai mică (mai mare) decât ponderea femeilor angajate în economia generală, aceasta înseamnă că femeile cu un loc de muncă salarial sunt subreprezentate sau suprareprezentate în acel sector concret sau ocupație concretă.

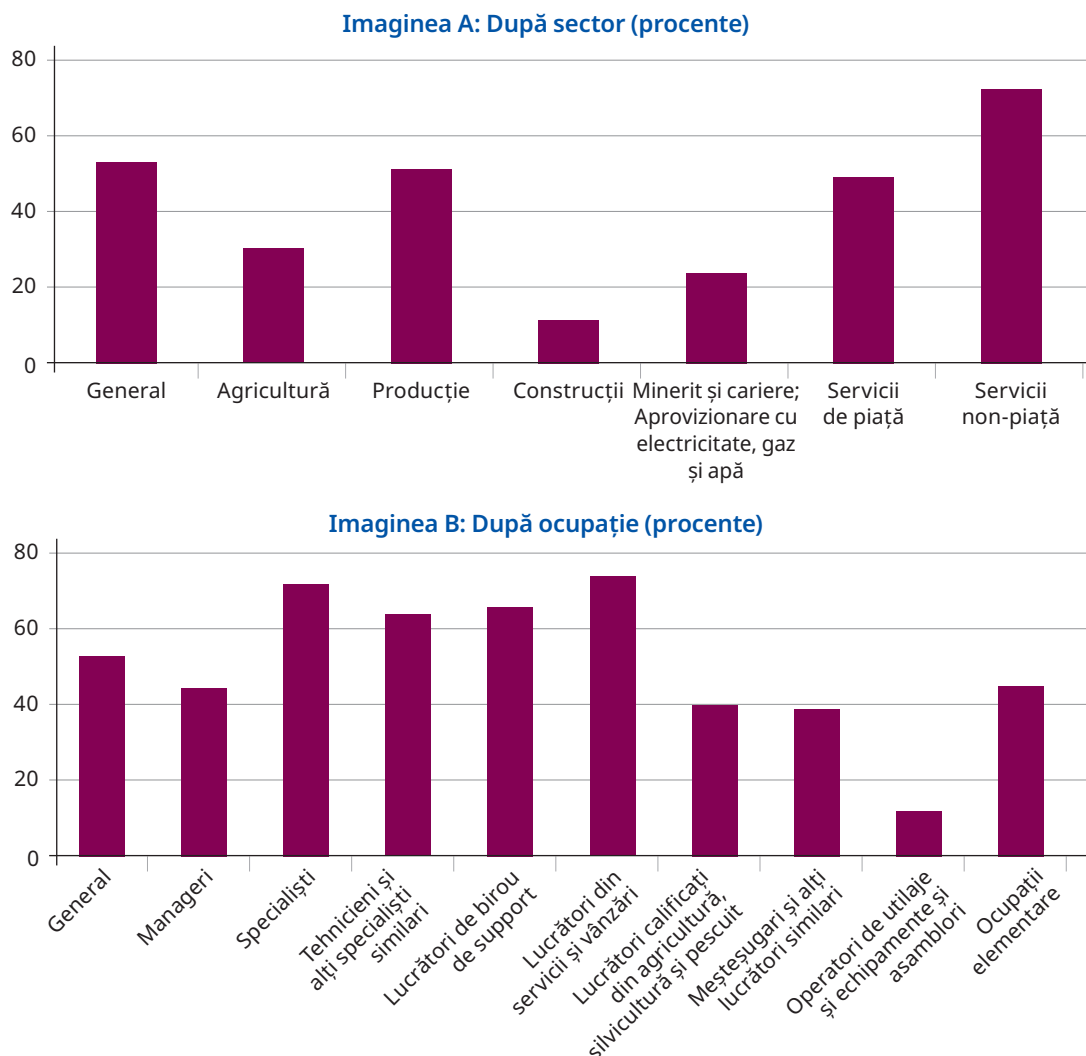
Rezultatele evidențiază o eterogenitate considerabilă în distribuția femeilor salariate pe piața muncii. Mai concret, femeile sunt subreprezentate în „Agricultură” (doar 30,4 la sută din angajații din sector sunt femei), „Construcții” (11,4 la sută), precum și în „Minerit și exploatare în cariere, Aprovizionare

8. Educația elementară corespunde nivelurilor 0–2 din clasificarea ISCED 2011; educația de nivel mediu corespunde nivelurilor ISCED 3 și 4; educația avansată corespunde nivelurilor ISCED 5–8.

cu energie electrică, gaze și apă” (23,9 la sută). Ponderea femeilor angajate în „Producție” și „Servicii de piață” este similară cu valoarea înregistrată pentru întreaga economie⁹. În schimb, femeile sunt substanțial suprareprezentate în „Servicii necomerciale”, care este un sector relativ mare (adică are aproximativ un angajat salariat din trei în Moldova, dacă ne referim atât la bărbați, cât și la femei)¹⁰.

Constatări interesante au fost identificate, de asemenea, în analiza distribuției femeilor angajate după ocupație¹¹. Mai concret, femeile sunt suprareprezentate în ocupațiile de nivel mediu (adică de la „lucrători în servicii și vânzări” la „specialiști”), dar sunt subreprezentate atât în ocupații de calificare joasă (adică de la „ocupații elementare” până la „lucrător agricol calificat, lucrător în silvicultură și pescuit”) și în vârful scărilor ocupaționale (adică printre „Manageri”). Acest lucru denotă o polarizare a pieței muncii, în care bărbații ocupă locuri de muncă atât în partea de jos, cât și în vârful distribuției competențelor.

Figura 4: Ponderea femeilor angajate în totalul ocupării salariale



Notă: Elaborat de autor pe baza datelor OIM.

9. Serviciile de piață includ „Comerțul; Transportul; cazarea și alimentația; și Servicii de afaceri și administrative”.

10. Serviciile necomerciale includ „Administrație publică; Servicii și activități comunitare, sociale și de altă natură”.

11. Analiza nu include ocupația „Forțe armate”, având în vedere amplexarea redusă a acestei ocupații în general și numărul redus de femei angajate în acest sector.

Subreprezentarea femeilor în rândul managerilor este un rezultat care merită o atenție deosebită și din cauza faptului că analiza prezentată mai sus a arătat că femeile cu un loc de muncă salarial în Moldova au, în medie, niveluri de educație mai înalte decât bărbații. Pentru a înțelege mai bine amploarea problemei, se efectuează o analiză în care se supune regresiei probabilitatea de a fi manager (variabilă dependentă) comparativ cu o variabilă dummy și a fi o femeie (variabilă independentă). Eșantionul este constituit numai din salariați. Analiza variază, de asemenea, și setul de controale incluse, pentru a vedea cum variază coeficientul asociat variabilei dummy de sex feminin.

Rezultatele sunt prezentate în Tabelul din Anexă 1. Ele arată că, atunci când nu sunt incluse controale, femeile au o probabilitate mai mică cu 3 puncte procente decât bărbații de a fi angajate ca manageri. Având în vedere că, în medie, există aproximativ 10 la sută de manageri în populația de angajați salariați, aceasta corespunde unei diferențe de 30 la sută în probabilitatea de a fi angajați ca manageri între bărbații și femeile care au un loc de muncă salarial. În plus, atunci când la analiză se adăugă controale suplimentare (inclusiv controale pentru nivelurile educaționale), acest decalaj se mărește până la aproximativ 40%. Adică, atributele femeilor le-ar justifica să ocupe roluri manageriale într-un ritm mai mare decât bărbații. Cu toate acestea, în practică se întâmplă invers, posibil din cauza discriminării care generează o segregare pe verticală.

Care sunt implicațiile tuturor acestor lucruri în ceea ce privește condițiile de muncă? În secțiunea următoare se va explora detaliat această întrebare în ceea ce privește diferențele salariale dintre femei și bărbați, în timp ce aici se vor analiza pe scurt și alți indicatori ai condițiilor de muncă. Mai exact, Figura 5 prezintă ponderea angajării cu fracțiune de normă în rândul angajaților salariați de sex masculin și feminin (prima imagine din stânga), ponderea angajării temporare în rândul angajaților salariați de sex masculin și feminin (a doua imagine din stânga), ponderea angajării publice în rândul angajaților salariați de sex masculin și feminin (a treia imagine din stânga) și ponderea angajării informale în rândul angajaților salariați de sex masculin și feminin (a patra imagine din stânga).

Datele arată că femeile salariate au o probabilitate mai mare de a lucra cu fracțiune de normă, în comparație cu bărbații (adică, rata cu fracțiune de normă în rândul angajaților salariați este egală cu 15,9% pentru bărbați și 31,9% pentru femei). Acest lucru se traduce și într-un decalaj în ceea ce privește orele săptămânale lucrate (care sunt egale cu 40,1 ore pe săptămână în rândul bărbaților și 37,2 în rândul femeilor care au un loc de muncă salarial). Incidența mai mare a angajării cu fracțiune de normă în rândul femeilor angajate este răspândită în multe țări, în care femeile trebuie frecvent să-și echilibreze responsabilitățile profesionale cu un volum neproportional de muncă de îngrijire la domiciliu. Acest lucru pare să se întâmple și în Moldova. De exemplu, dovezile din ancheta privind utilizarea timpului arată că femeile din Republica Moldova investesc o durată dublă de timp pentru munca de îngrijire neremunerată în comparație cu bărbații (Banca Mondială, 2015).

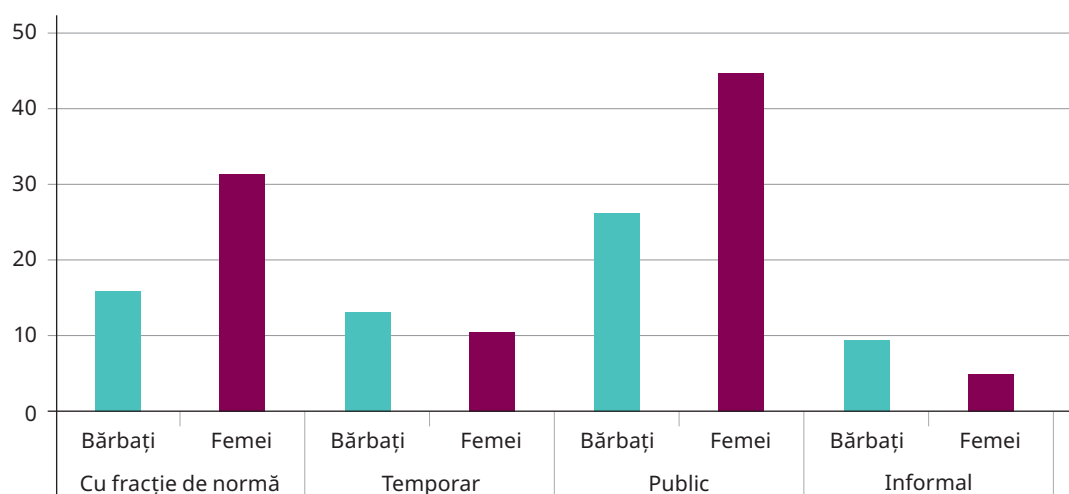
În schimb, bărbații au mai multe șanse decât femeile să fie angajați cu contracte de muncă temporare (spre deosebire de cele fără termen), deși diferența de gen în acest caz este mai mică ca amploare (adică 13,1% dintre bărbații angajați lucrează cu contracte temporare, comparativ cu 10,5% a femeilor salariate). Acest lucru ar putea reflecta diferențe în componența populației de angajați pe grupe de vârstă și, în special, faptul că angajații de sex masculin sunt relativ mai reprezentați în rândul tinerilor de pe piața muncii (adică, cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani), care, de asemenea, probabil, vor fi mai predispuși să fie angajați cu contracte temporare.

Datele arată, de asemenea, că femeile sunt mai predispuse decât bărbații să fie angajate în sectorul public. Mai exact, aproape 45% dintre femeile cu un loc de muncă salarial lucrează în sectorul public, în timp ce același lucru este valabil doar pentru 26% dintre bărbați. În particular, femeile sunt suprareprezentate în anumite sectoare (de exemplu, educație, medicină) care sunt asociate predominant cu angajarea publică. Decizia femeilor de a lucra în sectorul public poate fi asociată, cel puțin parțial, cu nevoia de a avea un program de lucru mai flexibil (Banca Mondială, 2018). Având în

vedere că oportunitățile de angajare cu fracțiune de normă sunt limitate în sectorul privat, multe femei apelează la sectorul public pentru a obține o flexibilitate mai mare a programului de muncă.

În cele din urmă, rata de ocupare informală este mai mică în rândul femeilor angajate decât în rândul bărbaților. Mai concret, 9,4% dintre bărbații angajați au o relație de muncă informală, comparativ cu doar 5% dintre femeile angajate¹². Acest lucru ar putea reflecta probabilitatea mai mare ca femeile să fie angajate în administrația publică, unde angajarea informală este mai puțin răspândită.

► **Figura 5: Condiții de muncă pentru femei și bărbați (procente)**



Notă: Elaborat de autor pe baza datelor OIM.

12. Vom menționa că aceste date nu coincid cu rata de ocupare informală, deoarece aici calculul se face numai pentru populația de angajați salariali. Informalitatea este mai răspândită în rândul altor categorii de lucrători, cum ar fi cei care desfășoară activități pe cont propriu.

► 3. Disparitatea salarială în bază de gen în Moldova

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► 3. Disparitatea salarială în bază de gen în Moldova

În această secțiune se prezintă estimări noi privind diferența salarială în bază de gen în Moldova. Informația este structurată după cum urmează. În Secțiunea 3.A se prezintă pe scurt metodologia utilizată pentru obținerea acestor estimări. În Secțiunea 3.B se prezintă principalele dovezi descriptive privind diferența salarială în bază de gen în Moldova, analizând atât tendințele diferenței salariale în bază de gen în timp, cât și eterogenitatea între grupuri. În Secțiunea 3.C sunt prezentate rezultatele pentru a interpreta cauzele diferenței salariale în bază de gen din țară.

► 3.1 Metodologia OIM de calculare a disparității salariale în bază de gen

OIM utilizează aceeași metodologie pentru a calcula diferența salarială în bază de gen în diferite țări și în timp. Principalele aspecte ale acestei metodologii vor fi expuse pe scurt în această secțiune, în timp ce detaliile complete sunt disponibile în OIM (2018). Pe scurt, este posibil de a face diferența între (i) opțiuni metodologice care se aplică tuturor măsurilor diferenței salariale în bază de gen, (ii) diferite definiții și măsuri ale diferenței salariale în bază de gen care pot fi estimate. Începând cu alegerile metodologice care se aplică tuturor măsurilor din diferența salarială în bază de gen, principalele aspecte se referă la (i) eșantionul de persoane care este utilizat pentru a calcula diferența salarială în bază de gen, (ii) definiția salariilor care este utilizată în calcule și (iii) punctele distribuției salariale în care se poate măsura diferența salarială în bază de gen.

► **Definiția eșantionului:** Diferența salarială în bază de gen este calculată pe eșantionul de angajați salariați (sau dependenți). Aceasta înseamnă că diferența salarială în bază de gen se calculează făcând diferența de salarii între bărbați angajați și femeile angajate. Ca urmare, analiza exclude lucrătorii pe cont propriu, angajatorii și lucrătorii familiari contributivi (adică care pot fi numiți în comun ca lucrători auto-angajați). În timp ce diferențe de venituri din muncă între bărbați și femei ar putea exista și pentru aceste alte categorii de lucrători, decizia de a ne concentra pe angajații salariați în calcularea diferenței salariale în bază de gen este legată de faptul că, pentru angajații salariați, câștigurile sunt dependente de deciziile angajatorilor. În plus, doar angajații salariați sunt supuși politicilor salariale și de remunerare. Ca urmare, diferențele salariale între bărbați și femei pot reflecta mai direct practicile discriminatorii¹³. În mod constant, în majoritatea țărilor în care există legislație pentru a reduce decalajul de gen în ceea ce privește veniturile rezultate din muncă, aceasta se concentrează doar pe angajații salariați. În același timp, deși diferența salarială în bază de gen se calculează doar pentru numărul de angajați salariați, în estimarea diferenței salariale în bază de gen sunt incluse toate tipurile de angajați salariați. Acestea includ atât (i) angajați formali, cât și informali, (ii) angajați cu contract pe durată determinată și pe durată nedeterminată, precum și (iii) angajați cu normă întreagă și cu fracțiune de normă. Acest lucru este important, având în vedere diferențele în distribuția bărbaților angajați și femeilor angajate în funcție de tipurile de contract sau de angajare formală și informală, așa cum s-a menționat mai sus pentru Moldova.

13. Aceasta este diferit de situația lucrătorilor pe cont propriu, care își stabilesc singuri salariile.

- **Definiția salariului:** Diferența salarială în bază de gen poate fi calculată folosind fie salariile pe oră, fie lunare, deoarece cele două măsuri vor oferi perspective diferite asupra naturii diferenței salariale în bază de gen¹⁴. În general, diferența salarială în bază de gen estimată cu salariile pe oră oferă o modalitate imediată de a compara cât câștigă femeile și bărbații pentru aceeași perioadă de timp petrecută în muncă (adică, corespunzătoare unei ore de muncă). În plus, bărbații și femeile ar putea avea preferințe diferite în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată (de reținut prevalența mai mare a angajării cu fracțiune de normă în rândul femeilor angajate, așa cum este prezentat mai sus), ceea ce le-ar putea determina să lucreze mai puține ore pe săptămână. Din aceste motive, la stabilirea obiectivului de reducere a diferenței salariale în bază de gen, indicatorul SDG 8.5.1 folosește definiția diferenței salariale în bază de gen bazată pe salariul pe oră. Însă, calcularea diferenței salariale în bază de gen folosind salariile lunare poate oferi, de asemenea, perspective interesante. Aceasta e legat de faptul că, în majoritatea țărilor, femeile tind să lucreze mai puține ore decât bărbații. Datele prezentate în secțiunea anterioară confirmă că aceasta se întâmplă și în Moldova. Ca urmare, disparitatea salarială de gen este mai mare atunci când este calculată folosind salariile lunare, comparativ cu estimarea folosind salariile pe oră. Acest lucru se explică prin faptul că diferențele dintre femei și bărbați privind salariile pe oră sunt agravate de diferențele în numărul de ore lucrate. Din aceste considerente, următoarea analiză va prezenta rezultate privind diferența salarială în bază de gen utilizând atât salariile pe oră, cât și pe cele lunare. În timp ce informațiile despre salariile lunare sunt disponibile direct din anchetă, salariile pe oră au fost estimate¹⁵.
- **Puncte ale distribuției:** Diferența salarială în bază de gen se calculează utilizând eșantionul tuturor angajaților salariali, așa cum s-a menționat mai sus. Atât pentru bărbați, cât și pentru femei, aceasta va include persoane cu niveluri salariale foarte diferite. Cum este posibil de rezumat toate aceste informații într-un singur indicator? Există opțiuni pentru a calcula diferența salarială în bază de gen atât în rândul persoanelor cu venituri mici, cât și în rândul persoanelor cu venituri mari? În mod obișnuit, cifrele principale referitoare la diferența salarială în bază de gen sunt calculate în punctul mediu și în cel median al distribuției salariilor. Diferența salarială în bază de gen medie se calculează prin compararea salariului mediu al tuturor bărbaților și femeilor cu un loc de muncă plătit. Diferența salarială în bază de gen mediană este calculată prin compararea valorii situate la mijlocul distribuției salariale la femei și a valorii situate la mijlocul distribuției salariale la bărbați. Cele două măsuri ale diferenței salariale în bază de gen sunt adesea similare. Totuși, cele două măsuri ale diferenței salariale în bază de gen pot fi substanțial diferite, de exemplu, dacă salariile medii și mediane sunt departe unul de celălalt. Acest lucru se poate întâmpla atunci când inegalitatea salarială este ridicată în țară (adică, aceasta va determina că media va fi substanțial mai mare decât mediană). Diferența salarială în bază de gen poate fi, de asemenea, calculată la fiecare cuantilă a distribuției salariale. Mai concret, în acest raport, diferența salarială în bază de gen va fi calculată la fiecare decilă a distribuției salariale. Acestea corespund celor nouă valori, care împart distribuția salariilor bărbaților și femeilor în zece părți egale. Această analiză poate fi utilă pentru a vedea cum evoluează diferența salarială în bază de gen între persoanele cu venituri mici comparativ cu persoanele cu venituri medii și mari.

După ce s-au stabilit unele opțiuni metodologice comune, este posibil de a calcula diferite măsuri ale diferenței salariale în bază de gen. Acestea ar trebui utilizate în combinație, pentru a obține o evaluare cuprinzătoare atât a nivelului diferenței salariale în bază de gen, cât și a principalilor sale cauze. La modul concret, OIM definește (i) diferența salarială în bază de gen „brută”, (ii) și așa-numita diferența salarială în bază de gen „ponderată în funcție de factori”. În plus, OIM recomandă efectuarea unui (iii) exercițiu de descompunere care ar permite diferențierea între partea explicată și cea neexplicată a diferenței salariale în bază de gen. Toate aceste măsuri vor fi calculate pentru Moldova.

14. În toate cazurile, toate tipurile de salarii, atât în natură, cât și în numerar, ar trebui incluse în determinarea diferenței salariale în bază de gen.

15. Mai concret, salariile pe oră sunt calculate prin împărțirea salariilor lunare la produsul dintre (i) numărul de ore efectiv lucrate de persoană în timpul săptămânii de referință și (ii) numărul mediu de săptămâni dintr-o lună (52/12).

- **Diferența salarială în bază de gen brută:** În forma sa cea mai simplă, diferența salarială în bază de gen poate fi calculată ca diferență dintre salariile bărbaților și femeilor, exprimată ca o pondere a salariilor bărbaților. De exemplu, dacă bărbații câștigă în medie 10 și femeile câștigă în medie 8, diferența salarială în bază de gen în țară va fi egal cu 20% (adică $(10-8)/10$)¹⁶. Acesta este așa-numita diferență salarială în bază de gen brută. Beneficiile acestei definiții constau în calculul intuitiv și transparent. Totuși, estimările obținute folosind diferența salarială în bază de gen brută pot induce în eroare, dacă există diferențe în componența bărbaților angajați și femeilor angajate. Să examinăm, de exemplu, situația în care majoritatea femeilor angajate sunt cu studii superioare, pe când bărbații angajați sunt preponderent cu studii inferioare. În acest scenariu, femeile ar trebui să câștige salarii mai mari, cel puțin în funcție de nivelurile lor de studii superioare. Însă, diferența salarială în bază de gen brută nu va lua în considerație aceste diferențe de compoziție și va compara pur și simplu diferențele salariale între bărbați și femei, indiferent de nivelul lor educațional. Acest lucru ar putea duce la subestimarea diferenței salariale în bază de gen „adevărate”.
- **Diferența salarială în bază de gen ponderată în funcție de factori:** Diferența salarială în bază de gen ponderată în funcție de factori își propune să abordeze parțial aceste limitări, comparând salariile angajaților mai „comparabili” dintre bărbați și femei. Mai exact, indicatorul este calculat prin împărțirea eșantionului de bărbați angajați și femei angajate în subgrupuri mai omogene. Diferența salarială în bază de gen se estimează, apoi, separat în fiecare dintre aceste subgrupe (adică se obține o diferență salarială în bază de gen brută pentru fiecare grup). Diferența salarială în bază de gen generală ponderată în funcție de factori pentru întreaga economie se obține apoi prin calcularea mediei ponderate a diferenței salariale în bază de gen brută estimată pentru fiecare subgrup, cu ponderile corespunzătoare mărimii unui anumit grup de pe piața muncii (de exemplu, dacă un grup reprezintă o pondere relativ mare a populației totale de salariați, atunci acest grup va avea o pondere relativ mare). Un element cheie în calculul diferenței salariale în bază de gen ponderată în funcție de factori este definirea subgrupurilor utilizate. Definirea mai multor grupuri va îmbunătăți comparabilitatea bărbaților și femeilor în cadrul fiecăruia dintre ele (de exemplu, se compară bărbați și femei din același grup de vârstă și nivel de educație și care lucrează în același sector și ocupație). Însă, există și riscul că estimările vor fi imprecise pentru anumite subgrupuri dacă mărimea eșantionului este prea mică. În această analiză, diferența salarială în bază de gen ponderată în funcție de factori pentru Moldova se va calcula prin definirea grupurilor pe baza (i) grupurilor de vârstă (în intervale de 10 ani, cu un total de 5 grupuri) și (ii) nivelurilor educaționale (de bază, mediu și avansat). Aceasta va duce la definirea a 15 de subgrupuri.
- **Descompunerea diferenței salariale în bază de gen:** FÎn final, analiza va prezenta rezultatele unui exercițiu de descompunere menit să ajute la înțelegerea factorilor care stau la baza diferenței salariale în bază de gen. Mai concret, diferența salarială în bază de gen brută și ponderată în funcție de factori va oferi estimări cu privire la nivelul decalajelor salariale de gen, în general, precum și pentru diferite grupuri. Însă, este, de asemenea, important să înțelegem ce stă la baza acestor diferențe, deoarece acest lucru va avea implicații importante în scopurile elaborării politicilor. Descompunerea își propune să răspundă la această întrebare, prin diferențierea între componenta explicată și componenta neexplicată a diferenței salariale în bază de gen. Componenta explicată se referă la partea din diferența salarială în bază de gen care poate fi atribuită diferențelor observate în caracteristicile personale sau ale pieței muncii între angajații salariați de sex masculin și feminin (de exemplu, diferențe în nivelul de educație sau legate de sectoare și ocupații). Orice parte din diferența salarială în bază de gen rămasă, care nu poate fi explicată prin diferențe observabile între bărbați și femei, este numită neexplicată. Este important de menționat că existența unei componente explicate a diferenței salariale în bază de gen nu înseamnă că această porțiune este justificată din punct de vedere normativ. Mai degrabă, aceste componente explicate ar putea reflecta diferențe de atribute personale care, de fapt, reflectă discriminarea dintre bărbați și femei chiar înainte de a intra pe

16. Ca rezultat, diferența salarială în bază de gen pozitivă arată că femeile câștigă mai puțin decât bărbații, în timp ce diferența salarială în bază de gen negativă arată situația opusă.

piața muncii¹⁷. Din aceste motive, componenta neexplicată a diferenței salariale în bază de gen este adesea interpretată ca o estimare a limitei inferioare a rolului discriminării în determinarea diferenței salariale în bază de gen. Acest exercițiu de descompunere urmează o metodologie introdusă de Fortin, Firpo și Lemieux, (2011); adaptată de către OIM (2018). În Caseta 1 se oferă detalii suplimentare despre diferite etape ale acestei descompuneri.

► Caseta 1: Metodologia de descompunere a diferenței salariale în bază de gen

Metodologia de descompunere a diferenței salariale în bază de gen într-o componentă explicată și una neexplicată urmează tehnicile propuse de Fortin și alții (2011), după cum este descris în OIM (2018). Mai exact, acest exercițiu de descompunere implică trei pași principali.

Pentru început, cercetătorul trebuie să selecteze un set de variabile, care explică în mod obișnuit diferențele salariale (în general, adică atât pentru bărbați, cât și pentru femei). Aceste variabile pot fi legate de atribute specifice (de exemplu, vârstă, educație și ani de experiență pe piața muncii), atribute ale locului de muncă (de exemplu, durata muncii, condiții contractuale sau ocupație), caracteristici ale întreprinderii (de exemplu, sectorul economic, mărimea întreprinderii, sau sectorul privat, localizarea întreprinderii), precum și orice alte caracteristici personale (de exemplu, dacă persoana este membru de sindicat sau natura raporturilor de muncă).

Cu ajutorul acestor variabile, modelul estimează o distribuție contrafactuală a salariului pentru femei folosind tehnici econometrice. Acesta reprezintă salariul, pe care l-ar fi câștigat femeile dacă ar fi primit aceleași câștiguri ca și bărbații pentru caracteristicile lor de pe piața muncii. De exemplu, imaginați-vă că bărbații câștigă în medie cu 10% mai mult pentru fiecare an suplimentar de educație; în timp ce randamentele educației pentru femei sunt egale cu doar 8%. Distribuția contrafactuală a salariului pentru femei se obține prin aplicarea randamentului educației, care se observă la bărbați (în acest caz, egal cu 10 la sută) în raport cu numărul de ani de studii observat la femei.

După obținerea acestei distribuții contrafactuale a salariului, partea explicată a diferenței salariale în bază de gen se calculează comparând distribuția salarială reală a bărbaților cu distribuția salarială contrafactuală a femeilor. Adică, menținând constante randamentul legat de caracteristicile pieței muncii pentru bărbați și femei, orice decalaj salarial observat va fi atribuit diferențelor în nivel acestor atribute. Partea neexplicată a diferenței salariale în bază de gen se obține, în schimb, prin compararea distribuției salariale contrafactuale pentru femei cu distribuția reală a salariilor femeilor. Adică, componenta neexplicată rezultă din compararea randamentului femeilor legat de atributele lor de pe piața muncii cu randamentul, pe care l-ar avea bărbații cu aceleași atribute.

17. De exemplu, distribuția diferită a angajaților de sex masculin și feminin între ocupații este în general inclusă ca unul dintre elementele componente explicite ale diferenței salariale în bază de gen. Însă, accesul diferențiat la anumite ocupații între bărbați și femei (de exemplu, funcții de conducere) poate proveni din practici discriminatorii. Prin urmare, diferența de salarii între bărbați și femei, pe care o cauzează aceste practici discriminatorii, nu ar trebui interpretată nici ca fiind corectă sau nici ca fiind justificată.

► 3.2 Disparitatea salarială în bază de gen în Moldova

După ce în această secțiune s-a definit metodologia utilizată pentru calcularea diferenței salariale în bază de gen, în continuare se prezintă principalele rezultate ale analizei. Mai concret, se vor prezenta estimările generale ale diferenței salariale în bază de gen brute și ale diferenței salariale în bază de gen ponderate în funcție de factori pentru întreaga economie, împreună cu evoluția acestuia în timp. Apoi în raport se va analiza modul, în care diferenței salariale în bază de gen variază între grupurile de populație. În următoarea subsecțiune se vor analiza în schimb principalii factori contributivi ai diferenței salariale în bază de gen, inclusiv prin prezentarea rezultatelor exercițiului de descompunere descris mai sus. Întreaga analiză este efectuată utilizând micro-date din AFM din Moldova.

Imaginea A din Figura 6 prezintă cele mai actualizate informații despre diferența salarială în bază de gen din Moldova, folosind date din AFM pentru 2023. Cifra prezintă atât diferența salarială în bază de gen lunară, cât și pe ore. Acestea sunt calculate (i) la media și la mediana distribuției salariilor și (ii) folosind atât definiția diferenței salariale în bază de gen brute, cât și definiția diferenței salariale în bază de gen ponderate în funcție de factori. Datele arată că diferența salarială în bază de gen brută a fost egală cu aproximativ 11,5% atunci când se utilizează salariile lunare (11,4 la medie și 11,6 la mediană). Adică, pentru fiecare dolar, pe care îl câștigă bărbații, femeile câștigă 88,5 cenți. Calcularea diferenței salariale în bază de gen brute folosind salariile pe oră oferă în schimb estimări mai mici. Mai exact, diferența salarială în bază de gen brută pe oră este egală cu 4,7 când este estimată la media distribuției salariilor și 8,3 când este estimată la mediană. Faptul că disparitatea salarială de gen pe oră este mai mică decât cea lunară poate fi legată de constatarea prezentată mai sus, în special de faptul că femeile lucrează în medie mai puține ore decât bărbații în Moldova.

Comparația rezultatelor obținute cu măsurile diferenței salariale în bază de gen brute și ponderate în funcție de factori determină constatări interesante. Mai exact, atât pentru salariile pe oră, cât și pentru cele lunare, diferenței salariale în bază de gen ponderată în funcție de factori este mai mare decât diferența salarială în bază de gen brută¹⁸. Când folosim salariile lunare, diferența salarială în bază de gen ponderată în funcție de factori variază între 15,3% (la medie) și 12,1% (la mediană). Calculând diferența salarială în bază de gen cu salariile pe oră, vedem că acesta variază între 8,9 (la medie) și 7,8 (la mediană).

Faptul că diferența salarială în bază de gen ponderată în funcție de factori este mai mare decât diferența salarială în bază de gen brută poate fi legat de faptul că femeile angajate din Moldova sunt în medie mai în vârstă și dețin niveluri educație mai mari decât bărbații (vedeți, Secțiunea 2 pentru detalii despre aceasta). Având în vedere că salariile cresc atât odată cu vârsta, cât și odată cu nivelul de studii, acest lucru justifică faptul că femeile ar trebui să fie remunerate mai bine decât bărbații pe piața muncii (cel puțin pe baza acestor două caracteristici, care sunt cele care sunt folosite pentru a crea grupurile în calculul diferenței salariale în bază de gen ponderate în funcție de factori). Diferența salarială în bază de gen ponderată în funcție de factori ia în considerație aceste diferențe și, în consecință, oferă estimări mai mari ale diferenței salariale în bază de gen.

O disparitate salarială de gen ponderată în funcție de factori mai mare decât disparitate salarială de gen brută este răspândită în multe țări din întreaga lume (OIM, 2018). Acest lucru se datorează faptului că, în multe țări, femeile au niveluri de educație mai mari decât ale bărbaților. Diferența dintre disparitate salarială de gen brută și cea ponderată în funcție de factori este deosebit de mare în țările,

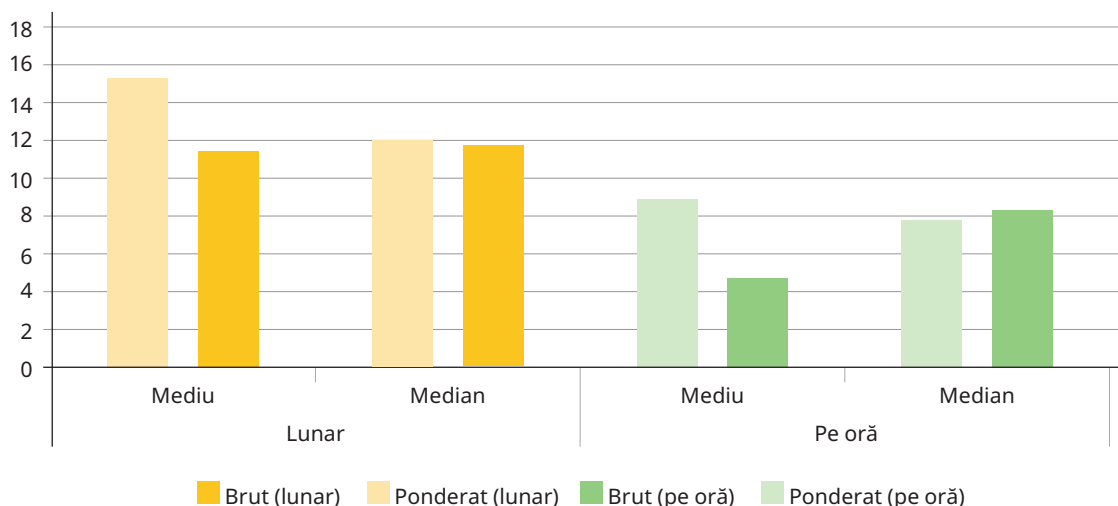
18. Singura excepție este reprezentată de disparitate salarială de gen G calculată cu salarii orare la mediana distribuției salariale, unde disparitate salarială de gen brută este puțin mai mare decât disparitatea salarială de gen ponderată în funcție de factori.

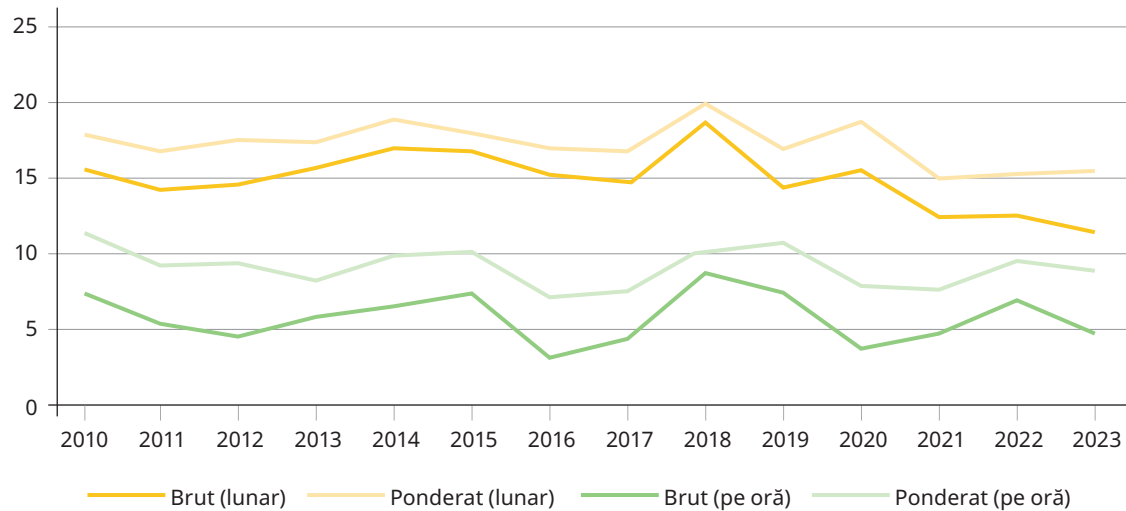
în care ratele de ocupare a femeilor sunt scăzute și în care femeile tind să fie reprezentate masiv în anumite sectoare sau ocupații. În aceste circumstanțe, examinarea diferenței de compoziție a forței de muncă salariale în rândul bărbaților și al femeilor poate duce la estimări substanțial diferite ale disparității salariale de gen. Din aceste motive, utilizarea disparitate salarială de gen ponderată în funcție de factori facilitează, de asemenea, comparațiile internaționale, deoarece își propune să țină seama de unele diferențe de pe piața muncii între țări.

Imaginea B din Figura 6 prezintă tendințele evoluției disparității salariale de gen calculate folosind salariile lunare și pe ore, și cu măsurile pentru disparitatea salarială de gen brută și disparitatea salarială de gen ponderată în funcție de factori. Pentru facilitarea expunerii, figura prezintă evoluția disparității salariale de gen doar la medie, dar tendințele atât pentru medie, cât și pentru mediană pot fi consultate în Anexă (în Anexa cu Tabelul 2 se prezintă rezultatele pentru disparitatea salarială de gen brută; în timp ce în Anexa cu Tabelul 3 se prezintă rezultate pentru disparitate salarială de gen ponderată în funcție de factori). Rezultatul este că, atunci când calculul se face folosind salariile lunare, disparitatea salarială de gen a scăzut considerabil în ultimul deceniu folosind atât măsurile pentru disparitate salarială de gen brută, cât și cel pentru disparitatea salarială de gen ponderată în funcție de factori (de exemplu, disparitate salarială de gen lunară brută a scăzut de la 15,4 în 2013 la 11,4 în 2023). Atunci când disparitate salarială de gen este calculat folosind salariile pe oră, acesta a scăzut, de asemenea, deși cu un nivel mai mic (de exemplu, disparitate salarială de gen brută a scăzut de la 7,3 la 4,7 în perioada 2013–2023). Chiar și în acest caz, tendințele sunt foarte asemănătoare atunci când examinăm disparitate salarială de gen brută și disparitate salarială de gen ponderată în funcție de factori. Faptul că disparitate salarială de gen cu date lunare a scăzut mai repede decât disparitate salarială de gen cu date pe ore poate fi explicat printr-o scădere a decalajului de ore lucrate între bărbați și femei. Acest lucru s-a întâmplat deoarece orele lucrate au scăzut atât pentru bărbați, cât și pentru femei, dar într-un ritm mai rapid pentru bărbați.

► **Figura 6: Disparitate salarială de gen brută și disparitate salarială de gen ponderată în funcție de factori**

Imaginea A: Disparitatea salarială de gen în 2023 (procente)

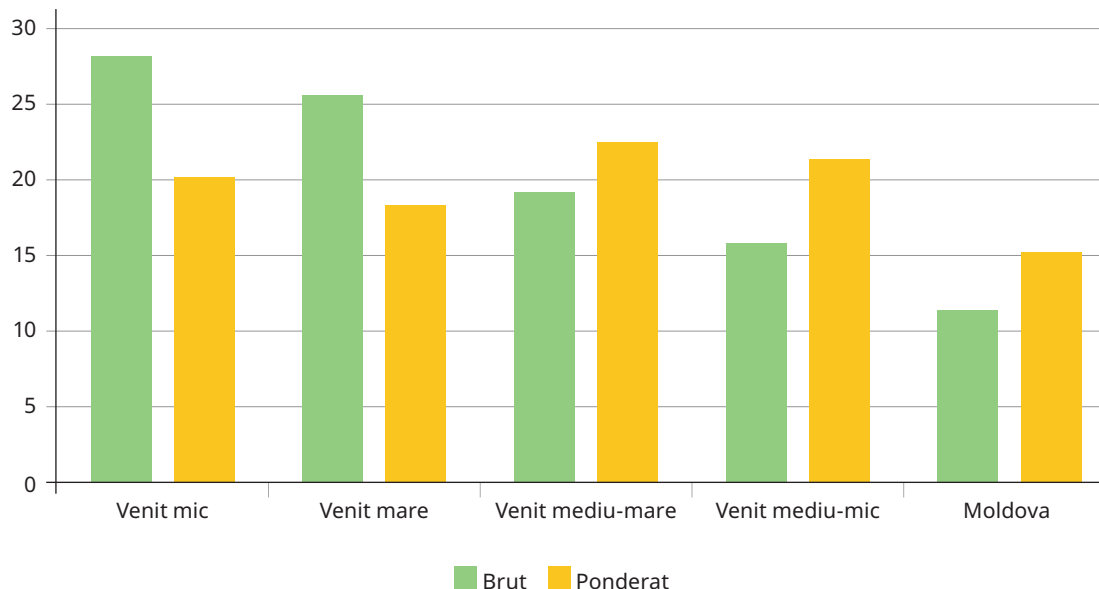


Imaginea B: Evoluția disparității salariale de gen la medie, 2013–2023 (procente)

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

Este important, de asemenea, de a compara valorile diferenței salariale de gen obținute pentru Moldova, cu cele din întreaga lume. Figura 7 prezintă estimări ale disparității salariale de gen brute și ponderate în funcție de factori calculate la media distribuției salariilor și folosind informații despre salariile lunare. Țările sunt grupate în funcție de nivelul lor de dezvoltare (adică cu venituri mari, medii superioare, medii inferioare și venituri mici, conform clasificării OIM). Datele privind disparitate salarială de gen pe grupuri de țări provin din ILO (2018) și se referă la anii anteriori anului 2018. Datele pentru Moldova se referă în schimb la anul 2023, așa cum s-a explicat la începutul acestei secțiuni. Datele arată că Moldova are o disparitate salarială de gen relativ scăzută în plan internațional, atât în ceea ce privește măsurile pentru disparitatea salarială de gen brută, cât și pentru disparitatea salarială de gen ponderată în funcție de factori. Mai exact, disparitate salarială de gen în țară este mai mică decât valoarea medie a oricărei grupe de venituri prezentate în figură. Cea mai relevantă comparație pentru Moldova este în ceea ce privește țările cu venituri medii superioare (adică acesta este grupul de țări din care face parte Moldova). Comparativ cu acest grup, disparitatea salarială de gen din Moldova este cu 7,8 puncte procentuale mai mică atunci când este calculat folosind măsura pentru disparitatea salarială de gen brută și cu 7,4 puncte procentuale mai mică când este calculată folosind măsura pentru disparitatea salarială de gen ponderată în funcție de factori¹⁹.

19. Cu această ocazie, este, de asemenea, oportun de menționat că diferențele salariale de gen între grupurile de venituri sunt mult mai mici atunci când se utilizează măsura disparității salariale de gen ponderate în funcție de factori, comparativ cu măsura pentru disparității salariale de gen brute. După cum s-a menționat mai sus, acest lucru s-ar putea datora faptului că disparitatea salarială de gen ponderată în funcție de factori ar ține cont de diferențele de compoziție pe piața muncii, care ar putea, de asemenea, să difere de la o țară la alta. Odată ce aceste diferențe sunt luate în considerație în mod adecvat, valorile disparității salariale de gendevin mai similare între țări.

► **Figura 7: Disparitate salarială de gen din Moldova în plan internațional (procente)**

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

După ce s-au determinat constatările de referință cu privire la valoarea disparității salariale de gen pe întreaga economie, vom trece acum la analiza diferențelor valorii disparității salariale de gen între grupurile din populație. Acest lucru este important în scopuri de politici, deoarece analiza eterogenă pe grupuri ar putea atrage atenția asupra anumitor grupuri, în care femeile sunt penalizate salarial deosebit de grav. În același timp, această analiză eterogenă permite elucidarea cauzelor disparității salariale de gen.

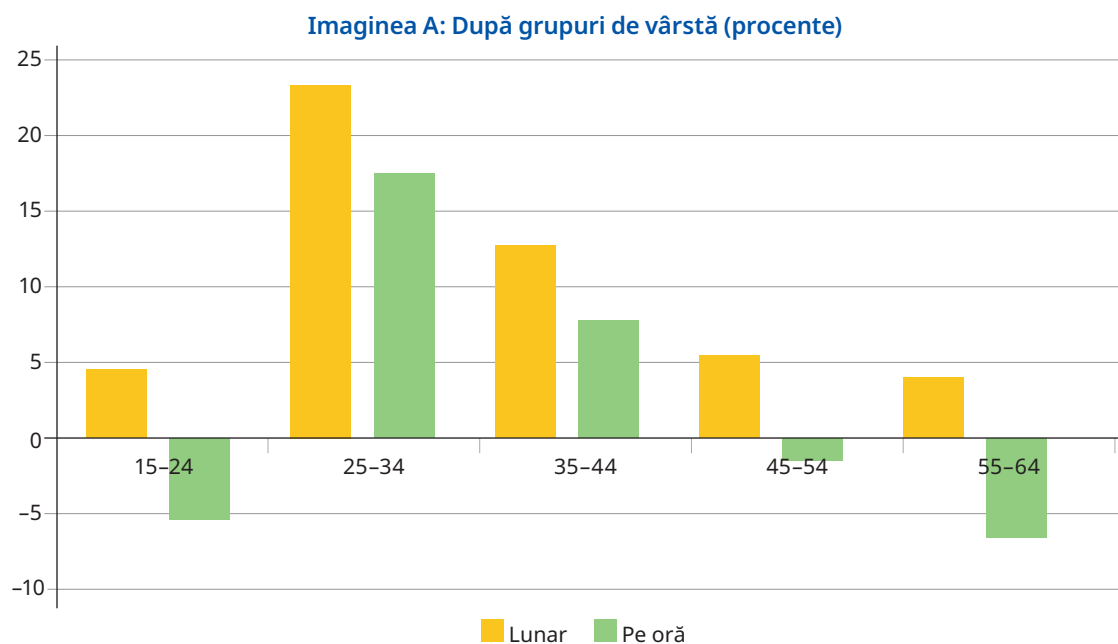
Pentru început, se analizează diferențele salariale în bază de gen pe grupuri de vârstă (Imaginea A din Figura 8). Rezultatele arată că, pentru persoanele tinere cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani, disparitatea salarială de gen este fie scăzută (când se folosesc salariile lunare), fie negativă (când se folosesc salariile pe oră), ceea ce înseamnă că femeile câștigă mai mult decât bărbații. În schimb, disparitatea salarială de gen crește brusc în rândul angajaților cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani (ajungând la 23,3% când se folosesc salariile lunare și la 17,5% când se folosesc salariile pe oră), înainte de a scădea din nou în rândul persoanelor mai în vârstă. Ca rezultat, disparitatea salarială de gen este din nou fie foarte mică, fie negativă pentru persoanele în vârstă (adică cu vârsta de 45 de ani și mai mult).

Această evoluție în formă de U inversat a disparității salariale de gen pe grupuri de vârstă (adică fiind mai scăzută pentru persoanele tinere și în etate) corespunde faptului că responsabilitățile de îngrijire a copiilor în rândul femeilor au un efect negativ asupra salariilor lor. Figura 3 din secțiunea anterioară a arătat că ponderea femeilor în rândul angajaților salariali este mai mică atunci când femeile sunt încă în învățământ (intervalul de vârstă 15-24 de ani) sau când nasc copii (intervalul de vârstă 25-34 de ani). În schimb, ponderea femeilor în locuri de muncă dependente este relativ mare pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 35 și 44 de ani (adică, în acest grup de vârstă, femeile reprezintă aproximativ 56 procente din totalul angajaților). Aceasta înseamnă că, după naștere, femeile nu părăsesc piața forței de muncă. Mai degrabă, ele ar putea accepta locuri de muncă care sunt asociate cu niveluri salariale mai scăzute, pentru a-și putea realiza responsabilitățile familiale (de exemplu, locuri de muncă cu fracțiune de normă) și pentru a acorda prioritate echilibrului dintre viața profesională și viața privată. În concordanță cu această interpretare, dovezile anchetei arată că femeile angajate folosesc în medie 3,8 ore pe zi pentru activități casnice și 1,7 ore pentru activități de îngrijire a copiilor. Cifrele respective

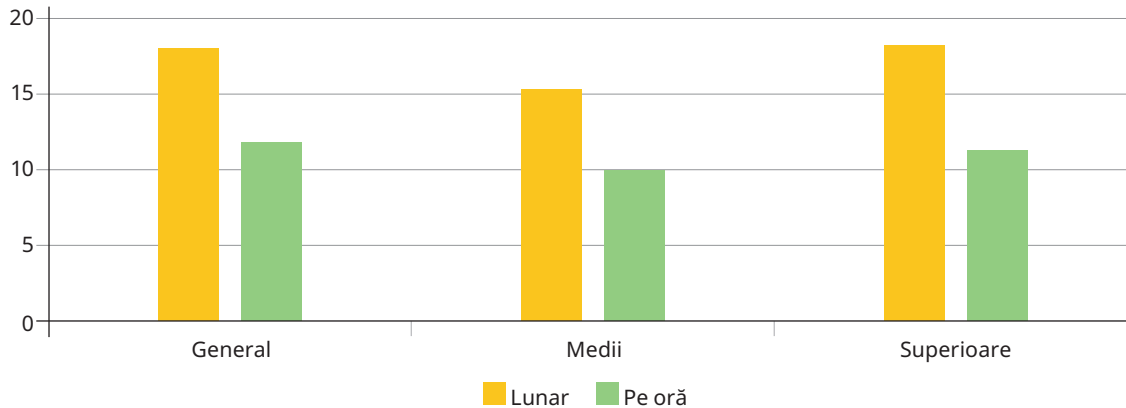
pentru bărbați sunt egale cu 1,8 ore în activități casnice și 1,3 ore în activități de îngrijire a copiilor (UN Women și CDP, 2020). Studiile anterioare arată un decalaj salarial maternal: femeile fără copii câștigă în medie cu 5,7% mai mult decât femeile cu un copil și cu aproximativ 10% mai mult decât femeile cu doi copii. În schimb, tații au, în medie, salarii mai mari decât bărbații care nu sunt tați (Banca Mondială, 2018a).

S-au făcut constatări importante și atunci când se calculează disparitatea salarială de gen separat pentru femei și bărbați cu niveluri educaționale diferite (Imaginea B din Figura 8). Mai concret, rezultatele arată că disparitatea salarială de gen este mai scăzută în rândul persoanelor cu nivel mediu de educație; fiind în același timp mai mare în rândul persoanelor cu niveluri de educație atât mai scăzute, cât și mai înalte. Aceste tendințe sunt deosebit de evidente atunci când se analizează disparitatea salarială de gen folosind salariile lunare, dar sunt prezente și atunci când se utilizează salariile pe oră. Aceste tipare sunt diferite de datele din alte țări, în care, de foarte multe ori, diferența salarială de gen dispare odată cu rezultatele educaționale (OIM, 2023a; nepublicat), potențial din cauza că educația le permite femeilor să depășească alte obstacole în accesarea unor locuri de muncă bine remunerate. În Moldova, în schimb, aparent, rezultatele educaționale superioare nu sunt neapărat asociate cu diferențe salariale mai mici între femei și bărbați. Acest aspect poate fi explicat prin faptul că rezultatele educaționale superioare nu se traduc întotdeauna în venituri mai mari. Mai degrabă, ceea ce contează este și tipul de educație obținută. În acest sens, dovezile sugerează că în Moldova există o segregare substanțială de gen în alegerea educației postliceale (ONU, 2021). Mai exact, băieții sunt mai predispuși să aleagă discipline de știință, tehnologie, inginerie și matematică (STEM), care sunt asociate cu salarii mai mari. În schimb, femeile, atunci când își continuă studiile postliceale, optează adesea pentru discipline de arte libere (de exemplu, științe sociale, arte și științe umaniste) care, în medie, oferă salarii relativ mai mici. Adică, chiar dacă femeile au niveluri educaționale mai mari decât bărbații, segregarea de gen în alegerea subiectului de studiu, înseamnă că aceste niveluri de studii mai superioare nu se traduc neapărat în salarii mai mari. Deși datele din AFM nu permit testarea directă a acestei ipoteze, în următoarea subsecțiune se vor prezenta dovezi sugestive în conformitate cu această interpretare.

► **Figura 8: Disparitatea salarială de gen pe baza atributelor individuale**



Imaginea B: După rezultatele educaționale (procente)



Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

După ce am stabilit principala diferență salarială în bază de gen în funcție de atributele individuale, este, de asemenea, posibil să vedem cum diferă disparitatea salarială de gen între grupuri de pe piața muncii. În primul rând, în raport se analizează evoluția diferențelor salariale de gen în funcție de natura formală a ocupării forței de muncă, între sectorul public și cel privat și în funcție de statutul de membru de sindicat (Imaginea A din Figura 9)²⁰. Apriori, așteptările sînt că angajarea formală și cea din sectorul public, fiind mai reglementată, să lase mai puțin spațiu pentru orice tip de discriminare, inclusiv în ceea ce privește disparitatea salarială de gen. Aceasta din cauza că legislația muncii va fi aplicată cu o probabilitate mai mare în raport cu lucrătorii formali și lucrătorii angajați în sectorul public. În mod similar, negocierile colective, despre care s-a demonstrat că reduc inegalitățile salariale pe criterii de gen, îi vor cuprinde cu o probabilitate mai mare pe angajații din sectorul formal și public, comparativ cu cei din sectorul informal și privat²¹. Urmând același raționament, ne-am aștepta ca și disparitatea salarială de gen să fie mai scăzută în rândul membrilor de sindicat. Acest lucru se datorează și faptului că membrii de sindicat vor fi angajați cu o probabilitate mai mare în mod oficial și că ei vor lucra în sectorul public.

Aceste prognoze sunt confirmate de date. Mai exact, rezultatele arată că disparitatea salarială de gen este substanțial mai mare în rândul lucrătorilor informali decât în rândul lucrătorilor formali (partea din stînga a imaginii A). Dacă folosim salariile lunare, disparitatea salarială de gen este egală cu 18,5 în rândul lucrătorilor informali și 12,7 în rândul lucrătorilor formali. Având în vedere că lucrătorii informali, în medie, câștigă, de asemenea, salarii mai mici (adică acest lucru este valabil atît pentru bărbați, cît și pentru femei), ajungem la sugestia că angajații de sex feminin informali sunt într-o poziție deosebit de dezavantajată. Mai exact, aceste femei câștigă salarii mici ca urmare a unei penalizări duble, legate atît de raporturile lor informale de muncă, cît și de sexul lor.

Aceste constatări sunt și mai șocante cînd se analizează diferențele salariale în bază de gen între sectorul public și cel privat (partea centrală a imaginii A). În sectorul public, disparitatea salarială de gen este egală cu 6,9 atunci cînd se utilizează salariile lunare; fiind în același timp negativ cînd se utilizează

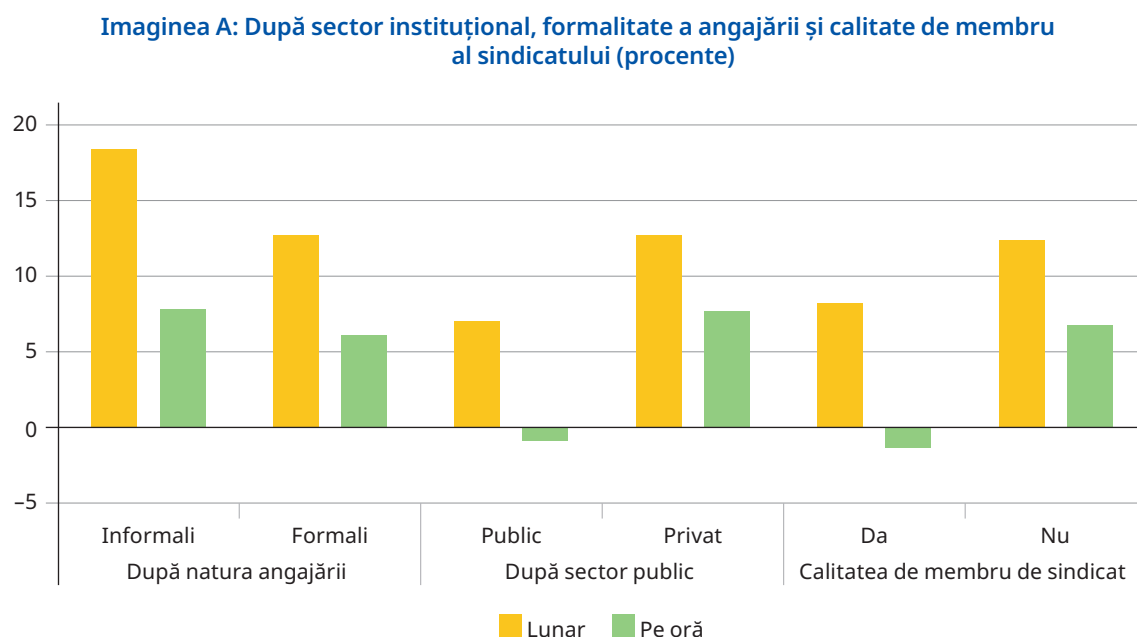
20. Definiția angajării formale e conformă cu ghidurile OIM. De reținut că, aici, accentul se pune pe natura relației de muncă (angajare formală sau informală), mai degrabă decît pe tipul de unitate economică în care este angajată persoana (economia formală sau informală).

21. Desigur, există și o suprapunere considerabilă între cele două caracteristici de angajare. Mai exact, aproape toate locurile de muncă din sectorul public sunt formale, pe cînd sectorul privat include atît lucrători formali, cît și informali.

salariile pe oră. Aceasta înseamnă că angajatele din sectorul public câștigă salarii pe oră mai mari decât bărbații, iar diferențele dintre salariile lor lunare sunt determinate doar de diferențele în numărul de ore lucrate (care reflectă potențial diferențe în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată și responsabilitățile de îngrijire a gospodăriei, ceea ce le determină pe femei să fie mai predispuse să lucreze cu fracțiuni de normă). Disparitatea salarială de gen pe ore negativă poate fi legată de faptul că (i) femeile tind să aibă niveluri educaționale mai mari decât bărbații și (iii) sectorul public, probabil, este mai predispus să adopte politici transparente de stabilire a salariilor și practici de promovare, comparativ cu sectorul privat. În schimb, disparitatea salarială de gen este mult mai mare în sectorul privat (adică este egal cu 12,3 atunci când se utilizează salariile lunare și 7,7 – când se utilizează salariile pe oră).

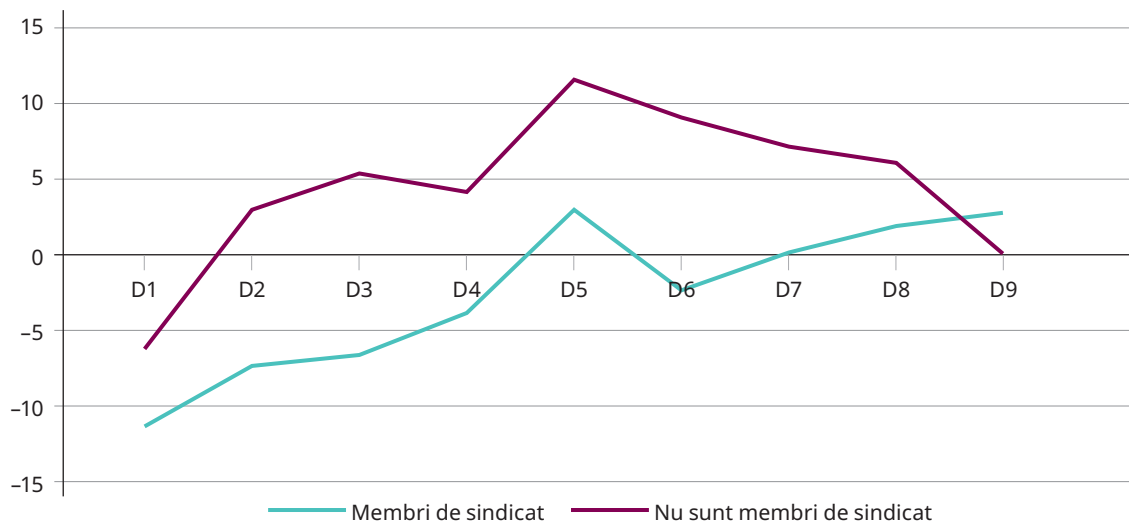
Constatări similare apar atunci când se analizează evoluția disparității salariale de gen în funcție de apartenența la sindicat (partea din dreapta a Imaginii A). Mai exact, în rândul membrilor de sindicat, disparitatea salarială de gen constituie aproximativ 8 la sută atunci când se calculează cu salarii lunare, fiind aproximativ -1 la sută când se utilizează salariile pe oră. În schimb, printre persoanele, care nu sunt membri de sindicat, disparitatea salarială de gen constituie peste 12% când folosim salariile lunare și 7% când le folosim pe cele pe oră. Acest lucru sugerează că sindicatele contribuie la reducerea inegalităților salariale pe criterii de gen. Printre altele, acest lucru s-ar putea datora faptului că există o probabilitate mai mare ca salariile membrilor de sindicat vor fi determinate prin contracte colective, mai degrabă decât prin negocieri individuale între angajator și lucrător. Acest lucru contribuie la un proces de stabilire a salariilor echitabil și transparent, care nu discriminează, nici direct, nici indirect, femeile. De asemenea, merită de subliniat că disparitatea salarială de gen este mai mică în rândul sindicatelor în comparație cu persoanele care nu sunt membri de sindicat în toate decilele diferite ale distribuției salariilor (Imaginea B din Figura 9). Aceasta înseamnă că sindicatele sunt capabile să reducă inegalitățile salariale de gen nu numai în rândul lucrătorilor cu venituri mici, ci și în rândul persoanelor mai bine remunerate²².

► **Figura 9: Disparitatea salarială de gen după factorii din piața muncii**



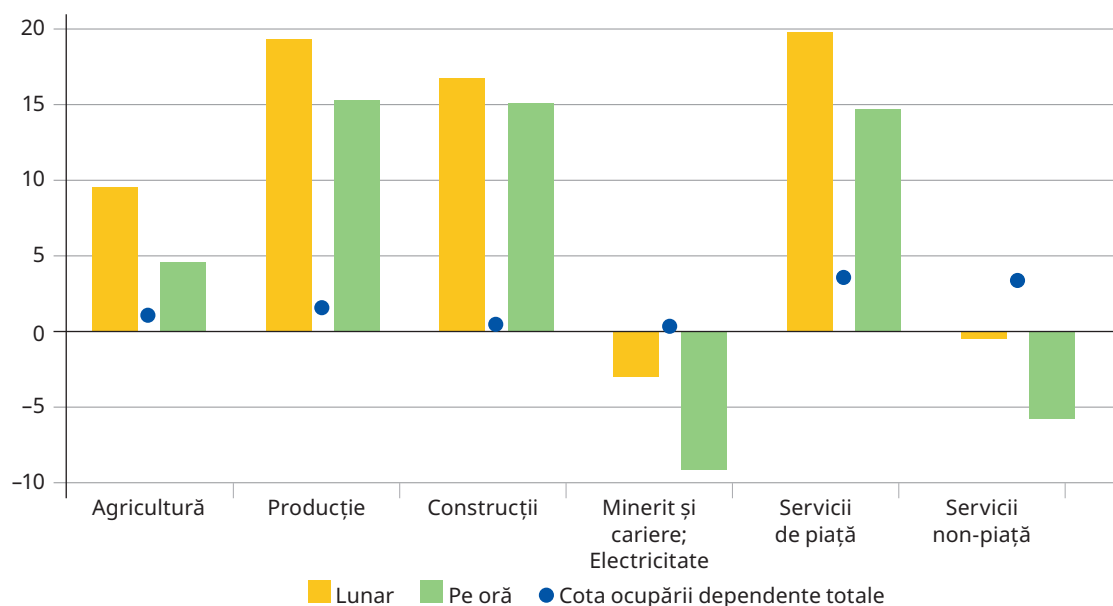
22. Singura excepție este reprezentată de disparitatea salarială de gen pentru a noua decilă a distribuției salariale, care este puțin mai mare pentru sindicate comparativ cu cei care nu sunt membri sindicali.

Imaginea B: Disparitatea salarială de gen în rândul persoanelor membre sau non-membre de sindicat, utilizând salariul pe oră în diferite puncte ale distribuției salariale (procente)



Totodată, în raport se analizează, disparitatea salarială de gen după sectorul de activitate economică (Figura 10). În plus față de disparitatea salarială de gen lunară și pe ore, această cifră prezintă și ponderea angajării dependente în acel sector (indicată prin puncte). Rezultatele arată că disparitatea salarială de gen este suficient de mare în producție, construcții și servicii de piață. În schimb, disparitatea salarială de gen este mai redusă în agricultură, minerit și energie electrică; care sunt însă sectoare ce angajează o pondere relativ mică de persoane. În schimb, serviciile necomerciale prezintă și o disparitatea salarială de gen mică (care devine negativă pentru salariile pe oră); fiind în același timp un sector relativ mare al economiei. Nu există o relație clară între ponderea ocupării forței de muncă într-un anumit sector și nivelul disparității salariale de gen. De exemplu, cele două sectoare principale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în ansamblu (adică serviciile de piață și necomerciale) prezintă niveluri foarte diferite ale disparității salariale de gen. Aparent, o deosebire clară există fie între sectoarele, în care ponderea angajării publice este relativ mare și în care disparitatea salarială de gen este destul de mică sau negativă și sectoarele în care, în schimb, majoritatea angajării este privată. În subsecțiunea ce urmează vor fi prezentate dovezi suplimentare, care corespund acestei interpretări.

► Figura 10: Disparitatea salarială de gen brută la medie, după sectorul de activitate economică (procente)

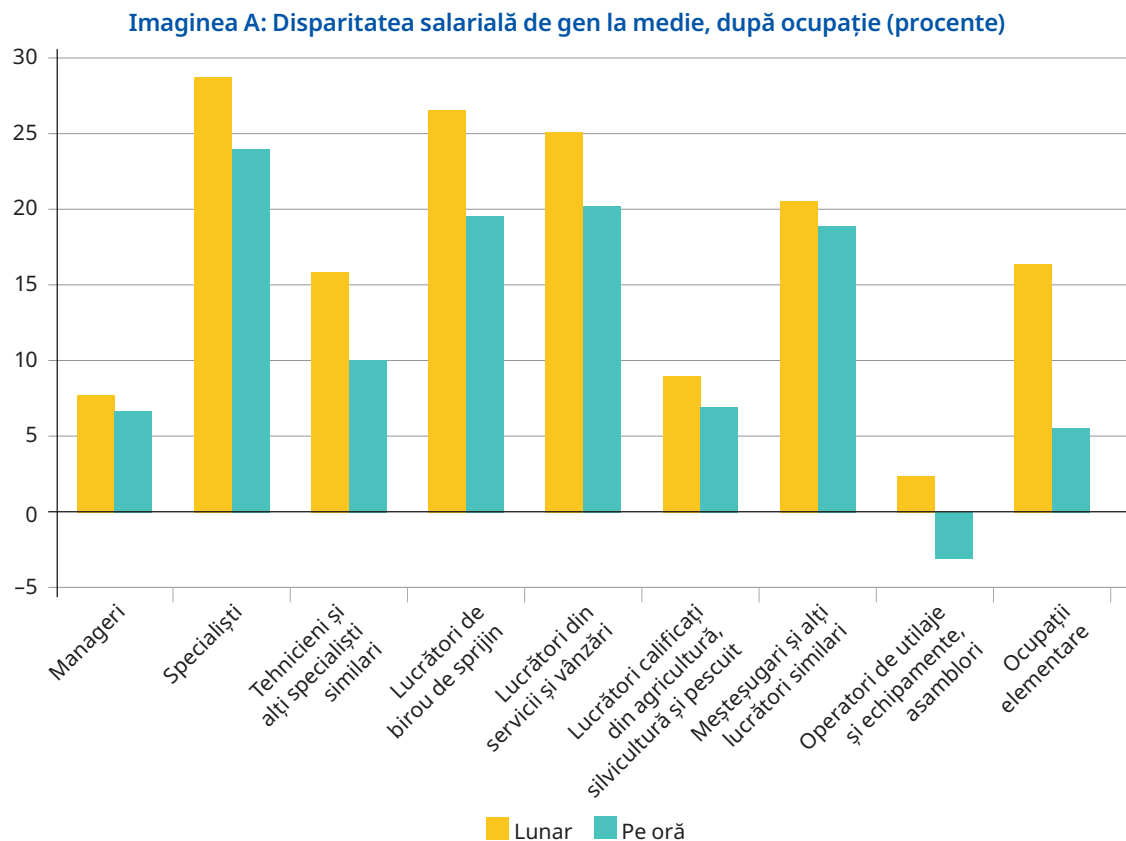


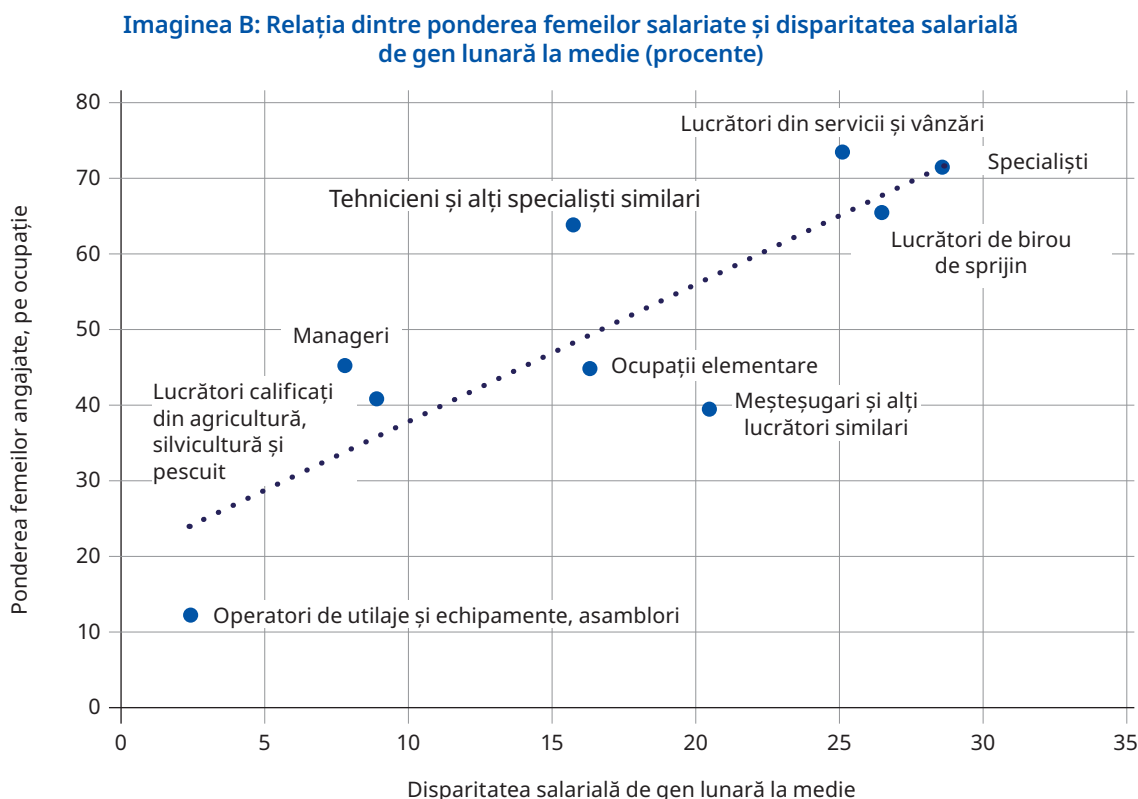
Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

În mod similar, în analiză se explorează, de asemenea, diferențele salariale în bază de gen între ocupații (Imaginea A din Figura 11). Rezultatele arată că disparitatea salarială de gen este destul de mică în rândul managerilor. În discuția din secțiunea anterioară s-a evidențiat că relativ puține femei reușesc să ocupe posturi de conducere: rezultatele prezentate aici sugerează că puținele femei, care sunt angajate ca manageri, par să primească salarii comparabile cu cele ale omologilor lor de sex masculin. În schimb, femeile sunt suprareprezentate în categoriile ocupaționale de nivel mediu, de la specialiști - la lucrători în servicii și vânzări (vedeți, mai multe detalii în Imaginea B din Figura 3). Analiza disparității salariale de gen scoate în evidență că, în aceste grupuri ocupaționale, disparitatea salarială de gen este destul de mare – în jur de 20 procente când se estimează folosind salariile pe oră și în jur de 25 la sută când se utilizează salariile lunare. Disparitatea salarială de gen scade apoi din nou în rândul ocupațiilor slab calificate (de la muncitori calificați din agricultură, silvicultură și pescuit până la ocupații elementare). Acestea sunt ocupații, în care femeile reprezintă, în medie, mai puțin de 40 la sută din populația de angajați salariali.

Aceste tendințe ale discrepanța salariale de gen după ocupație relevă un tipar interesant: ocupațiile care atrag relativ mai multe femei sunt și cele, în care disparitatea salarială de gen este cea mai mare. Acest tipar este prezentat în Imaginea B din Figura 11, care prezintă, pentru cele nouă ocupații din centrul analizei, relația dintre ponderea salariatilor de sex feminin din totalul angajaților dependenți din ocupația respectivă și disparitatea salarială de gen din aceeași ocupație. Această relație este în mod clar pozitivă: disparitatea salarială de gen este peste 25% în acele ocupații, în care mai mult de 65% dintre angajați sunt femei (adică lucrători de sprijin, specialiști și lucrători în servicii și vânzări). În schimb, disparitatea salarială de gen este sub 10 la sută în unele dintre ocupațiile, în care femeile reprezintă o minoritate din populația de angajați salariali (adică manageri, operatorii și asamblori de instalații și mașini și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit). În subsecțiunea următoare se vor discuta motivele acestui tipar.

► **Figura 11: Disparitatea salarială de gen după ocupație**





Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

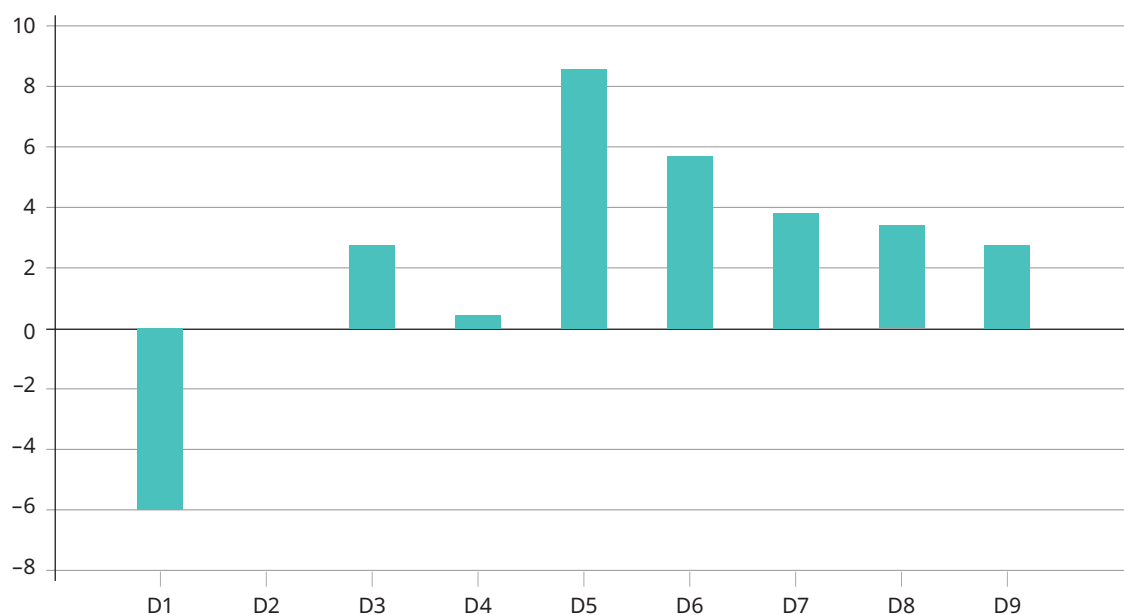
Această secțiune se încheie cu prezentarea rezultatelor privind disparitatea salarială de gen pentru diferite decile ale distribuției salariale. Este important să mergem mai departe decât valorile medii și mediane ale disparității salariale de gen, să ne uităm la evoluția disparității salariale de gen pe întreaga distribuție a salariilor. Acest lucru va permite să înțelegem dacă disparitatea salarială de gen le afectează în mare parte pe persoanele relativ slab remunerate, sau pe cele cu remunerare mare. În plus, analiza disparității salariale de gen în diferite puncte ale distribuției salariale permite, de asemenea, de a elucida posibili factori determinanți, care cauzează disparitatea salarială de gen. De exemplu, dacă disparitatea salarială de gen este scăzută la partea de jos a distribuției salariilor, acest lucru s-ar putea datora efectului de reducere a inegalității determinat de salariul minim. Dacă, în schimb, disparitatea salarială de gen este mai mare în partea de sus a distribuției, acest lucru ar putea indica existența segregării pe verticală în piața muncii, în care angajatele nu reușesc să acceseze locurile de muncă cu cea mai înaltă remunerare.

În Figura 12 sunt prezentate rezultatele acestui exercițiu. Mai exact, figura prezintă estimările disparității salariale de gen brută calculată folosind salariile pe oră în cele nouă cuantile diferite (de la D1 la D9 în figura de mai jos) care împart populația de angajați de sex masculin și feminin în zece grupuri diferite de mărime egală. De exemplu, disparitatea salarială de gen în D1 se calculează prin compararea salariului pe ore al bărbaților și femeilor care se află în decila unu din distribuția lor salarială respectivă (adică 10% dintre angajați câștigă mai puțin decât ei și 90% dintre angajați câștigă mai mult decât ei). Astfel, nivelurile salariale cresc pe măsură ce ne deplasăm de la decilele inferioare spre cele superioare.

Rezultatul acestui raționament arată că disparitatea salarială de gen este negativă în prima decilă. Apoi disparitatea salarială de gen este foarte aproape de zero în decilele 2–4. Disparitatea salarială de gen atinge apoi vârful la mijlocul distribuției salariale (decila 5), înainte de a scădea treptat spre partea de sus a distribuției. Figura din Anexa 1 prezintă aceeași cifră, dar folosind informații din 2010. Imaginea arată că rezultatele sunt foarte asemănătoare, sugerând că această distribuție a disparității salariale

de gen pe decile a fost destul de stabilă în timp. Ce ne pot spune aceste diferențe mari în evoluția disparității salariale de gen în diferite puncte ale distribuției salariale? Nivelurile negative sau scăzute ale disparității salariale de gen în partea de jos a distribuției salariale sunt probabil legate de rolul jucat de salariul minim. În anul 2023, salariul minim în Republica Moldova era egal cu 4.000 lei pe lună, care se situează între a treia și a patra decilă a distribuției salariale. Prin reducerea dispersiei salariale, salariul minim reduce toate tipurile de inegalități salariale, inclusiv inegalitățile salariale între bărbați și femei. În schimb, atunci când salariul minim nu mai este obligatoriu (adică în jumătatea superioară a distribuției), inegalitățile salariale dintre bărbați și femei sunt mai mari.

► **Figura 12: Disparitatea salarială de gen utilizând salariile pe oră pentru diferite decile în 2023 (procente)**



Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

Evoluția disparității salariale de gen în jumătatea superioară a distribuției salariale este mai dificil de interpretat. Faptul că disparitatea salarială de gen este mai mică în rândul persoanelor bine remunerate este, o constatare demnă de remarcat, având în vedere că în multe țări disparitatea salarială de gen atinge vârfuri în parte de sus a distribuției salariilor (OIM, 2018). În Moldova, în schimb, cele mai mari decalaje salariale pe criterii de gen par să se manifeste în mijlocul distribuției salariale. În următoarea subsecțiune se vor investiga motivele acestor diferențe salariale de gen în diferite decile.

În Tabelele din Anexele 4 și 5 se prezintă nivelurile salariale pentru bărbați și, respectiv, femei. Acestea sunt prezentate separat pentru diferitele grupuri analizate în această secțiune (de exemplu, pe grupe de vârstă, sector de angajare, angajare formală și informală). Informațiile sunt raportate folosind atât salariile pe oră, cât și cele lunare și atât la media cât și la mediana distribuției salariilor. Informațiile privind salariile sunt raportate pentru anii 2010, 2015, 2019 și 2023. Pentru a face valorile comparabile de-a lungul anilor, salariile sunt exprimate în valorile anului 2010. Aceste statistici salariale sunt importante pentru a înțelege grupurile de lucrători, care ar putea primi salarii deosebit de mici, ca urmare atât a unei disparități salariale de gen ridicate, cât și a salariilor mici. De exemplu, analiza de mai sus a arătat că disparitatea salarială de gen este deosebit de mare în rândul lucrătorilor informal. Acesta este, de asemenea, un grup, care se caracterizează prin salarii relativ mici, atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Drept urmare, femeile care lucrează în mod informal sunt penalizate dublu (din cauza sexului și a naturii muncii lor) și câștigă salarii foarte mici. Mai exact, femeile angajate informal câștigă mai puțin de 60% din remunerarea unui bărbat angajat formal.

► 3.3 Ce stă la baza disparității salariale în bază de gen?

Rezultatele prezentate în sub-secțiunea anterioară au arătat că valoarea globală a disparității salariale de gen în Moldova este destul de mică în plan internațional. Acest lucru se datorează și unei reduceri a disparității salariale de gen care a avut loc în ultimul deceniu. Însă, această cifră generală a disparității salariale de gen ascunde o eterogenitate substanțială a subgrupurilor. Scopul acestei subsecțiuni este de a elucida ce stă la baza disparității salariale de gen în Moldova. Răspunsul la această întrebare are implicații importante de politici. Mai exact, o anumită valoare a disparității salariale de gen poate corespunde câtorva explicații alternative. De exemplu, disparitatea salarială de gen ar putea fi determinate în întregime de diferențele de nivel educațional între bărbați și femei. În acest caz, eforturile de politici ar trebui să fie orientate spre creșterea nivelului educațional al femeilor. Însă, este, de asemenea, posibil ca disparității salariale de gen să nu fie determinată de diferențe observabile între bărbați și femei, ci, mai degrabă, de discriminarea existentă pe piața muncii. În acest scenariu, eforturile de politici pentru promovarea educației fetelor și femeilor ar avea puține efecte în încercarea de a reduce disparității salariale de gen. Mai degrabă, în acest ultim caz, eforturile ar trebui să fie orientate spre eliminarea surselor de discriminare și promovarea remunerării egale pentru muncă de valoare egală.

Figura 13 încearcă să răspundă la aceste întrebări. Mai concret, figura prezintă rezultatele descompunerii disparității salariale de gen între componente explicate și neexplicate, urmând metodologia descrisă în Secțiunea 3.A. Componenta explicată se divizează în continuare între rolul jucat de educație (culoarea turcoaz) și alți factori observabili (culoarea albastră). Acest lucru se efectuează deoarece, printre mulți factori observabili, care pot fi incluși în analiză, educația joacă adesea un rol crucial în determinarea salariilor (atât pentru bărbați, cât și pentru femei). Ceilalți factori observabili, care sunt incluși în analiză (și contribuie la partea albastră a barei) sunt vârsta, precum și variabilele dummy ale sectorului economic, ocupația în care a fost angajată/ă și sectorul public sau privat de ocupare. Orice diferență salarială de gen rămasă (adică care nu poate fi explicat nici prin educație, nici prin alți factori observabili enumerați mai sus), va intra în componenta neexplicată.

Descompunerea se efectuează folosind informații despre salariile pe oră, iar rezultatele sunt prezentate separat pentru fiecare decilă a distribuției salariale. Pentru a interpreta figura, trebuie de reținut că, dacă o componentă rezultă negativă (adică bara este sub 0 pe axa y), aceasta înseamnă că această componentă va avea un efect negativ asupra disparității salariale de gen (adică va reduce disparitatea salarială de gen, ceea ce ar determina situația, în care femeile vor câștiga mai mult decât bărbații). Dacă, în schimb, componenta rezultă pozitivă (adică bara sa este deasupra axei y), aceasta va contribui la creșterea disparității salariale de gen.

Rezultatele arată clar că disparitatea salarială de gen în Moldova nu poate fi atribuită diferențelor de educație între bărbați și femei. Acest lucru a fost deja evident din analiza descriptivă prezentată în Secțiunea 2, care a arătat că nivelurile de educație sunt în medie mai mari în rândul femeilor angajate decât în rândul bărbaților angajați. Descompunerea confirmă acest rezultat, dar și îl descrie în profunzime. Mai concret, rezultatele arată că educația are un efect mic (dar totuși negativ) asupra disparității salariale de gen în partea de jos a distribuției. Însă, rolul educației crește în continuare în timp ce ne deplasăm spre partea de sus a distribuției. Aceasta înseamnă că, în rândul persoanelor bine plătite, femeile ar trebui să câștige salarii mai mari decât bărbații pe baza nivelului de educație. Totuși, merită de subliniat faptul că datele din AFM nu conțin informații despre domeniile de studii, ci doar despre nivelurile de studii. Aceasta este o limitare importantă, deoarece, după cum s-a menționat și mai sus, bărbații și femeile din învățământul post-liceal tind să aleagă diferite domenii de studiu (de exemplu, bărbații sunt mai predispuși să opteze pentru studii STEM, în timp ce femeile optează adesea pentru studii în arte libere) (ONU, 2021). Ca urmare, constatările discutate aici arată că nivelurile de educație (adică, indiferent de domeniul de studii) ar trebui să facă ca femeile din partea superioară a distribuției salariilor să câștige salarii mai mari. Însă, în practică, această concluzie va depinde și de

domeniul real de studii ales de bărbați și femei, pentru care informațiile nu sunt disponibile în AFM. La sfârșitul acestei secțiuni, discuția va reveni asupra acestui subiect, oferind dovezi sugestive ale faptului că domeniile de studii alese de femei sunt într-adevăr asociate cu rezultate mai mici în ceea ce privește salariile.

Însă, aici mai rămâne întrebarea: având în vedere că nivelul educațional nu poate explica disparitatea salarială de gen din Moldova, ce anume determină diferența observată între salariile bărbaților și femeilor? Răspunsul la această întrebare diferă în funcție de distribuția salariilor. Printre persoanele bine remunerate (adică de la a șaptea până la a noua decile), cel mai important rol îl joacă factorii observabili, alții decât rezultatele educaționale. După cum s-a menționat mai sus, aceștia includ și sectorul economic și ocupația. De exemplu, probabilitatea mai mică ca femeile să fie angajate ca manageri (după cum s-a menționat în secțiunea 2) va intra în partea albastră a barei în acest exercițiu de descompunere, cu condiția ca managerii ar câștiga în medie salarii mai mari (ceea ce este confirmat în datele prezentate în Tabelele din Anexele 4 și 5). În mod similar, faptul că femeile sunt mai predispuse să lucreze în servicii non-piață (o altă constatare discutată în secțiunea 2), va intra și în partea albastră a barei, cu condiția ca acest sector să ofere salarii mai mici în medie (vedeți, din nou, Tabelele din Anexele 4 și 5).

Respectiv, disparitatea salarială de gen pozitivă în partea de sus a distribuției salariilor se explică prin distribuția diferită a angajării bărbaților și femeilor între sectoare economice și ocupații. Acest lucru ajută, de asemenea, la clarificarea faptului dacă disparitatea salarială de gen poate fi explicată prin factori observabili (fie educație, fie alte caracteristici ale pieței muncii), aceasta nu înseamnă că disparitatea salarială de gen este justificată sau echitabilă. Mai exact, faptul că femeile sunt mai puțin predispuse să fie angajate ca manageri, deși contribuie la componenta explicată a disparității salariale de gen, este, posibil determinat de segregarea pe orizontală și verticală, care nu le permite femeilor să urce pe scara corporativă (tavan de sticlă, pereți de sticlă și podea lipicioasă²³). În mod similar, faptul că femeile sunt predispuse mai mult decât bărbații să lucreze în sectorul public, ar putea fi legat de ponderea mai mare a responsabilităților casnice, pe care o au acestea, ceea ce este, ca atare, un tip de discriminare.

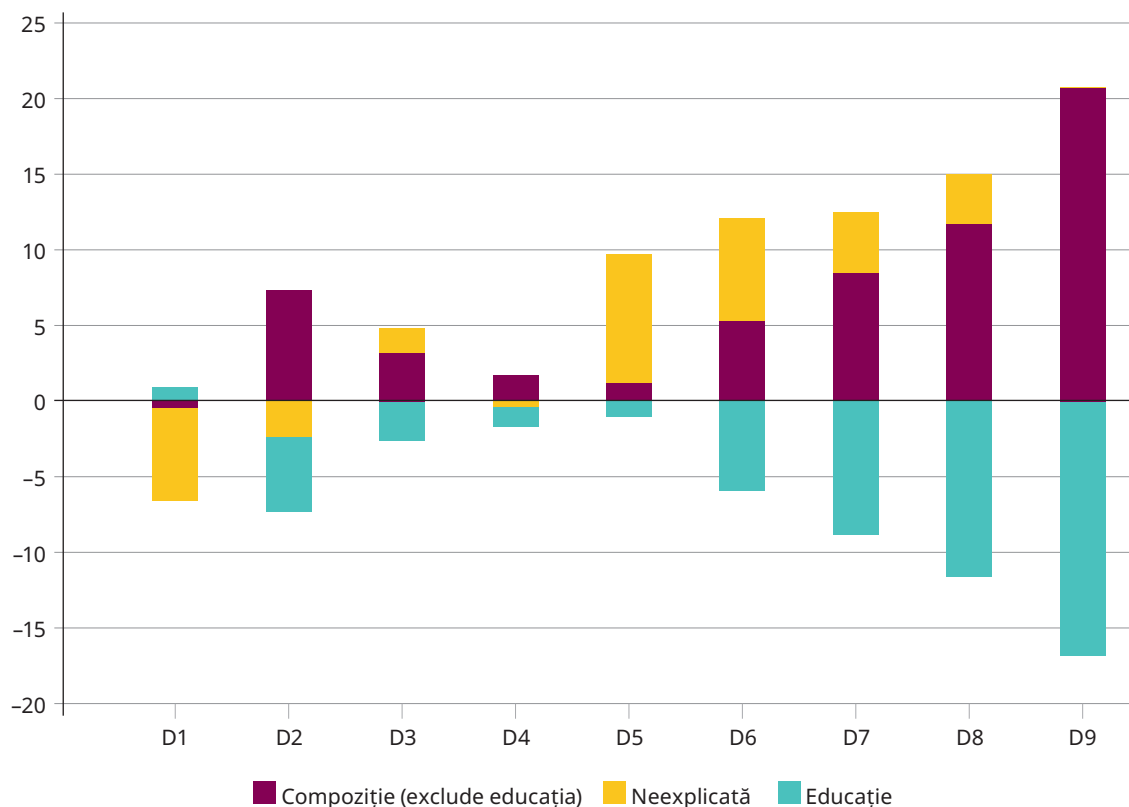
Partea rămasă a disparității salariale de gen, care trebuie discutată, se referă la așa-numita componentă neexplicată a disparității salariale de gen. Având în vedere discuția prezentată până acum, aceasta poate fi considerată ca o limită inferioară a rolului discriminării. Rezultatele arată că componenta neexplicată joacă un rol relativ mare în explicarea disparității salariale de gen în mijlocul distribuției salariale (adică decilele cinci și șase). Din rezultatele prezentate în Figura 12 de mai sus, acestea sunt și punctele din distribuția salariilor, care înregistrează cele mai mari valori ale disparității salariale de gen în Moldova. Rezultatele descompunerii arată că această porțiune a disparității salariale de gen este aproape în întregime neexplicată de diferențe observabile și este, probabil, determinată de discriminare.

Componenta neexplicată joacă, de asemenea, un anumit rol în alte părți ale distribuției salariilor. Mai exact, ea contribuie pozitiv la disparitatea salarială de gen în decilele șapte și opt, dar contribuie negativ la disparitatea salarială de gen în decilele unu și doi²⁴. Totuși, în comparație cu alte țări din lume, componenta neexplicată a disparității salariale de gen joacă un rol relativ mic în Moldova. De fapt, în multe țări, disparitatea salarială de gen, în special în partea de sus a distribuției salariilor, este determinată în primul rând de componenta neexplicată (OIM, 2018).

23. ILO, Women in business and management (OIM, Femei în afaceri și în funcții de conducere) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_446100.pdf

24. Mai exact, componenta neexplicată joacă un rol mare și negativ în descompunerea disparității salariale de gen în prima decilă. Acest lucru ar putea însemna că existența salariului minim, prin stabilirea unui nivel minim de salariu care se aplică tuturor sectoarelor și ocupațiilor, discriminează pozitiv în favoarea femeilor (adică acestea câștigă același salariu ca și bărbații, chiar dacă sunt angajate în sectoare sau ocupații care, în medie, ar trebui să facă ca ele să primească salarii mai mici decât bărbații).

► Figura 13: Descompunerea disparității salariale de gen (procente)



Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

Pe scurt, rezultatele exercițiului de descompunere pot fi rezumate astfel: (i) nivelurile de studii nu pot explica existența diferențelor salariale care favorizează bărbații față de femei în Moldova (deși în analiză lipsesc informațiile despre domeniul de studii); (ii) în partea de sus a distribuției salariilor, disparitatea salarială de gen este determinat preponderent de diferențele în distribuția angajaților de sex masculin și feminin pe sectoare și ocupații; (iii) componenta neexplicată, care poate fi interpretată ca limita inferioară a rolului discriminării în explicarea disparității salariale de gen, joacă un rol major în explicarea disparității salariale de gen la mijlocul distribuției salariale, dar un rol mic în altă parte a distribuției.

Această secțiune se încheie cu încercarea de a clarifica și mai mult aceste constatări. Mai exact, exercițiul de descompunere a arătat că o mare parte a disparității salariale de gen este determinată de diferențe în factori observabili, diferiți de realizările educaționale. Mai exact, analiza explorează acum rolul jucat de sector și ocupație, care ambii sunt factori ce intră în componenta explicată a disparității salariale de gen.

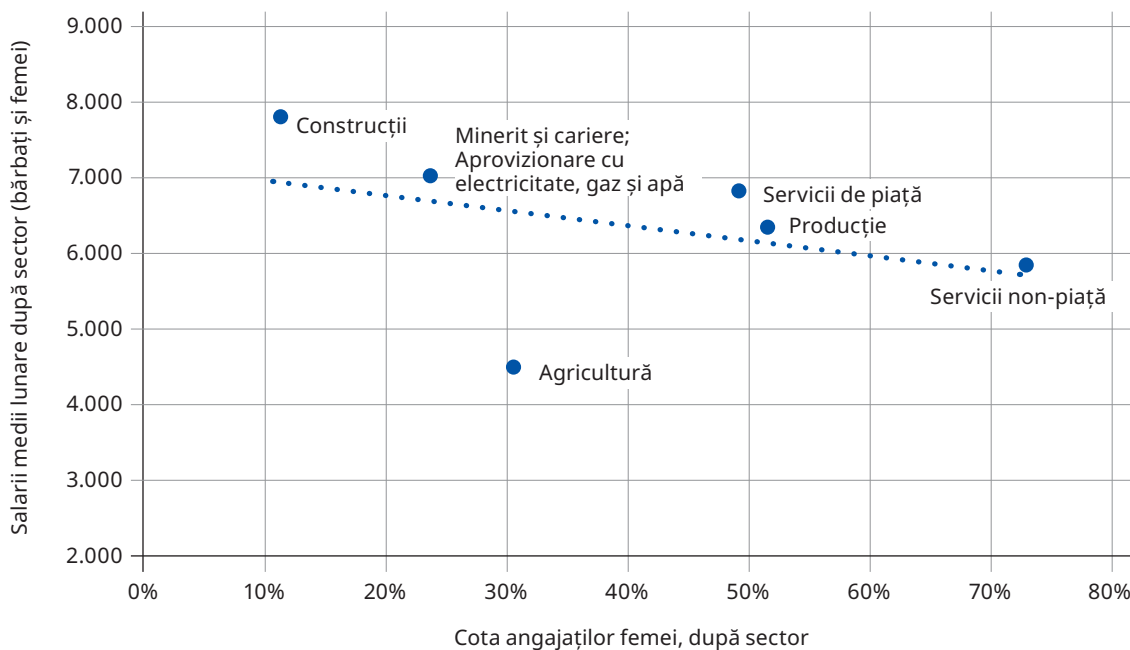
Începând cu analiza la nivel de sector, Imaginea A din Figura 14 prezintă relația dintre salariile medii pe sector de activitate economică și ponderea angajării femeilor (din totalul angajării dependente) în același sector. Imaginea care apare aici este că femeile tind să fie suprareprezentate în sectoarele, care sunt asociate în medie cu salarii mai mici (atât pentru femei, cât și pentru bărbați). Acest lucru se întâmplă în pofida faptului că aceleași sectoare au cerințe educaționale similare, dacă nu mai mari, comparativ cu alte sectoare (Imaginea B din Figura 14). De exemplu, doar 11% din populația angajaților din industria construcțiilor sunt femei. Însă, salariile din acest sector sunt cele mai ridicate dintre sectoarele analizate, chiar dacă persoanele care lucrează în această industrie (adică acumulăm

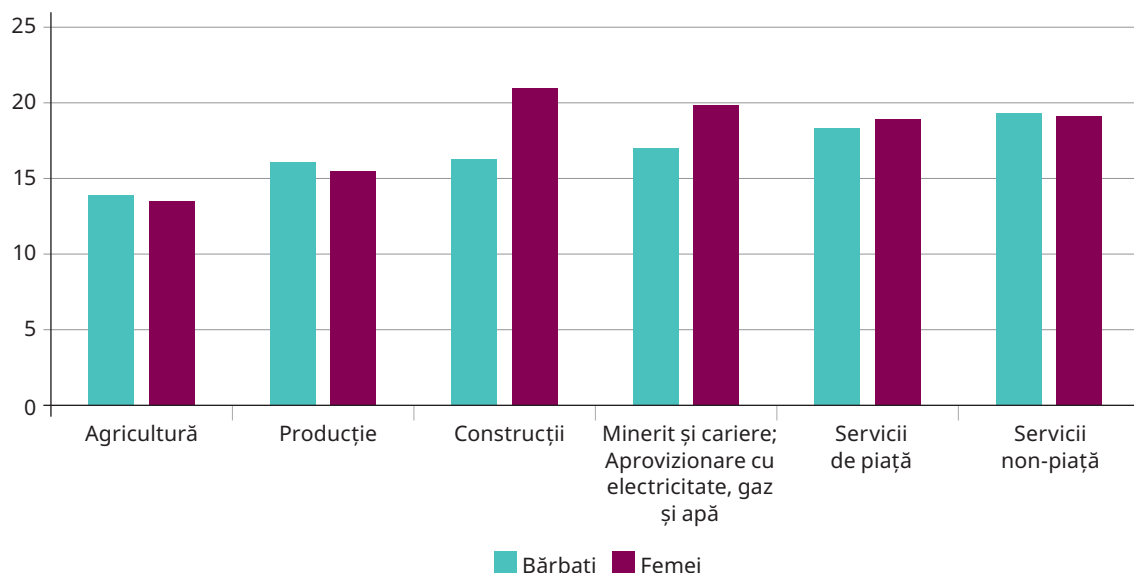
împreună bărbații și femeile) nu au niveluri de studii mai înalte decât restul populației de angajați salariali. În schimb, majoritatea femeilor lucrează în servicii non-piață, aproximativ 73% din numărul total de angajați în acest sector sunt femei. Acest sector atrage și lucrători cu niveluri educaționale relativ ridicate. Însă, salariile în acest sector sunt relativ mici. Pe scurt, femeile, în pofida nivelului mai înalt de studii, tind să lucreze în sectoare, care sunt asociate cu salarii mai mici (atât pentru femei, cât și pentru bărbați). Deși aceasta ar putea reflecta preferințe diferențiate pentru facilități nesalariale (precum, securitate mai mare a angajării și flexibilitate mai mare între muncă și viață personală din sectorul public), aceasta este o sursă clară a disparităților salariale de gen documentate mai sus.

Aceste tipare sunt în concordanță cu dovezile, care arată că femeile care caută un loc de muncă se așteaptă la salarii în medie cu 17% mai mici decât bărbații aflați în căutarea unui loc de muncă, chiar dacă au niveluri educaționale în medie mai mari (World Bank (Banca Mondială), 2018). Aceste așteptări salariale diferite sunt, de asemenea, modelate de normele sociale (ONU, 2021). De exemplu, 62% dintre oamenii din Moldova (68,6% dintre bărbați și 55,7% dintre femei) consideră că bărbații au datoria de a asigura financiar familia. În consecință, aproape 62% dintre femeile cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani raportează că principalul lor scop în viață este de „a crea o familie fericită”, comparativ cu doar 31,7% dintre bărbați.

► Figura 14: Segregare după sector

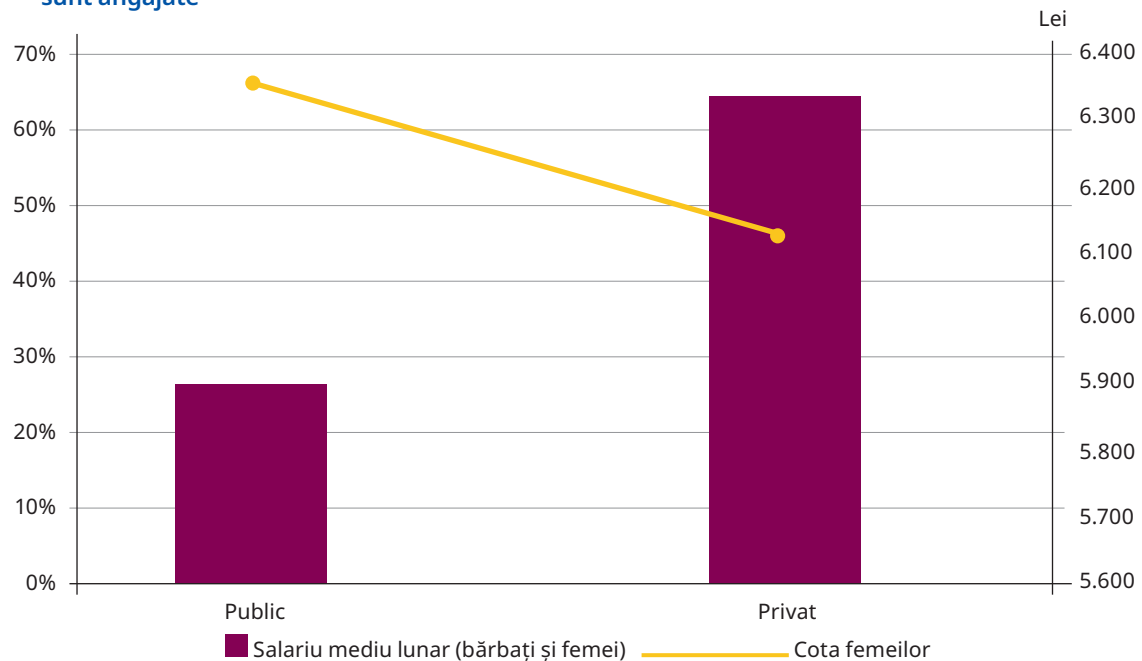
Imaginea A: Relația dintre salariul mediu și ponderea femeilor salariate după sector



Imaginea B: Scoruri educaționale ale femeilor și bărbaților după sectorul în care sunt angajați

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM. Conform ILO (2018), aceste scoruri educaționale sunt calculate prin atribuirea valorii de 1 persoanelor fără educație, valorii 4 persoanelor cu studii primare, valorii 9 persoanelor cu studii medii inferioare, valorii 16 persoanelor cu studii medii și cu studii medii superioare și valorii 25 persoanelor cu studii superioare.

Discuția de mai sus a arătat rolul distribuției diferite a angajării bărbaților și femeilor după sectorul de activitate economică în contribuția la disparitatea salarială de gen. Pe scurt, femeile sunt suprareprezentate în sectoarele, care plătesc, în medie, salarii mai mici. O concluzie similară poate fi trasă analizând sectorul instituțional de ocupare a forței de muncă (adică sectorul public sau privat; Figura 15). Mai exact, femeile reprezintă aproximativ 66 la sută din toți angajații din sectorul public. În plus, în sectorul public, acestea sunt angajate în ocupații relativ înalt calificate (de exemplu, 26% dintre angajatele din sectorul public lucrează ca specialiști, comparativ cu doar 11% dintre bărbații angajați). Totodată, sectorul public acordă salarii relativ mici (atât bărbaților, cât și femeilor). În particular, în anul 2023, salariul mediu lunar al unui angajat din sectorul public constituia 5.900 MDL. În schimb, femeile sunt subreprezentate în rândul angajaților din sectorul privat (adică reprezintă doar 46% dintre angajații din acest grup). Acesta este un grup, în care salariile sunt în schimb mai mari, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, ajungând în medie la 6.300 MDL pe lună. Adică, chiar dacă disparitatea salarială de gen este relativ mic în sectorul public (vedeți, discuția din subsecțiunea anterioară), faptul că femeile sunt mai predispuse decât bărbații să lucreze în sectorul public, în care salariile sunt mici atât pentru bărbați, cât și pentru femei, este unul dintre factorii care cauzează disparitatea salarială de gen în Moldova. Chiar și în acest caz, normele culturale și diferențele în responsabilitățile domestice ar putea explica distribuția diferită a angajaților de sex masculin și feminin între sectorul public și cel privat. Mai exact, femeile ar putea fi tentate mai mult să aleagă să lucreze în sectorul public, dacă acesta le oferă un echilibru mai mare între viața profesională și cea privată (de exemplu, posibilitatea de a lucra cu fracțiune de normă este mai mare în sectorul public).

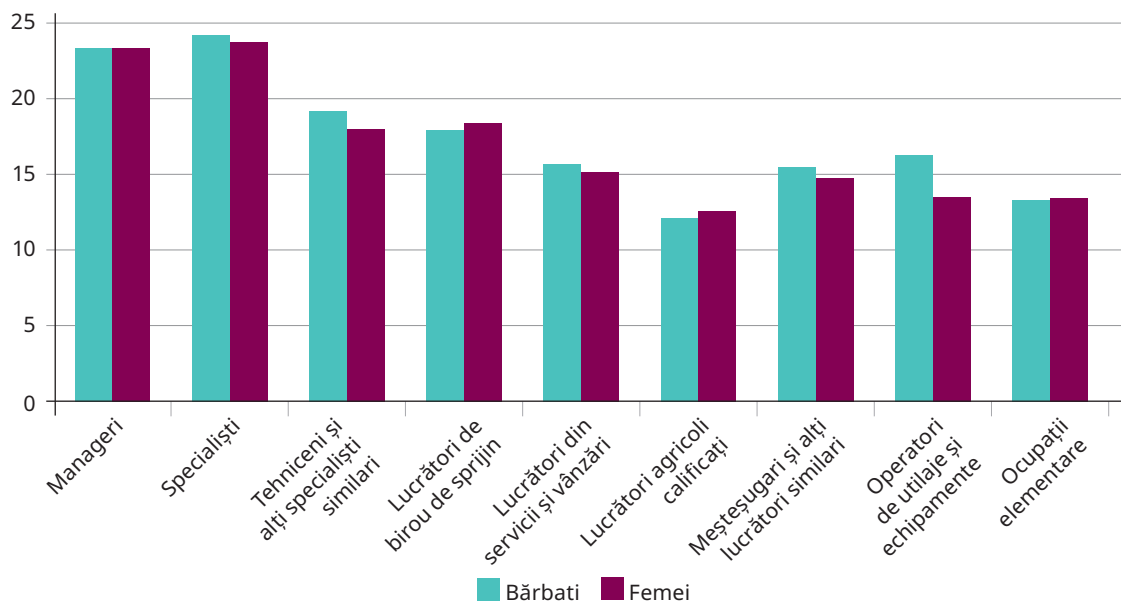
► **Figura 15: Salariul mediu lunar și ponderea femeilor salariate, după sectorul instituțional, în care sunt angajate**

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

În final, în această secțiune sînt incluși factorii, care stau la baza tendințelor disparității salariale de gen după ocupație. În acest sens, în secțiunea anterioară s-a evidențiat că disparitatea salarială de gen este mai mare în unele ocupații de nivel mediu (de exemplu, specialiști, tehnicieni și specialiști asociați; lucrători de birou și de sprijin și lucrători din servicii și vânzări), unde femeile sunt, de asemenea, suprareprezentate. Discuția de mai sus a evidențiat, de asemenea, că, pe când femeile au niveluri educaționale în medie mai mari decât bărbații, există, de asemenea, o segregare substanțială de gen în alegerea domeniului de studii (de exemplu, bărbații sunt mai predispuși să opteze pentru domeniile STEM, în timp ce femeile aleg arte liberale). Discuția își propune acum să reunească toate aceste elemente, pentru a înțelege în ce măsură aceste tendințe pot explica tendințele disparității salariale de gen.

Pe scurt, rezultatele arată că o disparitate salarială de gen este mai mare în acele ocupații de nivel mediu, în care femeile sunt suprareprezentate, poate fi explicat prin faptul că (i) în aceste ocupații, femeile tind să aibă niveluri educaționale mai reduse decât bărbații și (ii) dacă nivelul de educație este același pentru femei și bărbați, femeile au un randament mai slab din educație în ceea ce privește salariile, posibil, deoarece în domeniile de studiu alese salariile sunt în medie mai mici.

Începând cu prima explicație prezentată mai sus, în discuția anterioară s-a demonstrat că femeile cu un loc de muncă salarial au, în medie, niveluri de studii mai înalte decât bărbații. Acest lucru conduce, de asemenea, la situația, în care ele vor fi mai predispuse de a fi angajate în anumite ocupații de nivel mediu (de exemplu, specialiști) și mai puțin în ocupațiile slab calificate (de exemplu, în ocupații elementare, vedeți, Figura 4 de mai sus). Însă, atunci când comparăm bărbații și femeile, care lucrează în aceeași ocupație, de foarte multe ori femeile au niveluri educaționale mai mari decât bărbații. Acest lucru este prezentat în Figura 16, care arată scorurile educaționale pentru bărbați și femei în funcție de ocupație. Mai exact, figura arată că bărbații au rezultate educaționale mai mari decât femeile în șase din cele nouă ocupații examinate. Acest lucru este valabil și în trei din cele patru ocupații de nivel mediu, în care disparitatea salarială de gen este relativ mai mare și în care femeile ar fi mai predispuse de a lucra (adică, specialiști, tehnicieni și profesii asociate; lucrători de birou și de sprijin și lucrători din servicii și vânzări).

► **Figura 16: Scoruri educaționale pentru bărbați și femei în funcție de ocupație**

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM. Conform OIM (2018), aceste scoruri educaționale sunt calculate prin atribuirea valorii 1 persoanelor fără educație, valorii 4 – persoanelor cu studii primare, valorii 9 – persoanelor cu studii medii inferioare, valorii 16 – persoanelor cu studii medii, cu studii medii superioare și valorii 25 – persoanelor cu studii superioare.

Revenind la a doua explicație menționată mai sus, în raport se efectuează o analiză de regresie pentru a înțelege randamentul educației pentru bărbați și femei (Tabelul din Anexa 6). Mai concret, accentul se pune pe cele patru ocupații de nivel mediu menționate mai sus (adică specialiști, tehnicieni și profesii asociate; Lucrători de birou și de sprijin și Lucrători din servicii și vânzări) și se studiază relația dintre câștigurile lunare (variabila dependentă) și scorurile educaționale²⁵. Rezultatele arată că, în aceste ocupații, bărbații tind să aibă randamente mai mari din realizările lor educaționale. Diferența de randament între bărbați și femei este destul de mare ca valoare și, de asemenea, este robustă pentru includerea covariantelor. Chiar dacă este imposibil de identificat ce mecanisme concrete duc la această diferență în randamentele educaționale, aceste rezultate sunt compatibile cu faptul că segregarea de gen în alegerea domeniului de studii determină femeile să câștige salarii mai mici pentru un anumit nivel de realizări educaționale.

O dovadă suplimentară în acest sens provine din ultimele două coloane ale tabelului din Anexa 6. Specific, rezultatele regresiei prezentate în aceste două ultime coloane includ și o variabilă dummy pentru a stabili dacă persoana a dobândit educație profesională tehnică (mai degrabă decât nonprofesională tehnică, adică academică). Pentru bărbați, coeficientul aferent acestei variabile dummy este negativ: bărbații care dobândesc educație nonprofesională tehnică primesc în medie salarii mai mari, posibil din cauza că ei selectează domenii academice mai pline de satisfacții (de exemplu, în STEM). Pentru femei, în schimb, această variabilă dummy este pozitivă (deși nesemnificativ). Aceasta înseamnă că în cazul femeilor, educația profesională tehnică pare să le ofere salarii mai mari decât învățământul academic, posibil din motivul că tipul de educație academică dobândită de femei le aduce, în medie, salarii mai mici (de exemplu, diplome în arte libere). Totuși, este important de menționat că, în lipsa informațiilor privind domeniile de studii în AFM; aceasta reprezintă doar dovezi sugestive, care ar corespunde acestor ipoteze. Lucrările ulterioare ar trebui să aibă ca scop elucidarea directă a rentabilității diferitor tipuri de grade educaționale pentru bărbați și femei în angajarea salarială în Moldova.

25. În mod ideal, ar fi necesare informații despre numărul de ani de educație pentru a realiza o regresie minceriană. În lipsa acestor date, regresia este efectuată folosind scorurile educaționale (definite așa cum e descris mai sus).

► 4. Analiza cadrului legal și de politici pentru reducerea disparității salariale în bază de gen

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► 4. Analiza cadrului legal și de politici pentru reducerea disparității salariale în bază de gen

În această secțiune este supus examinării cadrul legal și de politici existent în Moldova pentru reducerea disparității salariale de gen. În acest sens, este important de remarcat că politicile de reducere a disparității salariale de gen includ o gamă largă de intervenții, care nu se limitează la intervenții pentru prevenirea directă a discriminării salariale între bărbați și femei. Acest lucru se datorează faptului că disparitatea salarială de gen are o serie de origini, iar rădăcinile sale se extind dincolo de piața muncii (de exemplu, în împărțirea responsabilităților casnice). Prin urmare, ar trebui de examinat o gamă largă de intervenții – de la prevederi de îngrijire a copiilor până la cele care se referă la concediul de maternitate și paternitate, pentru a evalua instrumentele de politici disponibile în țară întru reducerea disparității salariale de gen.

Ținând cont de aceste considerente domeniile de politici de mai jos pot fi considerate ca având un efect direct sau indirect asupra disparității salariale de gen: (i) legislație antidiscriminatorie; (ii) salariu egal pentru muncă de valoare egală, (iii) prestații de concediu de maternitate și paternitate, (iv) servicii de îngrijire a copiilor²⁶.

► **Legislație antidiscriminatorie:** Legislația antidiscriminatorie include toate prevederile, care garantează drepturi egale pentru persoane, inclusiv pe piața muncii. Principiul anti-discriminare este enunțat, în primul rând, în Constituția națională (art. 16, alin. 2), care stabilește că „Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, indiferent de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială”. Acest principiu este mai detaliat cu privire la discriminarea pe criterii de sex, în Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Legea Nr. 5/2006). Scopul acestei legi este de a asigura exercitarea drepturilor egale între bărbați și femei, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criterii de sex (NIRAS, 2021). În acest scop, legea a introdus pentru prima dată noțiuni specifice, precum cea de egalitate de șanse și discriminare pe criterii de gen. Legea Nr. 5/2006 stabilește, de asemenea, că statul garantează condiții egale pentru femei și bărbați în ceea ce privește necesitatea îmbinării muncii cu obligațiile familiale. Legea a instituit, de asemenea, Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați, care este un organism consultativ responsabil de sarcina integrării aspectelor de gen în diferite domenii de politici, precum și a coordonării activităților, care vizează promovarea egalității de gen între sectorul public și cel privat. Codul Muncii detaliază în continuare principiul nediscriminării în ceea ce privește raporturile de muncă. Mai exact, Codul Muncii garantează „egalitatea în drepturi și șanse ale angajaților” (articolul 5), inclusiv în ceea ce privește promovarea, accesului la formare și participarea în sindicate, printre altele. Prevederi suplimentare sunt

26. Alte politici pot avea, de asemenea, un impact indirect asupra disparității salariale de gen, inclusiv sprijinul pentru antreprenoriatul feminin sau măsurile de protecție socială. Însă, pentru ușurința expunerii, analiza cadrului legal și de politici prezentată în această secțiune, precum și recomandările de politici discutate în secțiunea următoare, se vor concentra pe aceste patru domenii de politici.

incluse în legislația pentru prevenirea și sancționarea mai multor tipuri de violență pe bază de gen (Legea Nr. 45 din 2007), inclusiv prevederi recente, care au introdus sau au mărit pedepsele penale pentru hărțuirea sexuală (Legea Nr. 316/2022). În plus, prevederile recente au eliminat restricțiile privind posibilitatea femeilor de a ocupa locuri de muncă în ocupații, care sunt considerate periculoase, precum și în anumite industrii. Au fost, de asemenea, ridicate restricțiile privind posibilitatea femeilor de a lucra ore suplimentare și pe timp de noapte. Unele dintre aceste restricții rămân în vigoare numai pentru femeile însărcinate, care alăptează sau care sunt în perioada de lăuzie. Merită de menționat, că legea stabilește acțiuni afirmative concrete sau politici active pentru reducerea disparității de reprezentare între femei și bărbați în procesul decizional. Printre alte inițiative, Legea Nr. 71/2016 stabilește că femeile ar trebui să reprezinte cel puțin 40% din toți candidații partidelor politice și candidații la posturi în Cabinetul de Miniștri.

- **Salariu egal pentru muncă de valoare egală:** În scopul acestui studiu, este deosebit de important de a examina legislația antidiscriminatorie cu privire la nivelurile de salarizare a bărbaților și femeilor. În acest sens, punctul de plecare este de a remarca faptul că legislația din Republica Moldova promovează în mod explicit principiul egalității de remunerare pentru muncă de valoare egală, așa cum se prevede în Convenția OIM Nr. 100 din 1951 privind remunerarea. Până nu demult, Codul Muncii prevedea că angajatorii sunt obligați să ofere o „plată egală pentru o muncă de valoare egală” (Articolul 10, litera g), dar nu includea o definiție a muncii de valoare egală. În aprilie 2022, Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Legea LP107/2022, prin care a modificat Codul Muncii (Legea 154/2003) și Legea salarizării (Legea 847/2002) pentru a asigura garantarea principiului egalității de remunerare pentru muncă de valoare egală. Codul Muncii a fost modificat pentru a include definițiile²⁷ muncii egale („muncă prestată în cadrul acelorași funcții, conform acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă”) și muncă de valoare egală („muncă prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă”). Legislația prevede, de asemenea, principiile, care trebuie urmate pentru a determina munca de valoare egală. Mai concret, angajatorii trebuie să aibă în vedere „următoarele aspecte legate de muncă: a) gradul de responsabilitate; b) nivelul de calificare și experiență; c) efortul și natura sarcinilor asociate; d) condițiile de muncă”. De asemenea, legislația menționează în mod explicit că „Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru determinarea nivelurilor de remunerare trebuie să excludă discriminarea pe criterii de gen și să asigure că salariații, care prestează muncă egală și muncă de valoare egală, nu prezintă diferențe de remunerare nejustificate”. În cazul, în care evaluarea efectuată pe baza acestor principii determină că există o disparitate salarială de gen de 5 la sută, care nu poate fi explicat prin „factori obiectivi și neutri din punct de vedere al genului”, angajatorul trebuie să remedieze situația. Normele suplimentare vizează promovarea transparenței salariale în cadrul întreprinderii, de asemenea, ca mijloc de reducere a disparității salariale de gen. Mai exact, noua legislație le cere angajatorilor din întreprinderile mari și mijlocii să publice informații cu privire la nivelurile salariale pe gen și funcție cel puțin o dată pe an și să informeze angajații și reprezentanții acestora despre disparitatea salarială de gen pe categorii de salariați și funcții. De asemenea, angajații pot cere și obține informații cu privire la nivelurile salariale, pentru categoriile de lucrători, care efectuează același tip de muncă sau muncă de valoare egală.

27. Articolul 1 din Codul Muncii include, de asemenea, definiții ale remunerării și a diferenței salariale între femei și bărbați, în felul următor:

“*remunerație* – retribuire bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată; nivelul de salarizare – remunerația anuală brută și remunerația orară brută corespunzătoare;

Diferența de gen de salarizare – diferență dintre nivelurile medii de salarizare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, exprimată ca procent din nivelul mediu de salarizare a salariaților de sex masculin.

- **Politici privind concediile de îngrijire a copilului:** Legislația din Moldova prevede un concediu de maternitate de 18 săptămâni (OIM, 2022). Îndemnizația înlocuiește integral salariul anterior, iar aceasta este plătită de casa teritorială de asigurări sociale. Legea Nr. 353 din 2023 a modificat și modul de calculare a indemnizației pentru concediul de maternitate, prevăzând că aceasta să fie calculată în funcție de cel mai mare venit parental (adică dacă tatăl câștigă mai mult decât mama, indemnizația de maternitate va fi calculată pe baza venitului tatălui). După încheierea concediului de maternitate, mamele pot solicita concediu pentru îngrijirea copilului parțial plătit. Legislația anterioară permitea o indemnizație pentru concediul de îngrijire a copilului la nivel de 30% din salariu până când copilul împlinește trei ani. În anul 2018, au fost aduse modificări pentru a stimula revenirea femeilor pe piața muncii, introducând două opțiuni suplimentare: (i) concediu pentru creșterea copilului de 2 ani cu o indemnizație la nivel de 60% din salariu pentru primul an și 30% - pentru al doilea an; ii) concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 1 an cu o indemnizație în proporție de 90%. De asemenea, concediul pentru îngrijirea copilului se poate prelungi până la împlinirea vârstei de patru ani, dar ultimul an este neplătit. Modificările recente ale legislației au făcut posibilă și împărțirea concediului pentru îngrijirea copilului între părinți (Legea Nr. 195 din 2022), cu condiția ca perioadele de concediu să nu se suprapună. În pofida numeroaselor îmbunătățiri aduse legislației, concediul pentru îngrijirea copilului este în continuare luat predominant de femei. Mai exact, dintre cei care au beneficiat de concediu pentru îngrijirea copilului până în al treilea an de viață al copilului în ianuarie 2024, erau 17.074 de femei și doar 5.834 de bărbați. Legea Nr.71 din 2016 a introdus și concediul de paternitate, care este plătit integral și poate fi luat timp de 14 zile în cele 56 de zile de la nașterea copilului. Însă, utilizarea concediului de paternitate este redusă (a fost egală cu 16% în anul 2021). În anul 2023 (Legea nr. 241 din 31/07/2023, Articolul 1241 din Codul Muncii) a fost realizată o propunere legislativă de mărire a duratei concediului de paternitate (de la 14 la 15 zile) precum și a perioadei de timp după nașterea copilului în care acesta poate fi luat (de la 56 de zile până la 12 luni), împreună cu posibilitatea de a lua concediu de paternitate în până la trei fracții (mai degrabă decât ca un singur bloc). În final, merită de menționat și faptul că legislația protejează femeile însărcinate, mamele care au născut și mamele care alăptează, permițându-le transferul la un loc de muncă mai ușor (cu condiția prezentării unui certificat medical) și interzicându-le angajarea în locuri de muncă care le pune în pericol securitatea sau sănătatea (art. 250 din Codul muncii).
- **Servicii de îngrijire a copiilor:** A În ultimii ani au fost implementate un șir de inițiative și pentru a îmbunătăți acoperirea cu servicii de îngrijire a copiilor de vârstă timpurie și calitatea acestor servicii²⁸. Cuprinderea cu servicii formale de îngrijire a copiilor de vârstă timpurie rămâne extrem de limitată. Datele Biroului Național de Statistică arată că în 2021/2022 doar 9,9 dintre copiii cu vârsta cuprinsă între 0 și 2 ani erau înscriși în învățământul preșcolar (OIM, 2023c). Ratele scăzute de cuprindere cu servicii de îngrijire a copiilor pentru această grupă de vârstă sunt, în mare parte, asociate cu lipsa serviciilor publice de îngrijire a copiilor. Din acest motiv, au fost introduse modificări în legislație prin Legea Nr. 367 din 2022 cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor. Legea a introdus trei noi forme de îngrijire privată a copiilor: (i) servicii alternative de îngrijire a copiilor organizate de angajator la locul de muncă; (ii) creșe la domiciliu organizate pentru un număr mic de copii la domiciliul sau la locul de trai al îngrijitorului; și (iii) servicii de bonă individualizate și reglementate, care sunt deja utilizate frecvent (în special în zonele rurale), dar sunt oferite, în general, informal. Noua legislație are ca scop oficializarea acestor noi forme de servicii private de îngrijire a copiilor. Acest lucru ar presupune, printre altele, ca prestatorii acestor servicii să dețină calificările necesare prevăzute de lege, să fie înregistrați ca prestatori de servicii de îngrijire a copiilor și să dețină licența de afaceri necesară. Simulările cu ajutorul Simulatorului de investiții în politici de îngrijire a copilului al OIM sugerează că costul acestor modificări ar totaliza 93 de milioane de euro, cu un potențial de angajare sporită în sectorul educației egal cu un număr de 2.962 de locuri de muncă. Guvernul, prin Programul național privind serviciile de Îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani, a introdus și un sistem de

28. Vedeți, o descriere detaliată a stării educației și îngrijirii copiilor de vârstă timpurie din Moldova, inclusiv impactul potențial al modificărilor recente ale legislației, OIM (2023b).

stimulente și programe de granturi pentru sprijinirea întreprinderilor, care doresc să înființeze o unitate de îngrijire a copiilor, precum și un program de accelerare a afacerilor pentru persoanele, care doresc să înființeze o creșă pentru îngrijirea copiilor la domiciliu. Însă, măsura în care modificările recent implementate ale legislației se vor traduce într-o cuprindere mai mare și mai bună cu servicii de îngrijire a copiilor este încă neclară (OIM, 2023). Printre altele, există încă incertitudini în rândul angajatorilor cu privire la responsabilitățile și costurile asociate cu înființarea serviciilor de îngrijire a copiilor la locul de muncă. Bonele, de asemenea, se opun înregistrării activităților, inclusiv din cauza salariilor mici asociate cu această ocupație. În cele din urmă, utilizarea serviciilor private de îngrijire a copiilor nu este întotdeauna accesibilă pentru familii, în special pentru cele cu venituri mici.

► 5. Recomandări de politici

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► 5. Recomandări de politici

Reducerea disparității salariale de gen reprezintă un obiectiv important pentru a realiza, în același timp, o creștere economică mai mare și o distribuție mai egală a resurselor. Dovezile prezentate în acest raport arată că s-au realizat progrese substanțiale în ceea ce privește reducerea disparității salariale de gen în Moldova în ultimul deceniu. Acest lucru se datorează și îmbunătățirilor semnificative ale legislației, care au fost aprobate în mai multe domenii de politici, așa cum s-a documentat în secțiunea anterioară. Însă, femeile cu un loc de muncă salarial încă câștigă mai puțin decât bărbații. În plus, o mare parte a disparității salariale de gen poate fi explicată fie prin discriminare directă, fie indirectă. Aceasta înseamnă că ar trebui depuse eforturi suplimentare pentru a garanta o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală.

Moldova a ratificat numeroase convenții internaționale legate de egalitatea de gen și abilitarea femeilor, manifestându-și angajamentul de a atinge aceste obiective. Acestea includ Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948, Convenția privind drepturile politice ale femeilor din 1952, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 1966, Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor din 1979, Platforma și Planul de Acțiune de la Beijing din 1995 și Declarația Mileniului din 2020.

Moldova a ratificat, de asemenea, un șir de convenții OIM referitoare la eliminarea tuturor formelor de discriminare pe piața muncii și promovarea egalității de șanse între bărbați și femei. Acestea includ Convenția OIM Nr. 111 privind discriminarea (în muncă și ocupație) (ratificată în 1996), Convenția OIM Nr. 100 privind remunerarea egală (ratificată în 2000), Convenția OIM Nr. 183 privind protecția maternității (ratificată în 2006), și Convenția OIM Nr. 190 privind violența și hărțuirea (ratificată în 2024).

Introducerea măsurilor de reducere a disparității salariale de gen este, de asemenea, în concordanță cu o serie de angajamente, pe care țara și le asumă pentru a deveni un stat membru al UE. Într-adevăr, cadrul legislativ al UE include numeroase referiri la necesitatea asigurării egalității de tratamente între bărbați și femei în lumea muncii, inclusiv prin garantarea unei remunerări egale pentru o muncă de valoare egală, așa cum este definită de Convenția OIM Nr. 100 din 1951 privind remunerarea egală. Cadrul legislativ al UE în acest sens include referințe în următoarele documente:

- Directiva UE 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- Recomandarea Comisiei Europene referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență din 7 martie 2014;
- Principiile cuprinse în Pilonul European al Drepturilor Sociale din 2017;
- Directiva UE 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor;
- Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 referitoare la Strategia UE privind egalitatea de gen;
- Directiva UE 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

Aceste tratate și recomandări internaționale stabilesc un cadru de acțiuni de politici. Este important că documentele enumerate mai sus arată clar că eforturile de abordare a disparității salariale de gen ar trebui să fie formulate în jurul diferitelor domenii de politici (adică, potențial extinzându-se chiar și dincolo de piața muncii, inclusiv asupra subiectelor legate de educație și protecție socială). Acest lucru se datorează faptului că o abordare pur antidiscriminatorie (adică interzicerea tratamentului inegal al bărbaților și femeilor în ceea ce privește salariile), deși este necesară, riscă să fie insuficientă.

Înainte de a discuta câteva posibile recomandări concrete de politici, trebuie menționate câteva considerente în ceea ce privește conformitatea cu legislația. Mai concret, în timp ce existența unui organ legislativ și de politici cuprinzător este un prim pas necesar pentru reducerea disparității salariale de gen, este, de asemenea, important de a verifica dacă măsurile incluse în legislație sunt implementate în realitate. Adică, existența unui cadru juridic și de politici bine formulat nu reprezintă, ca atare, o garanție a eficacității politicii. Mai degrabă, acest cadru trebuie să fie însoțit de implementare, monitorizare și evaluare adecvate. În acest sens, partenerii sociali au un rol-cheie în promovarea conformității cu legislația (de exemplu, prin creșterea gradului de adoptare a politicilor de către angajatori). Din aceste motive, este important ca aceștia să fie implicați în procesul de luare a deciziilor și să participe la toți pașii, de la elaborarea politicilor până la implementarea acestora.

Aspectele legate de conformitatea cu legislația și eficacitatea intervențiilor de politici sunt deosebit de acute atunci când vine vorba de sectorul informal al economiei. În timp ce constatările discutate în secțiunile anterioare au arătat că ocuparea informală este relativ mică în țară (reprezentând aproximativ 10% din ocuparea salarială a bărbaților și 5% din ocuparea salarială a femeilor), rezultatele au arătat, de asemenea, că disparitatea salarială de gen este mai mare printre angajații informali. Aceasta înseamnă că femeile, care lucrează informal, sunt penalizate dublu în ceea ce privește salariile. Faptul că disparitatea salarială de gen este mai mare în rândul angajaților informali poate fi legat de probleme de conformitate cu legislația. Mai exact, este puțin probabil ca salariul minim să fie aplicat în relațiile de muncă informale. În mod similar, cuprinderea cu legislația privind protecția muncii și cu negocieri colective este limitată în rândul angajaților informali.

O notă finală se referă la costurile intervențiilor recomandate de politici. De fapt, în timp ce unele dintre acțiunile propuse sunt asociate cu costuri limitate sau nu implică costuri (de exemplu, îmbunătățirea transparenței salariilor în cadrul întreprinderii), alte intervenții vin în schimb cu costuri fiscale deloc neglijabile (de exemplu, creșterea cuprinderii cu servicii de îngrijire a copiilor). Acest lucru ar putea fi perceput ca fiind imposibil sau că nu ar merita investiția, având în vedere resursele publice limitate și existența unui șir mare de nevoi de cheltuieli concurente. Totuși, merită de menționat că majoritatea acestor intervenții, deși necesită un cost fiscal imediat, vor genera și venituri pozitive pentru guvern pe termen mediu și lung. De exemplu, multe dintre aceste măsuri ar putea spori nivelul de ocupare a femeilor (de exemplu, prin creșterea ofertei de servicii de îngrijire a copiilor), cu venituri fiscale asociate mai mari. În plus, multe dintre investițiile, care sunt propuse în această secțiune vor spori, de asemenea, productivitatea locurilor de muncă existente (de exemplu, permițând persoanelor să urmeze o carieră de succes). Acest lucru va avea, de asemenea, câștiguri economice directe, care s-ar putea traduce și în cheltuieli publice mai mici în alte domenii (de exemplu, măsuri împotriva sărăciei).

Având în vedere aceste considerente, se oferă următoarele recomandări de politici ca mijloc de stimulare a dezbaterilor privind modul de reducere a disparității salariale de gen în Moldova.

- **Promovarea evaluării locurilor de muncă neutre din perspectivă de gen:** În conformitate cu analiza de mai sus, prin modificările recente ale legislației s-au introdus definițiile muncii egale, precum și ale muncii de valoare egală, cerând, de asemenea, angajatorilor să raporteze informațiile despre salarii în funcție de sex și oferind angajaților posibilitatea de a cere informații asupra salariilor din întreprinderea lor. Noua legislație stabilește, de asemenea, principiile, care trebuie urmate atunci când se efectuează evaluări de locuri de muncă neutre din perspectiva de gen pentru

a determina munca de valoare egală, cerând totodată și angajatorilor să intervină dacă disparitatea salarială de gen în companie depășește 5%. Deși toate aceste măsuri merg în direcția corectă, ar trebui examinată posibilitatea unor eforturi suplimentare atât pentru definirea, cât și pentru promovarea adoptării evaluării locurilor de muncă neutre din perspectiva de gen. Aceste instrumente sunt necesare pentru a defini valoarea muncii, care este o condiție prealabilă, necesară pentru a garanta o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală. Mai exact, ar putea fi examinată posibilitatea instituirii unei proceduri clare de evaluare a locurilor de muncă neutre din perspectivă de gen, pe care întreprinderile private ar putea să o utilizeze în mod independent și care ar permite măsurarea conținutului muncii prestate de angajații de sex masculin și feminin și compararea locurilor de muncă de diferite tipuri (de exemplu, în diferite sectoare sau ocupații) folosind o singură metrică. Este important că această evaluare ar trebui să se bazeze pe cerințe asociate cu locurile de muncă (de exemplu, calificările și abilitățile necesare), precum și pe cerințe legate de locul concret de muncă (de exemplu, sarcinile efectuate de persoană atâta timp cât deține locul de muncă), dar nu ar trebui să examineze alte aspecte care definesc relațiile de muncă (de exemplu, ocupație, sector). Acest lucru are scopul de a asigura că, în principiu, locurilor de muncă din diferite sectoare sau ocupații (de exemplu grădinari și asistente medicale) li se poate atribui aceeași valoare ca parte a acestui proces de evaluare a posturilor, abordând astfel problemele de segregare sectorială sau ocupațională (de exemplu, faptul că femeile sunt suprareprezentate în anumite sectoare, cum ar fi asistența medicală, care, în medie, oferă o remunerație mai mică). Elveția a adoptat un instrument de evaluare a locurilor de muncă, care merge exact în această direcție. Mai exact, Oficiul Federal Elvețian pentru Egalitatea de Gen a elaborat un instrument de evaluare a locurilor de muncă, care permite întreprinderilor private să identifice discriminarea salarială pe criterii de gen în cadrul întreprinderii. Instrumentul este accesibil gratuit de către întreprinderile private și poate fi folosit de întreprinderi de orice mărime. Prin acest instrument, angajatorului i se cere să identifice toate locurile de muncă și funcțiile din cadrul întreprinderii, să le asocieze pe fiecare dintre ele cu un set specific de cerințe și să atribuie fiecărui angajat din întreprindere unul dintre aceste locuri de muncă. Când se ajunge în acest moment, instrumentul produce automat o ierarhizare a locurilor de muncă (adică ierarhizarea locurilor de muncă din cadrul întreprinderii în funcție de mărimea remunerației fiecăreia, în urma acestei evaluări neutre din punctul de vedere al genului) și compară această ierarhizare ipotetică cu ierarhizarea reală observată în întreprindere, identificând discriminarea între bărbați și femei. În Elveția, toate întreprinderile care doresc să participe la licitații publice trebuie să demonstreze că nu există nicio discriminare salarială de gen pe baza acestei evaluări. În Moldova s-ar putea examina, de asemenea, posibilitatea introducerii unui stimulente similar. Alternativ, întreprinderile care decid în mod voluntar să efectueze acest proces de evaluare a posturilor și sunt în măsură să demonstreze că nu există nicio discriminare salarială de gen în întreprinderea lor, ar putea primi stimulente fiscale (de exemplu, reduceri ale contribuțiilor de asigurări sociale) sau prioritate în achizițiile publice (de exemplu, puncte suplimentare atunci când are loc evaluarea ofertelor de prestare de servicii publice).

- **Creșterea gradului de solicitare de către tați a concediului de paternitate și stimulente pentru re-angajarea mamelor:** O serie de modificări ale legislației din ultimii ani s-au axat pe sporirea gradului de cuprindere și de generozitate atât a concediului pentru îngrijirea copilului, cât și al concediului de paternitate, toate acestea având obiectivul de a spori implicarea tatilor în activități casnice încă de la nașterea copilului. Însă, datele arată că încă doar o mică parte dintre tați iau concediu de paternitate, în timp ce marea majoritate a concediului de îngrijire a copilului este luată de mame. Aceasta înseamnă că există încă o distribuție puternic inegală a responsabilităților de îngrijire a copilului în cadrul familiei. Pentru a soluționa această situație, stimulentele ar trebui să se adreseze atât bărbaților, cât și femeilor. În cazul tatilor nou-născuților, s-ar putea examina posibilitatea de a-i obliga să ia concediul de paternitate. Acest lucru deja s-a realizat în unele țări ale UE, precum Spania (șase săptămâni de concediu de paternitate obligatoriu) și Italia (două săptămâni). Într-adevăr, dovezile empirice arată că, dacă concediul de paternitate nu devine obligatoriu, utilizarea acestuia va fi limitată în rândul tatilor de bebeluși. În schimb, s-a dovedit că concediul de paternitate obligatoriu duce la efecte pozitive pe termen lung în ceea ce privește împărțirea sarcinilor în gospodărie, precum și la schimbări

ale normelor culturale. În același timp, pentru a încuraja întoarcerea mamelor pe piața muncii după naștere s-ar putea oferi stimulente mai mari. După cum s-a discutat mai sus, structura concediului pentru îngrijirea copilului a fost recent modificată în acest scop în Moldova (adică introducerea ratelor de înlocuire descrescătoare în timp). Însă, ar putea fi examinate stimulente suplimentare. Printre altele, acestea ar putea include stimulente fiscale pentru angajatorii, care angajează mame cu copii mici sau femei de vârstă fertilă (de exemplu, prin reducerea temporară a contribuțiilor de asigurări sociale). Acest lucru este important pentru a compensa costul perceput ca fiind mai mare de angajare a femeilor, care în practică acționează ca o sursă de discriminare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă feminine, în special în ocupațiile cu calificare înaltă.

- **Creșterea accesului la serviciile de îngrijire a copiilor:** Cuprinderea cu servicii de îngrijire a copiilor este încă limitată, în primul rând, de oferta limitată și de costurile relativ mari, în special în rândul familiilor cu venituri mici. Acest lucru le descurajează pe femei, care preferă adesea să stea acasă și să aibă grijă de copiii lor. Reformele recente au încercat să abordeze unele dintre probleme, inclusiv prin extinderea numărului de opțiuni private de îngrijire a copiilor. Însă, este posibil ca aceste inițiative să nu abordeze pe deplin problema²⁹. De exemplu, organizarea serviciilor de îngrijire a copiilor la locul de muncă ar putea fi o opțiune atrăgătoare pentru părinții, care lucrează în întreprinderile, care ar decide să ofere acest serviciu. Totuși, acest lucru nu va îmbunătăți situația persoanelor neangajate (și nici a celor, care lucrează în întreprinderi, în general, mai mici, care nu vor oferi servicii de îngrijire a copiilor). În plus, noua legislație, având ca scop îmbunătățirea calității serviciilor, impune costuri suplimentare prestatorilor privați de asemenea servicii. Acest lucru, probabil, va conduce la creșterea costurilor serviciilor pentru utilizatorul final, agravând astfel problema accesibilității serviciilor de îngrijire a copiilor pentru familiile cu venituri mici. Din aceste motive, ar putea fi examinată posibilitatea introducerii unui sprijin financiar ținut pentru familiile cu venituri mici, pentru a le ajuta să-și poată permite servicii private de îngrijire a copiilor (de exemplu, sub formă de alocații de îngrijire a copilului). Stimulente similare există într-un șir de țări UE, inclusiv Danemarca, Germania și Ungaria. Ar putea fi implementate stimulente nemonetare suplimentare pentru a ajunge la grupurile în mod tradițional greu accesibile (de exemplu, copiii romi), inclusiv prin prestarea serviciilor de transport și crearea unei rețele de persoane de legătură, prin care se poate spori gradul de acceptare a serviciilor. Ar trebui oferite stimulente și prestatorilor privați de servicii de îngrijire a copiilor, care, în caz contrar, ar putea percepe că noile cerințe de licențiere ar fi excesiv de împovărătoare. Sprijinul pentru start-up, formarea, stimulentele financiare și dezvoltarea agenților umbrelă de îngrijire a copiilor sunt toate opțiuni posibile în acest sens, deoarece acestea ar putea reduce atât costurile monetare, cât și nemonetare ale prestării acestor servicii. Ar trebui oferite stimulente și angajatorilor, care doresc să deschidă un centru de îngrijire a copiilor pentru angajații lor. Acestea ar putea include, printre altele, acordarea de stimulente fiscale, dezvoltarea parteneriatului public-privat, precum și posibilitatea de a crea rețele cu diferiți angajatori pentru a înființa centre comune de îngrijire a copiilor. În cele din urmă, ar trebui depuse eforturi pentru a spori calitatea serviciilor de îngrijire a copiilor. În caz contrar, există riscul ca cererea de servicii va fi limitată, chiar dacă costurile vor fi reduse sau mici pentru familii. În acest sens, noua legislație a identificat standarde clare în ceea ce privește cerințele sanitare și de sănătate. Însă, încă lipsesc ghidurile referitoare la procesul de învățare și dezvoltare. Odată ce elaborarea acestor ghiduri, ar trebui pus în aplicare un sistem eficient de monitorizare, care ar implica diferite părți interesate atât din sectorul public, cât și din sectorul privat.

- **Promovarea înscrierii femeilor la specializări STEM:** În AFM nu există date privind domeniul de studii, dar dovezile din alte surse arată că în Moldova există o segregare substanțială de gen în alegerea domeniului de învățământ postliceal. Mai exact, bărbații sunt mai predispuși să aleagă domenii de studii STEM, în timp ce femeile tind să opteze pentru grade educaționale în arte liberale. Aceste opțiuni educaționale diferite se traduc, de asemenea, în diferite sectoare de muncă (ONU,

29. Discuția privind recomandările de politici pentru îmbunătățirea cuprinderii cu servicii de îngrijire a copiilor și a calității acestora se bazează, preponderent, pe calcularea recentă a OIM. Vedeți, în ILO (2023b), detalii suplimentare cu privire la recomandările de politici oferite.

2021). În acest raport s-au oferit, de asemenea, dovezi sugestive că segregarea de gen în domeniul educației poate explica o parte a disparității salariale de gen, în special în rândul ocupațiilor de nivel mediu (de exemplu, specialiști) în care femeile sunt suprareprezentate, dar în care câștigă salarii substanțial mai mici. Din aceste motive, promovarea înscrierii femeilor în domeniile STEM poate contribui la reducerea disparității salariale de gen. În trecut deja s-au efectuat eforturi în acest sens, inclusiv prin „Codul educației” din 2014 și inițiativa „Girls Go IT” din 2015. Totuși, ar putea fi examinate inițiative suplimentare, ținând cont de lipsa de opțiuni educaționale diverse pentru femeile tinere, precum și de subreprezentarea acestora în domeniile STEM. Aceste eforturi ar fi, de asemenea, în conformitate cu recomandările din Declarația de la Paris din martie 2015, în care miniștrii educației din UE și comisarul european pentru educație au convenit să ia măsuri pentru a aborda inegalitățile de gen în educație, inclusiv prin abordarea segregării de gen în domeniile de studii. Dovezile arată, de asemenea, că segregarea de gen în educație poate fi atribuită, cel puțin parțial, aspectelor legate de normele culturale (EIGE, 2017). Din aceste motive, ar trebui depuse eforturi pentru a promova accesibilitatea tuturor domeniilor de studiu pentru femei, inclusiv accesul la cele care sunt, în mod tradițional, dominate de bărbați. Aceste eforturi ar putea include campanii de informare și activități de accesare, vizând fetele cât mai timpuriu posibil în programul lor școlar. Acest lucru s-ar realiza pentru a evita ca stereotipurile tradiționale de gen să ajungă la ele și să le modeleze alegerile educaționale ulterioare. Pe lângă activitățile de informare și sensibilizare, ar putea fi adăugate stimulente și cote pentru a promova înscrierea femeilor în domeniile STEM. Acestea ar putea include, printre altele, oferirea de stimulente fiscale (de exemplu, burse) destinate în mod special femeilor, care se înscriu pentru a obține diplome STEM, includerea de cote de gen în cursurile cu cerere sporită, precum și introducerea de stimulente fiscale pentru femeile, care lucrează în anumite sectoare (de exemplu, tehnologii informaționale).

- **Înțelegerea cauzelor, care stau la baza lipsei de acces egal la posturi de conducere:** Rezultatele analizei au arătat că femeile sunt reprezentate adecvat în ocupațiile de nivel mediu, cum ar fi specialiștii. Însă, ele se confruntă cu obstacole substanțiale în accesarea posturilor manageriale. Mai exact, după examinarea unui șir de caracteristici observabile, rezultatele au arătat că femeile sunt cu aproximativ 40% mai puțin predispuse să lucreze ca manageri. Acest decalaj scoate în relief segregarea pe verticală, care ar putea avea atât efecte directe, cât și indirecte asupra disparității salariale de gen. Efectele directe sunt legate de faptul că, neavând acces la funcții de conducere, femeile câștigă salarii mai mici decât bărbații. Efectele indirecte sunt legate de faptul că, numărul mic de femei manageri, afectează și salariile persoanelor aflate mai jos în distribuția ocupațională. Mai exact, dovezile empirice arată că femeile manageri sunt mai predispuse de a oferi șanse egale subordonaților lor de sex masculin și feminin, ceea ce ar putea contribui, de asemenea, la scăderea disparității salariale de gen. Din aceste motive, este esențială promovarea accesului femeilor la funcții de conducere. Însă, pentru realiza aceasta, este necesar, ca un pas preliminar, de a înțelege care sunt motivele ce împiedică femeile să acceseze aceste posturi. De fapt, ipotezele alternative sunt compatibile cu același fenomen, variind de la diferențe în domeniul de studii (așa cum s-a menționat mai sus) până la discriminarea directă de gen în deciziile de promovare. În acest context, ar fi important de a colabora cu organizația patronală și cu întreprinderile pentru a analiza în profunzime cauzele numărului scăzut de femei în funcții de conducere și pentru a proiecta măsuri pentru a schimba acest lucru. OIM poate oferi sprijin tehnic în acest proces, de exemplu prin finanțarea unei noi ediții a raportului Women in business and management (Femeile în afaceri și management). Alte eforturi suplimentare ar putea include intervenții pilot la nivel de întreprindere, prin care s-ar efectua promovarea femeilor în funcții de conducere (de exemplu, programe de mentorat și formare). Evaluând efectele acestor intervenții asupra veniturilor și profitabilității întreprinderilor, ar fi posibilă o înțelegere mai bună a cauzelor reprezentării limitate a femeilor în funcții de conducere, dar și existența unui argument în favoarea susținerii promovării acestora.

- **Salariul minim și cuprinderea cu negocieri colective pentru reducerea disparității salariale de gen:** Discuția din secțiunile anterioare a arătat că disparitatea salarială de gen este redusă în Moldova în partea de jos a distribuției salariilor. Printre altele, acest lucru s-ar putea datora rolului jucat de

salariul minim în reducerea tuturor tipurilor de inegalități salariale, inclusiv a inegalităților dintre angajații bărbați și femei. Într-adevăr, dovezile empirice arată că, în diferite țări din lume, salariul minim reprezintă un instrument de politici eficient în reducerea disparității salariale de gen (ILO, 2018). Însă, pentru ca acest lucru să se materializeze, trebuie să existe anumite condiții. Pentru început, este important de a asigura că salariul minim nu discriminează, nici direct, nici indirect, bărbații și femeile. Discriminarea ar putea avea loc dacă, de exemplu, legislația ar stabili un salariu minim mai mic în anumite sectoare sau ocupații, care sunt dominate de femei (de exemplu, în rândul lucrătorilor casnici). O altă condiție importantă este de a asigura că legislația privind salariul minim este implementată în mod eficient. Discuția din raport a arătat că disparitatea salarială de gen în Moldova este mai mare, printre altele, în sectorul privat și în rândul angajaților informali. Acest lucru este, probabil, asociat cu cuprinderea mai mică cu salariul minim în acele segmente ale pieței muncii. În final, este, de asemenea, important de a garanta că salariul minim este actualizat în mod regulat, că el asigură persoanelor un nivel de trai adecvat și este suficient de obligatoriu. În acest proces, un rol important trebuie să-l joace partenerii sociali, care ar trebui să convină împreună cu guvernul asupra nivelului adecvat al salariului minim. Pe lângă legislația privind salariul minim, negocierile colective reprezintă, de asemenea, un instrument important pentru reducerea disparității salariale de gen (Pillinger et al., 2016). Acest lucru se întâmplă din cauză că negocierile colective, în mod similar cu salariul minim, pot reduce toate formele de inegalități salariale. În plus, negocierile colective pot fi orientate în mod explicit spre reducerea inegalităților salariale pe criterii de gen din piața muncii. Acest lucru s-ar putea întâmpla, printre altele, dacă contractele colective de muncă ar include și prevederi privind îmbunătățirea reconcilierii responsabilităților familiale și cele profesionale (de exemplu, prin promovarea adoptării muncii la distanță sau a programelor de lucru mai flexibile). În mod clar, nivelul la care se efectuează negocierile colective va afecta contribuția lor posibilă la reducerea inegalităților salariale. Mai exact, dovezile arată că negocierile colective mai centralizate sunt mai eficiente în reducerea disparității salariale de gen (Sissoko, 2011). În mod similar, este de asemenea important ca femeile să fie reprezentate adecvat în procesul de negocieri colective, atât în rândul reprezentanților sindicatelor, cât și al confederațiilor patronale. În final, este, de asemenea, important ca partenerii sociali să nu-și slăbească angajamentul față de egalitatea de gen atunci când apar alte obiective alternative (de exemplu, în timpul unei recesiuni). În realitate, dovezile din perioada celei mai recente recesiuni au arătat că femeile sunt deosebit de afectate atunci când economia e lovită de o criză. Negocierile colective ar trebui să recunoască acest impact inegal al crizelor asupra bărbaților și femeilor și să introducă măsuri pentru a-l echilibra.

- **Datele și cunoștințe despre disparitatea salarială de gen:** Ca domeniu final de intervenție, ar putea fi examinată posibilitatea de a face eforturi pentru a îmbunătăți calitatea datelor și informațiilor despre disparitatea salarială de gen. Rezultatele prezentate în acest raport au fost derivate folosind cele mai actualizate informații disponibile pentru a calcula disparitatea salarială de gen și a înțelege principalii factori care îl determină. Concluziile raportului au scos în evidență atât mărimea decalajului, cât și diferențele sale între diverse grupuri de populație. Însă, ar putea fi explorați mulți alți factori importanți dacă ar fi disponibile date suplimentare. De exemplu, o întrebare nesoluționată se referă la măsura, în care disparitatea salarială de gen este un fenomen în interiorul întreprinderii sau un fenomen ce cuprinde diverse întreprinderi (adică care pondere a disparității salariale de gen este explicată prin diferențele de salarii între bărbați și femei care lucrează în cadrul aceleiași întreprinderi, comparativ cu ponderea disparității salariale de gen pentru bărbați și femei, lucrează în diferite tipuri de întreprinderi?). În mod similar, evoluția disparității salariale de gen în perioada, în care femeile nasc copii poate fi formulată numai prin datele disponibile (de exemplu, prin compararea disparității salariale de gen între persoanele mai tinere și cele mai în vârstă, așa cum se face în acest raport), în timp ce unele informații mai precise de natură mai îngustă (adică urmărirea același persoane în timp) ar permite detalierea rolului exact al nașterilor în explicarea diferențelor salariale de gen. În cele din urmă, discuția din raport a arătat că o parte importantă a disparitatea salarială de gen nu poate fi explicată prin factori observabili. Adică, după examinarea caracteristicilor observabile, cum ar fi vârsta, industria și ocupația la locul de muncă, femeile încă

câștigă mai puțin decât bărbații. Această componentă neexplicată pare să joace un rol deosebit de important în mijlocul distribuției salariilor, unde disparitatea salarială de gen este și cel mai mare. Colectarea de informații suplimentare ar permite să aruncăm mai multă lumină asupra acestei componente neexplicate. De exemplu, munca casnică neremunerată în cadrul gospodăriei probabil joacă un rol important (adică femeile care sunt responsabile pentru marea majoritate a muncii în gospodărie sunt mai predispuse să aleagă locuri de muncă care le oferă o flexibilitate mai mare, dar care, sunt, de asemenea, asociate cu salarii mai mici). Însă, în lipsa datelor despre aceste aspect în AFM, este imposibil de a verifica în mod explicit această ipoteză. Din toate aceste motive, s-ar putea depune eforturi pentru a colecta noi informații pe un șir de aspecte, care au legătură directă sau indirectă cu disparitatea salarială de gen. Aceasta ar putea lua forma unui modul ad-hoc, de adăugat la AFM, cuprinzând, de exemplu, subiecte legate de responsabilitățile casnice în gospodărie. Acest modul nu ar trebui repetat în fiecare an, reducându-se astfel costurile, având în vedere că evoluția acestor dinamici este destul de constantă în timp. În prezent se fac pași importanți în această direcție. Mai exact, Biroul Național de Statistică pilotează, cu sprijinul OIM, un modul de utilizare a timpului care urmează a fi adăugat la AFM³⁰. Prin aceasta, s-ar putea obține informații importante cu privire la împărțirea responsabilităților casnice între bărbați și femei, ceea ce poate afecta disparitatea salarială de gen. Modulele suplimentare, care ar putea fi examinate pentru a fi introduse în AFM includ subiecte precum alegerile educaționale (de exemplu, pentru a explora motivele segregării de gen în domeniul de studii), precum și barierele în calea accesului la posturi de conducere. O ipoteză suplimentară este creșterea diseminării și utilizării în scop de cercetare a surselor de date administrative deja existente. Acest lucru ar necesita, printre altele, creșterea interoperabilității diferitelor sisteme de date, pentru a putea lega împreună datele de la diferite instituții (de exemplu, datele privind ocuparea forței de muncă din înregistrările de securitate socială cu dosarele educaționale de la autoritatea guvernamentală relevantă).

30. <https://www.ilo.org/publications/own-use-provision-services-measurement-guide>

▶ 6. Concluzii

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► 6. Concluzii

În prezentul Raport s-au oferit estimări actualizate privind disparitatea salarială de gen în Moldova, folosind diferite definiții ale disparității salariale de gen, precum și diferite grupuri de pe piața muncii. În plus, în Raport s-a prezentat o evaluare detaliată a factorilor care cauzează disparitatea salarială de gen. Această ultimă analiză este de o importanță primordială din punct de vedere al politicilor, deoarece oferă îndrumări asupra obstacolelor specifice, care împiedică femeile să câștige salarii similare cu cele obținute de bărbați.

Rezultatele dezvăluie câteva constatări clare. În primul rând, disparitatea salarială de gen s-a redus substanțial în ultimul deceniu, iar valoarea sa actuală este mai mică decât cea înregistrată în multe țări ale lumii. Totuși, dacă examinăm diferențele în compoziția pieței muncii dintre angajații bărbați și femei, diferența dintre salariile bărbaților și femeilor nu este deloc neglijabilă. În special, în 2023, disparitatea salarială de gen ponderată în funcție de factori la medie a fost de aproximativ 15% în cazul salariilor lunare și 9% – în cazul salariilor pe oră.

În plus, disparitatea salarială de gen nu este constant între grupurile de populație, ci mai degrabă variază substanțial. Aceste variații reflectă, de asemenea, cauzele posibil ale disparității salariale de gen. De exemplu, disparitatea salarială de gen este mai mare în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 35 și 54 de ani, potențial pentru că femeile care revin în forța de muncă după nașterea copiilor optează pentru aranjamente de muncă mai flexibile (de exemplu, în sectorul public), care sunt totuși asociate cu salarii mai mici. În plus, disparitatea salarială de gen este mai mare în rândul persoanelor cu studii superioare. Acest lucru ar putea reflecta faptul că femeile, care obțin studii postliceale, urmăresc studii (de exemplu, în arte liberale) care conduc la venituri mai mici, în comparație cu cele absolvite de bărbați (de exemplu, în domeniile STEM). Disparitatea salarială de gen este, de asemenea, mai redusă în sectorul public, în rândul angajaților formali și în rândul membrilor de sindicat. Acest lucru reflectă importanța legislației privind protecția muncii și a respectării legislației muncii în limitarea disparității salariale de gen. În mod similar, disparitatea salarială de gen este mai redusă în partea de jos a distribuției salariilor. Acest lucru reflectă, probabil, faptul că salariul minim, prin comprimarea salariilor lucrătorilor cu venituri mici, reduce toate tipurile de inegalități salariale, inclusiv cele dintre bărbați și femei.

În ultima parte a analizei empirice din raport se prezintă rezultatele unui exercițiu de descompunere. Acest exercițiu arată că disparitatea salarială de gen nu poate fi explicată prin rezultate educaționale. Însă, trebuie de reținut că AFM conține informații doar privind nivelurile de educație, dar nu și privind domeniile de studii. În schimb, alți factori observabili, precum sectorul sau ocupația, joacă un rol important în explicarea diferențelor dintre salariile bărbaților și femeilor, în special în jumătatea de sus a distribuției salariilor. Printre altele, acest lucru se datorează faptului că femeile selectează mai masiv anumite sectoare, în special administrația publică, care oferă, în medie, salarii mai mici. În plus, chiar dacă femeile au șanse mai mari de a fi angajate în ocupații de nivel mediu, cum ar fi specialiști, ele au niveluri educaționale mai mici decât bărbații în aceeași ocupație și, de asemenea, obțin randamente salariale mai mici din educație. Acest lucru ar putea reflecta, printre altele, segregarea de gen în alegerea domeniului de studii. În schimb, așa-numita parte neexplicată a disparității salariale de gen joacă doar un rol limitat în explicarea disparității salariale de gen în Moldova. Mai exact, aceasta contribuie pozitiv la disparitatea salarială de gen doar la mijlocul distribuției salariale.

În Raport se analizează, de asemenea, cadrul legal și de politici existent în țară pentru reducerea disparității salariale de gen. Acesta include legislația antidiscriminatorie, dar și intervenții în alte

domenii de politici, cum ar fi serviciile de îngrijire a copiilor și concediul pentru îngrijirea copilului și paternitate, care pot avea un efect indirect asupra disparității salariale de gen. În acest sens, este important de menționat că în ultimii ani au fost aprobate un șir de modificări legislative, care au vizat reducerea decalajului salarial de gen. Dintre aceste modificări, merită de menționat Legea 107/2022, prin care în legislație s-au inclus definițiile muncii egale și ale muncii de valoare egală. În legislația modificată s-au introdus, de asemenea, orientări cu privire la modul de determinare a muncii de valoare egală în conformitate cu criteriile de evaluare obiective și neutre din punct de vedere al genului, așa cum este recomandat de Convenția OIM Nr. 100 din 1951. Alte modificări introduse în legislație s-au referit la concediul de paternitate, scopul aici fiind de a spori gradul de utilizare a concediului de paternitate în rândul bărbaților, care au devenit recent tați, precum și în domeniul serviciilor de îngrijire a copilului, cu obiectivul de a spori cuprinderea cu servicii de îngrijire a copiilor de vârstă timpurie, mai ales prin extinderea numărului prestatorilor privați de atare servicii.

Deși toate aceste schimbări merg în direcția corectă, s-ar putea examina posibilitatea unor eforturi suplimentare pentru a reduce inegalitățile salariale de gen persistente pe piața muncii. Aceste recomandări de politici se bazează pe constatările, care decurg din analiza empirică, precum și pe dovezile din alte țări cu privire la ceea ce funcționează pentru reducerea disparității salariale de gen. Inițiativele de politici, care ar putea examinate pentru implementare includ următoarele: (i) promovarea adoptării și utilizării mecanismelor de evaluare a locurilor de muncă, prin oferirea de instrumente pentru ca întreprinderile să efectueze aceste evaluări, precum și prin introducerea de stimulente pentru întreprinderile care decid să le utilizeze; (ii) sporirea gradului de utilizare a concediului de paternitate de către bărbații recent deveniți tați, inclusiv prin examinarea posibilității de a include obligativitatea unei părți a concediului de paternitate; (iii) creșterea gradului de cuprindere cu servicii de educație timpurie pentru îngrijirea copiilor, garantând, în același timp, accesibilitatea acestor servicii pentru gospodăriile cu venituri mici; (iv) promovarea înscrierii femeilor în studii postliceale în domeniile STEM; (v) promovarea inițiativelor de înțelegere a motivelor subreprezentării femeilor în posturile manageriale; (vi) valorificarea politicilor privind salariul minim și a negocierilor colective ca instrumente de reducere a disparității salariale de gen; și (vii) promovarea colectării de date și a cercetării privind natura și factorii, care cauzează inegalitățile de gen pe piața muncii.

► Bibliografie

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► Bibliografie

Fortin, N., T. Lemieux and S. Firpo. 2011. "Decomposition methods in Economics" (Metode de descompunere în economie). in O. Ashenfelter and D. Card (eds.) *Handbook of Labor Economics (Manual de economie a muncii)* (Amsterdam, Elsevier), pp. 1–102.

González Gago, E. and I. Costin. 2024. Program to support the transition to the labour market of women on childcare leave seeking wage employment (Program pentru a sprijini tranziția către piața muncii a femeilor aflate în concediu de maternitate, care caută un loc de muncă salarial).

ILO. 2018. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps (Ce se ascunde după diferențele de remunerare între femei și bărbați)*.

— Country Brief: *Care at work in the Republic of Moldova. Investing in care leave and services for a more gender equal world of work (Descriere scurtă despre țară. Îngrijirea copiilor la locul de muncă în Republica*

— 2023a. *The Gender Pay Gap in Montenegro: A statistical update and policy implications (Decalajul salarial de gen în Muntenegru: o actualizare statistică și implicații de politici)*.

— 2023b. *Strengthening childcare provision in Moldova through public and private efforts – opportunities and constraints: Market system analysis of the childcare sector in Moldova (Consolidarea prestării serviciilor de îngrijire a copiilor în Moldova prin eforturi publice și private – oportunități și constrângeri: analiza sistemului de piață a sectorului de îngrijire a copiilor din Moldova)*.

— 2023c. *Regional report for the Western Balkans and Moldova on care policies for workers with family responsibilities (Raport regional cu privire la Balcanii de Vest și Moldova în materie de politici de îngrijire a copiilor lucrătorilor cu responsabilități familiale)*.

— forth. *The Gender Pay Gap in Uzbekistan: Recent Trends and Policy Implications (Decalajul salarial dintre femei și bărbați în Uzbekistan: tendințe recente și implicații de politici)*.

Niras 2021. Country gender profile: Republic of Moldova (Profilul de gen de țară: Republica Moldova).

Oelz, M.; S. Olney. and M. Tomei. 2013. *Equal pay: An introductory guide (Salarizare egală: ghid introductiv)*. ILO.

Pillinger, J., V. Schmidt and N. Wintour. 2016. "Negotiating for gender equality (Negocieri pentru egalitatea de gen)", Issue Brief No. 4 – Labour Relations and Collective Bargaining, Oct. ILO.

Sissoko, S. 2011. Working Paper 03–11 – *Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires (Nivelul de descentralizare a negocierilor în structura salariilor)*, Working Papers 1103. Federal Planning Bureau, Belgium.

UN. 2021 Moldova Comprehensive Gender Assessment (Moldova Evaluare cuprinzătoare de gen).

UN Women, CPD. 2020. Assessment of Covid-19 impact on gender roles roles (Evaluarea impactului Covid-19 asupra rolurilor de gen).

World Bank. 2015. Why Should We Care about Care? The Role of Informal Childcare and Eldercare in Aging Societies. Report No: ACS13024. Washington D.C.: World Bank (De ce ar trebui să ne pese de îngrijirea copiilor și a altor persoane? Rolul îngrijirii informale a copiilor și a îngrijirii bătrânilor în societățile îmbătrânite. Raport nr: ACS13024. Washington D.C.: Banca Mondială).

— 2018a. Gender Inequalities in Moldova's Labor market (Inegalitățile de gen pe piața muncii din Moldova).

— 2018b. Women, Business and the Law (Femeile, afacerile și legea) 2018.

— 2016. From Aspirations to Occupations: The Role of Information in Educational and Labor Market Decisions in Moldova (De la aspirații – la ocupații. Rolul informației în deciziile educaționale și de pe piața muncii din Moldova).

► Anexa 1: Tabele adiționale

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► Anexa 1: Tabele adiționale

► Anexa 1 Tabelul 1: Factorii determinanți în angajarea în funcții manageriale

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Femei	-0,031*** (0,001)	-0,030*** (0,001)	-0,031*** (0,001)	-0,042*** (0,001)	-0,038*** (0,001)	-0,036*** (0,001)
Dummy urban-rural	Da	Da	Da	Da	Da	Da
Vârsta	Nu	Da	Nu	Nu	Nu	Nu
Age	Nu	Nu	Da	Nu	Nu	Nu
Dummy educaționale	Nu	Nu	Nu	Da	Nu	Da
Dummy sectoriale	Nu	Nu	Nu	Nu	Da	Da
Observații	188.810	188.810	188.810	188.810	188.810	188,810
R-pătrat	0,003	0,018	0,004	0,105	0,012	0,114

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM. TÎn Tabel se oferă estimări ale coeficienților și erorilor standard dintr-o serie de modele de regresie, în care variabila dependentă este întotdeauna un dummy egal cu unu dacă persoana lucrează în funcții manageriale. Modelele diferă în funcție de unitățile de control incluse.

*, ** și *** denotă semnificație statistică la nivelul de 10, 5 și, respectiv, 1%.

► Anexa 1 Tabelul 2: Disparitatea salarială de gen brută

	Salarii lunare		Salaria pe oră	
	La medie	La mediană	La medie	La mediană
2010	15,39	18,37	7,30	13,98
2011	14,21	10,00	5,28	12,50
2012	14,58	13,64	4,47	11,69
2013	15,70	20,00	5,76	16,67
2014	17,03	20,00	6,35	16,00
2015	16,72	21,43	7,29	10,16
2016	15,11	12,28	2,97	10,00
2017	14,71	14,00	4,43	8,57
2018	18,66	17,14	8,78	11,76
2019	14,37	12,50	7,28	9,44
2020	15,33	14,29	3,60	6,54
2021	12,32	11,58	4,71	1,82
2022	12,60	4,00	6,69	2,00
2023	11,44	11,67	4,73	8,33

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

► Anexa 1 Tabelul 3: Disparitatea salarială de gen ponderat în funcție de factori

	Salarii lunare		Salarii pe oră	
	La medie	La mediană	La medie	La mediană
2010	17,95	18,29	11,21	13,53
2011	16,64	17,95	9,12	11,09
2012	17,37	17,55	9,15	10,36
2013	17,25	17,80	8,13	12,33
2014	18,72	17,39	9,78	11,01
2015	17,90	17,76	10,00	11,27
2016	16,87	16,81	6,94	8,36
2017	16,62	15,18	7,27	7,15
2018	19,88	16,92	10,40	12,40
2019	16,88	12,10	10,50	8,02
2020	18,58	13,35	7,84	5,54
2021	14,90	10,49	7,55	3,92
2022	15,24	13,58	9,44	7,41
2023	15,29	12,07	8,92	7,80

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

► Anexa 1 Tabelul 4: Salarii reale ale bărbaților, în valori ale anului 2010

	2010	2015	2020	2023
Total general	1.923,097	1.991,146	2.519,379	2.308,240
Vârsta: 15–24	1.623,923	1.685,883	2.680,388	2.615,377
Vârsta: 25–34	2.304,708	2.349,514	2.962,859	2.977,905
Vârsta: 35–44	2.047,565	2.165,272	2.727,493	2.561,276
Vârsta: 45–54	1.856,617	1.884,958	2.447,168	2.169,171
Vârsta: 55–64	1.725,388	1.799,776	2.159,838	1.978,442
Educație: Elementară	1.422,614	1.497,568	2.010,843	1.895,112
Educație: Medie	1.752,693	1.848,462	2.372,154	2.175,383
Educație: Avansată	2.773,297	2.724,022	3.577,561	3.486,230
Angajare informală	1.487,730	1.414,187	1.751,245	1.644,570
Angajare formală	1.977,531	2.050,826	2.591,133	2.374,849
Sectorul public	1.883,832	1.969,766	2.456,597	2.202,045
Sectorul privat	1.944,323	2.003,247	2.548,672	2.350,965
Agricultură	1.196,499	1.492,634	1.832,260	1.713,460
Producție	2.075,891	2.083,594	2.626,081	2.520,133
Construcții	2.534,758	2.553,189	3.129,236	2.915,247

	2010	2015	2020	2023
Minerit și cariere; Electricitate	2.341,285	2.427,262	2.917,535	2.529,02
Servicii de piață	2.192,200	2.123,625	2.805,782	2.664,818
Servicii non-piață	1.789,254	1.865,843	2.400,217	2.089,495
Manageri, specialiști și tehnicieni	2.619,586	2.611,085	3.547,506	3.440,340
Lucrători de birou, în servicii și vânzări	1.962,110	1.905,499	2.533,882	2.409,553
Lucrători calificați în agricultură și comerț	2.086,466	2.143,362	2.580,874	2.298,949
Operatori de mașini și instalații	1.899,287	2.024,099	2.536,655	2.325,645
Ocupații elementare	1.217,835	1.291,703	1.685,502	1.627,903

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

► **Anexa 1 Tabelul 5: Real wages for women, in 2010 values**

	2010	2015	2020	2023
Total general	1,658,304	1.691,280	2.219,639	2.123,067
Vârsta: 15–24	1.685,676	1.751,146	2.310,185	2.689,126
Vârsta: 25–34	1.717,45	1.742,710	2.384,476	2.326,524
Vârsta: 35–44	1.691,935	1.735,905	2.177,822	2.229,659
Vârsta: 45–54	1.623,634	1.668,590	2.264,69	2.070,743
Vârsta: 55–64	1.594,053	1.608,355	2.078,452	1.907,095
Educație: Elementară	1.162,513	1.313,184	1.714,610	1.637,426
Educație: Medie	1.476,667	1.509,323	1.997,003	1.921,038
Educație: Avansată	2.295,703	2.277,997	2.999,713	2.949,837
Angajare informală	1.302,158	1.362,868	1.455,558	1.370,086
Angajare formală	1.694,11	1.716,426	2.254,794	2.167,164
Sectorul public	1.624,538	1.650,559	2.255,918	2.127,648
Sectorul privat	1.695,013	1.739,445	2.182,016	2.118,165
Agricultură	1.152,858	1.335,236	1.683,831	1.541,605
Producție	1.816,538	1.925,226	2.361,712	2.155,53
Construcții	1.979,000	2.100,814	1.541,463	2.168,727
Minerit și cariere; Electricitate	2.343,606	2.096,719	2.297,336	2.581,514
Servicii de piață	1.754,764	1.662,077	2.172,966	2.186,632
Servicii non-piață	1.617,679	1.678,352	2.287,748	2.168,749
Manageri, specialiști și tehnicieni	2.073,183	2.103,149	2.840,266	2.779,829
Lucrători de birou, în servicii și vânzări	1.363,815	1.366,920	1.850,105	1.799,419
Lucrători calificați în agricultură și comerț	1.675,114	1.834,001	2.190,252	1.969,831
Operatori de mașini și instalații	1.656,795	1.914,766	2.300,297	2.323,999
Ocupații elementare	1.083,973	1.089,569	1.450,470	1.441,972

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.

► Anexa 1 Tabelul 6: Returns to education for men and women in mid-level occupations

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Scor educațional	282,688*** (49,192)	218,348*** (15,250)	309,829*** (49,629)	212,576*** (14,799)	322,256*** (50,900)	212,939*** (15,560)	292,770*** (47,291)	215,264*** (14,607)
Educație profesional-tehnică							-751,833** (320,105)	67,510 (126,455)
Eșantion	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Vârstă	Nu	Nu	Da	Da	Da	Da	Da	Da
Sector în care e angajat/ă	Nu	Nu	Nu	Nu	Da	Da	Da	Da
Educație profesional-tehnică	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu	Da	Da
Observații	512	1.884	512	1.884	512	1.884	512	1.884
R-pătrat	0,104	0,137	0,182	0,149	0,219	0,153	0,225	0,153

Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM. În Tabel se prezintă estimări ale coeficienților și erorilor standard dintr-o serie de modele de regresie, în care variabila dependentă este întotdeauna salariul lunar, iar principalul regresor de interes este variabila scorul educațional (vedeți, în textul principal, modul în care se formează acest scor). Modelele diferă în funcție de eșantionul utilizat în analiză (adică bărbați sau femei), precum și de instrumentele de control incluse. Modelele din ultimele două coloane prezintă, de asemenea, estimări ale coeficienților pentru un dummy egal cu unu dacă persoana a dobândit studii profesional-tehnice. Eșantionul este constituit din persoane din cele patru ocupații de nivel mediu menționate în textul principal (adică Specialiști, tehnicieni și profesii asociate; Lucrători de birou și de sprijin și Lucrători din servicii și vânzări).

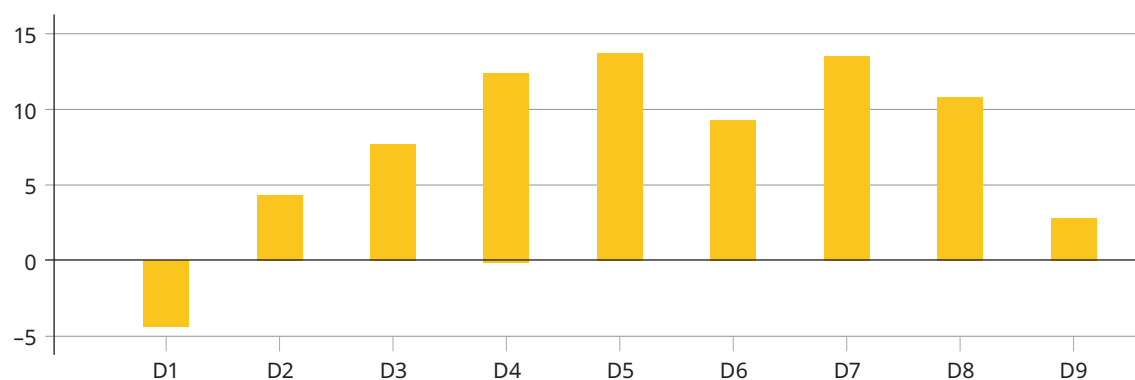
*, ** și *** denotă semnificație statistică la nivelul de 10, 5 și, respectiv, 1%.

► Anexa 2: Figuri adiționale

DISPARITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA

► Anexa 2: Figuri adiționale

► Anexa 2 Figura 1: Disparitatea salarială de gen pe oră în diverse decile în anul 2010



Notă: Elaborat de autor pe baza datelor AFM.



www.ilo.org

Oficiul OIM pentru Europa Centrală și de Est
Strada Mozsár nr. 14
Budapesta H-1066
Ungaria