

<https://doi.org/10.52326/csd2023.27>

GENDER STRUCTURE OF EMPLOYMENT IN EDUCATION AND SCIENCE IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

STRUCTURA DE GEN A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN EDUCAȚIE ȘI ȘTIINȚĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Svetlana Bogdanova, PhD.

Technical University of Moldova, 168 Stefan cel Mare and Sfant Boulevard, Chisinau, Moldova

Abstract: Gender discrimination in modern conditions reveals the peculiarities of dominance of some social groups over others in economic and social spheres. As a consequence of the transition to a modern market economy, within the approach to the gender structure of employment, conflicts related to gender stereotypes, gender inequality and gender discrimination are increasingly frequent. It should be noted that the aggravated gender problems turned out to be a serious challenge to institutional and social structures. Through social policy and its institutions - education, health care, social protection and social security - conditions are created for a certain gender order as a system of inequality and differentiation bound by different groups of men and women in different spheres of economic activity and private life.

Consequently, the subject of the article is the gender structure of employment of the Republic of Moldova from the position of identifying gender specificities and their manifestations in the field of education and science of the Republic of Moldova.

Keywords: *gender, discrimination, segregation, gender inequality, education, employment structure.*

JEL code: *A20*

Rezumat: Discriminarea de gen în condițiile moderne relevă particularitățile de dominație a unor grupuri sociale asupra altora în sfera economică și socială. Ca o consecință a tranziției către o economie de piață modernă, în cadrul abordării structurii de gen a ocupării forței de muncă, conflictele legate de stereotipurile de gen, inegalitatea de gen și discriminarea de gen sunt din ce în ce mai frecvente. Trebuie remarcat faptul că problemele de gen agravate s-au dovedit a fi o provocare serioasă pentru structurile instituționale și sociale. Prin intermediul politicii sociale și al instituțiilor sale - educație, ocrotirea sănătății, protecție socială și asigurării sociale - sunt create condițiile pentru o anumită ordine de gen ca sistem de inegalitate și diferențiere legat de diferite grupuri de bărbați și femei în diferite sfere ale activității economice și ale vieții private.

În consecință, subiectul articolului este structura de gen a ocupării forței de muncă din Republica Moldova din poziția de identificare a specificului de gen și a manifestărilor acestuia în domeniul educației și științei din Republica Moldova.

Cuvinte cheie: *gen, discriminare, segregare, inegalitate de gen, educație, structura ocupării forței de muncă.*

Problema genului poate fi privită într-un context biologic (natura determină sexul unui individ și, prin urmare, definește o persoană ca fiind de sex masculin sau feminin) și într-un context social (accentul se pune în principal pe definirea rolurilor sociale caracteristice unui bărbat sau unei femei în societate). Aceste roluri sunt consacrate de cultura și tradițiile societății în care trăiește o persoană. La rândul lor, acestea influențează atitudinile și comportamentul unei persoane în activitățile sale profesionale. În multe cazuri, acest lucru duce, de asemenea, la crearea de stereotipuri și la atribuirea de abilități, așteptări și comportamente specifice persoanelor doar pe baza genului. Timp de mulți ani,

femeile au fost o minoritate pe piața muncii, deoarece în majoritatea societăților rolul lor principal nu era acela de a câștiga bani, ci de a conduce gospodăria. De asemenea, ele nu au participat la viața politică, deoarece, de exemplu, femeile au obținut dreptul de vot, în Moldova, abia în 1940 (în România în 1938, în Ucraina în 1919)."[1].

Pe parcursul dezvoltării societății moderne din Republica Moldova, relațiile de gen se află într-o stare de transformare și modernizare, ceea ce contribuie la regândirea locului și rolului femeii în diferite sfere ale vieții și în societate în ansamblu. În cadrul relațiilor de gen apar din ce în ce mai frecvent ciocniri legate de stereotipurile de gen, asimetria de gen și discriminarea de gen. Este important de remarcat faptul că agravarea problemelor de gen este însoțită de o provocare serioasă pentru structurile instituționale și sociale. Problema discriminării de gen împotriva femeilor în sfera ocupării forței de muncă impregnează toate celelalte probleme legate de muncă, multiplicând impactul negativ al acestora asupra celor care le sunt supuse. Natura discriminării de gen este atât obiectivă, cât și subiectivă.

Factorii obiectivi creează șanse inegale pentru femei de a-și realiza potențialul personal, sunt o sursă de situații stresante pentru multe dintre ele și duc la destabilizarea dezvoltării lor personale și profesionale. Caracterul subiectiv al discriminării femeilor este legat de faptul că societatea a dezvoltat o serie de stereotipuri stabile și, în consecință, s-a creat o segregare industrială și profesională.

Segregarea sectorială se referă la distribuția diferită a bărbaților și femeilor între sectoarele economiei. Segregarea sectorială, ca și segregarea ocupațională, implică un set de sfere de ocupare a forței de muncă "feminine" și "masculine".

Pentru a analiza problemele legate de relația dintre ocuparea structurală a forței de muncă și egalitatea de gen în Republica Moldova, să luăm în considerare, în termeni generali, unele caracteristici și manifestări ale acestora care au avut loc în domeniul educației și științei pentru perioada 2019-2022. În același timp, trebuie remarcat faptul că datele statistice furnizate pe site-ul <https://statistica.gov.md/> nu oferă în toate cazurile o imagine exactă și cuprinzătoare a schimbărilor reale în structura de gen a ocupării forței de muncă în domeniul educației și științei în Republica Moldova. Prin urmare, în analiză au fost utilizate datele din diverse studii naționale și internaționale efectuate pe aceste teme.

Astăzi, femeile sunt implicate activ în reorganizarea economiei Republicii Moldova.

Sistemul de piață al țării permite ca activitatea economică a femeilor să se dezvolte liber, precum și să fie independente în alegerea formelor de angajare în câmpul muncii. În același timp, în condițiile pieței, femeile sunt mai puțin competitive în câmpul muncii decât bărbații. Genul a devenit unul dintre factorii decisivi de discriminare în sfera muncii salariate, a distribuției puterii și proprietății, a culturii și educației, a vieții politice și spirituale a societății.

Pornind de la această premisă, UN Women a creat un Ghid pe înțelesul tuturor despre egalitatea de gen în Moldova. Acest Ghid prezintă și explică noțiunile și conceptele-cheie privind egalitatea de gen și discriminarea femeilor, cum au evoluat drepturile femeilor și care este situația actuală în Republica Moldova, precum și soluții pentru reducerea stereotipurilor de gen și asigurarea egalității dintre femei și bărbați. [2]

În 2023, progresul privind inegalității de gen se află starea de criză. În pofida faptului că în anii precedenți Republica Moldova a avansat pe domeniul asigurării egalității de gen în viața socio-economică și politică, în 2023 se înregistrează un ușor regres. Poate de remarcat faptul că nivelul mediu de egalitate între femei și bărbați, calculat pentru cele șase domenii strategice evaluate, este estimat la 61 de puncte, cu 1 punct mai puțin decât în anul precedent. (Tabel 1)

Doar două domenii au înregistrat progrese în anul 2023 – piața muncii și educația, valoarea acestora crescând cu un punct fiecare, ceea ce semnifică că nivelul de egalitate de gen în aceste două sectoare, s-a îmbunătățit. Atenuarea inechităților de gen pe piața muncii se datorează în mare parte la 3 factori: mai multe femei dețin funcții manageriale; a crescut ponderea femeilor în domenii ca: agricultura, construcția, domeniul transporturilor, sectoare de activitate care preponderent se considerau a fi destinate bărbaților și mai multe femei sunt active în sectorul informal. Pe de altă

parte, în educație progresul se datorează creșterii ponderii bărbaților (25-64 ani) care au studii superioare. [3]

Tabel 1. Indexul egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2009-2023

Domeniile relevante	Indexul 2009	Indexul 2016	Indexul 2017	Indexul 2018	Indexul 2019	Indexul 2020	Indexul 2021	Indexul 2022	Indexul 2023	Tendința
Piața muncii	64	61	61	62	61	60	59	55	56	+1
Politica	32	36	36	36	40	47	47	61	60	-1
Educația	55	54	54	53	53	52	50	50	51	+1
Accesul la Resurse	77	74	75	79	77	76	73	75	73	-2
Percepții și Stereotipuri	42	47	51	47	54	61	62	63	59	-4
Sănătate	73	66	65	65	65	63	64	66	65	-1
Indexul General	57	56	57	57	58	60	59	62	61	-1

Sursa: BNS și sondaje naționale de opinie realizate la comanda CPD[3]

Potrivit datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova, în 2019, rata de ocupare a forței de muncă pentru femei a fost de 36,5%, iar pentru bărbați de 44,2%. În consecință, ponderea bărbaților implicați în activități economice/sociale pentru a genera venituri este cu 7,7% mai mare decât cea a femeilor. În 2022, nu există schimbări semnificative și, ca urmare, rata de ocupare a forței de muncă pentru femei a fost de 36,8%, iar pentru bărbați de 44,4%.

În anul 2022, structura de gen a ocupării forței de muncă în Republica Moldova este următoarea. (Figura 1) Sectorul predominant "feminin" al activității economice include sectorul serviciilor - 69,5%, (sănătate și educație, hoteluri și alimentația publică, finanțe și asigurări, cultură, sport, divertisment și agrement. Printre sectoarele predominant "masculine" ale economiei se numără: agricultura - 25,4%, industria - 15,0% (construcții, transport și depozitare, drept, informații și comunicații). Trebuie remarcat faptul că asimetria de gen poate fi urmărită în toate sectoarele și profesiile.

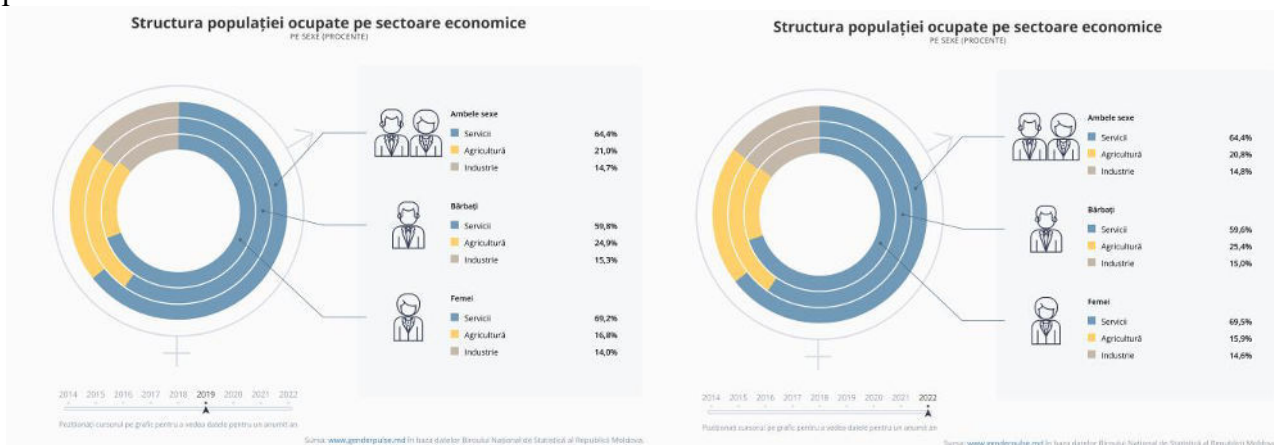


Figura 1. Structura populației ocupate pe sectoare economice, anii 2019-2022 [4]

Rata șomajului în Republica Moldova în categoria de vârstă 20-64 ani a constituit 3,1% (în anul 2021 – 3,2%). Ponderea bărbaților a fost de 3,5%, 2,6% la femei, 3,6% în mediul urban și 2,6% în mediul rural. Printre persoanelor de 15-24 ani rata șomajului a prezentat 10,7%, valoarea acestui indicator a înregistrat asimetrie importantă de sex și medii (9,4% - bărbați, 12,6% - femei și, respectiv, 12,0% - urban, 9,5% - rural), iar în vârstă de 15-29 ani acest indicator a avut valoarea de 5,6% (bărbați - 6,0%, femei - 5,0%).

În rândul persoanele cu dizabilități rata șomajului a constituit 4,6%, inclusiv 4,0% la bărbați și 5,3% la femei, 12,6% în mediul urban și 1,3% în mediul rural. (Figura 2)

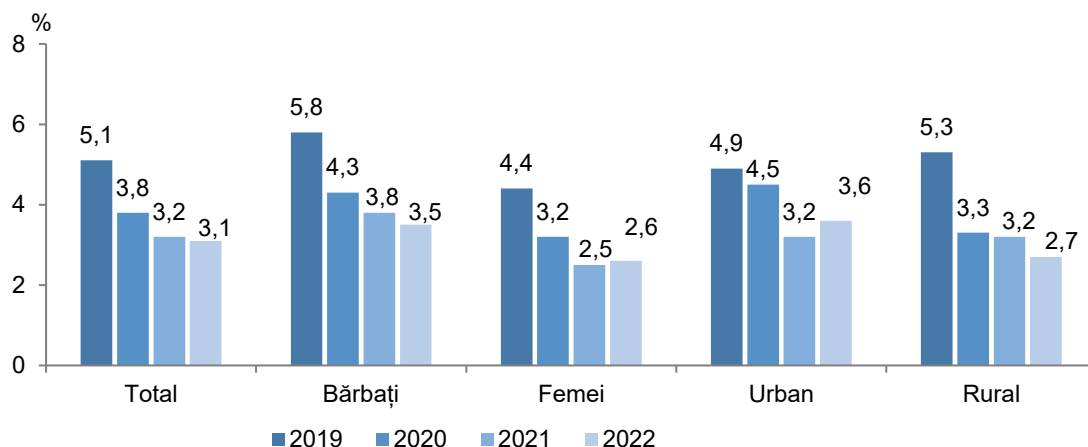


Figura 2. Rata șomajului pe sexe și medii, anii 2019-2022 [5]

Epidemia COVID-19 a avut un impact negativ asupra pieței muncii în general, dar femeile au fost afectate în mod deosebit. Activitatea economică a femeilor a fost mai amenințată decât cea a bărbaților în ceea ce privește reducerea timpului de lucru și scăderea salariilor. Conform raportului ONU “Femeile în lume 2020”, la nivel global, în 2020, ponderea forței de muncă masculine era semnificativ mai mare (74%) decât cea a forței de muncă feminine (47%). Se poate remarca faptul că diferența de gen la nivel mondial în ceea ce privește participarea la forța de muncă era de 27 de puncte procentuale. Femeile aveau o rată a ocupării mai ridicată decât bărbații, în sectoarele economice cele mai afectate de pandemie. În special, în sectoarele de alimentație publică, asistență medicală, asistență socială și comerț cu amănuntul. Regimul de stare de urgență din Republica Moldova a condus, de asemenea, la o scădere a situației economice, unde peste 20 % dintre lucrătorii care au mers la muncă au înregistrat o scădere a: orelor de lucru și a veniturilor materiale. Această situație a afectat femeile și bărbații într-o măsură inegală, ceea ce a agravat inegalitatea de gen pe piața muncii, în special în sectorul serviciilor. Acest lucru se explică cel mai clar prin numărul de ore lucrate de femei în timpul pandemiei COVID-19 în sectorul sănătății.

Societatea modernă, atât din punct de vedere economic, cât și social, este din ce în ce mai dependentă de noile cunoștințe științifice. Este bine cunoscut faptul că dezvoltarea durabilă a societății necesită un număr tot mai mare de specialiști cu un nivel de educație ridicat, inclusiv oameni de știință, capabili să facă descoperiri în diverse domenii ale științei. Tendința mondială de implicare a femeilor în toate sferile de activitate, inclusiv în domeniul educației și al științei, predetermină necesitatea de a formula politici de egalitate de gen. Statisticile arată că proporția femeilor în rândul cadrelor didactice a continuat să crească în ultimii ani, chiar dacă numărul absolut al acestui grup profesional a scăzut. (Figura 3,4).

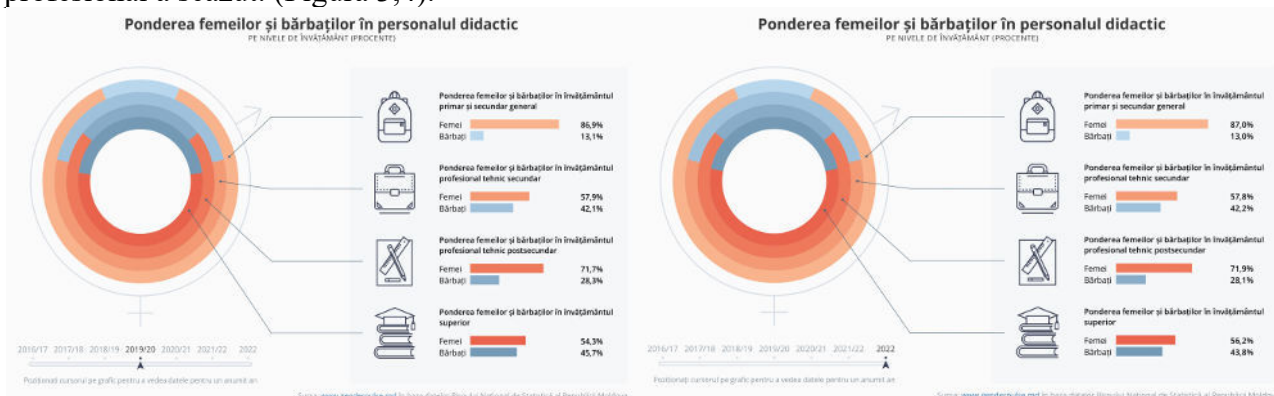


Figura 3. Ponderea femeilor și bărbaților în personalul didactic, anii 2019-2022[4]

Inegalitatea de gen în educație afectează, de asemenea, calitatea predării. Dezechilibrul de gen în rândul cadrelor didactice reprezintă o barieră în calea unei educații de calitate și a unor modele

pozitive. Lipsa normelor culturale, prezența stereotipurilor de gen, în carieră sau în avansarea academică, duce la segregare sectorială. În consecință, se înregistrează o scădere a motivației elevilor pentru procesul educațional și a așteptărilor acestora în ceea ce privește educația, inclusiv orientarea în carieră și alegerea profesiei. Ponderea mai mare de fete au tendința de a alege specializări în științe umaniste (filologie, științe politice, științe sociale, asistență socială etc.), unde salariile sunt mai mici decât în specializările STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică), care sunt preponderent masculine. Aceasta inegalitatea de gen este specifică tuturor nivelurilor învățământului superior (profesional, licență, masterat și doctorat). În pofida faptului, în ultimii ani s-a înregistrat o tendință pozitivă în ceea ce privește alegerea fetelor care preferă să studieze și să lucreze în continuare în domenii STEM, totuși segregarea de gen continuă să fie mare. [7, p.3]

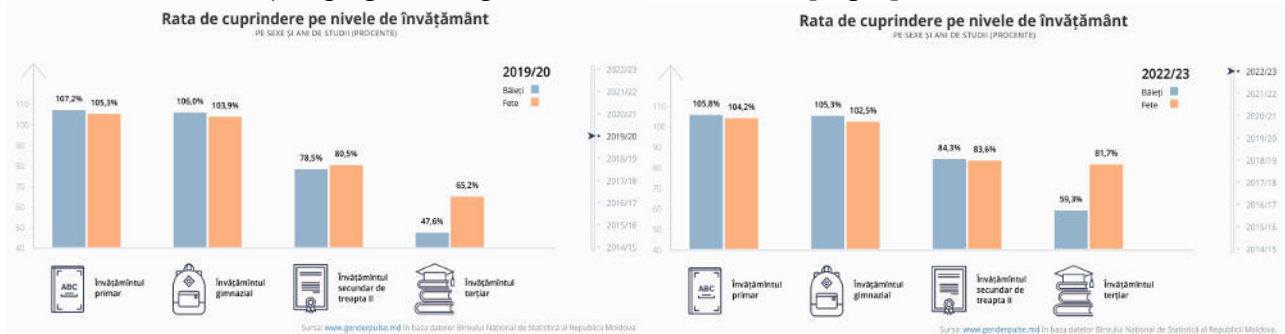


Figura 4. Rata de cuprindere pe nivele de învățământ, anii 2019-2022 [4]

Acest lucru se manifestă în proporția mai mică de cadre didactice de sex feminin la nivel terțiar, precum și în reprezentarea scăzută a cadrelor didactice de sex masculin la nivel primar și secundar. Proporția de cadre didactice de sex feminin scade în mod semnificativ de la nivelurile de învățământ inferior la cele superioare. În 2022, la nivelul primar, 87,0 % dintre cadrele didactice sunt femei, în timp ce la nivelul terțiar, 56,2 % dintre cadrele didactice sunt femei. (Figura 3)

În același timp, există un deficit de cadre didactice de sex masculin la nivelul învățământului primar, ceea ce este valabil și pentru toate celelalte niveluri de învățământ. Lipsa profesorilor de sex masculin la nivelurile inferioare de educație poate afecta atât ratele de participare a băieților, cât și rezultatele la învățătură. Problema decalajelor de gen și a segregării în educație este discutată anual la ONU și la UNESCO. În mai 2008, pentru prima dată, a avut loc Forumul mondial de lucru privind bărbații în educația preșcolară (Working Forum on Men in Early Childhood Education) pentru a discuta despre egalitatea de gen a educatorilor și despre ceea ce îi împiedică pe bărbați să își realizeze potențialul de educatori.

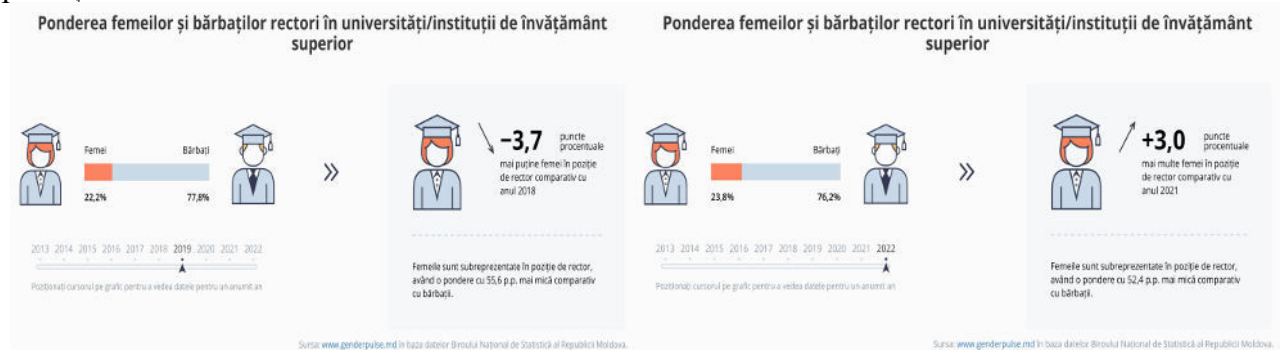


Figura 5. Ponderea femeilor și bărbaților rectori în universități/instituții de învățământ superior, anii 2019-2022 [4]

Structura generală a ocupării forței de muncă feminine are forma unei piramide: cu cât statutul social al unei poziții este mai ridicat, cu atât mai puține femei ocupă aceste poziții; cu cât nivelul de conducere este mai ridicat, cu atât mai mică este reprezentarea femeilor. În 2022, în învățământul superior, la nivelul rectorilor de universități există doar 23,8 % de femei (Figura 5). În învățământul superior, putem observa, de asemenea, că posturile de conducere sunt ocupate în principal de bărbați,

în timp ce femeile sunt reprezentate preponderent în posturile de profesor și în posturile profesor superior.

Posturile superioare sunt ocupate de specialiști cu un nivel ridicat de competență și, întrucât aceștia sunt mai numeroși în rândul bărbaților, este mai probabil ca ei să fie numiți în funcții de conducere. Acest fenomen reflectă manifestarea inegalității de gen la nivelul structural al organizației/instituției, numit "plafon de sticlă". Caracterul artificial al acestor bariere înseamnă că ele nu au legătură cu calificările sau experiența profesională a angajatului. Definiția subliniază natura sistemică a barierelor organizaționale: existența lor depinde nu numai de comportamentul individual și de relațiile de muncă ale angajatului, ci și de structura organizației. [9]

În domeniul educației, diferențele de remunerare a muncii între bărbați și femei sunt nesemnificative. În 2021, salariile femeilor au fost de 7520,3 lei pe lună pentru femei și 7266,7 lei pe lună pentru bărbați. În domeniul științei, nivelul de remunerare pentru femei este de 9827 lei, iar pentru bărbați 111103 lei. [5] Cu toate acestea, doar diferența nesemnificativă de remunerare nu indică încă o discriminare împotriva femeilor, deoarece nivelul de remunerare poate fi un rezultat firesc al pregătirii profesionale, al experienței de muncă, al orelor de lucru.

Ca urmare a crizei economice cauzate de impactul negativ al pandemiei în aspectele sociale și economice, femeile au fost afectate în mod semnificativ. În consecință, a dus la o diferență semnificativă de remunerare între femei și bărbați, exacerbând segregarea de gen pe piața muncii. Majoritatea femeilor care au continuat să lucreze în timpul pandemiei au avut de suferit din punct de vedere financiar, de două ori mai mult decât bărbații. În această situație, femeile s-au confruntat cu o serie de provocări: salarii mai mici, întâzieri salariale mari, pierderi de locuri de muncă și creșterea șomajului. De fapt, această diferență de remunerare era un fenomen larg răspândit pe piața forței de muncă înainte de criza COVID-19, dar epidemia de virus a exacerbat-o, contribuind la noi inegalități de gen în diferite sectoare, ramuri economice și profesii.

Concluzii

Discriminarea de gen la nivelul economiei Republicii Moldova duce la consecințe precum diferențe de remunerare, oportunități de carieră, oportunități inegale de angajare între sexe. Prevenirea dezvoltării segregării de gen contribuie la creșterea eficienței utilizării resurselor de muncă.

Principalele motive pentru existența segregării de gen sunt stereotipurile de gen, particularitățile comportamentului de muncă al angajaților de sexe diferite, diferențele de capital uman, de nivel și structură a educației, de experiență acumulată, de stiluri de conducere, precum și practicile generale de discriminare din societate față de femei.

Una dintre problemele de gen ale sistemului educațional a fost și este în continuare feminizarea sectorului și a personalului didactic. Profesia de profesor în cultura Republicii Moldova aparține profesiei feminine, însă, în ultimii 5 ani, piața muncii în domeniul educației și-a schimbat structura de gen.

Raportul dintre bărbați și femei în structura personalului didactic din instituțiile de învățământ este un important indicator socio-cultural și socio-economic al prestigiului profesiei de profesor în societate. Alături de caracteristicile menționate mai sus, se evidențiază problema discriminării bărbaților în sfera muncii profesorilor. Aceste fapte indică necesitatea de a lua măsuri guvernamentale suplimentare pentru a elimina asimetria de gen și a spori prestigiul profesiei.

Inegalitatea de gen nu a fost încă pe deplin realizată în știință și în mediul academic, situația diversificând în funcție de domeniile de cercetare și de rangul academic. Acest lucru indică ponderea redusă a femeilor în poziții academice și manageriale de top în institutele de învățământ și cercetare din țară este evidentă. Ca o consecință, existența unui "plafon de sticlă", adică a unor bariere invizibile bazate pe prejudecăți care inhibă capacitatea femeilor de a-și asuma poziții de conducere.

Referințe:

1. Anna Wieczorek-Szymanska, Gender Diversity in Academic Sector—Case Study// Administrative Sciences// Received: 27 May 2020; Accepted: 8 July 2020; Published: 10 July 2020
file:///C:/Users/User/Downloads/Gender_Diversity_in_Academic_Sector-Case_Study.pdf
2. Platforma pentru Egalitate de Gen <https://egalitadedegen.md/biblioteca/institutii-si-proceduri-pentru-promovarea-egalitatii-de-gen/> (data vizitei: 01.11.2023).
3. *Centrul Național de Studii și Informare pentru Problemele Femeii Parteneriat pentru Dezvoltare (Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare)* https://progen.md/indexul-egalitatii-de-gen-2023/#_ftn1 (data vizitei: 27.10.2023).
4. *Gender Plus* <https://genderpulse.md/ro/despre-aplicatie> (data vizitei: 27.10.2023).
5. Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova/ Forța de muncă: ocuparea și șomajul în anul 2022 https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-anul-2022-9430_60383.html (data vizitei: 28.10.2023).
6. Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova https://mecc.gov.md/sites/default/files/date_statistice_generale_educatie_2021-2022.pdf (data vizitei: 28.10.2023).
7. Raportul de Țară în domeniul Egalității de Gen Republica Moldova-2021 <https://progen.md/wp-content/uploads/2022/06/ENG-RO-Raportul-de-tara-in-domeniul-egalitatii-de-gen.pdf> p.3,122 (data vizitei: 28.10.2023).
8. Global Wage Report 2020-2021 Wages and minimum wages in the time of COVID-19 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf (data vizitei: 28.10.2023)
9. Гунделах О.Е. Гендерные барьеры карьерного продвижения в организации. Новизна. Эксперимент. Традиции (Н.Экс.Т). 2021;7(2):32-39. //Administrative Consulting. Volume 7. Issue 2 (14)//2021;7(2):32-39. <https://www.nxtjournal.ru/jour/article/view/31/30> (data vizitei: 01.11.2023).
10. Мальцева И.О., Нестерова Д.В. Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: источники и последствия - М., 2009. стр. 43 https://www.hse.ru/data/2010/05/07/1217273913/WP15_2009_04.pdf (data vizitei: 28.10.2023).