



OCUPAREA ȘI CONDIȚIILE DE MUNCĂ

în sectorul **T**ehnologiei
Informației și **C**omunicațiilor (TIC)

Cuprins

GLOSAR.....	3
LISTA FIGURILOR.....	4
DEFINIȚII	5
REFERINȚE METODOLOGICE, SURSE DE DATE.....	7
I. Introducere.....	8
II. Participarea femeilor și bărbaților pe piața muncii în sectorul TIC	10
2.1. Dimensiunea ocupării în sectorul TIC.....	10
2.2. Profilul demografic și social al populației ocupate în sectorul TIC.....	14
III. Condițiile de muncă în sectorul TIC	18
3.1. Diferențe salariale de gen	18
3.2. Instruiri și formare profesională.....	23
3.3. Siguranța locului de muncă.....	24
3.4. Flexibilitatea programului de lucru	24
IV. Oportunități și potențial pentru femei și bărbați pe piața forței de muncă în sectorul TIC	26
V. Limitări și bariere cu care se confruntă femeile și bărbații pe piața forței de muncă în sectorul TIC	28
VI. Concluzii și recomandări.....	31

GLOSAR

BIM	Biroul Internațional al Muncii
BNS	Biroul Național de Statistică
CAEM	Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei
CEDAW	Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei
CGE	Centrul de Guvernare Electronică
CORM	Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova
EUROSTAT	Biroul Statistic al Uniunii Europene
ILO/OIM	Organizația Internațională a Muncii
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations
ITU	Uniunea Internațională a Telecomunicațiilor
MECC	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
MEI	Ministerul Economiei și Infrastructurii
MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
NACE	Statistical Classification of Economic Activities in the European Community
OECD	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
ODD	Obiectivele de Dezvoltare Durabilă
ODIMM	Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii
ONU	Organizația Națiunilor Unite
PISA	Programul Internațional pentru Evaluarea Elevilor
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
TIC	Tehnologia informației și comunicațiilor
UE	Uniunea Europeană
UNESCO	Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură
UN Women	Organizația Națiunilor Unite pentru egalitatea de gen și abilitarea femeilor

LISTA FIGURILOR

Figura 1. Distribuția angajaților din sectorul TIC, pe sub-sectoare, 2015, 2017, %	10
Figura 2. Distribuția populației ocupate în întreprinderile din sectorul TIC pe sexe, 2014, 2017, %.....	11
Figura 3. Distribuția specialiștilor în domeniul TIC pe piața muncii pe sexe, 2014, 2017, %.....	12
Figura 4. Evoluția ponderii femeilor în profesii digitale și a fetelor absolvente a învățământului terțiar științific și tehnic, 2014, 2017, %.....	12
Figura 5. Evoluția numărului locurilor de muncă în ramurile principale ale sectorului TIC, 2014-2017.....	13
Figura 6. Distribuția populației ocupate în sectorul TIC pe grupe de vârstă în evoluție, 2014, 2017, %.....	14
Figura 7. Distribuția populației ocupate în sectorul TIC pe grupe de vârstă și sexe, 2014, 2017, %	14
Figura 8. Evoluția ponderii angajaților cu studii superioare din sectorul TIC, pe sexe, 2014, 2017, %.....	15
Figura 9. Distribuția persoanelor angajate în sectorul TIC pe sexe și nivelul de studii, 2017, %	15
Figura 10. Ponderea angajaților cu copii de vârstă preșcolară în evoluție, 2014, 2017, %	16
Figura 11. Ponderea angajaților cu copii de vârstă preșcolară, diferențe de gen, 2014, 2017, %.....	16
Figura 12. Câștigul salarial mediu brut lunar pe activități economice, 2014-2017, lei	19
Figura 13. Salariu mediu lunar brut în ramurile TIC, 2014-2017, lei	19
Figura 15. Disparitățile salariale dintre femei și bărbați în sectorul TIC comparativ cu alte sectoare economice, 2017, lei	20
Figura 16. Disparitățile salariale dintre femei și bărbați în sectorul TIC, 2014-2017, lei și %	20
Figura 17. Diferențele salariale de gen în ramurile TIC (femei comparativ cu bărbați), 2014-2017, %.....	21
Figura 18. Nivelul de remunerare în sectorul TIC comparativ cu alte sectoare economice pe sexe, 2017, lei	22
Figura 19. Distribuția angajaților ce au beneficiat de formare profesională în companiile TIC pe sexe, 2014-2017, %.....	24

DEFINIȚII

Sectorul Tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC)

În conformitate cu definiția OECD, *Sectorul Tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC)* include următoarele 12 sub-activități din Clasificatorul Statistic al Activităților Economice al Uniunii Europene (NACE, Rev.2, 2008), cu care este armonizat Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei (CAEM Rev.2):

Sectorul TIC – total	Industria TIC	C261	Fabricarea componentelor electronice
		C262	Fabricarea calculatoarelor și a echipamentelor periferice
		C263	Fabricarea echipamentelor de comunicații
		C264	Fabricarea produselor electronice de larg consum
		C268	Fabricarea suporturilor magnetici și optici destinați înregistrărilor
	Servicii TIC	J61	Comunicații electronice
		J5820	Activități de editare a produselor software
		J62	Activități de servicii în tehnologia informației
		J631	Activități ale portalurilor web, prelucrarea datelor, administrarea paginilor web și activități conexe
		G4651	Comerț cu ridicata al calculatoarelor, echipamentelor periferice și software-lui
		G4652	Comerț cu ridicata de componente și echipamente electronice și de telecomunicații
		S951	Repararea calculatoarelor și a echipamentelor de comunicații

Sursa: Eurostat metadata: ICT Sector (isoc_se): http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/isoc_se_esms.htm

În această lucrare, ținând cont de faptul că politicile naționale în domeniul **comunicațiilor** includ și *activitatea de poștă și curierat*, în definiția sectorului TIC, pe lângă activitățile de mai sus, a fost inclusă și activitatea **de poștă și curierat** (Cod CAEM: H53 "Activitățile de poștă și de curier"). Astfel, în cadrul studiului, Sectorul TIC include următoarele activități:

Sectorul TIC – total	Industria TIC	C261	Fabricarea componentelor electronice	Industria TIC
		C262	Fabricarea calculatoarelor și a echipamentelor periferice	
		C263	Fabricarea echipamentelor de comunicații	
		C264	Fabricarea produselor electronice de larg consum	
		C268	Fabricarea suporturilor magnetici și optici destinați înregistrărilor	
	Servicii TIC	J61	Comunicații electronice	Comunicații
		H53	Activitățile de poștă și de curier	
		J5820	Activități de editare a produselor software	Tehnologia informației
		J62	Activități de servicii în tehnologia informației	
		J631	Activități ale portalurilor web, prelucrarea datelor, administrarea paginilor web și activități conexe	
		G4651	Comerț cu ridicata al calculatoarelor, echipamentelor periferice și software-lui	Comerț și prestare servicii TIC
		G4652	Comerț cu ridicata de componente și echipamente electronice și de telecomunicații	
S951	Repararea calculatoarelor și a echipamentelor de comunicații			

Totodată, în textul lucrării s-au utilizat următoarele grupări: "Industria TIC" ce include activitățile din grupa "C"; "Comunicații" – activitățile J61, H53; "Tehnologia informației" – activitățile J5820/J62/J631, "Comerț și prestare servicii" – activitățile G4651/G4652/S951.

De menționat că, în acest document, **în analiza ocupării în sectorul TIC din perspectiva de gen**, s-a separat activitatea de poștă și curierat de celelalte ramuri TIC, din cauza structurii complet diferite a populației ocupate sub aspect de gen (poștă și curierat – femeile sunt suprareprezentate, celelalte ramuri TIC – subreprezentate). Astfel, **sintagma "Sectorul TIC" va semnifica "toate componentele sectorului cu excepția activității de poștă și de curier"**, sau altfel spus definiția sectorului TIC, în acest caz, va corespunde OECD.

Totuși, în unele cazuri (vor fi menționate în text), această separare nu a fost posibilă din cauza că unele surse de date nu oferă date reprezentative la nivel de ramuri ale sectorului TIC.

Specialități STEM – specialități în domeniul științelor exacte: Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică.

Specialiștii în domeniul TIC în ocupare

Specialiștii în domeniul TIC sunt definiți în conformitate cu definiția Eurostat și OECD (2015), în baza Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor ISCO-08, cu care este armonizat Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM) (aprobat prin Ordinul Ministrului muncii, protecției sociale și familiei nr. 22 din 3 martie 2014) și include următoarele ocupații:

<i>I. Manageri TIC, profesioniști și profesioniști asociați</i>
133 Conducători în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor
25 Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor
251 Analști programatori în domeniul software
2511 Analști de sistem
2512 Proiectanți de software
2513 Proiectanți de sisteme web și multimedia
2514 Programatori de aplicații
2519 Analști programatori în domeniul software neclasificați în grupele e bază anterioare
252 Specialiști în baza de date și rețele
2521 Designeri și administratori de baze de date
2522 Administratori de sistem
2523 Specialiști în rețele de calculatoare
2529 Specialiști în bazele de date și rețele neclasificați în grupele de bază anterioare
35 Tehnicienii în informatică și comunicații
351 Tehnicienii pentru operațiuni în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor și pentru asigurarea suportului tehnic pentru utilizatori
3511 Tehnicienii pentru operațiuni în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor
3512 Tehnicienii pentru asigurarea suportului tehnic pentru utilizatori
3513 Tehnicienii rețele de calculatoare și sisteme
3514 Tehnicienii web
352 Tehnicienii în domeniul telecomunicațiilor și al radiodifuziunii și televiziunii
3521 Tehnicienii în radiodifuziune și televiziune
3522 Tehnicienii în transporturi, poștă și telecomunicații
<i>II. Alte grupuri care implică direct producția de bunuri și servicii TIC</i>
2152 Ingineri electroniști
2153 Ingineri în domeniul telecomunicațiilor
2166 Designeri grafică și multimedia
2356 Instructori formatori în tehnologia informației
2434 Specialiști în vânzarea produselor de tehnologia informației și comunicațiilor
3114 Tehnicienii în electronică
7421 Mecanici de echipamente electronice
7422 Muncitori în tehnologia informației și comunicațiilor

Sursa: Eurostat metadata: ICT specialists in employment (isoc_skslf),
http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/isoc_skslf_esms.htm

Sursa de date pentru analiza situației specialiștilor în domeniul TIC pe piața forței de muncă a servit *Ancheta forței de muncă*. O limitare majoră în procesul de utilizare a datelor a constat în faptul că cercetarea oferă date reprezentative doar la nivel de subgrupă (2 cifre din codul ocupației).

REFERINȚE METODOLOGICE, SURSE DE DATE

Analiza prezentată în acest document a fost elaborată, preponderent, în baza datelor statistice oficiale furnizate de Biroul Național de Statistică (BNS). La scrierea acestei lucrări s-a identificat că disponibilitatea datelor statistice dezagregate pe sexe privind sectorul TIC este destul de limitată, și nu este disponibilă utilizatorilor. Totodată s-a constatat că în statistica națională sectorul TIC nu este definit în corespundere cu definiția internațională OECD¹, din care cauză disponibilitatea datelor și mai mult a fost restrânsă.

În vederea obținerii datelor pentru sectorul TIC, definit conform OECD, dezagregate pe sexe, a fost aplicată procedura de încrucișare de date din mai multe surse, din diferite domenii. Au fost utilizate date din surse administrative și diverse cercetări statistice, implementate de BNS, inclusiv:

- *Raportul financiar al întreprinderilor.*
- *Cercetarea statistică M3 "Câștigurile salariale și costul forței de muncă".*
- *Cercetarea statistică "Mobilitatea salariaților și locurile de muncă".*
- *Ancheta Forței de Muncă.*
- *Cercetarea statistică "Formarea profesională a salariaților".*
- *Cercetarea statistică "Activitatea instituțiilor de învățământ primar și secundar general, la începutul anului de studii".*
- *Cercetarea statistică "Activitatea instituțiilor de învățământ superior la începutul anului de studii".*

Urmare efectuării exercițiului de încrucișare a datelor s-au obținut seturi de date de un nivel satisfăcător al calității și disponibilității. Totuși, pentru aceste date au rămas valabile unele limitări, care urmează a fi abordate în viitor de către BNS. În exercițiul efectuat nu a putut fi validată sută la sută reprezentativitatea datelor la nivel național pentru sectorul TIC. Sectorul TIC, așa cum este definit în conformitate cu definiția OECD în baza Clasificatorului Statistic al Activităților Economice al Uniunii Europene (NACE, Rev.2, 2008), cu care este armonizat Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei (CAEM Rev.2), conține activități economice detaliate la nivel de 3 semne CAEM. Problema a constat în faptul că cercetările statistice efectuate de BNS (care oferă date dezagregate pe sexe) nu asigură date reprezentative la nivelul respectiv de detaliere. Pentru a rezolva această problemă, în comun cu specialiștii BNS, au fost efectuate activități suplimentare de verificare a convergenței și reprezentativității datelor.

Totodată, în afară de datele statistice oficiale în această lucrare au fost utilizate date din alte surse precum sunt publicațiile tipărite și electronice, rapoarte, studii și cercetări realizate în domeniu (naționale și internaționale), documente legislative, strategii, planuri de acțiuni și politici naționale relevante.

¹ Vedeți definiția Sectorului TIC în capitolul "Definiții"

INTRODUCERE

Situația de pe piața muncii prin prisma dimensiunii de gen constituie o preocupare la nivel național. Această tematică este abordată în Strategia națională de ocupare a forței de muncă pentru anii 2017-2021², Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pentru anii 2017-2021³, documente care își propun să „creeze oportunități de angajare formală, nondiscriminatorie și productivă” pentru cetățeni, să „diminueze disparitatea salarială de gen” și să promoveze „meseriile netradiționale” în rândul fetelor și femeilor.

Totodată, prin integrarea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (ODD) până în 2030⁴ în principalul document de viziune strategică a Republicii Moldova – Strategia Națională de Dezvoltare “Moldova 2030”⁵, Guvernul se angajează să sporească substanțial accesul oamenilor la locurile de muncă decente, sigure și bine plătite. Conform angajamentelor asumate, până în 2030, Republica Moldova urmează să *atingă un nivel al ocupării similar cu media țărilor din Europa Centrală și de Est și să stimuleze ocuparea productivă și munca decentă pentru toate femeile și bărbații, inclusiv pentru tineri, persoanele în etate și persoanele cu dizabilități, precum și să asigure o remunerare egală pentru munca de valoare egală* (ținta de dezvoltare durabilă 8.5).

Recunoașterea importanței egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii este exprimată în mod clar în angajamentele internaționale asumate de Republica Moldova precum sunt Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)⁶, Platforma de la Beijing⁷, convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM).

De asemenea, Rezoluția ITU⁸ 70 (Rev. Busan, 2014) "Integrarea perspectivei de gen în ITU și promovarea egalității de gen și a împuternicirii femeilor prin intermediul tehnologiilor informației și comunicațiilor"⁹ încurajează statele membre și membrii sectorului să revizuiască politicile sale pentru a se asigura că recrutarea, încadrarea în muncă, formarea și promovarea femeilor și a bărbaților sunt realizate în mod echitabil. Aceasta subliniază rolul TIC în promovarea egalității de gen și al abilitării economice a femeilor, în special prin încurajarea fetelor să aleagă o carieră în domeniul tehnologiilor informației și comunicațiilor.

Sectorul tehnologiei informațiilor și comunicațiilor (TIC) este un sector prioritar pentru Guvernul Republicii Moldova, viziunea de dezvoltare a acestuia fiind expusă într-un șir de documente strategice precum sunt: Strategia națională de dezvoltare a societății informaționale “Moldova Digitală 2020”¹⁰, Strategia de dezvoltare

² Hotărârea Guvernului nr. 1473 din 30.12.2017 cu privire la aprobarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=369765>

³ Hotărârea Guvernului nr. 259 din 28.04.2017 cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia, <http://lex.justice.md/md/370442/>

⁴ Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030 include 17 obiective, 169 ținte și 232 indicatori de monitorizare <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

⁵ Hotărârea Guvernului nr. 1083 privind aprobarea proiectului legii pentru aprobarea Strategiei Naționale de Dezvoltare “Moldova 2030” (<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=377985>), decizia Parlamentului din 14.12.18. La etapa scrierii prezentei Note Legea urma să fie promulgată de Președinte.

⁶ Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), adoptată la 18 decembrie 1979 la New York, a fost ratificată de Republica Moldova la 28 aprilie 1994 prin Hotărârea Parlamentului nr. 87-XIII, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=309701>

⁷ Declarația de la Beijing și Platforma de acțiune a fost adoptată de 189 state în cadrul celei de-a patra Conferințe mondiale privind femeile la 15 septembrie 1995 și stabilește angajamentele guvernelor pentru realizarea egalității de gen și respectarea drepturilor femeilor și fetelor de pretutindeni.

⁸ Uniunea Internațională a Telecomunicațiilor (ITU) este agenția specializată a Națiunilor Unite pentru comunicații și tehnologia informației, înființată în anul 1865. Republica Moldova a devenit parte a acestui organism la 20 octombrie 1992.

⁹ https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Documents/Resolutions/Resolution70_PP_BUSAN_14.pdf

¹⁰ Strategia națională de dezvoltare a societății informaționale “Moldova Digitală 2020”, Hotărârea Guvernului nr.857/2013

a industriei tehnologiei informației și a ecosistemului pentru inovare digitală pe anii 2018-2023¹¹, Programul de dezvoltare a rețelelor de bandă largă 2018-2020¹². Totuși, aceste documente nu integrează dimensiunea de gen și problematicile din acest domeniu. În rezultat, în pofida progreselor importante înregistrate în sector, acesta se confruntă cu provocări semnificative în domeniu egalității de gen.

În Republica Moldova, în sectorul *Tehnologiei informației și comunicației* (TIC)¹³, femeile și fetele sunt subreprezentate pe piața forței de muncă. Acestea ocupă doar 31%¹⁴ din locurile de muncă din sector și doar 19% din profesiile digitale¹⁵. Femeilor le revin locuri de muncă cu un nivel mai scăzut de calificare și de remunerare. Decalajul salarial dintre femei și bărbați în sectorul TIC este cel mai înalt din economia națională și a ajuns în 2017 la 33%. Sectorul prezintă riscuri majore și poate împiedica atingerea obiectivelor strategice trasate la nivel național: ramura *tehnologiei informației* crește cu ritmuri rapide, iar concomitent se adâncesc diferențele de gen dintre salariile femeilor și bărbaților.

În același timp, expansiunea sectorului generează o cerere ridicată de lucrători cu înaltă calificare în domeniu, iar femeile, datorită prezenței lor scăzute în sector, constituie un grup de potențiale candidate pentru piața muncii TIC. Această oportunitate ar putea să nu fie valorificată dacă nu se vor întreprinde măsuri pentru creșterea ratei de participare a fetelor în învățământul terțiar științific și tehnic (specialități STEM¹⁶). Actualmente, 61% din absolvenții învățământului terțiar sunt femei, dar numai 4% dintre acestea absolv specialități STEM. La rândul său dacă se va obține creșterea numărului de femei ocupate în sectorul TIC, diferențele de remunerare între femei și bărbați ar putea fi eliminate dat fiind că sectorul digital oferă locuri de muncă înalt calificate și bine plătite.

Scopul acestei Note analitice este de a oferi o imagine de ansamblu asupra problemei diferențelor de gen pe piața muncii și în condițiile de muncă în sectorul TIC, de a identifica rolul și caracteristicile femeilor și bărbaților ocupați în TIC, domeniile TIC în care se întâlnesc disparitățile de gen, factorii social-economici care determină diferențele respective, de a scoate în evidență cauzele care stau la baza problemelor de pe piața muncii în sector, oportunitățile ca potențial nevalorificat și limitările ca impedimente în dezvoltare. În baza concluziilor formulate au fost propuse recomandări pentru o mai bună integrare a femeilor și fetelor pe piața muncii digitale. Documentul este destinat factorilor decidenți, mediului academic, societății civile și altor utilizatori interesați de situația pe piața muncii în sectorul TIC.

Pentru elaborarea prezentei Note au fost utilizate, preponderent, datele oferite de Biroul Național de Statistică, inclusiv datele Anchetei Forței de Muncă, cele colectate în baza formularelor statistice „Câștigurile salariale și costul forței de muncă”, „Mobilitatea salariaților și locurile de muncă”, „Accidentele de muncă”, „Formarea profesională a salariaților”.

Această lucrare a fost realizată în cadrul Programului comun ONU „Consolidarea Sistemului Statistic Național” implementat de Biroul Național de Statistică, cu suportul UNDP și UN Women Moldova.

¹¹ Strategia de dezvoltare a industriei tehnologiei informației și a ecosistemului pentru inovare digitală pe anii 2018-2023, Hotărârea Guvernului nr.904/2018

¹² Programul de dezvoltare a rețelelor de bandă largă 2018-2020, Hotărârea Guvernului nr.629/2018

¹³ Sectorul Tehnologiei informației și comunicației (TIC) include următoarele activități din Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei (CAEM Rev. 2): Industria TIC – activitățile C261-C264, C268; Servicii TIC - J61, H53 (comunicații), J582, J62, J631 (tehnologia informației), G465, S951 (comerț și prestare servicii TIC). Ocuparea în sectorul TIC din perspectiva de gen a fost analizată fără activitate de poștă și curierat (vedeți detalii în capitolul “Definiții”).

¹⁴ Sectorul TIC, exclusiv activitatea de poștă și curierat.

¹⁵ Datele Biroului Național de Statistică, Ancheta forței de muncă

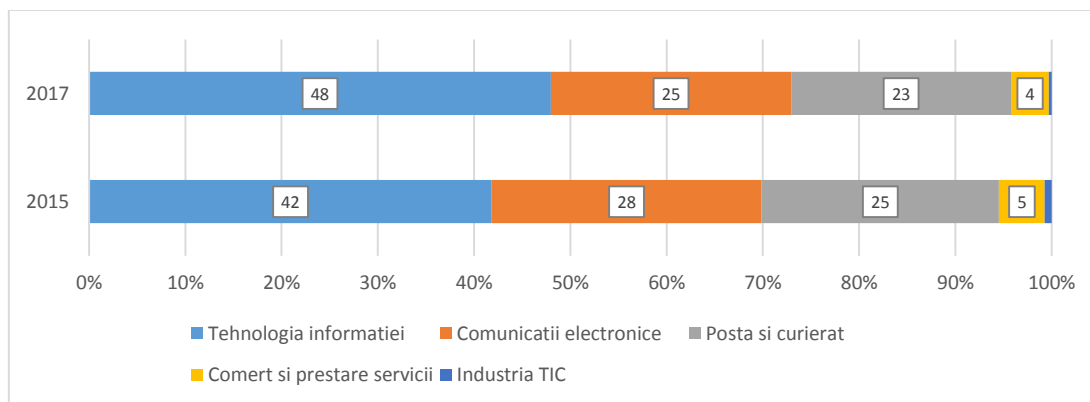
¹⁶ STEM – Științe Tehnologie, Inginerie și Matematică

I. Participarea femeilor si bărbaților pe piața muncii în sectorul TIC

1.1. Dimensiunea ocupării în sectorul TIC

În 2017, peste 20 mii de salariați activau în sectorul TIC¹⁷ sau peste 3% din totalul angajaților din țară. Din numărul total de salariați ai acestui sector aproape jumătate (48%) activau în domeniul tehnologiei informației, 25% - în comunicații electronice, 23% - în activitatea poștală și curierat, 4% - în activitatea de comerț și servicii TIC și mai puțin de 1% în industria TIC (Figura 1).

Figura 1. Distribuția angajaților din sectorul TIC, pe sub-sectoare, 2015, 2017, %



Sursa: BNS, cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3

Ocuparea în sectorul TIC este în creștere lentă. În perioada 2015-2017 numărul salariaților din sectorul TIC a crescut cu circa 4%. În cadrul sectorului TIC, cel mai dinamic și mai solicitant de forță de muncă sub-sector este *tehnologia informației*, și anume serviciile de editare a produselor software și activitățile portalurilor web. În 3 ani de zile ponderea populației angajate în această ramură a crescut de la 42% în 2015 până la 48% în 2017 (+6 p.p.). Astfel, tehnologia informației rămâne a fi nu doar cea mai dinamică subramură după parametrii economici (ascensiunea rapidă a numărului de întreprinderi și cifrei de afaceri)¹⁸, dar și după potențialul de ocupare a forței de muncă.

Inechitățile de gen pe piața forței de muncă în sectorul TIC sunt evidente, însă în scădere. Cota femeilor ocupate în sectorul TIC¹⁹ constituia în 2017 circa 31%²⁰, iar ponderea acestora a crescut în perioada anilor 2014-2017 cu 2 p.p., ceea ce arată că discrepanțele de gen în angajare pe piața forței de muncă sunt în diminuare (Figura 2). Situația respectivă este specifică pentru asemenea activități din sector cum sunt *tehnologia informației*, *comunicații electronice*, *comerț și servicii TIC*, pe când în cazul activității de *poștă și curierat* situația este inversă. Circa 88% din angajații acestei ramuri sunt femei și doar 12% bărbați.

¹⁷ Sectorul Tehnologiei informației și comunicației (TIC), inclusiv activitatea de poștă și curierat.

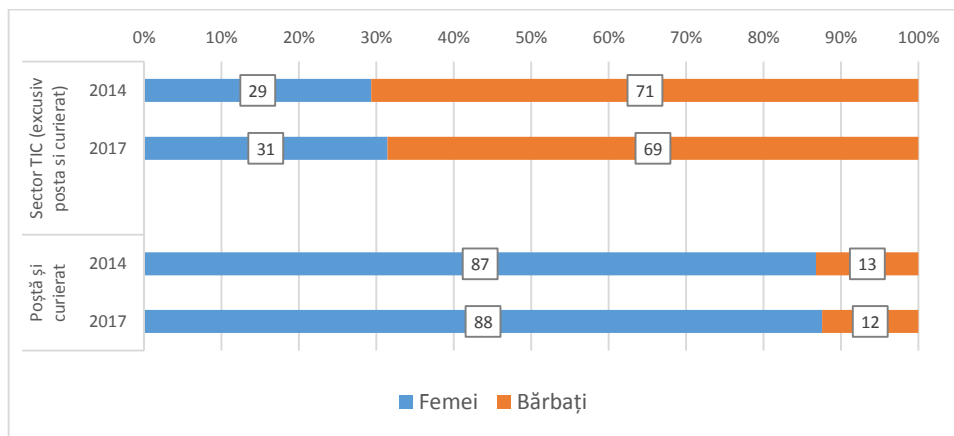
¹⁸ Vedeți capitolul "Antreprenoriat și poziții de decizie în sectorul TIC"

¹⁹ Sectorul Tehnologiei informației și comunicației (TIC), exclusiv activitatea de poștă și curierat (vedeți detalii în capitolul "Definiții").

²⁰ BNS, Ancheta forței de muncă

Feminizarea puternică a domeniului poștă și curierat nu aduce avantaje femeilor. Salariații angajați în acest domeniu dețin, în general, locuri de muncă cu nivel scăzut de remunerare²¹ și calificare, iar acest fapt contribuie la adâncirea inegalităților de gen și limitează accesul femeilor la munca cu salarii decente și condiții echitabile.

Figura 2. Distribuția populației ocupate în întreprinderile din sectorul TIC pe sexe, 2014, 2017, %



Sursa: BNS, Ancheta Forței de Muncă

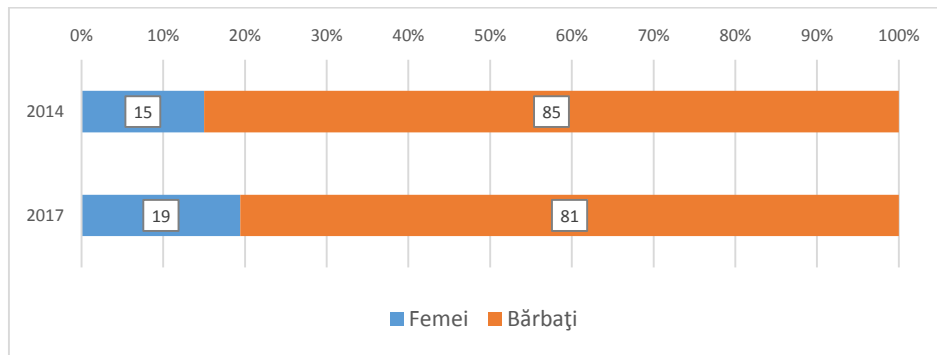
Diferențele de gen cresc atunci când se analizează ocuparea în profesiile TIC la nivelul economiei naționale, **femeile ocupând doar 19% din locurile de muncă caracteristice specialităților TIC²²** (Figura 3). Mai profunde sunt diferențele în asemenea profesii precum sunt: tehnicieni/e în informatică și comunicații, analiști/ste programatori în domeniul software, analiști/ste de sistem, proiectanți/te de software, proiectanți/te de sisteme web și multimedia, programatori/programatoare de aplicații, specialiști/ste în baze de date și rețele. Aceste diferențe sunt direct corelate cu nivelul de participare al fetelor și băieților la studii în domeniul TIC. În 2017 doar 20% din studenții care își făceau studiile în învățământul terțiar științific și tehnic la ciclul I și II erau fete, iar pentru asemenea specialități precum sunt inginerie, electronică și comunicații – gradul de participare al fetelor era și mai jos (între 12%-16%). Totodată, deși nu există dovezi suficiente la nivel național, o cauză demonstrată de studiile internaționale²³, care ar determina decalajele din educație și de pe piața muncii în sfera digitală, ar putea fi stereotipurile prezente în societate privind profesiile TIC care se consideră în mod tradițional roluri „masculine”.

²¹ Vedeți capitolul condiții de muncă.

²² Eurostat definește **specialiștii în domeniul TIC** ca lucrători care au capacitatea de a dezvolta, opera și întreține sisteme TIC și pentru care TIC reprezintă partea principală a activității lor (exemplu: manageri TIC, analiști programatori în domeniul software, specialiști în baza de date și rețele, etc.). Definiția națională este adaptată la definiția europeană, fiind elaborată în baza Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor ISCO-08, cu care este armonizat Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM). Vedeți definiția detaliată în capitolul "Definiții".

²³ Women in the Digital Age, A study prepared for the European Commission DG Communications Networks, Content & Technology by iClaves, <http://www.media2000.it/wp-content/uploads/2018/03/WomeninDigitalAgeStudy-FinalReport.pdf>

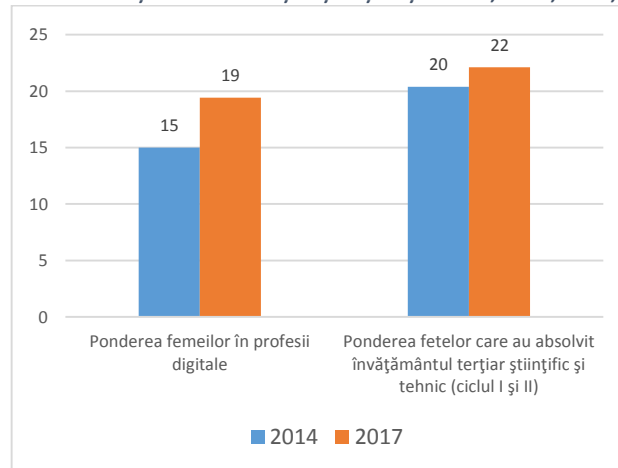
Figura 3. Distribuția specialiștilor în domeniul TIC pe piața muncii pe sexe, 2014, 2017, %



Sursa: BNS, Ancheta Forței de Muncă

Pozitiv este faptul că **încadrarea femeilor în profesii digitale este în creștere**. Dacă în 2014 circa 15% din specialiștii din domeniul TIC erau femei, în 2017 cota acestora a crescut la 19% (+4 p.p.) (Figura 3). Această cotă s-a majorat concomitent cu creșterea numărului de absolvenți a facultăților cu profil științific și tehnic. În perioada 2014-2017 ponderea fetelor care au absolvit învățământul terțiar științific și tehnic a crescut cu 2 p.p. (Figura 4). Astfel, acțiunile de promovare a specialităților STEM (Științe Tehnologie, Inginerie și Matematică) în rândul fetelor vor avea un impact pozitiv asupra deciziilor fetelor în alegerea profesiei și va contribui la diminuarea disparităților de gen de pe piața muncii în sectorul TIC.

Figura 4. Evoluția ponderii femeilor în profesii digitale și a fetelor absolvente a învățământului terțiar științific și tehnic, 2014, 2017, %

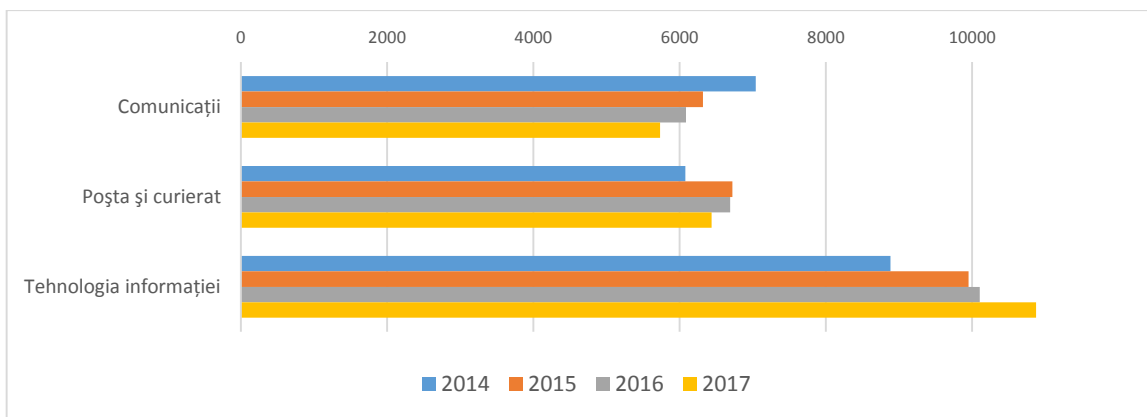


Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă/ Cercetarea statistică "Activitatea instituțiilor de învățământ superior la începutul anului de studii"

Creșterile sectorului TIC înregistrate în ultimii ani și expansiunea proiectată pentru viitor, susținută de politicile actuale ale Guvernului, vor atrage după sine o cerere crescândă de lucrători cu înaltă calificare. În ultimii 4 ani (2014-2017), anual în sectorul TIC au fost create în medie în jur de 2 mii locuri de muncă. În această perioadă, numărul mediu al locurilor de muncă a fost în creștere cu circa 2%, inclusiv în domeniul tehnologiei informației – cu circa 22% (Figura 5). Totodată, circa 3,1% din numărul total al locurilor de muncă din sectorul TIC erau vacante în 2017.

Aceste evoluții ar putea lua amploare, luând în considerare politicile recente ale Guvernului orientate spre susținerea dezvoltării tehnologiei informației. La finele anului 2017 a fost creat primul *parc pentru tehnologia informației* „Moldova IT park”²⁴, unde, deja în primele 6 luni ale anului 2018, erau angajați peste 4 mii persoane. De asemenea, în septembrie 2018 a fost aprobat un nou document de planificare strategică pentru perioada 2018-2021 – *Strategia de dezvoltare a industriei tehnologiei informației și a ecosistemului pentru inovare digitală*²⁵, care urmează să impulsioneze dezvoltarea ramurii tehnologiei informației. Aceste politici vor avea ca impact creșterea și mai mare a cererii forței de muncă calificate, și respectiv a cererii de competențe digitale.

Figura 5. Evoluția numărului locurilor de muncă în ramurile principale ale sectorului TIC, 2014-2017



Sursa: BNS, Cercetarea statistica "Mobilitatea salariaților și locurile de munca"

Femeile, din cauza prezenței neînsemnate a lor în sectorul TIC, ar putea constitui un grup important de potențiale candidate pentru a intra pe piața muncii în sectorul TIC. Femeile sunt prezente în proporție de doar 31% pe piața muncii în sectorul TIC și de doar 19% în profesii TIC. În același timp, 61% din absolvenții învățământului terțiar sunt femei, dar numai 4% dintre acestea absolvesc specialități STEM. Astfel, în condițiile unei cereri crescânde de forță de muncă calificată, femeile reprezintă un potențial de capital uman enorm pentru sectorul TIC.

Creșterea incluziunii fetelor în programele educaționale înregistrată în prezent este importantă pentru majorarea participării femeilor pe piața muncii în sectorul TIC, însă, în același timp, ar putea fi insuficientă în ritmurile actuale (+2,2 p.p. în 4 ani), într-un astfel de sector în creștere rapidă, unde cererea de personal cu competențe digitale relevante ar putea crește tot mai mult, iar oferta ar putea să nu reușească să răspundă acestei cereri. Pe lângă promovarea intensă a specialităților STEM în rândul fetelor, deficitul de competențe ar putea fi compensat prin alte forme de instruire orientate spre îmbunătățirea abilităților femeilor (programe de instruire/ formare profesională implementate de stat, încurajarea implicării angajatorilor în acest proces și stimularea instruirii la locul de muncă).

²⁴ Hotărârea Guvernului nr. 1144 din 20.12.2017 cu privire la crearea parcului pentru tehnologia informației „Moldova IT park”

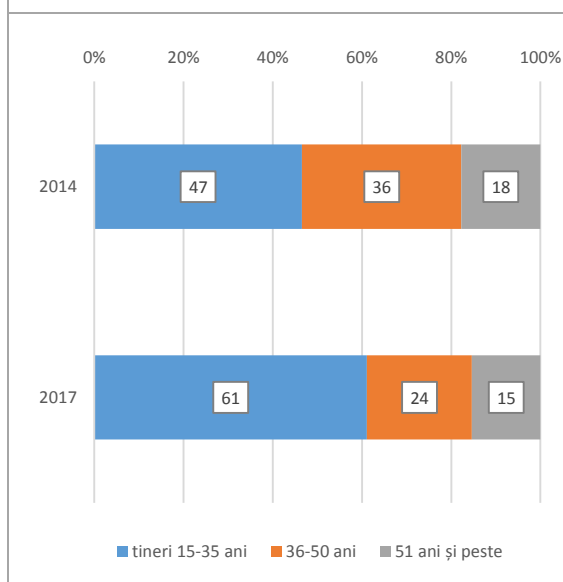
²⁵ Hotărârea Guvernului nr. 904 din 24.09.2018 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a industriei tehnologiei informației și a ecosistemului pentru inovare digitală pe anii 2018-2023 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia

2.2. Profilul demografic și social al populației ocupate în sectorul TIC

Tehnologia informației și comunicațiilor este sectorul angajaților tineri. În 2017 circa 61%²⁶ din totalul populației ocupate în sector avea vârsta cuprinsă între 15-35 ani, circa 24% - vârsta cuprinsă între 36-50 ani și circa 15% - vârsta mai mare de 51 ani. Cota populației tinere este în creștere continuă. Dacă în 2014 circa 47% din angajați se încadrau în categoria populației tinere, în 2017 această cotă a crescut cu 14 p.p. (Figura 6).

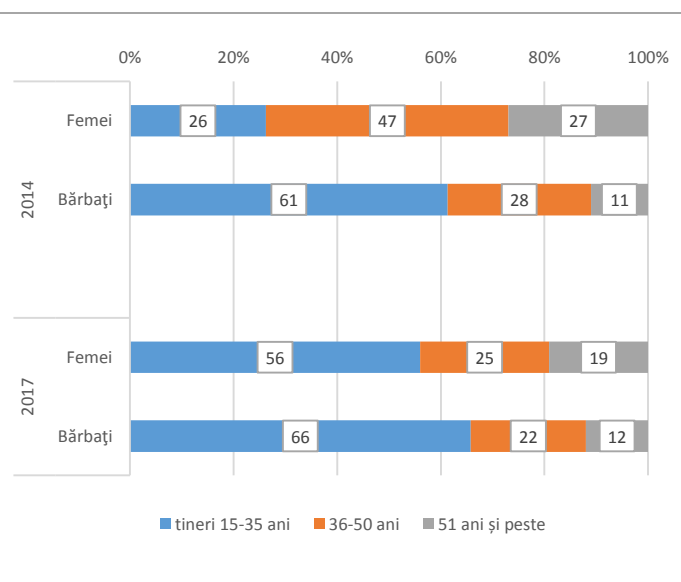
Nivelul de participare al femeilor-tinere pe piața forței de muncă în sectorul digital a crescut esențial în perioada 2014-2017, însă nu a ajuns încă nivelul de participare al bărbaților-tineri. În general, vârsta medie a femeilor angajate în sectorul TIC este mai mare decât vârsta medie a bărbaților. În anul 2017, din totalul femeilor angajate pe piața forței de muncă circa 56% aveau vârsta cuprinsă între 15-35 ani și circa 19% - vârsta mai mare de 51 ani, pe când în cazul bărbaților aceste cote reprezentau 66% și respectiv 12% (Figura 7). Diferențele date demonstrează existența inegalităților de gen în categoriile respective de vârstă, femeile-tinere fiind subreprezentate pe piața forței de muncă în TIC, iar cele mai în vârstă - suprareprezentate. Cu toate că diferențele de gen s-au diminuat în ultimii 4 ani, anumite măsuri de stimulare a fetelor tinere de a intra pe piața forței de muncă în sector ar fi relevante. Totodată, suprareprezentativitatea femeilor în categoria de vârstă mai înaintată ar putea fi din contul ramurii poștă și curierat, acolo unde circa 88% din angajate sunt femei.

Figura 6. Distribuția populației ocupate în sectorul TIC pe grupe de vârstă în evoluție, 2014, 2017, %



Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

Figura 7. Distribuția populației ocupate în sectorul TIC pe grupe de vârstă și sexe în evoluție, 2014, 2017, %



Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

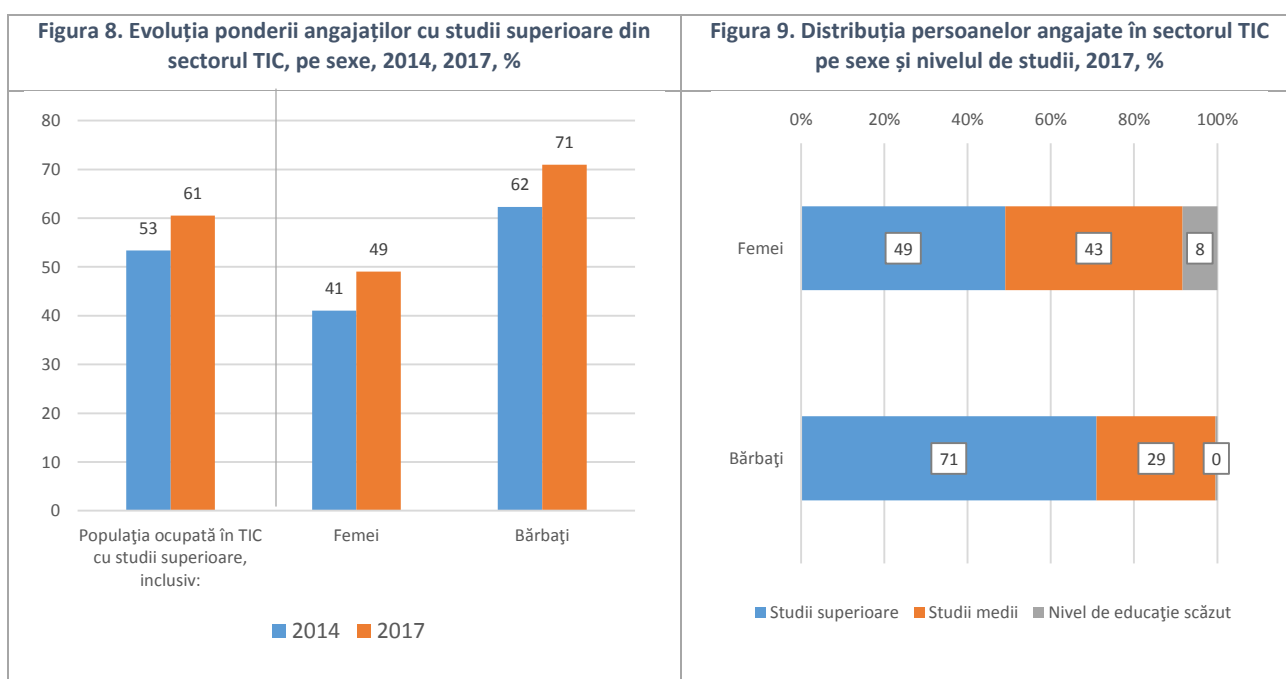
Majoritatea populației ocupate în sectorul TIC are studii superioare. Circa 61% din angajații din sector dețin studii superioare, 35% - studii medii și 4% - scăzute²⁷. Ponderea populației angajate în sectorul

²⁶ Sursa de date pentru acest subcapitol a servit Ancheta Forței de Muncă, elaborată de BNS. În analiza caracteristicilor demografice ale populației ocupate, sectorul TIC a fost considerat, **inclusiv, cu activitatea de poștă și curierat**, deoarece sursa de date nu oferă date reprezentative la nivel de ramuri ale sectorului TIC.

²⁷ Nivelul de educație superior semnifică studii universitare, postuniversitare; mediu – studii liceale, medii generale, secundar profesionale, medii de specialitate; scăzut - studii gimnaziale, primare, fără studii.

TIC cu studii superioare este în creștere (+8 p.p. în perioada 2014-2017), inclusiv în cazul femeilor (+8 p.p.) și bărbaților (9 p.p.) (Figura 8).

Totuși, pe lângă faptul că în sector nivelul de participare al femeilor pe piața muncii este redus, **diferențele de gen cresc și mai mult în cadrul grupului de populație cu studii superioare**. Circa 71% din total bărbați care activează în sector dețin studii superioare, pe când în cazul femeilor, această cotă constituie 49% (de 1,4 ori mai puțin) (Figura 9). Acest fapt se datorează, cel mai probabil, ratei joase de participare a fetelor la învățământul terțiar în științe STEM (doar 4,6%), precum și ponderii înalte a femeilor în activitatea de poștă și curierat, funcții care preponderent nu necesită calificări înalte. Subreprezentarea femeilor cu studii superioare în sectorul TIC are repercusiuni asupra nivelului de salarizare, acest fapt semnificând că, preponderent, femeilor le revin ocupații cu nivel mai scăzut de calificare.



Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

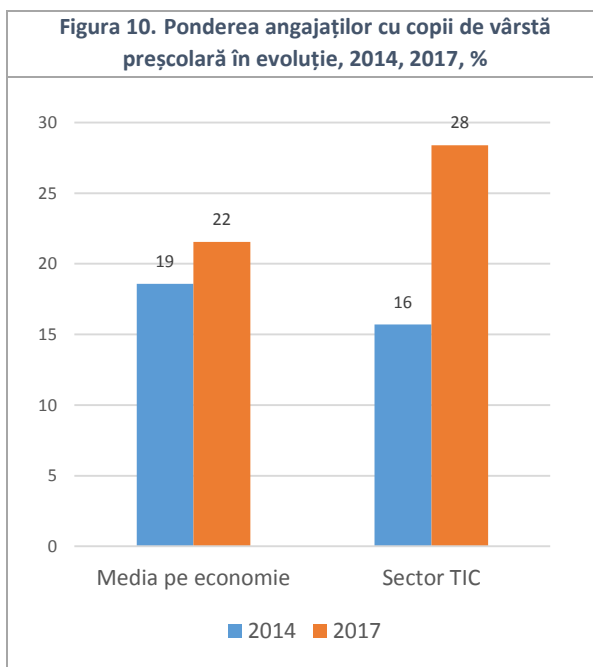
Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

În sectorul TIC ponderea angajaților cu copii de vârstă preșcolară este în ascensiune și mai înaltă decât media pe economie. Circa 28% din angajații din sectorul TIC au cel puțin un copil de vârstă preșcolară, comparativ cu 22% - media pe economie (Figura 10). Totodată, în sectorul TIC, în perioada 2014-2017, ponderea angajaților cu copii de vârstă preșcolară a crescut constant, de la 16% la 28% (+12 p.p.), în ritmuri mult mai rapide decât în general pe economie, de la 19% la 22% (+3 p.p.). Ponderea mai mare a angajaților cu copii mici în sectorul TIC, dar și evoluția în creștere a numărului de angajați cu copii de vârstă preșcolară este explicată de ponderea mai înaltă a tinerilor în sector, precum și, cel mai probabil, de remunerarea mai înaltă din sector care asigură premise economice favorabile pentru creșterea numărului de copii în familii.

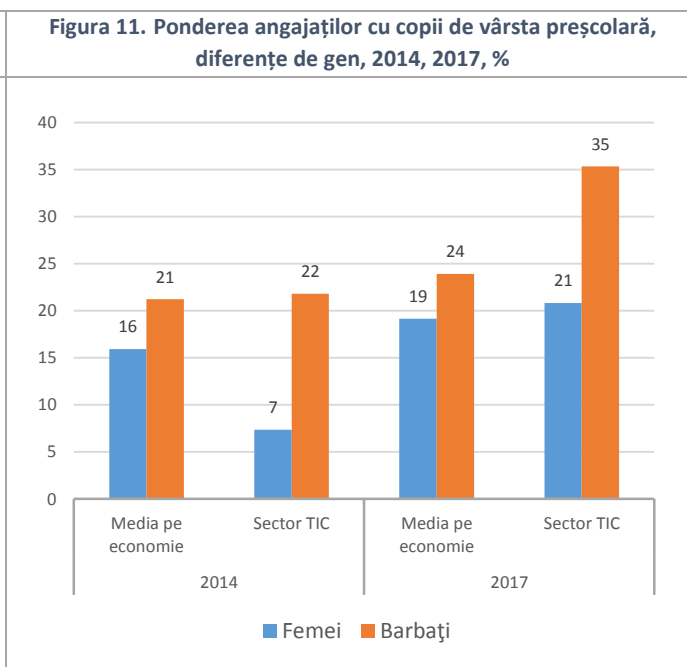
Incluziunea femeilor pe piața forței de muncă în sectorul TIC pare să fie influențată de prezența copiilor de vârstă preșcolară în familie, problemă valabilă, de altfel, pentru întreaga economie. Comparativ cu bărbații, gradul de participare pe piața muncii al femeilor cu copii de vârstă preșcolară este mai redus

(35% - pentru bărbați; 21% - pentru femei; cu 14 p.p. mai puțin) (Figura 11). Acest fapt demonstrează că prezența copiilor în familii influențează posibilitatea femeilor de a participa pe piața forței de muncă și limitează independența economică a acestora. În evoluție, în sectorul TIC, atât cota femeilor cu copii-preșcolari, cât și cota bărbaților cu copii-preșcolari este în creștere (+14 p.p. pentru femei; +13 p.p. pentru bărbați), însă diferențele de participare a femeilor și bărbaților pe piața muncii în dependență de prezența copiilor preșcolari se mențin practic la același nivel (15 p.p. în 2014; 14 p.p. în 2017). Totodată, în sectorul TIC aceste diferențe sunt mai profunde comparativ cu media pe țară (14 p.p. comparativ cu 5 p.p.).

Aceste tendințe și constatări vorbesc despre necesitatea asigurării unui echilibru mai bun între viața profesională și cea familială pentru femeile angajate în sectorul TIC, concomitent cu distribuirea mai echitabilă a timpului consacrat responsabilităților casnice între femei și bărbați. Pentru a permite mai multor femei să intre și să se mențină pe piața muncii în sectorul TIC, politicile de reconciliere ar putea fi orientate spre dezvoltarea unor servicii de îngrijire pentru copii, inclusiv celor de tip creșă, promovarea concediilor de paternitate, încurajarea flexibilității regimurilor de muncă și a concediilor. Concediile pentru îngrijirea copiilor de lungă durată (0-3 ani – concedii cu plată și 3-6 ani – fără plată) influențează competența profesională a femeilor și face dificilă (re)integrarea acestora pe piața muncii, mai ales în cadrul sectorului TIC, care este un sector în continuă dezvoltare și care solicită o adaptare continuă a formării profesionale la cerințele pieței muncii digitale.



Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă



Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021²⁸ recunoaște că insuficiența serviciilor de îngrijire a copiilor la etapa preșcolară, precum și participarea redusă a bărbaților în creșterea și educația copiilor creează mari obstacole în calea afirmării profesionale a femeilor. De asemenea, documentul specifică că durata mare a concediilor de îngrijire a copiilor reduce competitivitatea profesională a femeilor pe piața muncii și are un impact nefavorabil asupra angajării în câmpul muncii, promovării în carieră. Politicile promovate de document, în acest sens, constau în consolidarea serviciilor pentru copiii cuprinși în educația timpurie, susținerea creării creșelor la nivel de întreprinderi, promovarea unor măsuri active de încadrare în câmpul muncii pentru femeile tinere cu copii mici, îmbunătățirea concilierii vieții de familie cu cea profesională a femeilor și bărbaților. Aceste politici ar putea avea impact pozitiv și asupra sectorului TIC, rezultatul acestora depinde de eficiența implementării lor.

²⁸ Hotărârea Guvernului nr.259 din 28 aprilie 2017 cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021

II. Condițiile de muncă în sectorul TIC

Calitatea ocupării²⁹ influențează enorm nivelul de trai al cetățenilor la toate etapele vieții. Angajații cu loc de muncă decent sunt mai predispuși să investească în educația și sănătatea copiilor, sunt mai puțin stresați, fapt ce influențează climatul psihoemoțional în orice familie.

Sectorul TIC este asociat, în general, cu condiții economice mai bune, câștiguri salariale mai înalte. În același timp, în sector se evidențiază probleme și discrepanțe majore, în special dacă situația este analizată prin prisma egalității de gen. În cadrul sectorului sunt constatate diferențe majore în nivelul de salarizare al femeilor și bărbaților. Este încă un mediu de lucru puternic dominat de bărbați, care prezintă provocări și bariere semnificative pentru femei. Acest sector afectează în mod direct capacitatea de a găsi un echilibru între viața profesională și cea privată, necesitând ore de muncă în program complet, actualizarea cunoștințelor în mod continuu, cerințe ce nu pot fi combinate cu responsabilitățile și obligațiunile din viața de familie. Femeile continuă să fie o minoritate în acest sector, ceea ce indică faptul că problemele cu care se confruntă acestea în timp rămân a fi actuale.

În acest capitol este analizată calitatea ocupării în sectorul TIC prin prisma egalității de gen. Sunt analizate aspectele ale condițiilor de muncă pentru care au fost identificate date statistice și anume: veniturile salariale, siguranța locului de muncă, dezvoltarea competențelor și formarea profesională, orele de lucru și echilibrul dintre viața profesională și cea personală.

3.1. Diferențe salariale de gen

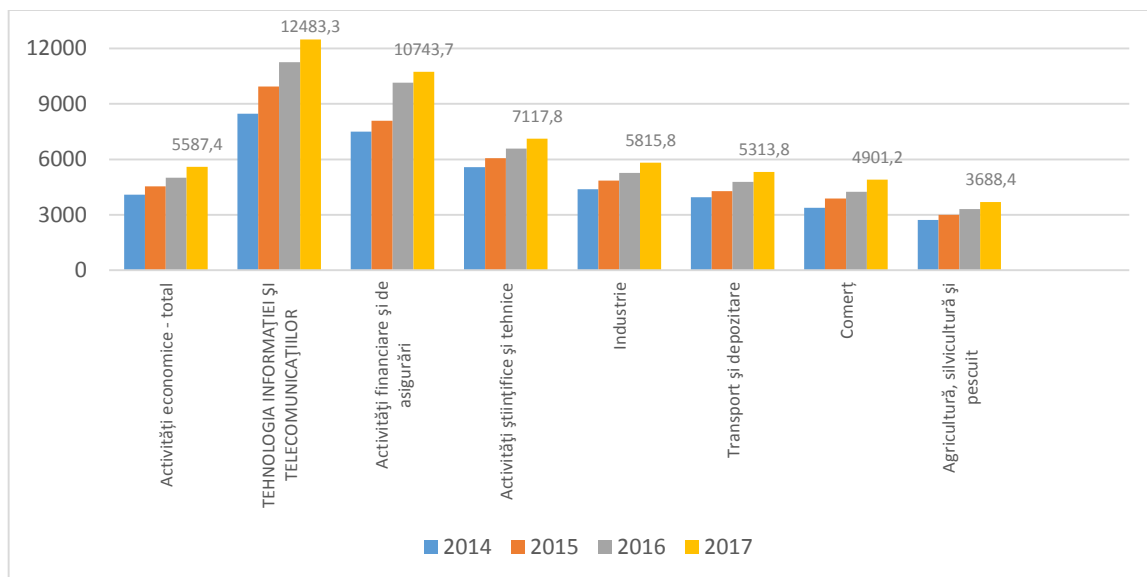
Tehnologia informației și comunicației³⁰ este sectorul ce asigură cel mai înalt nivel de remunerare din economia națională. În 2017 salariul mediu lunar brut în sectorul tehnologiei informației și comunicației³¹, definit conform OECD, a constituit circa 12,5 mii lei. Salariul în sectorul TIC este cel mai înalt din economia națională, de 2,2 ori mai mare decât salariul mediu lunar pe economie și de 3,4 ori mai mare decât salariul în agricultură, unde în medie se înregistrează cea mai joasă remunerare (Figura 12).

²⁹ Calitatea ocupării este un concept complex, care ține cont de aspecte precum: siguranța locului de muncă, orele de lucru, securitatea la locul de muncă, salariul, egalitatea șanselor, echilibrul dintre viața profesională și cea de familie, protecția socială, dezvoltarea competențelor și instruirea, dialogul social, relațiile la locul de muncă și motivația. În general, conceptul UE "calitatea ocupării" corespunde conceptului BIM "munca decentă".

³⁰ Exclusiv activitatea de poștă și curierat.

³¹ Sectorul Tehnologiei informației și comunicației (TIC), exclusiv activitatea de poștă și curierat (vedeți detalii în capitolul "Definiții"). Situația salarizării în activitatea de poștă și curierat este analizată separat.

Figura 12. Câștigul salarial mediu brut lunar pe activități economice, 2014-2017, lei

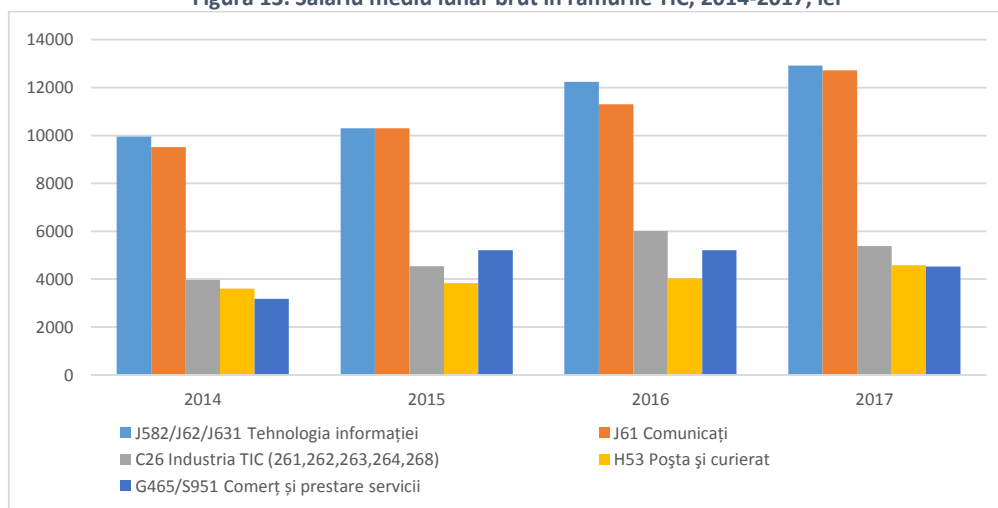


* Sectorul TIC, exclusiv Poștă și curierat

Sursa: BNS, cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3

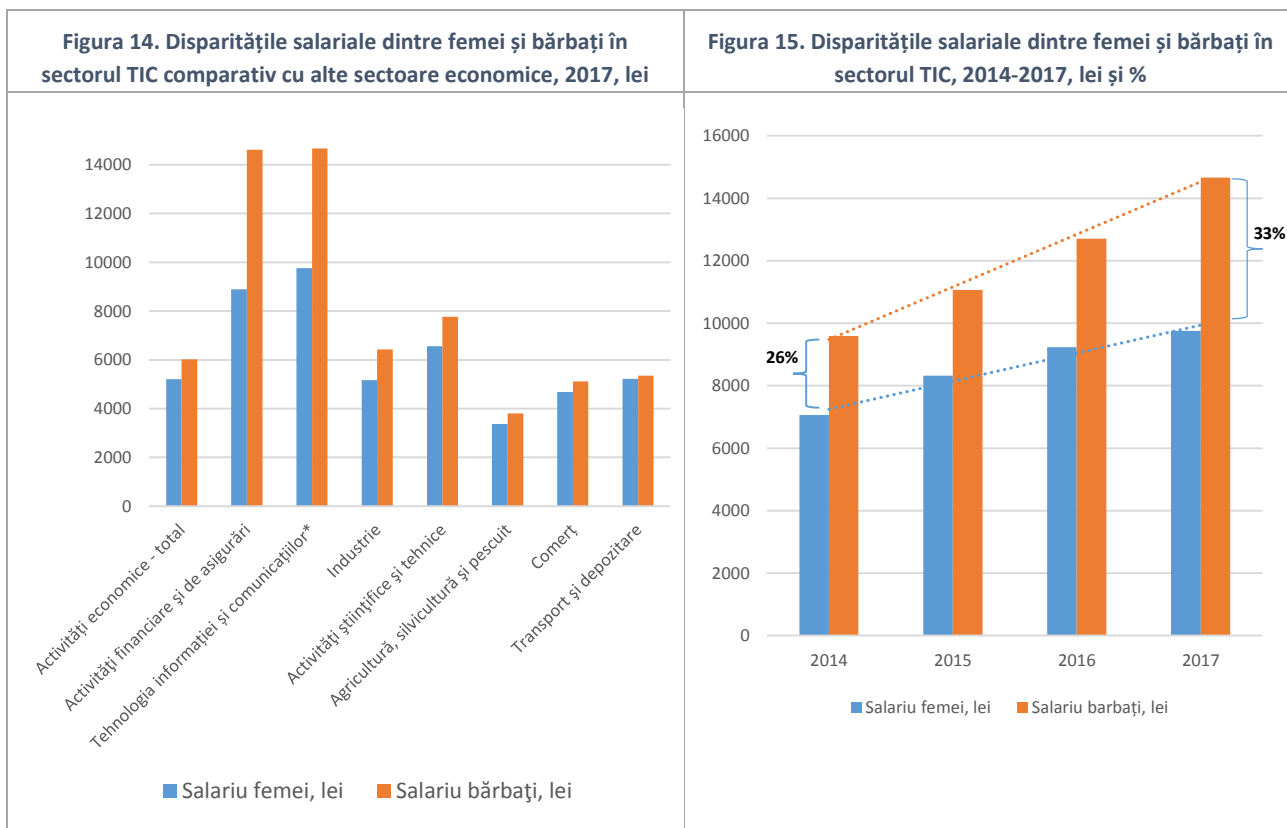
În cadrul sectorului TIC cele mai mari salarii sunt oferite în ramurile tehnologiei informației și comunicațiilor. În general, în cadrul sectorului, câștigul mediu lunar variază între 4,5 mii lei și 16 mii lei. Cele mai înalte salarii sunt plătite angajaților din ramura tehnologiei informației (în medie 16 mii lei) și celor ce activează în domeniul comunicațiilor (în medie 12,7 lei), ramuri predominante de bărbați. Cele mai mici salarii în sector sunt obținute de angajații din domeniul comerțului și prestare servicii TIC și poștă și curierat (în ambele cazuri în medie circa 4,5 mii lei lunar), ultima fiind predominantă de femei (Figura 13). Astfel, așa cum s-a demonstrat în capitolele anterioare, ramurile cu cel mai înalt potențial și cea mai mare valoare adăugată, atât din punct de vedere economic, cât și social, sunt tehnologia informației și comunicațiile, oferind condiții favorabile din punct de vedere economic salariaților.

Figura 13. Salariu mediu lunar brut în ramurile TIC, 2014-2017, lei



Sursa: BNS, cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3

Diferențele între salariile femeilor și bărbaților în sectorul TIC sunt, practic, cele mai profunde din economie și, în timp, acestea continuă să se adâncească. Potrivit statisticilor, în economie per ansamblu, câștigurile brute lunare ale femeilor sunt, în medie, cu 14% mai mici decât cele ale bărbaților în 2017 (Figura 15). În sectorul TIC se observă că diferențele de gen în remunerare sunt mult mai profunde, salariu femeilor în 2017 fiind cu 33% mai mic decât al bărbaților (Figura 16). Mai mult ca atât, în evoluție discrepanțele în remunerare au crescut cu 7 p.p. (de la 26% în 2014 până la 33% în 2017).



* Sectorul TIC, exclusiv Poștă și curierat

Sursa: BNS, cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3

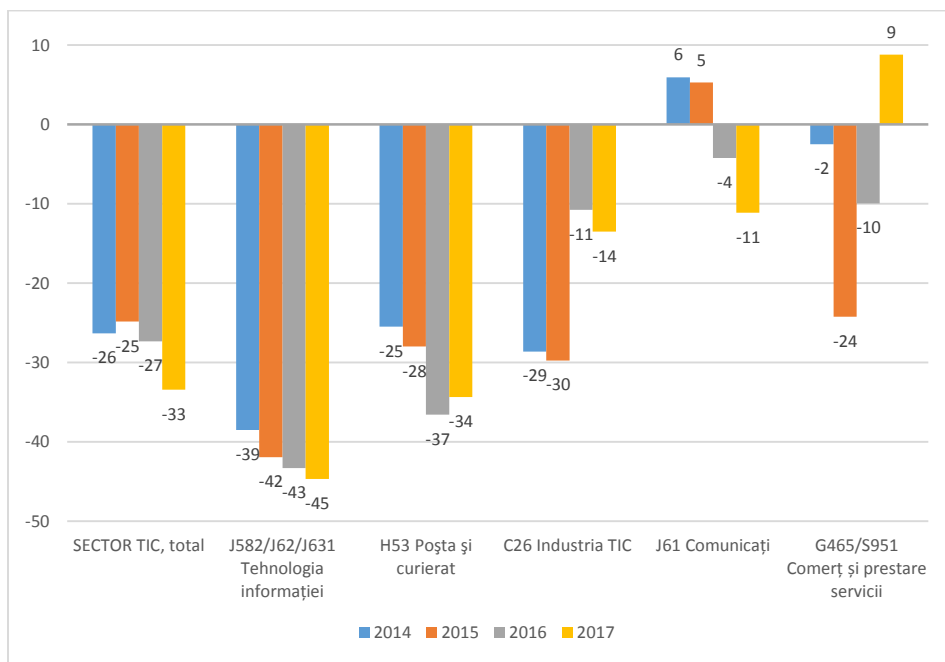
Sursa: BNS, cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3

Ramura tehnologiei informației creează cele mai mari decalaje între salariile femeilor și salariile bărbaților. În cadrul sectorului TIC cele mai mari inechități salariale de gen se observă în cazul serviciilor în tehnologia informației, unde salariul femeilor era cu 45% mai mic decât al bărbaților în 2017. Totodată, de la an la an discrepanțele se adâncesc (+6 p.p. în perioada 2014-2017) (Figura 17). Evoluțiile respective reprezintă o vulnerabilitate majoră a sectorului având în vedere că ramura tehnologiei informației crește cu ritmuri rapide, iar odată cu creșterea acesteia, fără careva intervenții, vor crește și decalajele în remunerare, care se vor transpune atât asupra sectorului TIC, cât și asupra economiei naționale. Acesta este un risc foarte probabil de a perturba mersul implementării angajamentelor Republicii Moldova ce vizează Ținta 5.1 "Eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și fetelor", precum și Ținta 8.5 "Până în 2030, angajarea completă și productivă și muncă decentă pentru toate femeile și bărbații, inclusiv pentru tineri și persoanele cu dizabilități, precum și remunerarea egală pentru munca de valoare egală" din Agenda globală 2030.

Pe lângă tehnologia informației diferențe mari între salariile femeilor și bărbaților se observă în activitățile de poștă și curierat. În această ramură, complementar la faptul că se oferă practic cele mai mici salarii din sector, diferențele între câștigurile salariale ale femeilor și bărbaților variază între 25%-37% (Figura 17).

Pe de altă parte, cele mai echitabile ramuri din sectorul TIC sunt comunicațiile și comerțul cu componente TIC și servicii de deservire în domeniu. În aceste ramuri au existat perioade când salariul mediu oferit femeilor a întrecut salariul bărbaților și invers. În general, disparitățile nu sunt majore și nu se evidențiază problema ecartului de gen.

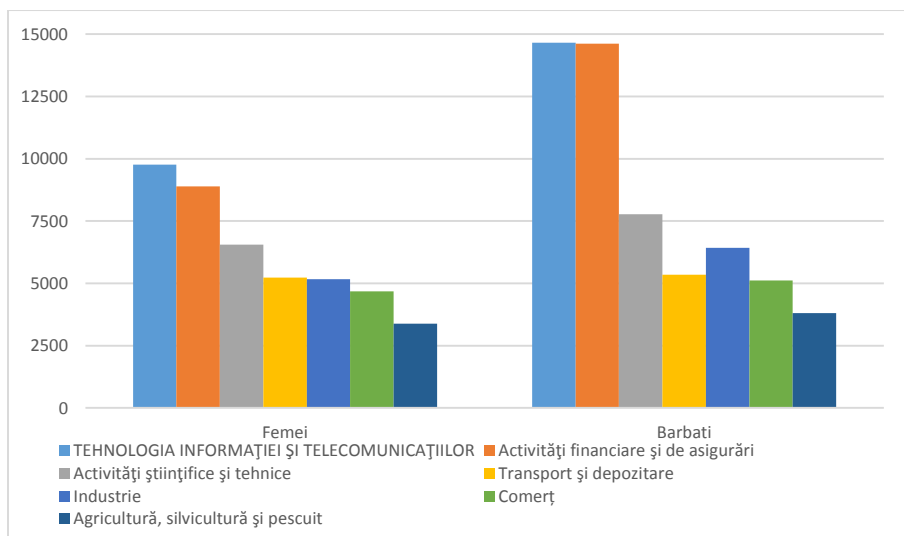
Figura 16. Diferențele salariale de gen în ramurile TIC (femei comparativ cu bărbați), 2014-2017, %



Sursa: BNS, cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3

În pofida discrepanțelor salariale majore, sectorul TIC oferă cele mai bune condiții economice femeilor comparativ cu alte sectoare. Atunci când sunt comparate caracteristicile locurilor de muncă ale femeilor din sectorul TIC comparativ cu cele din alte sectoare, se observă că câștigurile medii lunare sunt în mod evident mai ridicate pentru femeile din sectorul TIC față de sectoarele non-TIC (Figura 18). Totodată, dat fiind că sectorul digital oferă locuri de muncă înalt calificate și mai bine plătite, creșterea numărului de femei în domeniul TIC ar putea contribui la eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați.

Figura 17. Nivelul de remunerare în sectorul TIC comparativ cu alte sectoare economice pe sexe, 2017, lei



Sursa: BNS, cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3

Problema diferențelor în remunerarea femeilor și bărbaților în sectorul TIC este una profundă. Unul din motivele de bază care generează această problemă este faptul că femeile ocupă, în general, în sector locuri de muncă cu un nivel mai scăzut de calificare și, respectiv, de remunerare. La rândul său, situația dată se întâmplă din cauza că femeile/fetele nu aleg să studieze la facultăți legate de TIC (doar 4,6% din fetele ce studiază în învățământul terțiar aleg să studieze științe STEM, iar din totalul studenților cu acest profil de studii fetele reprezintă doar 20%), iar în consecință pe piața muncii se creează un „deficit” de specialiste-femei în domeniul TIC (femeile ocupă doar 19% din locurile de muncă caracteristice specialităților TIC). Studiul european “Women active in the ICT”³² demonstrează că, dacă se compară bărbații și femeile cu caracteristici similare în ceea ce privește vârsta, nivelul educațional, ocupația, se constată că nu există diferențe salariale între bărbați și femei în sectorul TIC. Prin urmare, problema principală a disparităților de gen în ceea ce privește remunerarea în sectorul TIC pornește de la studii, de la situația în domeniul educației.

Totodată, așa cum arată contextul analitic al *Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova 2017-2021*, dar și numeroase studii internaționale³³, decizia fetelor în alegerea studiilor este influențată de stereotipurile dominante în societate precum că femeile au mai puține aptitudini pentru studiile și carierele STEM, profesiile TIC sunt în mod tradițional roluri „masculine”, femeile nu au competențe relevante și abilități de conducere, etc.

De asemenea, problema diferențelor salariale dintre femei și bărbați este determinată și de prezența redusă a femeilor în poziții de top, inclusiv în calitate de antreprenori și manageri de companii (doar 20% din totalul antreprenorilor în TIC sunt femeile – pentru mai multe detalii vezi capitoul *Antreprenoriat și poziții de decizie în sectorul TIC*).

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-active-ict-sector>

³³ <http://www.media2000.it/wp-content/uploads/2018/03/WomeninDigitalAgeStudy-FinalReport.pdf>,
https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614695/EPRS_BRI%282018%29614695_EN.pdf,
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604940/IPOL_STU\(2018\)604940_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604940/IPOL_STU(2018)604940_EN.pdf)

Astfel, problema disparităților salariale între femei și bărbați este una complexă și urmează a fi abordată în complex. Înțelegerea și recunoașterea cauzelor care stau la baza disparităților salariale de gen în sectorul digital și integrarea acestora în politici este vitală, deoarece tratarea simptomelor fără a elimina cauzele ar conduce la măsuri superficiale și ineficiente. În același timp, dacă nu se vor aborda rapid premisele existente și nu se va lua în considerare decalajul între femei și bărbați existent în acest sector, progresele economice rapide obținute prin transformarea digitală a societății vor amplifica stereotipurile de gen și vor aprofunda impactul economic și social negativ generat în societate.

3.2. Instruiri și formare profesională

Într-un astfel de sector în creștere rapidă cum este sectorul TIC, îmbunătățirea permanentă a abilităților și competențelor profesionale reprezintă un aspect de primă necesitate pentru a menține specialiștii competitivi pe piața muncii.

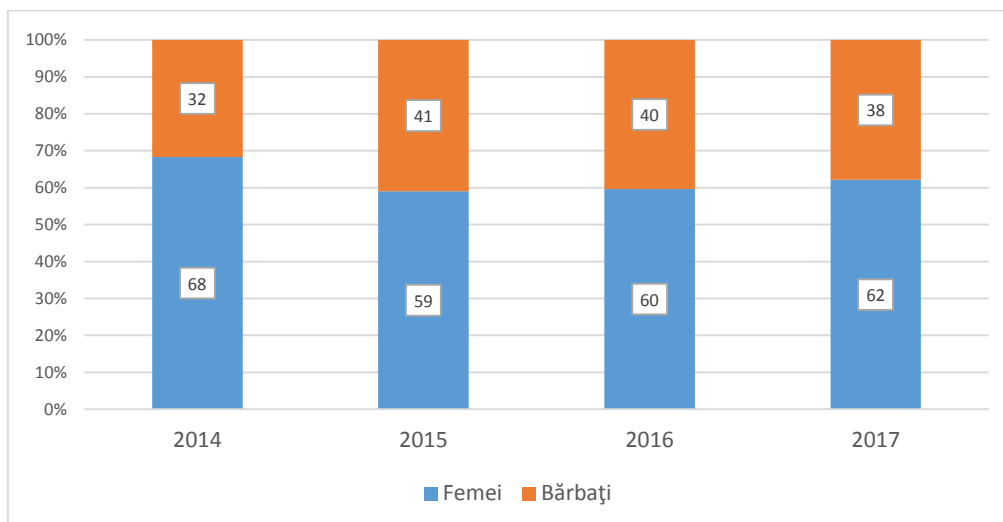
Datele statistice arată că **companiile din sectorul TIC³⁴ asigură angajaților cursuri de formare profesională mult mai frecvent decât companiile din celelalte sectoare**. Astfel, în sectorul TIC circa 40-50%³⁵ din salariați beneficiază de instruiri de formare profesională. Această rată este mult superioară celei de la nivel național, unde în medie doar 15-17% din angajați au beneficiat de careva cursuri de formare profesională. Ponderea înaltă a personalului instruit în sectorul TIC se explică de creșterea constantă a cerințelor de îmbunătățire a competențelor într-o economie bazată pe cunoaștere și tehnologii.

Preponderent, **specialiștii de sex feminin sunt mai favorizați de către managerii companiilor atunci când este vorba de cursuri de formare profesională**. Din totalul personalului instruit, femeile reprezintă peste 60% (Figura 19). Însă, această rată înaltă se datorează în special ponderii înalte de femei instruite în activitatea de poștă și curierat – ramură în care circa 88% dintre angajate sunt femei. În această ramură salariile fiind relativ mici, anual se mențin în jur de 200 locuri de muncă vacante, fapt ce vorbește despre o fluctuație a personalului, iar personalul nou angajat necesitând instruiri pentru exercitarea profesiei. În același timp, în ramura tehnologiei informației, se solicită o actualizare continuă a cunoștințelor, de instruiri preponderent beneficiază bărbații. Acest fapt dezavantajează femeile, ținând cont că acestea au nevoie de mai multă instruire, în special, pentru integrarea la locul de muncă după anumite pauze în carieră legate de responsabilități familiare, creșterea și îngrijirea copiilor. Majorarea ratei de participare a femeilor la instruiri poate spori includerea și menținerea acestora pe piața muncii în sectorul TIC.

³⁴ În acest sub-capitol sectorul TIC este definit, inclusiv cu activitatea de poștă și curierat. Analizarea separată a activității de poștă și curierat nu e posibilă deoarece cercetarea nu oferă date reprezentative la acest nivel de detaliere. Astfel, sectorul Tehnologiei informației și comunicației (TIC) include următoarele activități din Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei (CAEM Rev. 2): Industria TIC – activitățile C261-C264, C268; Servicii TIC - J61, H53 (comunicații), J582, J62, J631 (tehnologia informației), G465, S951 (comerț și prestare servicii TIC)

³⁵ Sursa: BNS, Cercetarea statistică 'Formarea profesională a salariaților', Cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3

Figura 18. Distribuția angajaților ce au beneficiat de formare profesională în companiile TIC pe sexe, 2014-2017, %



Sursa: BNS, Cercetarea statistică 'Formarea profesională a salariaților'

3.3. Siguranța locului de muncă

Sectorul TIC poate fi considerat un sector cu locuri de muncă cu condiții relativ bune pentru asigurarea securității angajaților. Rata accidentelor de muncă la 1000 salariați este sub media pe țară (0,48 - în sectorul TIC; 0,75 – la nivel național). În cadrul sectorului TIC, anumite riscuri de careva accidente ar putea exista în sectorul comunicațiilor și în activitățile de poștă și curierat, unde în 2017 au fost înregistrate câte 4 și, respectiv, 3 cazuri de accidente de muncă. În general, femeile sunt mai puțin expuse riscului de accidente în muncă în sectorul TIC, rata accidentelor (victime la 1000 salariați) în rândul acestora fiind aproape de 2 ori mai joasă decât a bărbaților (0,36 – pentru femei; 0,61 – pentru bărbați).

3.4. Flexibilitatea programului de lucru

Pentru dezvoltarea armonioasă a personalității este necesară asigurarea unui echilibru între timpul petrecut în activități de muncă și timpul petrecut în activități recreative, familiale, etc. Locurile de muncă care oferă această posibilitate se consideră a fi mai calitative decât cele care nu oferă acest echilibru. În cazul femeilor, pentru care responsabilitățile familiale reprezintă obstacole în calea afirmării profesionale, această oportunitate ar fi foarte benefică pentru a asigura un echilibru între viața profesională și personală și ar putea influența decizia acestora de a intra și a se menține pe piața forței de muncă.

Nu există date statistice exacte pentru sectorul TIC cu privire la durata medie a săptămânii de lucru³⁶, adică a timpului petrecut la locul de muncă sau careva sondaje relevante în acest sens. Totuși, situația în acest domeniu poate fi apreciată, într-o oarecare măsură, analizând indicatorii privind numărul de salariați angajați în timp complet/parțial de muncă.

³⁶ Ancheta Forței de Muncă, sursa de date pentru indicatorul "durata medie a săptămânii de lucru", nu oferă date reprezentative pentru sectorul TIC în cazul acestui indicator.

Astfel, în baza acestor cifre se poate de concluzionat că, per ansamblu, sectorul TIC este un utilizator intens al forței de muncă, peste 80%³⁷ din angajați activând în timp complet de muncă³⁸, iar companiile digitale ar prefera mai mult programul fix de lucru de la oră la oră. Totuși această cifră este mai mică decât media pe economie (90%). Doar, în ramura comunicații electronice ponderea angajaților care activează în regim complet este mai mare decât media pe economie (circa 95%).

În același timp, nu există date statistice cu privire la lucrul la distanță în sectorul TIC, precum și cu privire la activitatea de "freelancer"³⁹ – forme mobile de muncă care sunt pe larg practicate în domeniul TIC. Aceste forme sunt avantajoase pentru angajați și angajatori deopotrivă, facilitând combinarea muncii cu viața privată. Practicarea unor asemenea forme de activitate ar reprezintă o oportunitate pentru femei și ar putea asigura acel echilibru între viața profesională și personală. Însă aceste activități necesită politici coerente care să susțină dezvoltarea acestora, reglementări în ceea ce privește statutul de "freelancer", mecanismele de suport, precum și aspecte clare legate de venituri și fiscalitate. În Uniunea Europeană există reglementări legislative și asociații specializate care se ocupă de promovarea și susținerea activității de liber-profesionist⁴⁰. În cazul lucrului la distanță, este nevoie de a asigura includerea în contractele de muncă a unor specificații suplimentare, care să trateze cu claritate particularitățile legate de specificul muncii la distanță. Nu în ultimul rând, este necesară o evidență statistică a acestor activități, care deja sunt prezente pe piața muncii din Republica Moldova și pe viitor ar putea lua avânt.

³⁷ BNS, cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3

³⁸ În timp complet de muncă – norma întregă.

³⁹ Un **freelancer** este o persoană fizică ce are o anumită profesie pe care o exercită **pe cont propriu** (nu în calitate de angajat), după un orar propriu și pe o durată de timp la alegerea lui, pentru unul sau mai mulți clienți.

⁴⁰ <https://www.euro-freelancers.eu/eu-affairs-freelancers-association/>

III. Oportunități și potențial pentru femei și bărbați pe piața forței de muncă în sectorul TIC

Sectorul Tehnologiei informației și comunicațiilor oferă un complex de avantaje și oportunități pentru întreaga comunitate. Acesta este sectorul care avansează cu ritmuri rapide și contribuie la creșterea economică și reducerea sărăciei. TIC oferă locuri de muncă înalt calificate și câștiguri salariale decente, libertate, oportunități și independență economică. Este sectorul care are implicații pozitive asupra tuturor ramurilor economiei naționale, inclusiv educație, sănătate, administrare, etc.

Aceste oportunități pot fi folosite în îmbinare cu provocările și inegalitățile din sector, astfel încât, pe de o parte, să se asigure atingerea scopurilor sociale, iar, pe de altă parte – a celor economice.

În baza analizei efectuate în capitolele de mai sus, mai jos au fost scoase în evidență un șir de oportunități oferite de sectorul TIC, corelate cu piața muncii.

- ✓ *Expansiunea înregistrată a sectorului TIC va atrage după sine o cerere crescândă de lucrători cu înaltă calificare și o ofertă nouă de locuri de muncă decentă*

Sectorul TIC este în ascensiune, numărul întreprinderilor și volumul afacerilor, ocuparea și nivelul de remunerare sunt în creștere. Ramura tehnologiei informației este susținută puternic de politicile guvernamentale și perspectivele de creștere a acesteia se amplifică.

Creșterea înregistrată în ultimii ani și expansiunea așteptată în viitor, vor atrage după sine o cerere crescândă de specialiști cu înaltă calificare în domeniul TIC și vor oferi noi locuri de muncă. Anual în sectorul TIC sunt create în medie în jur de 2 mii locuri de muncă, dintre care 3,1% sunt locuri vacante.

Femeile, fiind mai puțin prezente pe piața forței de muncă în sectorul TIC, ar putea reprezenta un grup important de potențiale candidate pentru a suplini deficitul prezent și cel anticipat de forță de muncă din sector. Femeile sunt prezente în proporție de doar 31% pe piața muncii în sectorul TIC și de doar 19% în profesii TIC.

Femeile-tinere ar trebui susținute și orientate să aleagă cariere „digitale”. Comparativ cu bărbații-tineri, acestea sunt în minoritate pe piața forței de muncă în sectorul TIC.

- ✓ *Tehnologia informației – ramura strategică pentru femei*

Riscurile cele mai majore de aprofundare a disparităților de gen în sectorul TIC vin din partea ramurii tehnologiei informației. Este o ramură cu cea mai dinamică creștere, unde rata de participare a bărbaților, atât pe piața forței de muncă, cât și în activitatea de antreprenariat, crește în ritmuri mai înalte decât a femeilor. Mai mult ca atât, în această ramură se constată cele mai mari decalaje în nivelul remunerării bărbaților și femeilor, care se aprofundează în timp și contribuie la creșterea disparităților salariale de gen la nivelul economiei naționale.

Pe de altă parte, ramura tehnologiei informației asigură cele mai înalte salarii din economia națională, locuri de muncă decentă și sigure.

Încadrarea femeilor în această ramură ar reduce riscurile adâncirii diferențelor de gen din sectorul TIC și ar aduce avantaje economice și sociale femeilor.

✓ *Ocuparea în sectorul TIC asigură salarii decente pentru femei și bărbați*

Ocuparea în sectorul TIC este avantajoasă atât pentru femei, cât și pentru bărbați, salariul în sector fiind cel mai înalt din economia națională. La locurile de muncă ale femeilor din sectorul TIC se obțin câștiguri medii lunare de 2 ori mai mari decât media sectoarelor non-TIC. La fel și în cazul bărbaților, activitatea în sectorul TIC le asigură salarii de 2,4 ori mai mari decât salariul mediu al bărbaților din alte sectoare.

✓ *Creșterea numărului de femei ocupate în domeniul TIC ar putea contribui la eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați*

Sectorul digital oferă locuri de muncă înalt calificate și bine plătite. Creșterea ocupării femeilor în domeniul TIC ar putea contribui la diminuarea ecartului salarial de gen din sector și din întreaga economie. Însă, pentru a diminua ecartul salarial de gen, este important ca femeile cu calificări înalte să fie promovate pentru a intra pe piața muncii digitale. Între bărbații și femeile cu caracteristici similare în ceea ce privește educația și ocupația nu există diferențe salariale în sectorul TIC.

Între timp, datele arată prezența unor diferențe esențiale între salariile femeilor și bărbaților în sectorul TIC, salariu femeilor fiind cu 33% mai mic decât al bărbaților. Una din cauzele de bază ale acestei diferențe constă în ponderea mică a femeilor cu studii superioare pe piața forței de muncă în TIC, cauzată, la rândul său, de participarea redusă a fetelor la studii în domeniul TIC.

✓ *Creșterea incluziunii fetelor în programele educaționale va rezulta în creșterea participării femeilor pe piața muncii în TIC*

O bună parte din problemele actuale în ceea ce privește disparitățile de gen din sectorul TIC pornesc de la rata joasă de participare a fetelor la specialitățile de instruire relaționate cu sectorul TIC. Din totalul studenților ce studiază la învățământul terțiar, științific și tehnic, doar 20% sunt fete. Din acest motiv pe piața forței de muncă femeile ocupă doar 19% din locurile de muncă caracteristice specialităților TIC.

Promovarea specialităților STEM în rândul fetelor, organizarea programelor educaționale speciale pentru fete ar spori inevitabil gradul de participare a femeilor pe piața muncii în sectorul TIC.

- ✓ *Integrarea femeilor pe piața muncii digitale ar putea aduce beneficii sociale și economice acestora și întregii societăți*

Pentru sectorul TIC femeile reprezintă o parte a capitalului uman cu înalt potențial nevalorificat. După cum demonstrează numeroase studii, prezența femeilor în sector va contribui la creșterea economică a țărilor. De asemenea, însăși femeile vor avea de câștigat independență economică, libertate și oportunități. În același timp, deoarece femeile sunt mai des întâlnite și implicate în bunăstarea familiei și a comunității, este foarte probabil ca creșterea veniturilor salariale va avea un impact evident pozitiv asupra sănătății și educației, inclusiv a copiilor, a condițiilor de trai și standardelor de viață.

IV. Limitări și bariere cu care se confruntă femeile și bărbații pe piața forței de muncă în sectorul TIC

Femeile sunt subreprezentate pe piața muncii în sectorul TIC, participarea forței de muncă feminină fiind cotate la 31%. Gradul de participare al femeilor în profesiile digitale este și mai scăzut - la nivel de 19%. Pe lângă acestea, femeile ocupă în mod tradițional locuri de muncă cu un nivel mai redus de calificare și de remunerare. Salariile femeilor în sector sunt cu 33% mai mici decât ale bărbaților, acesta fiind cel mai mare ecart salarial din economia națională.

Astfel, femeile se confruntă cu provocări semnificative pe piața muncii în sectorul TIC, principalele din ele fiind următoarele:

- ✓ *Rata joasă de participare a fetelor la învățământul terțiar în științe STEM determină prezența scăzută a femeilor pe piața muncii în sectorul TIC*

În ciuda avantajului competitiv pe piața forței de muncă a specialităților TIC, ca urmare a unei cereri tot mai mari de profesii tehnice, fetele nu aleg studiile în domeniul TIC și nu beneficiază de acest avantaj la fel ca partenerii lor de sex masculin. Doar 4,6% din fetele care studiază în învățământul terțiar aleg ca profil de studiu științele STEM.

În rezultat, femeile le revin în sector locuri de muncă cu un nivel mai scăzut de calificare și, respectiv, de remunerare. Cota femeilor cu studii superioare ce activează pe piața forței de muncă în TIC este cu 10 p.p. mai joasă decât a bărbaților, iar salariile femeilor cu 33% mai inferioare.

De asemenea, acesta este un factor decisiv care determină participarea joasă a femeilor pe piața forței de muncă și în profesiile TIC la nivelul economiei naționale (31% și 19% respectiv).

✓ *Stereotipurile de gen afectează angajarea în sectorul TIC*

Stereotipurile prezente în societate precum că femeile au mai puține aptitudini pentru studiile și carierele STEM, profesiile TIC sunt în mod tradițional roluri „masculine”, femeile nu au competențe relevante și abilități de conducere, etc. reprezintă un impediment important pentru femei în alegerea profilului de studii și a profesiei de viitor și acesta va trebui combătut pentru a schimba situația de pe piața muncii.

✓ *Distribuția inechitabilă a responsabilităților familiale între femei și bărbați – problema reconcilierii vieții de familie cu cea profesională*

Incluziunea femeilor în cariera profesională digitală este perturbată de responsabilitățile și grijile familiare. Participarea femeilor cu copii de vârstă preșcolară în activitatea profesională în domeniul TIC este mult mai redusă decât a bărbaților cu copii preșcolari (-14 p.p.). Din acest motiv femeilor nu le reușește să obțină o specializare profundă în plan profesional, mai ales într-un astfel de sector în creștere/dezvoltare rapidă cum este sectorul TIC, care necesită îmbunătățirea permanentă a abilităților și competențelor profesionale. Prin urmare, femeile sunt puse în situația de a-și sacrifica cariera pentru a se axa pe maternitate și pe îngrijirea familiei.

Legislația națională stipulează prevederi explicite cu privire la dreptul egal al părinților privind acordarea concediului de îngrijire a copilului, însă principiul egalității în onorarea responsabilităților și obligațiilor din viața de familie nu se respectă. Implicarea bărbaților în creșterea și educarea copiilor rămâne a fi redusă. Conform datelor statistice, în anul 2017 ponderea bărbaților beneficiari de indemnizații lunare pentru creșterea și îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani a constituit 9%, în comparație cu 90% femei⁴¹.

Problema respectivă îngreșează independența economică a femeilor și nu permite acestora să intre și să se mențină pe piața muncii în sectorul TIC, ceea ce contribuie la aprofundarea diferențele de gen în sector.

✓ *Sectorul TIC are un program de lucru încărcat și puțin flexibil*

Sectorul TIC este un utilizator intens al forței de muncă, unde peste 80% din angajați activează în timp complet de muncă. În unele ramuri, precum sunt comunicațiile, ponderea angajaților în regim complet întrece 90%.

Aceste cifre demonstrează că, în general, în sectorul TIC este dificil de a activa în regim flexibil de muncă, iar acest fapt reprezintă o limitare pentru femeile cu copii și cu alte responsabilități de a-și menține cariera în sectorul TIC și contribuie la creșterea decalajelor de gen de pe piața forței de muncă a sectorului.

⁴¹ Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Raport Social Anual 2017, pag 63, https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_social_anual_2017_1.pdf

- ✓ *Prezența redusă a femeilor în poziții de top, în calitate de antreprenori și manageri de companii*

Femeile rămân subreprezentate în funcții de decizie atât în sectorul public, cât și în cel privat, iar acest fapt contribuie la creșterea diferențelor de gen de pe piața muncii din sectorul TIC. Comparativ cu bărbații, cota femeilor care conduc companii private în sectorul TIC este de 5 ori mai mică. Acest lucru se întâmplă în pofida faptului că echilibrul între sexe în pozițiile de top din domeniul TIC îmbunătățește performanțele afacerii și conduce la rezultate financiare mai bune.

VI. Concluzii și recomandări

În sectorul Tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC)⁴², în 2017, activau circa 3,6%⁴³ din totalul salariaților din economie, numărul acestora fiind în creștere în ultimii 3 ani (+4% în perioada 2015-2017). În cadrul sectorului TIC, tehnologia informației este cea mai dinamică și cea mai solicitantă de forță de muncă ramură. Numărul salariaților în această ramură crește cu ritmuri rapide, angajând în 2017 aproape jumătate din salariații sectorului (48%). Ponderi importante din salariați sunt ocupate în ramura comunicațiilor electronice și în activitatea de poștă și curierat (25% și 23% din salariații sectorului, respectiv).

Piața forței de muncă în sectorul TIC este dominată de bărbați, femeile fiind mult mai puțin prezente decât bărbații. Doar 3 din 10 locuri de muncă din sectorul TIC⁴⁴ sunt ocupate de femei (31%). Rata de ocupare a femeilor în profesii digitale este și mai scăzută, femeile ocupând doar 19% din locurile de muncă caracteristice specialităților TIC. Inechitățile de gen de pe piața muncii digitale sunt legate de situația în sfera educației în acest domeniu. Numai 4,6% din studentele încadrate în învățământul terțiar aleg să studieze specialitățile STEM (Științe Tehnologie, Inginerie și Matematică), decizia acestora fiind influențată inclusiv de stereotipurile prezente în societate precum că profesiile TIC constituie roluri masculine.

În timp, încadrarea femeilor în profesii digitale crește (+4 p.p. în perioada 2014-2017). Această creștere are loc concomitent cu creșterea numărului de absolvenți a specialităților STEM (+2 p.p. în perioada 2014-2017), ceea ce înseamnă că, pentru a diminua discrepanțele de gen de pe piața muncii în sectorul TIC, sunt necesare măsuri de promovare a acestor specialități în rândul fetelor.

Fiind un sector în dezvoltare continuă, resursa umană ar putea deveni o limitare majoră pentru sectorul TIC. Femeile, fiind subreprezentate în sectorul TIC, ar trebui privite ca o resursă valoroasă cu înalt potențial nevalorificat și susținute pentru a intra pe piața muncii digitale, mai ales în condițiile unei cereri crescânde de forță de muncă. Sectorul TIC generează anual în medie circa 2 mii de locuri de muncă, iar în 2017 circa 3,1% din totalul locurilor de muncă erau vacante.

Spre deosebire de celelalte ramuri ale sectorului TIC, activitatea de poștă și curierat este puternic feminizată: 9 din 10 angajați în activitatea de poștă și curierat sunt femei (88%). Acest fapt nu reprezintă un avantaj pentru femei, activitatea respectivă oferind preponderent locuri de muncă puțin calificate și slab remunerate. Salariul mediu în această ramură alcătuiește doar 35% din salariu oferit în ramura tehnologiei informației și 36% din cel oferit în ramura comunicațiilor electronice.

Tehnologia informației și comunicațiilor este sectorul angajaților tineri. Circa 61%⁴⁵ din populația ocupată în sector are vârsta cuprinsă între 15-35 ani. Totodată, participarea tinerilor pe piața forței

⁴² Sectorul TIC, inclusiv activitatea de poștă și curierat.

⁴³ Cercetarea statistică "Câștigurile salariale și costul forței de muncă" M3, indicatorul "Salariați la sfârșitul anului"

⁴⁴ Sectorul TIC, exclusiv activitatea de poștă și curierat.

⁴⁵ Sectorul TIC, inclusiv activitatea de poștă și curierat

de muncă în sectorul TIC este în continuă creștere: cota acestora a crescut de la 47% în 2014 până la 61% în 2017. Totuși, participarea fetelor-tinere pe piața forței de muncă este mai redusă decât a băieților-tineri, diferențele de gen în această categorie de vârstă fiind mai pronunțate. Cota fetelor-tinere pe piața muncii în TIC reprezintă 56%, pe când a băieților-tineri – 66%. Aceste date dovedesc încă o dată că, pentru micșorarea diferențelor de gen de pe piața muncii digitale, grupul țintă pentru politicile în domeniu trebuie să servească, în special, fetele-tinere.

Fiind predominant de tineri, în sectorului TIC⁴⁶ activează mulți angajați cu copii de vârsta preșcolară. Circa 28% din angajații sectorului TIC au cel puțin un copil de vârsta preșcolară, această cotă fiind mai înaltă decât media pe economie (22%). Însă prezența copiilor de vârsta preșcolară în familii, afectează incluziunea femeilor pe piața muncii digitale. Ponderele femeilor cu copii de vârsta preșcolară pe piața muncii digitale este mai redusă decât ponderea bărbaților (21% pentru femei, comparativ cu 35% pentru bărbați). Aceste constatări arată că responsabilitățile femeilor de îngrijire ale copiilor limitează posibilitatea acestora de a participa pe piața muncii, de a se specializa și perfecționa în plan profesional, în special, într-un asemenea sector în dezvoltare cum este TIC. Problemele respective necesită intervenții de politici pentru o reconciliere mai bună a vieții de familie cu cea profesională.

Majoritatea persoanelor angajate în sectorul TIC dețin studii superioare (61%), numărul acestora în evoluție fiind în creștere. Totodată, printre angajații sectorului TIC, femeile cu studii superioare sunt mult mai puține decât bărbații. În timp ce cota bărbaților cu studii superioare constituie 71%, cota femeilor ce dețin acest nivel de studii – 49%. Această constatare reprezintă o explicație a nivelului mai scăzut de remunerare a femeilor în sector, acestora revenindu-le locuri de muncă mai puțin calificate și respectiv mai puțin plătite. Prezența scăzută a femeilor cu studii superioare pe piața muncii în sectorul TIC, poate fi datorată atât ratei joase de participare a fetelor la învățământul terțiar în științe STEM, cât și suprareprezentării femeilor în activitatea de poștă și curierat, unde preponderent funcțiile îndeplinite nu necesită calificări înalte.

Tehnologia informației și comunicației este sectorul cu cea mai înaltă remunerare din economia națională. În 2017, salariul mediu lunar în sectorul TIC era de 2,2 ori mai mare decât salariul mediu lunar pe economie și de 3,4 ori mai mare decât salariul mediu lunar în agricultură (ramura cu cel mai jos nivel de remunerare). În cadrul sectorului TIC, cele mai mari salarii sunt achitate în ramura tehnologiei informației (de 2,9 ori mai mari decât media pe economie) și în ramura comunicațiilor electronice (de 2,3 ori mai mari decât media pe economie). Cele mai mici salarii sunt achitate în activitatea de poștă și curierat (cu 18% mai mic decât media pe economie) și în activitatea de comerț și prestare servicii TIC (cu 19% mai mic decât media pe economie).

Ocuparea în sectorul TIC oferă salarii decente atât pentru bărbați, cât și pentru femei, însă diferențele de gen dintre salarii sunt practic cele mai înalte din economie. Câștigurile medii lunare ale femeilor în sectorul TIC sunt de 1,9 ori mai mari decât cele ale femeilor în medie pe economie, iar ale bărbaților – de 2,4 ori mai mari. În același timp, în sectorul TIC femeile câștigă cu 33% mai puțin decât bărbații,

⁴⁶ Inclusiv activitatea de poștă și curierat

acesta fiind aproape cel mai înalt ecart salarial de gen din economie, după activitățile financiare și de asigurări. Cele mai mari inechități salariale de gen se observă în ramura tehnologiei informației (45%) și activitatea de poștă și curierat (34%). Totodată, în timp, diferențele de gen în remunerare în sectorul TIC se adâncesc. În perioada 2014-2017, acestea au crescut de la 26% până la 33%. Aceste evoluții sunt contradictorii cu obiectivele trasate în politicile naționale⁴⁷ și angajamentele internaționale⁴⁸ și necesită o abordare serioasă și o atenție deosebită. De altfel, aceste tendințe vor amplifica stereotipurile de gen și vor aprofunda impactul economic și social negativ generat în societate.

În ceea ce privește participarea la instruire și formare profesională, datele arată că femeile, comparativ cu bărbații, participă mai activ la instruire în activitatea de poștă și curierat, în schimb, în ramura tehnologiei informației, care solicită o actualizare continuă a cunoștințelor, femeile participă mai puțin decât bărbații. Totodată, sectorul TIC, este un utilizator intens al forței de muncă, iar companiile digitale ar prefera mai mult programul fix de lucru de la oră la oră. Toate acestea, dezavantajează femeile, nu permit îmbinarea vieții profesionale cu cea familială și limitează includerea și menținerea acestora pe piața muncii în sectorul TIC, contribuind la creșterea dezechilibrelor de gen.

Politicile de ocupare a forței de muncă în domeniul TIC necesită a fi focalizate pe utilizarea potențialului neexploatat sau subexploatat al femeilor care se află în afara pieței muncii sau care nu își valorifică întreg potențialul pe piața muncii, în vederea creșterii ratei de ocupare a acestora. Pentru echilibrarea participării femeilor și bărbaților pe piața muncii digitale, sunt relevante măsuri orientate spre creșterea gradului de conștientizare a fetelor-tinere față de avantajele studiilor în științele STEM și a unei cariere în sectorul TIC, creșterea competențelor digitale și a formării profesionale în domeniul TIC, stimularea locurilor de muncă în sector.

Codul de bune practici pentru femei în domeniul TIC⁴⁹, lansat de Comisia Europeană în 2009, are scopul să rezolve problematica diferențelor de competențe în domeniul TIC în Europa, să mențină și să promoveze femeile în acest sector. Codul propune măsuri diferite, organizate în patru categorii:

- a) Educație: combaterea stereotipurilor, sublinierea atractivității sectorului, promovarea profesiilor TIC în școli, universități și alte instituții terțiare;
- b) Recrutare: consolidarea recrutării tinerilor de sex feminin în sectorul TIC, asigurarea că femeile tinere care au ales studii în domeniul TIC sunt recrutate în sector sau în posturi TIC specializate în alte sectoare și că acestea rămân ulterior în acest domeniu de activitate;
- c) Dezvoltarea carierei: menținerea și promovarea femeilor în sector prin sporirea potențialului lor și convingerea că sectorul oferă perspective bune de carieră;
- d) Revenirea la locul de muncă după concediu și acordarea unui echilibru între viața profesională și cea privată: încurajarea revenirii femeilor în sector după concediu sau încurajarea femeilor

⁴⁷ Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova 2017-2021, Hotărârea Guvernului nr. 259 din 28.04.2017

⁴⁸ Obiectivele de Dezvoltare Durabilă 2030, Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), Rezoluția ITU 70 (Rev. Busan, 2014) "Integrarea perspectivei de gen în ITU și promovarea egalității de gen și a împuternicirii femeilor prin intermediul tehnologiilor informației și comunicațiilor", Platforma de la Beijing, etc.

⁴⁹ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/code-best-practices-women-and-ict>

cu experiență anterioară în alte sectoare, dar care au calificări și potențial, adecvate pentru a intra în acest sector.

Măsurile de intervenție pe piața muncii digitale în Republica Moldova ar trebui orientate în aceleași direcții, cauzele problemelor existente fiind asemănătoare. Astfel, în baza concluziilor și constatărilor identificate, luând în considerație, oportunitățile oferite de sectorul TIC pentru femei și bărbați, pe de o parte, și limitările și barierele întâmpinate de aceștia în sector, pe de altă parte, s-au conturat următoarele recomandări orientate spre diminuarea diferențelor de gen prezente pe piața muncii în sectorul TIC:

- Integrarea perspectivei de gen în politicile naționale orientate spre dezvoltarea sectorului TIC, precum și în cele din domeniul educației. Documentele de politici care susțin dezvoltarea sectorului TIC nu integrează perspectiva de gen, iar multe probleme ce țin de disparitățile de gen pornesc de la studii, de la situația în domeniul educației.
- Asigurarea implementării eficiente a politicilor naționale deja existente în domeniul egalității de gen întru atingerea obiectivelor și țintelor propuse, în special a Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați 2017-2021, Strategiei pentru ocuparea forței de muncă 2017-2021, care propun soluții atât pentru asigurarea egalității de gen pe piața muncii, cât și în domeniul educației.
- Asigurarea implementării recomandărilor și angajamentelor în domeniul egalității de gen asumate la nivel internațional (Obiectivele de Dezvoltare Durabilă 2030, Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), Convențiile ILO, Rezoluția ITU 70 "Integrarea perspectivei de gen în ITU și promovarea egalității de gen și a împuternicirii femeilor prin intermediul tehnologiilor informației și comunicațiilor", Platforma de la Beijing);
- Promovarea profesiilor digitale în rândul fetelor în școli, licee, universități și alte instituții de învățământ relevante, prin organizarea unor campanii de sensibilizare destinate elevilor și studenților privind încurajarea alegerii unei cariere în domeniile știință, tehnologie, inginerie și matematică (STEM) și în domeniile tehnologiei informației și comunicațiilor;
- Dezvoltarea și implementarea unor programe specializate care să dezvolte competențele digitale, să încurajeze și să pregătească fetele pentru studiile STEM. Continuarea și extinderea la nivel național a unor asemenea proiecte cum este Programul "GirlsGoIT"⁵⁰, care încurajează fetele să testeze profesiile STEM, le inspiră să aleagă studii și carieră în domeniu TIC, creează platforme eficiente de dezvoltare a abilităților digitale, asigură interacțiunea cu companiile private din domeniul TIC și pregătește includerea participantelor pe piața muncii.

Creșterea numărului de fete încadrate la studii STEM trebuie să reprezinte un obiectiv de bază în politicile promovate pentru asigurarea egalității de gen pe piața muncii digitale. Atingerea acestui obiectiv ar contribui la rezolvarea mai multor probleme din sector: acoperirea deficitului de forță de muncă în sector, diminuarea diferențelor de gen înregistrate în cadrul grupului de 15-35 ani,

⁵⁰ GirlsGoIT este un proiect dezvoltat și implementat de TEKEDU, o organizație non-profit din Moldova.
<https://www.girlsgoit.org/about-us.html>

creșterea numărului de femei cu studii superioare în sector și respectiv diminuarea diferențelor salariale dintre femei și bărbați.

Totodată, este relevant ca măsurile de asigurare a echilibrului de gen în sectorul TIC să se focalizeze, în special, pe ramura Tehnologiei informației, unde sunt semnalate cele mai mari decalaje de gen în domeniul ocupării și remunerării, decalaje care se aprofundează în timp. În rândul fetelor, ar trebui încurajate asemenea specialități precum sunt: analiste programatori în domeniul software, analiste de sistem, proiectante de software, proiectante de sisteme web și multimedia, programatoare de aplicații, specialiste în baze de date și rețele, tehniene în informatică și comunicații.

- În cooperare cu instituțiile școlare, organizarea unor evenimente care să arate fetelor-tinere modele de succes ale femeilor în domeniul TIC, pentru a combate stereotipurile dominante în societate precum că femeile au mai puține aptitudini și capacități în domeniul TIC și că profesiile TIC se consideră roluri „masculine”.
- Asigurarea cooperării dintre instituțiile de învățământ secundar și universități, universități și companiile private din domeniul TIC. Organizarea vizitelor pentru fete la universități și la companiile private cu scopul de a face schimb de contacte și a începe procesele de mentorat cu studenții care au ales studii legate de TIC, asigurarea stagiilor de practică la firmele din domeniu.
- Organizarea de campanii de promovare a importanței respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare și ocupare a forței de muncă.
- Sensibilizarea societății despre dreptul egal al părinților privind acordarea concediului de îngrijire a copilului, despre principiul egalității în onorarea responsabilităților și obligațiilor din viața de familie;
- Încurajarea regimurilor de lucru flexibile (de exemplu, part-time sau lucrul la distanță) în sectorul TIC, reglementarea în acordurile de muncă a particularităților legate de specificul muncii la distanță și asigurarea că formele flexibile de angajare respectă standardele de muncă. Reglementarea activității de ”freelancer”: statut, mecanisme de suport, aspecte clare legate de venituri și fiscalitate. Asigurarea evidenței statistice a unor asemenea activități.

La nivel internațional sunt promovate măsuri de educare a femeilor și tinerilor despre modalitățile de lucru la distanță ”teleworking-ul”.

- Dezvoltarea serviciilor de îngrijire a copiilor preșcolari, a serviciilor de creșă, inclusiv în cadrul companiilor private. Există practici internaționale unde părinții sunt ”acționarii” unor asemenea grădinițe, unde statul oferă facilități fiscale pentru companiile care investesc în creșe și grădinițe pentru angajații proprii.
- Susținerea antreprenoriatului feminin în sectorul TIC și creșterea numărului de locuri de muncă în sector. După cum arată analiza din capitolul ”Antreprenoriat și poziții de decizie”, femeile-antreprenoare sunt mai predispuse să angajeze femei decât bărbații.

- Îmbunătățirea disponibilității datelor statistice pentru sectorul TIC (definit conform OECD) dezagregate pe sexe, înlăturarea limitărilor metodologice existente, producerea lor în mod sistematic și asigurarea accesului utilizatorilor la acestea.