

# CUPRINS

<b>Capitolul 1. O lume în schimbare. Populație, tehnologie, muncă</b> .....	19
1.1. Schimbări demografice.....	19
1.1.1. Dinamica populației: caracteristici și indicatori.....	21
1.1.2. Explozia demografică .....	25
1.1.3. Îmbătrânirea populației .....	34
1.2. Schimbări tehnologice .....	37
1.3. Globalizarea.....	41
1.4. Aranjamente flexibile de muncă.....	42
1.4.1. Flexibilitatea timpului de muncă (Flexitime).....	43
1.4.2. Flexibilitatea spațiului de muncă (Flexplace) .....	46
<b>Capitolul 2. Evoluția pieței muncii. Particularități, transformări și tendințe ale forței de muncă</b> .....	50
2.1. Piața muncii. Concept, structură și dinamică.....	50
2.1.1. Particularități ale pieței muncii .....	53
2.1.2. Structura și dinamica pieței muncii.....	55
2.2. Consecințe socio-economice ale schimbărilor demografice.....	57
2.2.1. Impactul asupra sistemelor de protecție socială.....	58
2.2.2. Impactul asupra pieței imobiliare și a serviciilor .....	60
2.3. Impactul pandemiei COVID-19 asupra pieței muncii .....	61
2.4. Caracteristici actuale și tendințe în evoluția forței de muncă .....	62
2.4.1. Transformări în structura și dimensiunea forței de muncă.....	63
2.4.2. Feminizarea muncii.....	67
2.5. Deficitul de forță de muncă. Studiu de caz : România .....	71
2.5.1. Provocări demografice .....	71
2.5.2. Provocări digitale .....	73
<b>Capitolul 3. Participarea femeilor pe piața muncii</b> .....	75
3.1. Clarificări conceptuale.....	75
3.2. Repere istorice .....	78
3.2.1. Revoluția neolitică .....	79
3.2.2. Revoluția industrială .....	81
3.2.3. Tranziția demografică .....	85
3.3. Revoluția demnității și egalitatea pe piața muncii.....	89
3.4. Teorii și concepții cu privire la participarea femeilor pe piața muncii.....	92
3.4.1. Teoria capitalului uman .....	93
3.4.2. Teoria alocării timpului.....	94

3.4.3. Teoria segmentării pieței muncii.....	95
3.4.4. Teoria preferinței ocupaționale .....	96
3.4.5. Teorii feministe .....	98
<b>Capitolul 4. Măsurarea participării femeilor pe piața muncii .....</b>	<b>100</b>
4.1. Indicatori de volum și structură a resurselor de muncă .....	100
4.2. Egalitatea de gen pe piața muncii .....	108
4.3. Analiza decalajelor de gen în ocupare, șomaj și salarizare la nivelul Uniunii Europene .....	110
4.3.1. Decalaj de gen în ocupare .....	111
4.3.2. Rate de ocupare ale persoanelor cu copii.....	117
4.3.3. Rate de șomaj pe sexe .....	119
4.3.4. Decalaj salarial de gen .....	123
4.4. Dinamica participării femeilor pe piața muncii la nivel global .....	128
<b>Capitolul 5. Factori de influență și efecte ale participării femeilor pe piața muncii .....</b>	<b>136</b>
5.1. Factori endogeni care influențează participarea femeilor pe piața muncii .....	137
5.1.1. Vârsta .....	137
5.1.2. Nivelul de educație .....	139
5.1.3. Statutul marital.....	142
5.2. Factori exogeni care influențează participarea femeilor pe piața muncii .....	145
5.2.1. Factori exogeni cu influență pozitivă.....	145
5.2.2. Factori exogeni cu influență negativă .....	153
5.2.3. Factori exogeni cu dublă acțiune .....	162
5.3. Efecte ale participării femeilor pe piața muncii.....	167
5.3.1. Reducerea disparităților de gen și a inegalităților de venit între sexe.....	169
5.3.2. Schimbarea mentalităților și a normelor sociale cu privire la rolul femeii în societate.....	172
5.4. Interacțiuni între condiții, factori și efecte.....	173
5.4.1. Implicațiile multiple ale educației.....	173
5.4.2. Contribuția femeilor active pe piața muncii la creșterea economică .....	176
5.4.3. Relația dintre fertilitate și participarea femeilor pe piața muncii.....	177
5.5. Interacțiunea genului cu evaluarea succesului.....	180
<b>Capitolul 6. Analiza relației dintre participarea femeilor pe piața muncii și fertilitate. Studiu de caz: Uniunea Europeană.....</b>	<b>183</b>
6.1. Factori determinanți ai variației fertilității.....	185
6.2. Abordare metodologică .....	186
6.3. Explicația variației fertilității și a participării femeilor pe piața muncii.....	190

---

<b>Capitolul 7. Analiza relației dintre participarea femeilor pe piața muncii și creșterea economică. Studiu de caz: Uniunea Europeană .....</b>	<b>204</b>
7.1. Teoria ipotezei în formă de U.....	204
7.2. Abordare metodologică .....	210
7.3. Verificarea relației în formă de U la nivelul Uniunii Europene .....	212
7.4. Rezultatele analizei pe grupe de țări.....	219
<b>Capitolul 8. Perspectivele pieței muncii pentru femei în contextul economiei digitale .....</b>	<b>225</b>
8.1. Munca în contextul digitalizării economiei .....	225
8.2. Perspective generate de flexibilizarea muncii .....	229
8.3. Beneficii și provocări pentru femeile care lucrează în economia gig.....	231
<b>Bibliografie.....</b>	<b>237</b>

## Introducere

Participarea femeilor pe piața muncii este o temă complexă, care nu poate fi privită doar prin prisma diferențelor dintre sexe. Este important să înțelegem nu doar diferențele dintre femei și bărbați, ci și distincțiile care există între diversele grupuri de femei, în funcție de educație, statut social sau marital, vârstă, număr de copii sau regiune geografică. Totodată, în această discuție trebuie să recunoaștem că există o inegalitate justificată între sexe, bazată pe rolul unic al femeilor în responsabilitățile de mamă, sarcina, nașterea și alăptarea, care adesea conduc chiar la întreruperi în carierele acestora și la un impact negativ asupra oportunităților lor pe piața muncii. Să nu uităm că, din punct de vedere biologic, nașterea și alăptarea sunt funcții pe care doar mama le poate îndeplini, oferind beneficii de neînlocuit pentru societate și sănătatea copilului. De asemenea, după naștere, mama are nevoie de o pauză pentru refacere, ceea ce duce inevitabil la întreruperi în activitatea economică a acesteia. De multe ori, aceste inegalități biologice sunt intensificate de norme sociale și culturale care tind să împovăreze femeile cu o gamă largă de responsabilități de îngrijire. Dacă îngrijirea este realizată în mod disproporționat în familie, fiind considerată o obligație a femeii, acest lucru va duce, printre altele, la întreruperi în carieră, la reducerea numărului de ore lucrate, ceea ce va contribui, pe termen lung, la diferențe de salarizare, la discriminare instituțională prin reducerea oportunităților de promovare pentru femei, în general. Deși este normal ca femeile să se retragă temporar din activitatea economică pentru a se concentra pe îngrijirea copilului, acest lucru nu ar trebui perceput ca o scădere a valorii lor pe piața muncii. Din contra, societatea ar trebui să recunoască această perioadă ca pe un aspect natural al ciclului vieții și să asigure condiții ca femeile să nu fie dezavantajate pe termen lung. Studiarea și înțelegerea acestor aspecte esențiale ar putea contribui la o societate mai egalitară și implicit la dezvoltarea socio-economică armonioasă.

Această carte explorează complexitatea și dinamica participării femeilor pe piața muncii, analizând nu doar evoluția acestui fenomen în timp și spațiu, ci și interacțiunile dintre diverși factori care au modelat și continuă să modeleze fenomenul pe termen lung. Cartea invită cititorii să aprofundeze reflecția despre provocările și soluțiile necesare pentru a atinge o egalitate autentică. Este un apel deschis către toți cei interesați să înțeleagă și să contribuie la transformarea normelor și mentalităților care modelează participarea femeilor pe piața muncii.

De-a lungul istoriei, rolul femeilor în economie și societate a evoluat semnificativ. De la Revoluția Neolitică, unde femeile aveau un rol esențial în creșterea copiilor și supraviețuirea comunității, la Revoluția Industrială, care a forțat migrarea acestora către fabrici, și până la Era digitalizării, caracterizată de o valorizare treptată a cerințelor de abilități intelectuale în detrimentul celor fizice, participarea femeilor pe piața muncii este marcată de un drum lung spre egalitate și demnitate. Deși au fost făcute progrese considerabile, există în continuare diferențe semnificative între diverse regiuni ale lumii. Iar realitatea unei inegalități între femei și bărbați în ceea ce privește participarea, remunerarea și oportunitățile de pe piața muncii este larg acceptată și documentată în literatura de specialitate. Preocupările actuale privind egalitatea de șanse și modalitățile prin care pot fi îmbunătățite condițiile de muncă și accesul femeilor la oportunități profesionale egale sunt tratate în literatura de specialitate din perspectiva mai multor direcții de cercetare.

O direcție de cercetare reflectă *echilibrul dintre viață profesională și personală* în care se analizează politici de sprijin mai ales în contextul responsabilităților casnice și de îngrijire. Un impact neașteptat, dar importat l-a avut Pandemia de Covid-19 care a forțat mai multe țări să implementeze rapid modalități de lucru flexibile din dorința de a asigura măsuri de securitate impuse de distanțarea socială. În această perioadă, femeile au împărțit responsabilitățile casnice cu bărbații într-o măsură mai mare decât înainte. Totuși, după revenirea la birou, din cauza normelor sociale și culturale, dar și a altor influențe, femeile continuă să se ocupe mai mult de gospodărie decât bărbații. Deși de-a lungul timpului s-au produs schimbări importante în ceea ce privește implicarea egalitară a partenerilor în gospodărie, totuși în anumite culturi, studiile arată că inegalitățile în distribuirea sarcinilor casnice rămân încă prevalente, reflectând diferențele persistente în așteptările sociale și în rolurile tradiționale atribuite femeilor și bărbaților în multe societăți. Aceste disparități continuă să fie influențate de norme adânc înrădăcinate, care favorizează implicarea femeilor în activitățile gospodărești, chiar și în contexte moderne. Deși avem așteptări ca automatizarea și inteligența artificială să redefinească piața muncii, inclusiv oportunitățile femeilor, este important să evidențiem că anumite valori și percepții fundamentale ale societății evoluează mai lent decât transformările tehnico-economice. Lucrarea de față își propune să lanseze spre dezbateră motivele pentru care sunt atât de dificil de realizat schimbările structurale care ar putea asigura egalitatea de gen

pe piața muncii, chiar și în fața presiunilor externe și a transformărilor economice majore.

Alte direcții de cercetare reflectă *diferența salarială de gen* persistentă în ciuda progreselor înregistrate în ultimele decenii, prin prisma măsurării diferențelor de remunerare în funcție de diverși factori, identificarea cauzelor inclusiv segregarea ocupațională pe piața muncii, diferențe de acces la poziții de conducere între sexe și stereotipurile de gen. Se investighează de ce femeile și bărbații sunt concentrați în diferite sectoare economice și motivele pentru care femeile sunt subreprezentate în poziții de conducere și în funcții de conducere, precum și stereotipurile legate de competențe și rolurile femeilor și bărbaților în piața muncii.

De asemenea, se analizează *modul în care maternitatea și îngrijirea copiilor influențează participarea femeilor pe piața muncii*, impactul politicilor de sprijin, discriminarea pe baza statutului marital, precum și inegalitățile de gen în ceea ce privește distribuirea responsabilităților de îngrijire între parteneri în relație cu participarea femeilor pe piața muncii. Nevoia de flexibilitate pentru a echilibra responsabilitățile familiale cu cele profesionale determină multe femei ca, după naștere, să adopte o abordare adaptativă optând pentru locuri de muncă mai puțin solicitante, sau care oferă condiții de muncă favorabile statutului de mamă, însă cu salarii mai mici, ceea ce adâncește decalajul de gen pe piața muncii. În unele cazuri, această adaptare presupune chiar părăsirea pieței muncii. Mai mult, studiile au demonstrat că decalajul de gen persistă pe tot parcursul vieții profesionale. Maternitatea are un efect negativ de durată asupra veniturilor femeilor, chiar și la mulți ani după nașterea primului copil. Odată ce copiii cresc, femeile revin la un număr de ore de muncă comparabil cu cel al bărbaților. Cu toate acestea, angajatorii pot percepe rolul de mamă ca fiind incompatibil cu imaginea angajatului ideal, în timp ce veniturile taților cresc odată cu venirea copiilor, deoarece sunt percepuți ca fiind mai responsabili și dedicați muncii.

Acest fenomen evidențiază un mecanism subtil, dar profund inechitabil: în timp ce femeile sunt penalizate pentru maternitate (motherhood penalty), bărbații beneficiază de pe urma paternității (fatherhood premium). Dacă privim în ansamblu, societatea pare să „compenseze” dificultățile femeilor oferindu-le bărbaților avantaje profesionale și financiare, astfel încât, la nivel de familie, echilibrul aparent să fie menținut. Însă, dacă analizăm în detaliu, această logică perpetuează inegalitățile. Femeile, indiferent dacă devin sau nu mame, sunt

percepute ca fiind mai puțin disponibile profesional, ceea ce le afectează salariile, avansarea și accesul la oportunități profesionale. În esență, piața muncii continuă să funcționeze pe un model care dezavantajează femeile și le limitează progresul profesional. În ultimele decenii, politicile guvernamentale și schimbările sociale au jucat un rol important în susținerea participării femeilor pe piața muncii. De exemplu, îngrijirea copiilor la costuri accesibile în sistem public a avut un impact pozitiv asupra angajării mamelor, dar variabil influențat de normele culturale și infrastructura fiecărei țări.

Volumul aduce o contribuție valoroasă prin faptul că analizează modul în care participarea femeilor pe piața muncii influențează și este influențată de transformările demografice, sociale și economice, încadrându-se astfel în direcția analizei interdependenței dintre participarea femeilor pe piața muncii și alte fenomene. Abordarea multidimensională a fenomenului și integrarea unor metode de cercetare statistică avansate fac din această lucrare un instrument util pentru o înțelegere profundă a fenomenului prin prisma interacțiunilor dintre participarea femeilor pe piața muncii și schimbările din ultimele decenii, la nivel global. Acest lucru permite cititorului aprecierea tendințelor emergente și contribuția femeilor pe piața muncii, în contextul unui viitor economic global aflat în continuă schimbare.

Mai departe de actuala componentă introductivă, lucrarea este structurată în 8 capitole și abordează dinamica participării femeilor pe piața muncii, în contextul schimbărilor demografice cu impact asupra economiei și asupra structurii forței de muncă, consecințelor revoluțiilor industriale și impactului socio-economic al evoluției pieței muncii care au modelat această dinamică. Schimbările demografice, tehnologice și tendințele pe piața muncii, cum ar fi economia digitală și creșterea oportunităților de muncă flexibilă, pun accent pe necesitatea creșterii gradului de participare a femeilor pe piața muncii pentru o dezvoltare economică sustenabilă.

Aspecte interconectate spre care se orientează lucrarea sunt factorii care încurajează sau limitează participarea femeilor pe piața muncii, interacțiunile cu dublă cauzalitate care acționează atât ca factori cât și ca efecte ale acestui fenomen cât și analiza tendințelor globale ale ratelor de participare feminină cu prezentarea provocărilor specifice femeilor. Lucrarea analizează principalii indicatori ai forței de muncă, precum rata de ocupare, șomajul, diferențele salariale și feminizarea muncii, cu studii de caz din România și Uniunea Europeană. Se

examinează relația dintre participarea femeilor pe piața muncii și fertilitate, precum și impactului participării femeilor pe piața muncii asupra creșterii economice. În final, lucrarea studiază modul în care economia digitală și noile forme de muncă flexibilă au creat oportunități dar și riscuri pentru femei pe piața muncii, contribuind astfel la schimbarea modelelor tradiționale de muncă.

În **primul capitol**, *O lume în schimbare. Populație, tehnologie, muncă*, vom explora împreună modul în care schimbările demografice, revoluțiile industriale, progresul digitalizării, transformările în structura forței de muncă, migrația și presiunea bugetară asupra sistemelor publice de pensii și asistență socială au contribuit la modificarea rolului femeilor în muncă, în contextul evoluției naturii muncii și a cerințelor de pe piața muncii. În fața provocărilor globale de-a lungul timpului, femeile s-au adaptat constant, contribuind astfel la promovarea egalității de gen și la îmbunătățirea nivelului de trai pentru întreaga societate. Creșterea participării femeilor pe piața muncii este importantă pentru a aborda provocările generate de schimbările demografice, cum ar fi îmbătrânirea populației și deficitul de forță de muncă.

**Capitolul 2**, *Evoluția pieței muncii. Particularități, transformări și tendințe ale forței de muncă*, oferă un cadru solid pentru înțelegerea modului în care piața muncii evoluează sub influența factorilor demografici, economici și sociali, dar și a crizelor recente, cum a fost pandemia COVID-19. Pe măsură ce populația globală îmbătrânește, este tot mai important să discutăm despre provocările și oportunitățile legate de prelungirea vieții active, atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Capitolul explorează interdependența cu transformările socio-economice și tehnologice, arătând cum aceste schimbări modelează piața muncii în prezent și oferă o perspectivă asupra direcțiilor sale viitoare.

**Capitolul 3**, *Participarea femeilor pe piața muncii*, este în mod special aparte, fiind dedicat analizei contextului istoric și teoretic al participării femeilor în muncă. Acesta explorează transformarea rolului femeilor în economie, de la revoluțiile neolitică și industrială până la tranzițiile demografice și sociale, culminând cu *revoluția demnității și egalității de gen*. În plus, sunt prezentate teorii fundamentale care descriu direcții de cercetare ce stau la baza înțelegerii egalității de gen pe piața muncii.

**Capitolul 4**, *Măsurarea participării femeilor pe piața muncii*, creează cadrul necesar pentru o înțelegere profundă a interacțiunilor complexe dintre participarea femeilor pe piața muncii și schimbările din ultimele decenii, la nivel global.