

Creșterea participării femeilor la forța de muncă și eliminarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați vor avea un impact pozitiv asupra creșterii economice în Uniunea Europeană. În pofida progreselor din ultimul timp, persistă încă disparități de gen la nivelul activității pe piața muncii¹ și al remunerării, ceea ce determină rate mai reduse de ocupare în rândul femeilor, având drept consecință posibilă limitarea creșterii economice a UE. Soluționarea acestor probleme este esențială pentru îndeplinirea obiectivului Strategiei Europa 2020 de atingere a unei rate globale de ocupare a femeilor și bărbaților de cel puțin 75 % până în 2020.

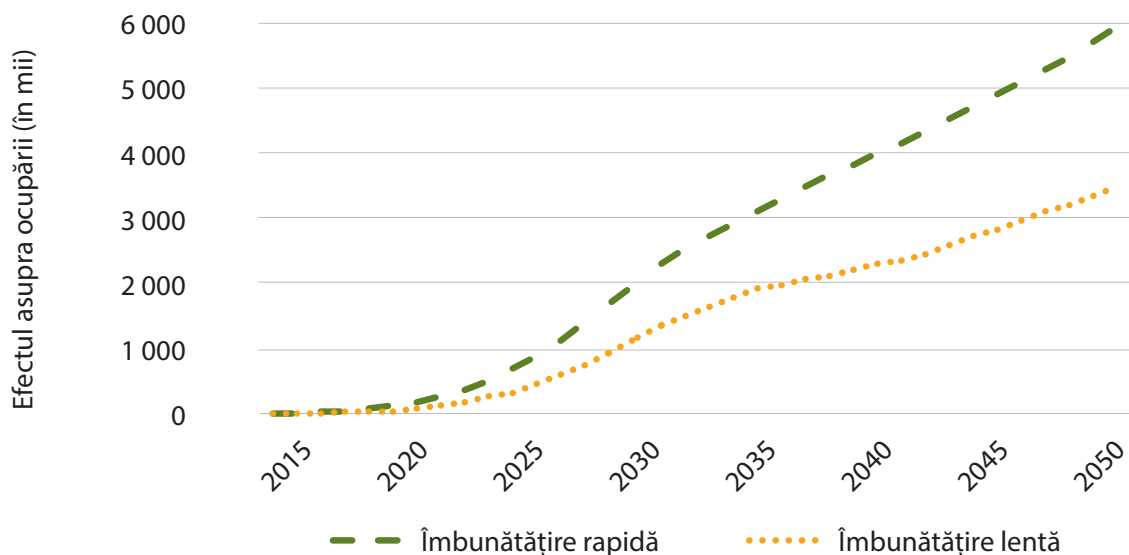
Un studiu al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), referitor la „beneficiile economice ale egalității de gen”, prezintă dovezi solide privind efectele pozitive ale reducerii disparităților de gen pe piața muncii.

Printre măsurile de promovare a egalității de gen care pot reduce disparitatea se numără:

- asigurarea îngrijirii copiilor și a altor persoane dependente;
- modificarea indemnizației și a condițiilor concediului pentru creșterea copilului;
- promovarea și susținerea unor regimuri de lucru cu timp parțial și flexibile;
- dispoziții legale și politici pentru egalitate salarială și a condițiilor de muncă;
- eliminarea segregării de gen între sectoare și ocupații;
- reducerea numărului de pauze în carieră în rândul femeilor;
- promovarea femeilor în funcții de conducere.

Eliminarea disparităților de gen de la nivelul activității pe piața muncii și al remunerării sporește creșterea economică

Figura 1. Efectul eliminării disparității de la nivelul activității asupra ocupării forței de muncă



¹ Rata de activitate pe piața muncii este procentajul persoanelor active (ocupate sau în căutarea unui loc de muncă) din forța de muncă, în raport cu populația totală comparabilă.



Eliminarea disparității dintre ratele de activitate ar crește semnificativ nivelul ocupării. Studiul preconizează o creștere cu 3,5-6 milioane de locuri de muncă până în 2050 ca urmare a intrării mai multor femei în rândul forței de muncă. O creștere a ofertei de forță de muncă va ajuta și sectoarele care se confruntă cu constrângeri în acest sens (de exemplu, din cauza unui deficit de lucrători calificați) să își îmbunătățească producția potențială².

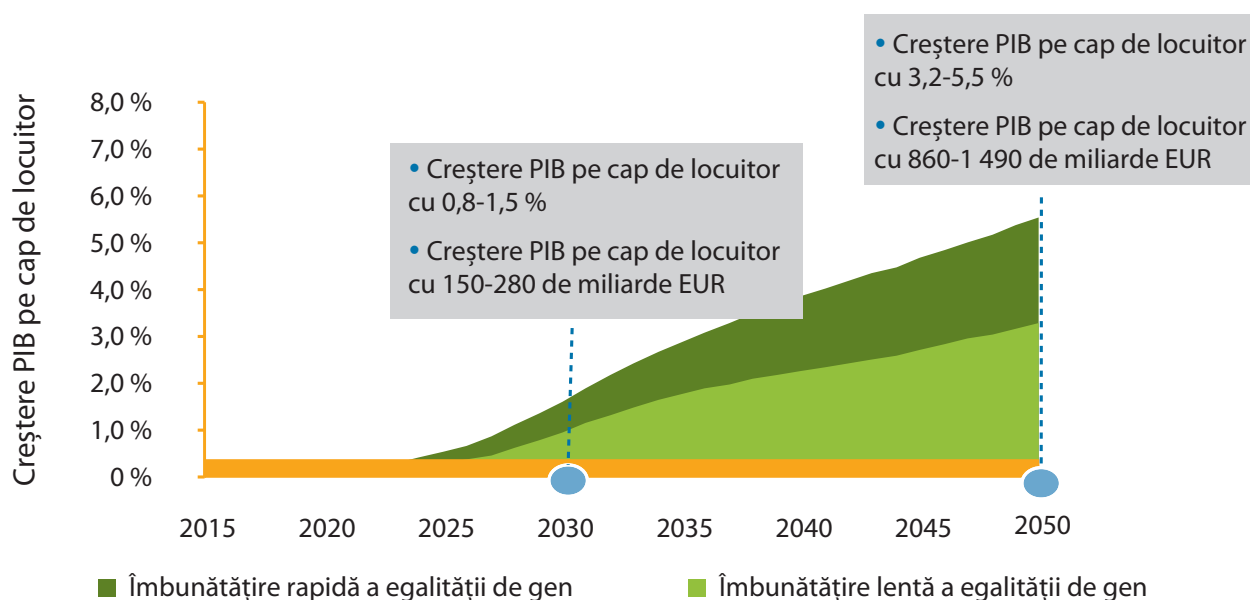
Prin comparație cu efectele obținute prin eliminarea disparității de la nivelul ratei de activitate, efectele pe care le-ar avea asupra ocupării femeilor eliminarea disparității salariale sunt relativ mici. Pe de o parte, inițial, un nivel mai ridicat al salarizării ar încuraja mai multe femei să intre pe piața muncii, ceea ce ar conduce la creșterea ratei productivității și a ratei de ocupare. Pe de altă parte,

creșterea costurilor cu forța de muncă este de natură să determine întreprinderile să își reducă cererea de forță de muncă și să ofere mai puține posturi.

O creștere a salariilor femeilor ar contribui însă la reducerea disparității dintre ratele de activitate, putând să contribuie în parte la efectele pozitive asupra ocupării asociate cu îmbunătățirea activității femeilor pe piața muncii.

Impactul asupra PIB-ului pe cap de locuitor este maxim atunci când se diminuează disparitatea dintre ratele de activitate. Se estimează că PIB-ul pe cap de locuitor va crește cu 0,8-1,5 % în 2030 și cu 3,2-5,5 % în 2050 (o creștere a PIB-ului cu până la 280 de miliarde EUR până în 2030 și cu până la 1 490 de miliarde EUR până în 2050).

Figura 2. Efectul eliminării disparității de la nivelul activității asupra PIB-ului pe cap de locuitor

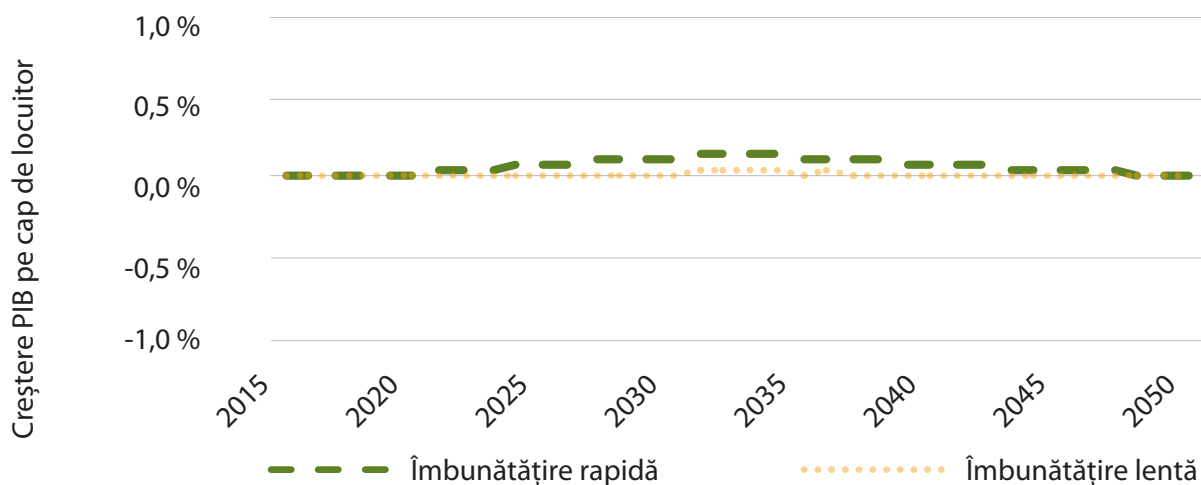


Îmbunătățirea egalității salariale ar genera o creștere cu 0-0,2 % a PIB-ului pe cap de locuitor în perioada 2030-2050. Reducerea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați are un impact redus asupra PIB-ului din cauza efectelor macroeconomice de sens opus. Deși ar genera o creștere a veniturilor și cheltuielilor reale ale gospodăriei, creșterea salariilor femeilor ar determina deopotrivă și o creștere a costurilor suportate de firme. Pe termen lung, firmele ar crește prețurile pentru a reveni la marja de profit anterioară, ceea ce ar diminua venitul real al gospodăriilor și ar exercita o presiune descendentă asupra producției și a PIB-ului începând aproximativ din anul 2040.

Punerea accentului exclusiv asupra PIB-ului poate eclipsa alte efecte pozitive ale reducerii diferențelor de remunerare. Creșterea salariilor femeilor este de natură să diminueze rata sărăciei în rândul acestora și să atenueze disparitatea de gen în cazul pensiilor pentru limită de vârstă (EIGE, 2016). De asemenea, reducerea diferenței de remunerare poate spori încrederea femeilor, le poate ajuta să își asume mai multe responsabilități la locul de muncă și să avanseze în funcții de conducere (Booth, 2003). În consecință, promovarea unei mai mari participări a femeilor pe piața muncii și garantarea egalității salariale sunt esențiale pentru obținerea unei rate globale de ocupare a femeilor și bărbaților de minimum 75 % și pentru stimularea creșterii inteligente, durabile și favorabile incluziunii.

² Producția potențială – sau capacitatea potențială de producție a economiei – se referă la producția economică maximă obținută la utilizarea integrală a resurselor.

Figura 3. Efectul eliminării diferenței de remunerare dintre femei și bărbați asupra PIB-ului



Femeile prezintă un nivel mai redus al ratei de activitate și al ratei de ocupare și câștigă mai puțin în comparație cu bărbații

Rata de ocupare a femeilor la nivelul întregii UE a fost de 64,3 % în 2015, comparativ cu 75,9 % în cazul bărbaților³.

Femeile au tendința să accepte un volum mai mare de muncă neremunerată decât bărbații, inclusiv obligații de îngrijire a copiilor și a rudelor vârstnice. Ele participă mai puțin la piața muncii și/sau sunt obligate să se înscrie într-un profil profesional inferior. În pofida creșterii recente a ratei de activitate a femeilor în toată Europa, disparitatea de gen medie dintre ratele de activitate din UE rămâne la o valoare medie de 15 %, iar diferențele de la nivel național sunt uneori mult mai mari. Disparitatea de la nivelul ratei de activitate se traduce apoi în rate de ocupare mai mici în cazul femeilor.

În 2014, la nivelul UE, venitul brut pe oră al femeilor a fost în medie cu 16,1 % mai mic decât cel al bărbaților⁴.

Disparitățile de gen de pe piața muncii sunt adâncite de diferența de remunerare dintre femei și bărbați. În pofida progreselor tehnologice⁵ și a legislației menite să

garanteze remunerarea egală a femeilor și bărbaților, disparitatea salarială de gen se menține și în secolul al XXI-lea. Nivelul ei variază mult de la un stat membru la altul.

Disparitatea de gen de la nivelul ocupării și al remunerării este generată de diverse inegalități de care sunt afectate femeile pe parcursul vieții.

- i. **Segregare de gen în educație și pe piața muncii:** femeile tind să fie suprareprezentate în domenii de studiu, programe de formare și profesii care oferă salarii mai mici decât profesiile exercitate predominant de bărbați.
- ii. **Segregare ocupațională,** atât la nivel orizontal (sectoare și profesii diferite), cât și vertical (niveluri de responsabilitate sau funcții diferite).
- iii. **Pauze în carieră** cauzate de concediul de maternitate.
- iv. **Distribuție inegală a muncilor casnice și a activităților de îngrijire neremunerate:** femeile au

³ Eurostat definește rata de ocupare a forței de muncă drept „procentajul de persoane angajate din totalul populației în vârstă de muncă”. Pentru informații suplimentare, a se vedea: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

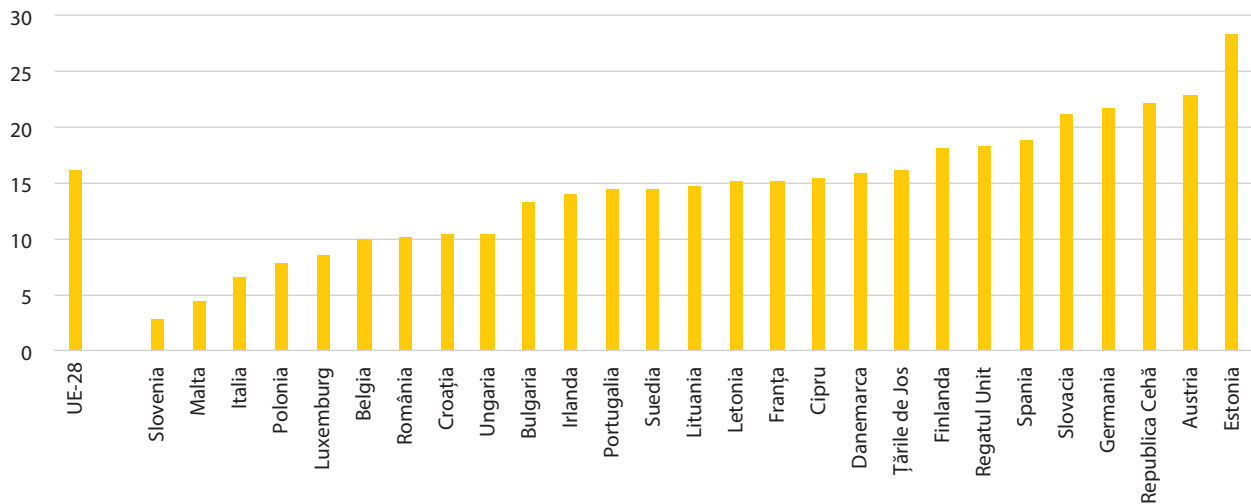
⁴ Notă: Datele citate sunt cele mai recente date disponibile ale Eurostat la momentul redactării conținutului prezentei publicații. Pentru informații suplimentare și actualizate, a se vedea: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

⁵ Progresul tehnologic la locul de muncă a mărit valoarea competențelor intelectuale în raport cu cele manuale, majorând astfel nivelul salariilor relative ale femeilor (Blackand și Spitz-Oener, 2010).

tendința să își asume un volum mult mai mare de activități neremunerate decât bărbații, inclusiv responsabilități de îngrijire a copiilor și a rudelor vârstnice.

Acest lucru le afectează șansele de participare pe piața muncii și le limitează ascensiunea profesională.

Figura 4. Diferența de remunerare între femei și bărbați neajustată, 2014 (diferența dintre veniturile medii brute pe oră ale angajaților de sex masculin și feminin, ca procentaj din veniturile brute ale bărbaților)



Sursa: Eurostat (tsdsc340).

Disparitatea de gen de la nivelul ocupării și al remunerării este costisitoare

Costul total al ratei de ocupare mai reduse a femeilor la nivelul UE a fost de 370 de miliarde EUR în 2013, echivalent cu 2,8 % din PIB-ul Uniunii.

Costul ratei de ocupare mai reduse a femeilor se calculează prin includerea veniturilor și contribuțiilor la asigurările sociale nerealizate, precum și a costurilor pentru finanțele publice – cum ar fi transferurile de prestații și asigurările sociale individuale. În funcție de nivelul de pregătire al fiecărei femei, costul excluderii acesteia de pe piața muncii pe parcursul vieții sale active este estimat la o valoare între 1,2 milioane și 2 milioane EUR (Eurofound, 2016).

Deși există puține dovezi privind impactul economic direct al diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, studiile arată că remunerarea inegală a femeilor nu le afectează doar pe ele, ci reprezintă un preț pentru întreaga societate. Există o legătură strânsă între diferența de

remunerare dintre femei și bărbați și sărăcia în rândul copiilor, deficitul de competențe și costul suportat de economie ca urmare a utilizării insuficiente a competențelor femeilor.

Disparitățile de gen de pe piața muncii au un efect negativ asupra veniturilor femeilor, incluzându-se aici câștigurile și pensiile ocupaționale. La rândul său, acest fapt are potențialul de a submina în mod sistematic independența economică a femeilor și de a agrava riscul de sărăcie și excluziune socială la care sunt expuse acestea (EIGE, 2016).

Referințe:

Black, S. E. și Spitz-Oener, A. (2010), „Explaining women's success: technological change and the skill content of women's work” (Explicarea succesului femeilor: schimbările tehnologice și competențele pe care le presupun activitățile lor), *The Review of Economics and Statistics*, vol. 92, nr. 1, pp. 187-194.

Booth A., Burton, J. și Mumford, K. (2003), „The position of women in UK academic economics” (Poziția femeilor în economia mediului academic din Regatul Unit), *The Economic Journal*, vol. 110, pp. 312-333.

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) (2016), *The gender employment gap: challenges and solutions* (Decalajul de gen în ocuparea forței de muncă: provocări și soluții), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg. Disponibil la adresa: <https://www.eurofound.europa.eu/ro/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

Despre studiu

Studiul privind beneficiile economice ale egalității de gen este unic în contextul UE. Este primul de acest tip care utilizează un model econometric riguros pentru a estima o gamă largă de beneficii macroeconomice ale egalității de gen în mai multe domenii vaste, cum ar fi educația, activitatea pe piața muncii și salariile.

Rezultatele generale ale studiului arată că o mai mare egalitate de gen ar duce la:

- crearea unui număr cuprins între 6,3 milioane și 10,5 milioane de noi locuri de muncă până în 2050, dintre care aproximativ 70 % ar fi ocupate de femei;
- efecte pozitive asupra PIB-ului, care cresc odată cu trecerea timpului;
- un PIB pe cap de locuitor cu până la aproape 10 % mai mare în 2050.

Studiul folosește modelul macroeconomic E3ME pentru a estima impactul economic al îmbunătățirii egalității de gen. E3ME este un model macroeconomic empiric adaptat în mod specific pentru a modela rezultate la nivelul UE și al statelor membre.

Rezultatele studiului privind beneficiile economice ale egalității de gen în UE cuprind nouă publicații:

1. *Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches* (Analiza literaturii de specialitate: dovezile existente cu privire la beneficiile sociale și economice ale egalității de gen și abordările metodologice)
2. *EU and EU Member State overviews* (Sinteze privind Uniunea Europeană și statele sale membre)
3. *Report on the empirical application of the model* (Raport privind aplicarea empirică a modelului)
4. *How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model* (Producerea dovezilor: document de informare privind cadrul teoretic și modelul)
5. Producerea dovezilor: fișă informativă privind cadrul teoretic și modelul
6. Beneficiile economice ale egalității de gen în contextul politicilor UE: document de informare
7. Impactul economic global al egalității de gen: document de informare
8. Generarea de creștere economică prin egalitatea de gen în cadrul învățământului STIM: document de informare
9. **Generarea de creștere economică prin eliminarea disparității de gen în activitatea pe piața muncii și în remunerare: document de informare**

Toate publicațiile, rezultatele detaliate ale studiului și metodologia pot fi găsite pe site-ul EIGE.

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) este centrul de cunoaștere al UE cu privire la egalitatea de gen. EIGE sprijină factorii de decizie și toate instituțiile relevante în eforturile lor de a transforma egalitatea între femei și bărbați într-o realitate pentru toți europenii, furnizând expertiză specifică și date sigure și comparabile privind egalitatea de gen în Europa.

Informații suplimentare:

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, EIGE

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITUANIA

+370 52157444

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>



Oficiul pentru Publicații



ISBN 978-92-9470-097-1
doi:10.2839/084547