

Piața muncii și egalitatea de șanse

Principiul plății egale pentru muncă de valoare egală reprezintă o politică de gen ce a fost introdus în legislația românească în anul 2002, prin adoptarea Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare. Aceasta stipulează în articolul 4 lit.f – „prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic”. Această reglementare a fost preluată și în Codul Muncii prin modificările aduse acestui act în anul 2006.

La nivelul Uniunii Europene, principiul egalității de tratament între femei și bărbați există din 1957, odată cu semnarea Tratatului de la Roma (art.141 - trebuie asigurată o remunerare egală pentru o muncă de valoare egală). De asemenea, reducerea diferenței de remunerare face parte dintre obiectivele Strategiei Europene de la Lisabona, din 2000 pentru ocupare și creșterea numărului de locuri de muncă. În documentul european – Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru 2006 -2010 menționează faptul că diferența de remunerare între femei și bărbați persistă în continuare, în ciuda implementării politicilor europene de gen.

Una dintre modalitățile prin care poate fi atinsă egalitatea de facto între femei și bărbați este participarea echilibrată la activitățile economice care să asigure autonomie și independență financiară femeilor. În acest sens, ANES a elaborat Strategia Națională în domeniul Egalității de Șanse pentru perioada 2006-2009, adoptată de Guvernul României prin Hotărârea de Guvern nr.319 din 8 martie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României nr.270 din 24 martie 2006. Acest document strategic cuprinde 6 arii de intervenție pentru care s-au elaborat obiective specifice și măsuri de implementare.

La capitolul viața economică au fost identificate o serie de obiective care fac referire la îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii, la facilitarea inserției pe piața muncii a femeilor aflate în situație sau risc de marginalizare și la consilierea vieții de familie cu viața profesională.

Există situații când, femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații, în ciuda faptului că fac același tip de muncă. Diferențele de remunerare între femei și bărbați pot, în parte, reflecta diferențele obiective pe planul caracteristicilor individuale (vârstă, nivel de educație, experiență dobândită), al forței de muncă (profesie, tipul contractului sau condițiile de muncă) sau al întreprinderii (sectorul de activitate sau mărimea). De exemplu, experiența contează, în general, mult pe piața muncii. Dacă bărbații posedă, în medie, mai multă experiență decât femeile, nivelul lor de remunerare va fi, în medie, de asemenea, mai ridicat. Cu toate acestea, practici discriminatorii pot persista și afecta lucrătorii pe motive de sex. Se întâmplă ca femeile să fie mai puțin remunerate decât bărbații, deși posedă un nivel de experiență echivalent, pentru aceeași muncă, ca un rezultat al unei discriminări deliberate. Totuși, diferențele obiective și practicile clar discriminatorii nu sunt de ajuns pentru a explica persistența diferenței de remunerare.

Plata egală nu se referă exclusiv la veniturile salariale. Plata include de asemenea bonusurile, orele suplimentare, prima de vacanța, plata pentru zilele de concediu medical, primele, stimulentele sau pensiile ocupaționale.

Faptul că diferența de remunerare persistă înseamnă o mai mică valorizare

sistematică a profesiilor și funcțiilor dominant feminine, în raport cu cele dominant masculine.

Pe de altă parte, diferența de remunerare poate reflecta inegalități care, de fapt, afectează în principal femeile în ceea ce privește participarea lor pe piața muncii. Acest aspect este relevant, de exemplu, în ceea ce privește segregarea pieții muncii. Femeile se concentrează într-un număr mult mai restrâns de sectoare și de profesii decât bărbații, sectoare și profesii care tind să fie mai puțin valorizate și mai puțin remunerate decât acelea în care lucrează dominant bărbați.

În practică s-a constatat faptul ca în ceea ce privește venitul femeilor din România, acesta reprezintă, în medie, 82% din cel al bărbaților, deși nu s-au constatat, de către inspectorii de muncă, discriminări pe bază de sex la stabilirea salariilor în nici un domeniu de activitate economica. Cauza o reprezintă faptul că femeile lucrează în ramuri ale economiei cu venituri mici.

În ciuda eforturilor de promovare a plății egale pentru muncă egală, un bărbat câștigă un euro pentru munca, pe care o femeie o face pentru 85 de cenți.

Diferențele de salariu între bărbați și femei pot ajunge până la 15%, conform Raportului Anual al Comisiei Europene asupra egalității între bărbați și femei - 2007. Europeanii vor mai multe femei în posturi de conducere și în Parlamentul European (Eurobarometer).

Segregarea este consolidată de tradițiile și stereotipurile care influențează, de exemplu, alegerea filierelor educaționale, evaluarea și clasificarea profesiilor, dar și participarea la forța de muncă, femeile fiind mai deschise pentru obținerea unui program parțial de lucru. Cu toate că recurgerea la această modalitate de muncă poate reflecta preferințe personale și poate favoriza participarea femeilor pe piața muncii, diferența între femei și bărbați subliniază faptul că aceștia nu au aceeași utilizare a timpului și că îngrijirea membrilor de familie dependenți este, în mod esențial, asumată de către femei.

Absența unor servicii de îngrijire a copiilor care să fie accesibile, abordabile și de calitate consolidează acest dezechilibru. În același fel, recurgerea la concediul parental rămâne o caracteristică dominant feminină. Aproape 40% dintre femei lucrează în sectoarele sănătății, educației sau administrației publice, spre deosebire de doar 20% dintre bărbați. În plus, femeile lucrează în general ca asistente administrative vânzătoare sau lucrătoare slab calificate sau necalificate, aceste profesii reprezentând aproape jumătate din forța de muncă feminină. În mod invers, în întreprinderile UE, doar o treime dintre cadre sunt femei.

În ultimul deceniu s-au înregistrat modificări ale raportului între salariile femeilor și bărbaților, pe ramuri de activitate, unele cu tendințe de creștere, cum ar fi sectorul financiar – bancar și de asigurări, în care femeile sunt predominante, altele de scădere, ca de exemplu administrația publică.

În ciuda măsurilor luate la nivel european pentru eliminarea discriminării, mai sunt încă multe de făcut. Doua treimi dintre europeni cred că minoritățile și femeile sunt discriminate și că numărul femeilor este preponderant, mai ales în zona salariilor mici

Date statistice cu privire la structura pe sexe a șomerilor în perioada 2004-2008:

Rata șomajului în perioada 2004 – 2008:

Anul	Femei	Bărbați	Total
2004	6,9	9,1	8,1
2005	6,4	7,8	7,2
2006	6,1	8,2	7,3
2007	5,4	7,2	6,4
2008 ¹	4,5	6,1	5,4

Sursa: EUROSTAT

Numărul de șomeri în mii de persoane în perioada 2004 – 2008:

Anul	Femei	Bărbați	Total
2004	308,7	490,8	799,5
2005	284,1	420,3	704,4
2006	276,0	452,4	452,4
2007	242,3	398,7	641,0
2008 ²	207,7	343,3	551,0

Rata de ocupare a femeilor din grupa de varsta 15-24 de ani a fost mai mica decat rata de ocupare a barbatilor indiferent de regiune, diferența dintre cele doua rate arata valori cuprinse intre 19,2 puncte procentuale în regiunea Sud-Est și 5,3 puncte procentuale în regiunea de Nord-Est.

În ceea ce privește rata șomajului, la nivelul țării a fost de 5,4 %. Cele mai înalte rate s-au înregistrat pentru șomerii de sex masculin (6,1% față de 4,5 pentru șomerii de sex feminin) și pentru cei cu domiciliu în mediul urban (6,5% față de 4,1% în mediul rural).