



# SEMESTRUL EUROPEAN – FIȘĂ TEMATICĂ

## FEMEILE PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ

### 1. INTRODUCERE

Prezenta fișă informativă se axează pe creșterea participării femeilor la piața forței de muncă și reducerea diferențelor în materie de remunerare și salarii. În toate țările UE, participarea femeilor la piața forței de muncă este mai scăzută decât cea a bărbaților. În general, comparativ cu bărbații, femeile încadrate în muncă lucrează mai puține ore, în sectoare cu remunerării mai scăzute și ocupă poziții de rang inferior, ceea ce duce la diferențe salariale și de remunerare considerabile între femei și bărbați. Aceste diferențe se datorează într-o anumită măsură rolurilor tradiționale de gen adânc înrădăcinate, dar și stimulentei economice.

Creșterea participării femeilor la forța de muncă și a ratei de ocupare a femeilor sunt elemente esențiale pentru atingerea obiectivului principal al Strategiei Europa 2020 ce prevede ca 75 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să aibă un loc de muncă în 2020. Acestea pot stimula creșterea economică<sup>1</sup> și pot atenua riscurile sociale și la adresa finanțelor publice legate de îmbătrânirea populației. De asemenea, sunt necesare eforturi continue pentru a elimina disparitățile de gen și a avansa în direcția unui model dublu în cadrul căruia atât bărbații, cât și femeile pot aduce venituri și îngriji familia.

---

<sup>1</sup> Pierderile din PIB pe cap de locuitor care pot fi atribuite diferențelor de gen de pe piața forței de muncă au fost estimate ca ajungând până la 10 % în Europa (Cuberes și Teignier-Baqué, 2016).

UE promovează o mai mare egalitate de gen pe piața forței de muncă prin intermediul unui ansamblu de dispoziții legislative, orientări de politică și sprijin financiar.

Prezenta fișă este structurată după cum urmează:

În secțiunea 2 se analizează situația din țările UE în ceea ce privește participarea femeilor la piața forței de muncă și diferențele salariale și de remunerare între femei și bărbați.

În secțiunea 3 se discută dovezile disponibile referitoare la potențialele politici care pot soluționa în mod eficace provocările legate de participarea scăzută a femeilor și condițiile lor specifice, și se analizează abordarea adoptată la nivelul UE în această privință.

În secțiunea 4 se prezintă bune practici în materie de politici pentru creșterea participării femeilor la piața forței de muncă și reducerea inegalităților de gen dintre țările UE.

Prezenta fișă informativă se axează pe participarea femeilor la piața forței de muncă. Pentru informații suplimentare cu privire la decalajul dintre pensiile primite de bărbați și femei, vă rugăm să consultați fișa informativă privind *adecvarea și sustenabilitatea pensiilor*.

### 2. PROVOCĂRI: O IMAGINE DE ANSAMBLU A SITUAȚIEI DIN ȚĂRILE UE

#### 2.1. O diferență importantă între rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților

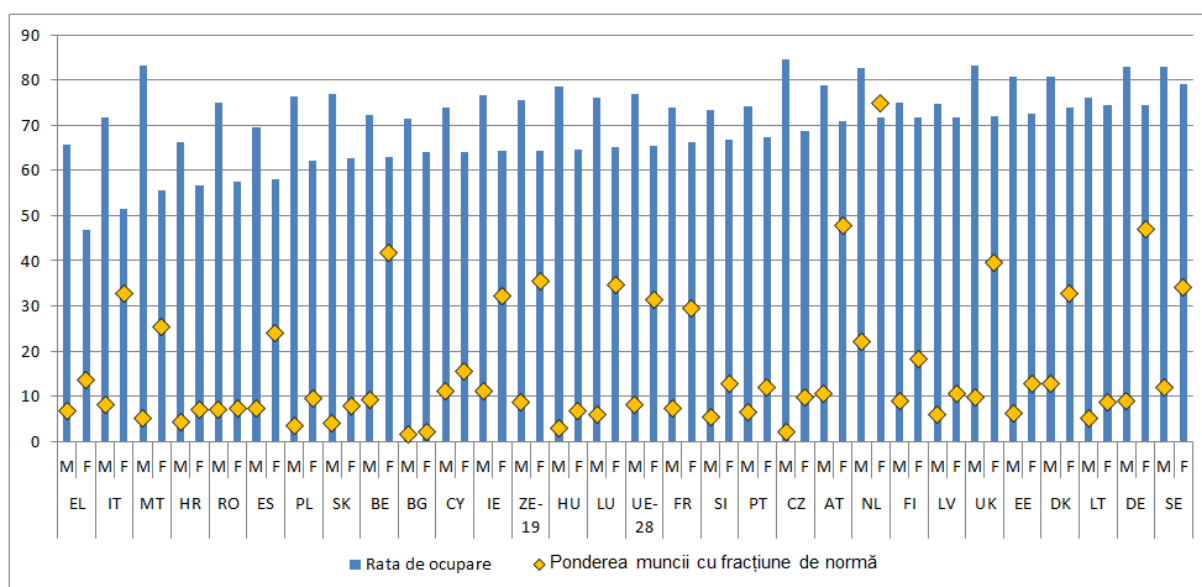
**2.1.1. Femeile prezintă rate mai scăzute de ocupare și niveluri mai ridicate de muncă cu fracțiune de normă**

În toate statele membre, **ratele de ocupare a femeilor sunt inferioare ratelor de ocupare a bărbaților, cu mari variații la nivelul UE.**

În cadrul tabloului de bord social, principalul indicator al egalității de gen pe piața forței de muncă este **diferența dintre rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților**, care a ajuns la 11,5 puncte procentuale pentru UE-28<sup>2</sup> în 2016, rata de ocupare a bărbaților fiind de 76,8 %, iar cea a femeilor de 65,3 % (figura 1 și Tabelul 1 din anexă).

Aceste cifre vin în contradicție cu faptul că femeile sunt din ce în ce mai calificate și ating chiar un nivel mai înalt de studii decât bărbații. În 2016, 44 % dintre femei (30-34 de ani) aveau cel puțin studii terțiare, față de 34 % dintre bărbați.

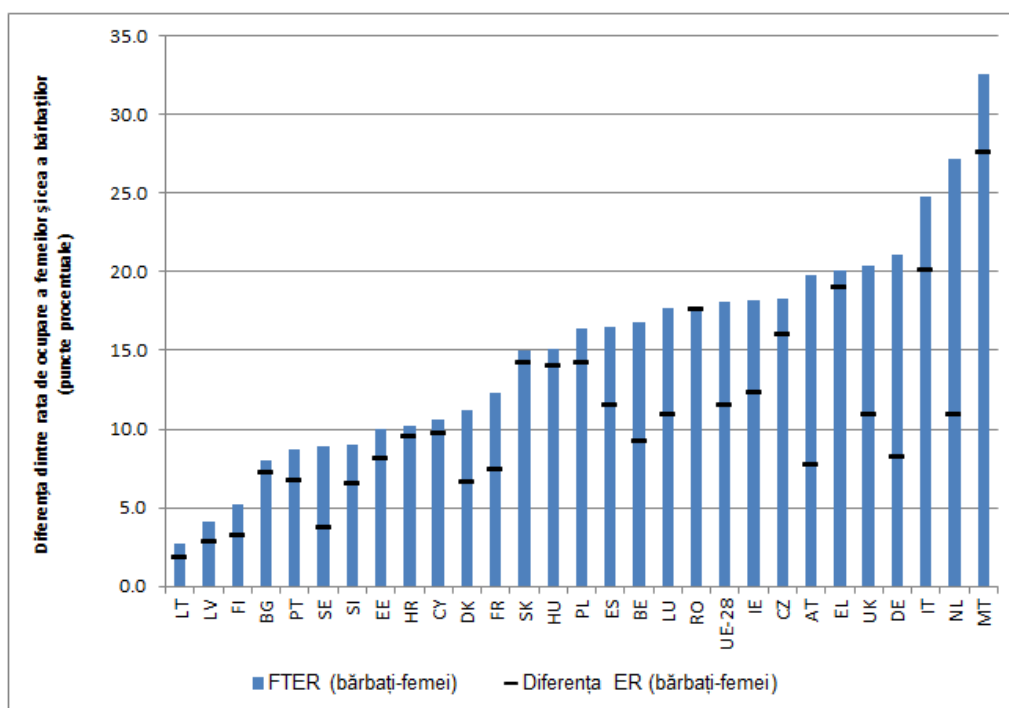
**Figura 1 – Rata de ocupare a populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani și procentul de lucrători cu fracțiune de normă în funcție de gen (F/M) în 2016**



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă. Notă: Ponderea lucrătorilor cu fracțiune de normă în totalul populației active pentru fiecare gen. Țările sunt clasificate în ordinea crescătoare a ratei de ocupare a femeilor.

<sup>2</sup> Țările vizate de datele din prezenta fișă sunt țările din UE-28, cu excepția cazului în care se precizează altfel.

**Figura 2 – Diferențele dintre bărbați și femei în ceea ce privește rata de ocupare în echivalent normă întreagă (FTER) și rata de ocupare (ER) în 2016**



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă, și Comisia Europeană, calcule proprii. Notă: datele se referă la femeile și bărbații cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani. Echivalentele normă întreagă sunt calculate pe baza timpului de lucru al unui angajat cu normă întreagă de-a lungul unui an întreg.

**În câteva state membre rata de ocupare a femeilor este de 60 % sau mai puțin, cu mari diferențe între ratele de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor și al bărbaților (Grecia, Italia, Malta, Croația, Spania și România, a se vedea Figura 2, Figura 3 și Tabelul 1 din anexă).** Cele mai multe dintre aceste state membre se confruntă și cu perspective de îmbătrânire demografică accentuată<sup>3</sup> și pot spori oferta de forță de muncă prin includerea mai multor femei pe piața forței de muncă. Malta, Italia, Grecia, România, Republica Cehă, Slovacia, Polonia, Ungaria, Irlanda și Luxemburgul prezintă, de asemenea, o diferență marcată între ratele de ocupare a femeilor și bărbaților, diferența cea mai mare înregistrându-se în Malta

(27,6 puncte procentuale sau chiar 32,6 puncte procentuale dacă se iau în considerare ratele în echivalente normă întreagă). În plus, în unele cazuri, rata de ocupare este, de asemenea, surprinzător de scăzută pentru femeile mai în vârstă (cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani)<sup>4</sup>.

#### **Disparitatea de gen în cazul muncii cu fracțiune de normă rămâne ridicată.**

Întrucât cel mai adesea femeile au majoritatea responsabilităților de îngrijire, ele tind să își reducă timpul de lucru. O treime (31,4 %) dintre femeile încadrate în muncă din UE au lucrat cu fracțiuni de normă în 2016, un procent mult mai mare decât cel corespunzător bărbaților (8,2 %). Acest lucru duce la o disparitate de gen în echivalent normă întreagă de 18 puncte procentuale în UE (a se vedea Figura 2 și Tabelul 1 din anexă). Disparitatea este deosebit de ridicată în Țările de Jos (unde peste 75 % dintre femei lucrează cu fracțiuni de normă) și în Malta, dar și în Italia, Germania, Regatul

<sup>3</sup> Conform proiecțiilor demografice, se preconizează că populația în vârstă de muncă va scădea în majoritatea statelor membre, în special în Lituania, Letonia, Bulgaria, Slovacia, Grecia, Portugalia, Polonia, Estonia, România, Germania, Croația și Ungaria [a se vedea Raportul privind îmbătrânirea populației, Comisia Europeană (2015)] [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf).

<sup>4</sup> Astfel cum se indică în Figura 6 din anexă, în Malta, Grecia, Slovenia, Croația, România și Luxemburg aceasta se situează sub 35 %.

Unit, Grecia și Austria (a se vedea figura 1). În medie, în UE, bărbații petrec cu peste 6 ore pe săptămână mai mult decât femeile desfășurând activități remunerate (tabelul 1 din anexă).

**Trebuie să se acorde o atenție deosebită participării la piața forței de muncă a categoriilor vulnerabile de femei,** cum ar fi femeile mai în vârstă, femeile care sunt părinți unici susținători ai familiei monoparentale, femeile cu handicap, femeile provenite din familii de migranți și femeile care fac parte din minorități etnice.

### 2.1.2. Împărțirea dezechilibrată a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați

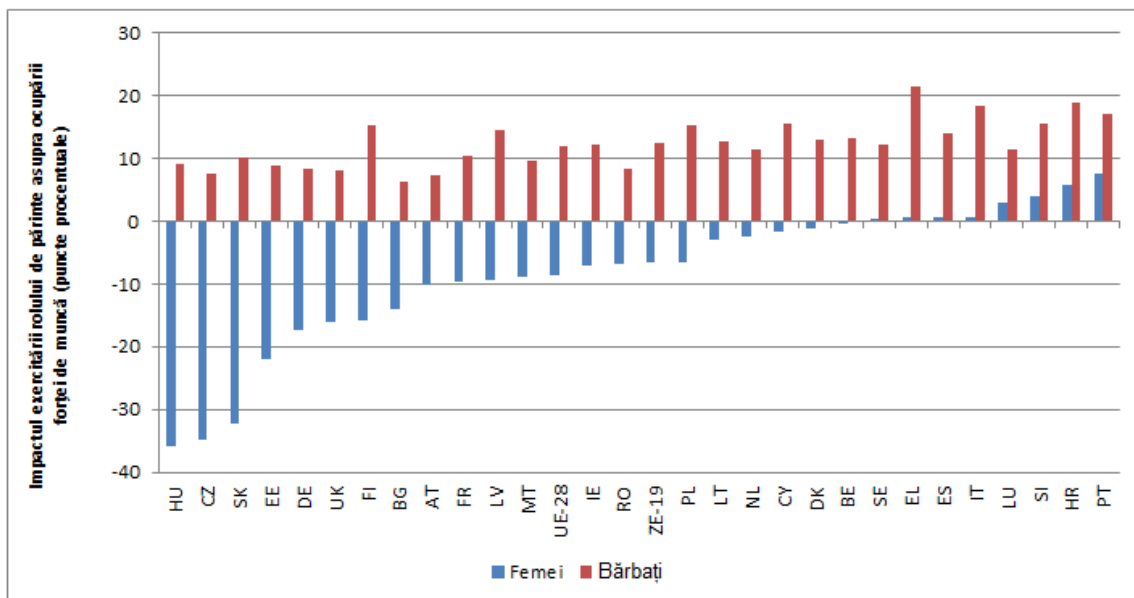
În 2016, în Cipru, Irlanda, Spania, Estonia, Malta și Regatul Unit, peste 50 % din forța de muncă feminină potențială (25-49 de ani) era inactivă deoarece femeile îngrijeau copii sau adulți aflați în incapacitate (a se vedea figura 7 din anexă).

**Impactul maternității se reflectă** în rata de ocupare a femeilor care au copii cu

vârsta sub 6 ani. În UE, rata de ocupare a femeilor din această categorie este în medie cu peste 8 puncte procentuale mai scăzută decât rata de ocupare a femeilor fără copii (a se vedea Figura 3). În Ungaria, Republica Cehă și Slovacia, disparitatea este de peste 30 de puncte procentuale, în timp ce în Estonia, Germania, Regatul Unit și Finlanda aceasta este de peste 15 puncte procentuale. Disparitatea de gen în cazul muncii cu fracțiune de normă este, de asemenea, mai acută pentru părinți, 38,9 % dintre mame lucrând cu fracțiune de normă, față de 5,8 % dintre tați.

În mod similar, rata scăzută de ocupare a femeilor mai în vârstă (54-64 de ani) poate reflecta faptul că **femeile sunt mai susceptibile decât bărbații să își asume responsabilități de îngrijire a membrilor de familie vârstnici sau aflați în întreținere** care au nevoie de îngrijire pe termen lung și, prin urmare, sunt mult mai susceptibile să își reducă timpul de lucru sau să iasă în totalitate de pe piața forței de muncă.

**Figura 3 – Impactul exercitării rolului de părinte asupra ocupării forței de muncă în 2015**



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă (Ipsi\_emp\_a), și Comisia Europeană, calcule proprii. Notă: datele se referă la femeile și bărbații cu vârsta cuprinsă între 20 și 49 de ani.

### **2.1.3. Contrastimulentele economice care le descurajează pe femei să lucreze**

**Femeile se pot confrunta și cu anumite contrastimulente economice ale participării la forța de muncă.** Conceperea sistemelor fiscale și de securitate socială poate afecta decizia de a participa la piața forței de muncă, precum și numărul de ore lucrate. Aceste contrastimulente ale muncii pot fi deosebit de mari pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei. Potrivit datelor disponibile, creșterea ratei de impozitare efective marginale relative a celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei are un impact negativ semnificativ asupra participării femeilor la forța de muncă<sup>5</sup>. Contribuția impozitării veniturilor salariale la capcana inactivității<sup>6</sup> este cea mai ridicată în Belgia, Germania și Danemarca. Capcana salariului mic<sup>7</sup> este cea mai ridicată în Belgia, Germania și Austria (a se vedea Tabelul 2 din anexă).

În plus, din cauza costurilor ridicate suportate direct pentru serviciile de îngrijire a copiilor și serviciile de îngrijire pe termen lung, femeile cu responsabilități de îngrijire pot fi descurajate și mai mult din punct de vedere financiar să lucreze. Acest lucru este valabil mai ales în Irlanda, Polonia și Țările de Jos, unde costurile de îngrijire a copiilor reprezintă peste 20 % din venitul net al unui cuplu cu salarii mediane (a se vedea figura 11 din anexă). Situația este și mai gravă pentru familiile cu venituri scăzute.

---

<sup>5</sup> Thévenon (2013), Christiansen et al. (2016).

<sup>6</sup> Capcana inactivității este impozitul implicit al reîncadrării în muncă pentru persoanele inactive. Aceasta măsoară partea din salariul brut suplimentar care se pierde prin impozitare în cazul în care o persoană inactivă începe să lucreze.

<sup>7</sup> Capcana salariului mic este rata cu care sunt majorate impozitele și sunt retrase prestațiile pe măsură ce veniturile cresc datorită unei creșteri a productivității muncii. Sarcina fiscală asupra celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei este considerată foarte ridicată în cazul în care: (1) contribuția impozitării veniturilor salariale la capcana inactivității este foarte ridicată ȘI/SAU (2) capcana salariului mic este foarte ridicată.

În fine, diferențele mari de remunerare dintre femei și bărbați le pot, de asemenea, descuraja pe femei să lucreze. **Diferența de remunerare dintre femei și bărbați rămâne ridicată în Europa (16,3 % în 2015 în UE)**, fiind deosebit de ridicată în Estonia, Austria, Republica Cehă, Germania, Regatul Unit și Slovacia (a se vedea figura 5 și Tabelul 3 din anexă)<sup>8</sup>. Aceasta reflectă diferența dintre remunerațiile bărbaților și cele ale femeilor, pe baza diferenței medii dintre veniturile salariale orare brute ale tuturor angajaților.

---

<sup>8</sup> Aceasta este „diferența de remunerare dintre femei și bărbați neajustată”, întrucât nu ține seama de toți factorii care o influențează, precum diferențele de educație, de experiență pe piața forței de muncă, de ore lucrate, de tip de muncă etc.

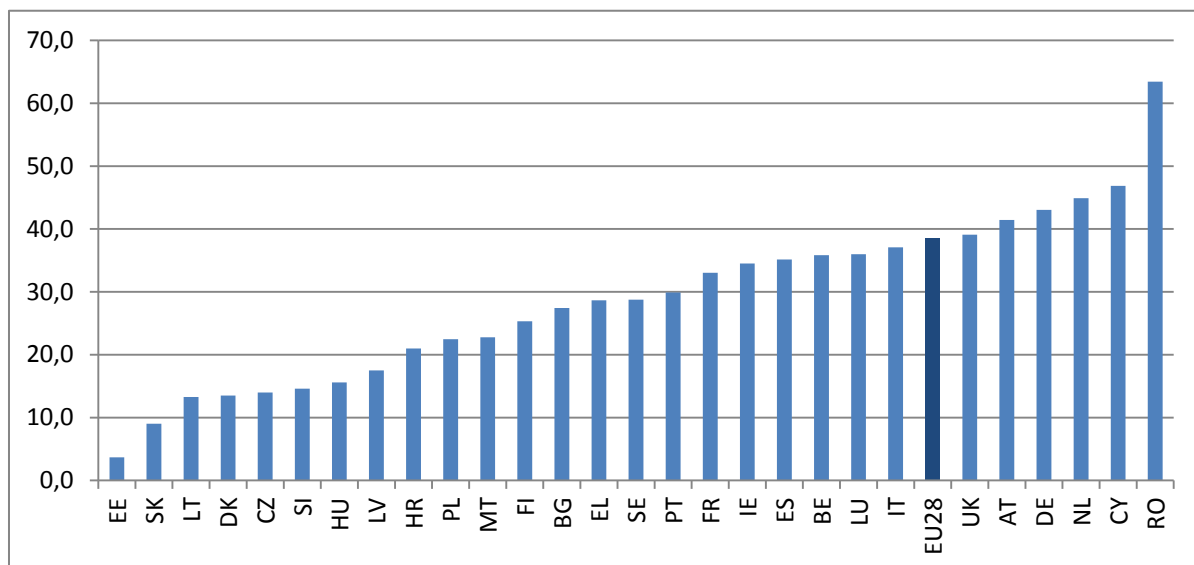
Diferența de remunerare dintre femei și bărbați este un indicator secundar al egalității de gen în cadrul tabloului de bord social.

Diversele elemente care pot influența diferența de remunerare dintre femei și bărbați diferă în ceea ce privește amploarea și impactul<sup>9</sup>. Printre acestea se numără factori observabili precum diferențele privind experiența profesională, cauzate de rata scăzută de ocupare a femeilor, descrisă mai sus. Ele includ, de asemenea, dezechilibre în ceea ce privește tipul de loc de muncă (segregare verticală) sau sectorul de activitate (segregare orizontală). Pentru UE, aceste dezechilibre sunt relativ ridicate în ansamblu, ajungând la 24,3 % pentru dezechilibrele ocupaționale și la 18,9 % pentru dezechilibrele sectoriale<sup>10</sup>.

Alți factori, cum ar fi discriminarea, pot, de asemenea, spori diferența de remunerare dintre femei și bărbați. În plus, prevalența ridicată a muncii cu fracțiune de normă în rândul lucrătoarelor contribuie, de asemenea, la accentuarea diferenței, întrucât munca cu fracțiune de normă este asociată cu venituri salariale orare semnificativ mai mici în majoritatea țărilor.

Diferențele ridicate de remunerare dintre femei și bărbați contribuie ulterior la **decalaje ridicate în materie de pensii în defavoarea femeilor** în mai multe state membre, din cauza contribuțiilor mai scăzute la sistemul de pensii (a se vedea figura 4). Acest lucru este valabil în special în România, Cipru, Germania, Țările de Jos și Austria (figura 4). Această situație contribuie la creșterea riscurilor de sărăcie sau de excludiune socială la care sunt expuse femeile la bătrânețe<sup>11</sup>.

**Figura 4 – Decalajul dintre pensiile femeilor și bărbaților; pensionarii în vârstă de 65-79 de ani în 2015**



Sursa: Eurostat, EU-SILC, date din 2015, cu excepția IE (2014). Cifra pentru UE-28 este o estimare.

<sup>9</sup> Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016), *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*, raport elaborat pentru Comisia Europeană [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/2016\\_factors\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

<sup>10</sup> Eurostat (2015). Dezechilibrele de gen în diversele ocupații/sectoare se calculează ca rata națională medie de ocupare a femeilor și bărbaților, aplicată pentru fiecare ocupație/sector; diferențele se adună pentru a obține valoarea totală a dezechilibrului de gen, exprimată ca proporție din rata totală de ocupare (clasificarea ISCO/clasificarea NACE).

<sup>11</sup> O analiză mai detaliată a factorilor care determină decalajul dintre pensii poate fi găsită în fișa tematică privind pensiile din cadrul semestrului european.

### 3. PÂRGHII POLITICE MENITE SĂ COMBATĂ SUBREPREZENTAREA FEMEILOR PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ

Există o serie de pârghii politice destinate să abordeze provocările legate de participarea redusă a femeilor la piața forței de muncă. Printre acestea se numără politicile menite să asigure un echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi cele privind concediile din motive familiale, bine concepute și echilibrate din punctul de vedere al genului, formulele flexibile de muncă și serviciile de îngrijire formale, precum și politicile de limitare a factorilor economici care le descurajează pe femei să lucreze.

#### 3.1. Politici privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată care să abordeze împărțirea dezechilibrată a responsabilităților de îngrijire

##### 3.1.1. Concedii din motive familiale echilibrate din perspectiva genului

**Acordarea de concedii plătite din motive familiale** tinde să stimuleze participarea femeilor la forța de muncă deoarece:

- ajută femeile să concilieze viața profesională cu viața de familie;
- le permite să beneficieze de timp liber atunci când au un copil mic de îngrijit;
- le întărește legătura cu piața forței de muncă.

De asemenea, datele arată că măsurile eficiente de protecție împotriva concedierii lucrătoarelor gravide sau a lucrătoarelor care se întorc din concediu pot avea un rol important în rămânerea femeilor pe piața forței de muncă. Pe de altă parte, concediile excesiv de lungi s-au dovedit a avea un efect dăunător asupra carierelor

femeilor, făcând mai dificilă reintrarea lor pe piața forței de muncă<sup>12</sup>.

S-a demonstrat, de asemenea, că o **utilizare echilibrată a drepturilor la concediu între femei și bărbați** după nașterea copiilor are efecte pozitive asupra împărțirii responsabilităților casnice și de îngrijire și asupra participării femeilor la piața forței de muncă. Utilizarea concediilor de către tați reduce o parte din sarcina îngrijirii plasată asupra mamelor și le permite astfel femeilor să revină mai devreme pe piața forței de muncă. Cu toate acestea, în general tații își iau foarte rar concediu de paternitate și concediu pentru creșterea copilului și atunci când fac acest lucru, perioadele de concediu sunt de obicei foarte scurte. Nivelul prestațiilor și gradul de flexibilitate (și anume posibilitatea de a lua concediu fragmentat sau cu fracțiune de normă) pot spori gradul de utilizare al acestor concedii de către tați. Rezervarea unor perioade de concediu pentru tați (concediu de paternitate și concediu netransferabil pentru creșterea copilului) poate, de asemenea, să sporească gradul de utilizare al acestor concedii de către tați.

**Concediile adecvate pentru a avea grijă de alte rude aflate în întreținere** pot avea, de asemenea, un impact pozitiv asupra ratei de ocupare a femeilor. În cazul în care nu se acordă concedii pentru îngrijire, în general, femeile sunt cele care vor lucra cu fracțiune de normă sau care vor părăsi piața forței de muncă pentru a avea grijă de ruda lor pentru o perioadă scurtă de timp.

##### 3.1.2. Formule flexibile de lucru

O disponibilitate insuficientă a **formulelor flexibile de lucru** – cum ar fi munca la distanță și cu program flexibil – și a **programului de lucru redus** (munca cu fracțiune de normă) poate determina

---

<sup>12</sup> Durata unui concediu excesiv de lungă face obiectul unor dezbateri teoretice. OCDE a avertizat cu privire la acordarea concediilor mai lungi de 2 ani, deoarece se pierd competențe, iar întreruperile pe termen lung ale carierei fac mai dificilă reintrarea femeilor pe piața forței de muncă. OCDE (2012) *Closing the gender gap*.



persoanele cu responsabilități de îngrijire, în special femeile, să iasă de pe piața forței de muncă. Potrivit Eurofound, peste jumătate din mamele inactive ar prefera să lucreze cu fracțiune de normă<sup>13</sup>. Factorii motori esențiali ai eficacității sunt prezența unui consens între partenerii sociali că flexibilitatea are un rol important, existența la locul de muncă a unei culturi favorabile formulelor flexibile de lucru, precum și capacitatea de adaptare la nevoile în schimbare de-a lungul vieții.

Cu toate acestea, disponibilitatea muncii cu fracțiune de normă poate duce la diferențe de salarizare între femei și bărbați și pe termen lung poate spori decalajul dintre pensiile primite de femei și bărbați. Acest lucru se datorează faptului că femeile lucrează adesea cu fracțiune de normă deoarece își asumă o pondere mai mare a responsabilităților de îngrijire<sup>14</sup>. Asigurarea calității muncii flexibile și o utilizare echilibrată din punctul de vedere al genului a acestor formule sunt esențiale pentru a garanta egalitatea de gen.

### **3.1.3. Servicii de îngrijire formale accesibile, abordabile ca preț și de calitate**

**Serviciile de îngrijire formale sunt instrumente importante** pentru eliminarea obstacolelor din calea ocupării forței de muncă. În cadrul tabloului de bord social, indicatorul principal pentru îngrijirea copiilor preșcolari este rata de școlarizare a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de îngrijire formală. În 2015, numai 31 % dintre copiii cu vârsta sub 3 ani au beneficiat de îngrijire formală, procent inferior obiectivului de la Barcelona de 33 %.

În cinci state membre, erau înscriși chiar mai puțin de 10 % dintre copiii cu vârsta sub 3 ani (a se vedea figura x). Ratele scăzute de prezență pot reflecta posibilele deficiențe în ceea ce privește furnizarea de servicii formale de îngrijire a copiilor, în special pentru copiii cu vârsta de până la 3 ani. **Pe lângă lipsa locurilor disponibile**, printre obstacolele din calea utilizării acestor servicii se numără dificultățile de **acces** (distanța, orarul de funcționare, criteriile stricte de eligibilitate), **costurile directe ridicate** ale acestor servicii și **calitatea slabă**.

---

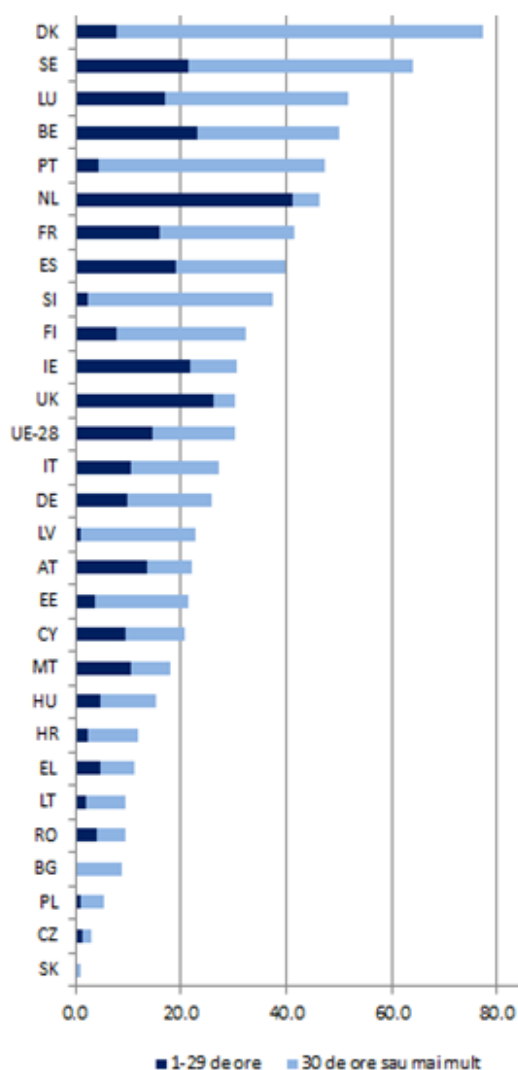
<sup>13</sup> Eurofound (2014), *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*.

<sup>14</sup> Puțin sub o treime (31,4 %) dintre femeile cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani angajate în UE-28 au lucrat cu fracțiune de normă în 2016, un procent mult mai mare decât cel corespunzător bărbaților (8,2 %).

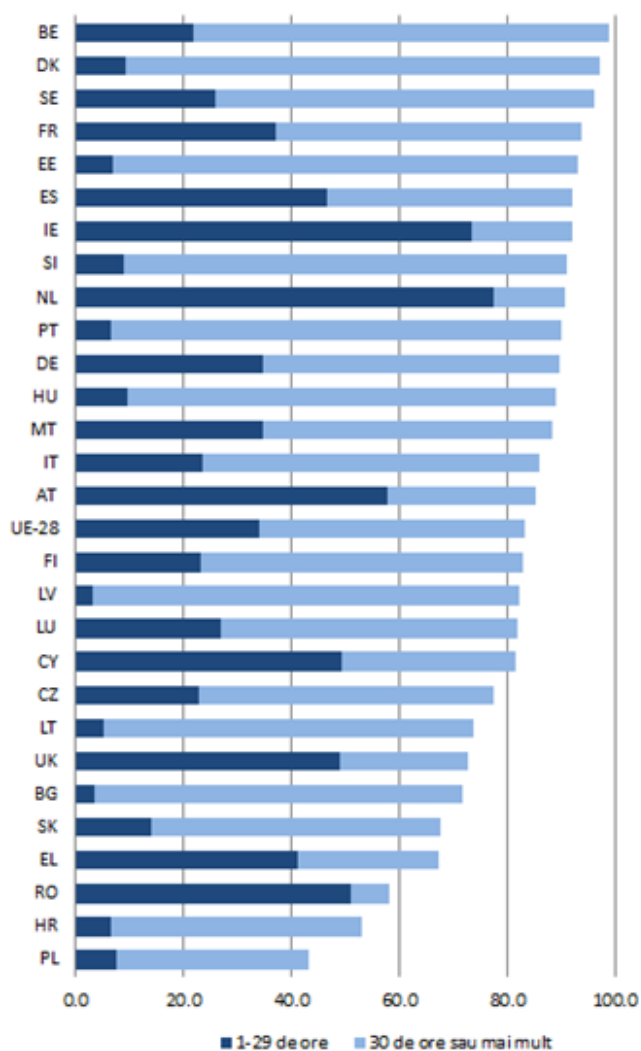


**Figura 5 — Ponderea copiilor care beneficiază de îngrijire formală, ca procent din numărul total de copii din respectiva grupă de vârstă, 2015**

*Copiii cu vârsta sub 3 ani*



*Copiii cu vârsta între 3 ani și vârsta de școlarizare obligatorie*



Sursa: Eurostat, EU-SILC.

Îmbătrânirea demografică duce la creșterea cererii de **servicii de îngrijire pe termen lung**, o tendință preconizată să continue pe viitor. Totuși, în multe state membre, aceste servicii sunt dezvoltate insuficient. Lipsa unor structuri adecvate de îngrijire pe termen lung afectează participarea la forța de muncă a persoanelor care asigură servicii informale de îngrijire, în rândul cărora femeile au o pondere disproporționată.

### 3.2. Pârghii politice pentru abordarea factorilor economici care le descurajează pe femei să lucreze

#### 3.2.1. Adaptarea sistemelor fiscale și de prestații sociale pentru a reduce factorii financiari care o descurajează să lucreze pe cea de a doua persoană care contribuie la venitul familiei

O caracteristică esențială a sistemului fiscal și de prestații sociale care afectează stimulentele de a lucra în cazul celei de a

doar două persoane care contribuie la venitul familiei este **gradul de conectare a impozitării și a eligibilității pentru prestații, credite fiscale transferabile și alocații pentru soțul/soția aflat(ă) în întreținere**. În majoritatea țărilor UE, impozitarea se face la nivel de persoană fizică. Cu toate acestea, în unele țări, cuplurile sunt impozitate în comun (de exemplu în Germania, Franța, Irlanda, Luxemburg și Portugalia) sau cuplurile pot alege să fie impozitate în comun (de exemplu în Spania). Trecerea de la sisteme de impozitare comună la sisteme de impozitare individuală poate contribui la reducerea contrastimentelor (mai ales în țările în care impozitarea are un caracter progresiv accentuat). Eliminarea creditelor fiscale transferabile între parteneri poate contribui, de asemenea, la reducerea factorilor care îl descurajează să lucreze pe partenerul care câștigă mai puțin, la fel ca și eliminarea alocațiilor pentru soțul/soția aflat(ă) în întreținere.

### 3.2.2. Combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați

Munca cu fracțiuni de normă și întreruperile de carieră pentru asumarea responsabilităților de îngrijire au un impact negativ asupra veniturilor salariale orare ale femeilor și a perspectivelor de carieră ale acestora<sup>15</sup>. Pârghiile politice menționate în secțiunea 3.1 pot avea un impact pozitiv și asupra combaterii diferenței de remunerare și a decalajului dintre pensiile primite de femei și bărbați.

Un grad mai mare de sensibilizare a cetățenilor cu privire la legislația împotriva discriminării, promovarea transparenței remunerării și o mai bună asigurare a respectării dispozițiilor privind egalitatea de remunerare contribuie, de asemenea, la reducerea inegalităților salariale<sup>16</sup>.

Inițiativele care combat dezechilibrele de gen în educație, în formare și pe piața

---

<sup>15</sup> OECD (2012), *Close the gender gap: act now*.

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/c\\_2014\\_1405\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf)

forței de muncă<sup>17</sup> pot ajuta femeile să aibă acces la profesii și sectoare mai bine plătite. Politicile care asigură o informare mai bună a elevilor cu privire la industriile cu dezvoltare rapidă și locurile de muncă bine plătite pot reduce stereotipurile de gen în alegerea domeniului de studiu la universitate și pot spori gradul de reprezentare al femeilor în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STEM). De asemenea, poate fi de ajutor ca bărbații să fie mai bine informați cu privire la profesiile aflate în plină creștere care sunt exercitate preponderent de către femei<sup>18</sup>.

## 4. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN MATERIE DE POLITICI

Multe state membre au întreprins reforme pentru a îmbunătăți politicile menite să asigure echilibrul dintre viața profesională și cea privată și să sporească participarea femeilor la forța de muncă.

Pentru a spori oferta de servicii de îngrijire a copiilor, majoritatea statelor membre s-au angajat **să asigure un loc în cadrul unei structuri de îngrijire pentru toți copiii**, fie prin instituirea unui drept legal la aceste servicii, fie prin introducerea obligației de a frecventa aceste structuri cel puțin în ultimul an preșcolar (trei țări, și anume Italia, Lituania și Slovacia, nu au introdus încă niciuna dintre aceste măsuri). Cu toate acestea, în multe state

---

<sup>17</sup> Exemple în acest sens ar fi organizarea, în întreprinderi, de „zile dedicate femeilor” și „zile dedicate bărbaților”, inițiativele mai ample pentru a atrage femeile în sectoarele TIC și științifice, precum și măsurile generale de sensibilizare, precum „zilele egalității salariale”.

<sup>18</sup> A se vedea Observatorul european al locurilor de muncă vacante, care arată că învățătorii, educatorii și personalul de îngrijire din serviciile de sănătate se află printre profesiile care înregistrează cele mai mari creșteri.

membre există în continuare un decalaj<sup>19</sup> între sfârșitul (durata maximă) concediului (de maternitate sau pentru creșterea copilului) plătit în mod corespunzător și începutul dreptului de a beneficia de servicii de îngrijire a copiilor sau vârsta de școlarizare obligatorie. În prezent, numai în șase state membre (Germania, Danemarca, Finlanda, Suedia, Estonia și Slovenia) nu există un astfel de decalaj<sup>20</sup>.

**În multe state membre sunt în curs de derulare reforme destinate să extindă în mod semnificativ serviciile de îngrijire a copiilor.** De exemplu, în aprilie 2014, Malta a introdus un sistem de îngrijire gratuită pentru copiii cu vârsta sub 3 ani, pentru a stimula un număr mai mare de părinți, în special mamele, să se întoarcă sau să rămână în câmpul muncii. Această reformă a contribuit la o creștere semnificativă a numărului de copii înscrși în centrele de îngrijire<sup>21</sup>. În 2017, unele state membre au introdus, de asemenea, măsuri pentru a dezvolta serviciile destinate copiilor din comunitățile defavorizate (Ungaria) și copiilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (Franța). Austria a anunțat investiții pentru creșterea numărului și a disponibilității locurilor în școlile cu program prelungit, precum și pentru

îmbunătățirea calității serviciilor acestora<sup>22</sup>.

Unele state membre au lansat reforme pentru a încuraja **o împărțire mai egală între femei și bărbați a drepturilor la concedii din motive familiale**. În 2016, Luxemburgul a adoptat o reformă a sistemului de concedii pentru creșterea copilului cu scopul de a-l face mai flexibil și mai bine remunerat. În 2017, Republica Cehă și Cipru au introdus drepturi noi la concediu de paternitate, iar Portugalia a prelungit perioada de concediu. În 2016/2017, Belgia, Republica Cehă și Italia au introdus măsuri pentru **a facilita organizarea mai flexibilă a muncii**.

**Unele state membre au introdus măsuri specifice pentru a încuraja femeile să reintre pe piața muncii** cât timp copilul este încă foarte mic. De exemplu, în 2017 Bulgaria a adoptat o măsură prin care mamele care au copii cu vârsta sub 1 an și revin pe piața muncii primesc o alocație pentru îngrijirea copiilor. În mod similar, în România aceste prestații au crescut în 2017 (stimulentul este acordat până când copilul împlinește 3 ani, dacă părinții încep să lucreze cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea vârstei de 2 ani de către copil). Alte state membre au elaborat programe destinate femeilor care au avut deja întreruperi lungi ale carierei profesionale. Este vorba, de exemplu, de programul „Returnships”, lansat în Regatul Unit în 2017. De asemenea, Luxemburgul a adoptat o lege care consolidează principiul egalității salariale între femei și bărbați și a sprijinit desfășurarea de campanii de sensibilizare și de alte acțiuni în vederea eliminării barierelor din calea încadrării în muncă a femeilor.

Data: 8.11.2017

---

<sup>19</sup> Aceste decalaje se pot identifica în legislația națională. Totuși, în practică s-ar putea să nu existe probleme semnificative în ceea ce privește disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor în cursul acestor „luni de decalaj”, chiar dacă disponibilitatea nu este garantată prin lege. Prin urmare, este important să se analizeze decalajul în materie de îngrijire a copiilor împreună cu date privind utilizarea acestor servicii.

<sup>20</sup> Deși, în anumite cazuri, în pofida adoptării unor acte legislative pentru a aborda această chestiune, disponibilitatea poate fi în continuare o problemă (acesta este cazul Estoniei pentru copiii cu vârsta sub 3 ani).

<sup>21</sup> Potrivit datelor naționale, între aprilie și decembrie 2014, numărul copiilor care frecventau structurile de îngrijire a crescut de la 1 800 la 2 917. Revizuire externă pe tema *Making work pay for mothers*, 18-19 mai 2015, Malta.

---

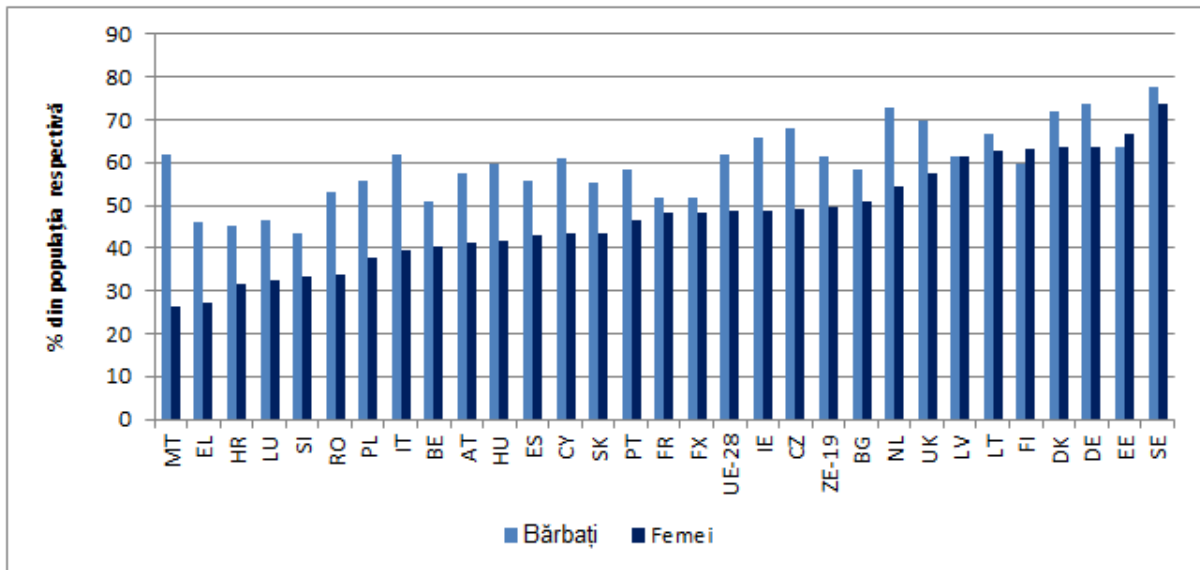
<sup>22</sup> Politicile în domeniul îngrijirii copiilor, în special în domeniul educației timpurii de înaltă calitate, au un impact pozitiv mai important asupra copiilor proveniți din medii dezavantajate, cum ar fi familiile de migranți sau gospodăriile cu venituri scăzute și, în special, pot să îmbunătățească pregătirea pentru școală a copiilor dezavantajați. — Cascio (2015), Dustmann et al. (2012).

## 5. REFERINȚE

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P. și R. Turk, *Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe*, document de lucru al FMI, WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- Cuberes, D. și M. Teignier-Baqué, *Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate*, *Journal of Human Capital* 10(3), 2016.
- Eurofound, *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*, Eurofound, 2016.
- Comisia Europeană, *Secondary earners and fiscal policies in Europe*, Comisia Europeană, 2015.
- OCDE, *Closing the Gender Gap*, OCDE, 2012.
- Thévenon, O., *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 145, OECD Publishing, 2013.
- Vaganay, A., Canónico, E. și E. Courtin, *Challenges of work-life balance faced by working families: review of Costs and Benefits*, LSE Evidence Review, 2016.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. și Wolf, A., *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*, raport elaborat pentru Comisia Europeană, 2016.

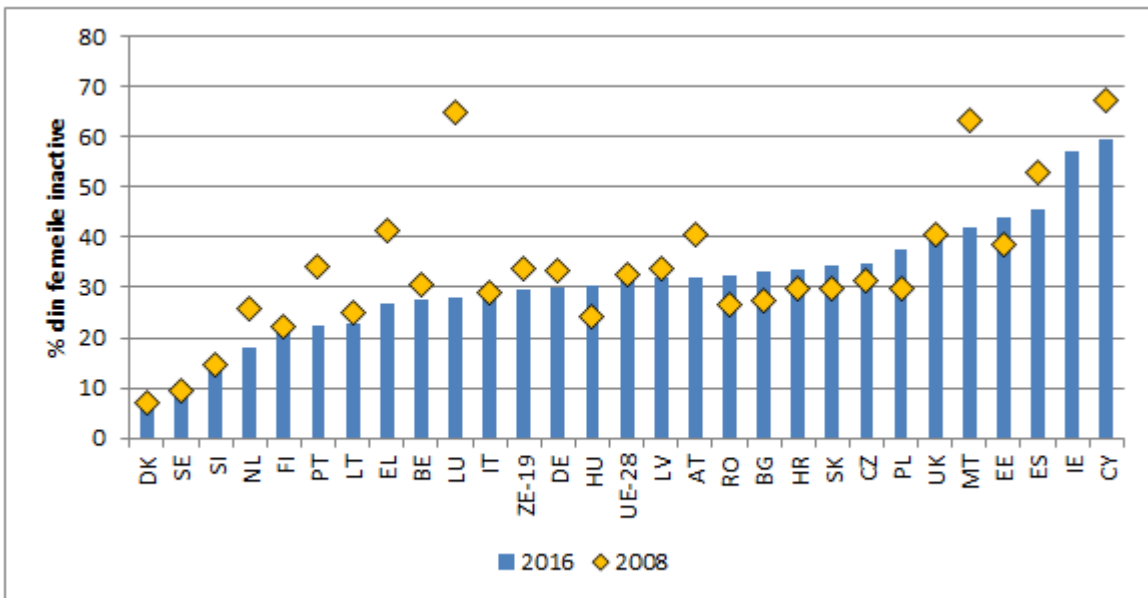
## ANEXĂ

Figura 6 — Rata de ocupare în funcție de gen, categoria de vârstă 55-64 de ani, 2016 (% din femeile și bărbații cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani)



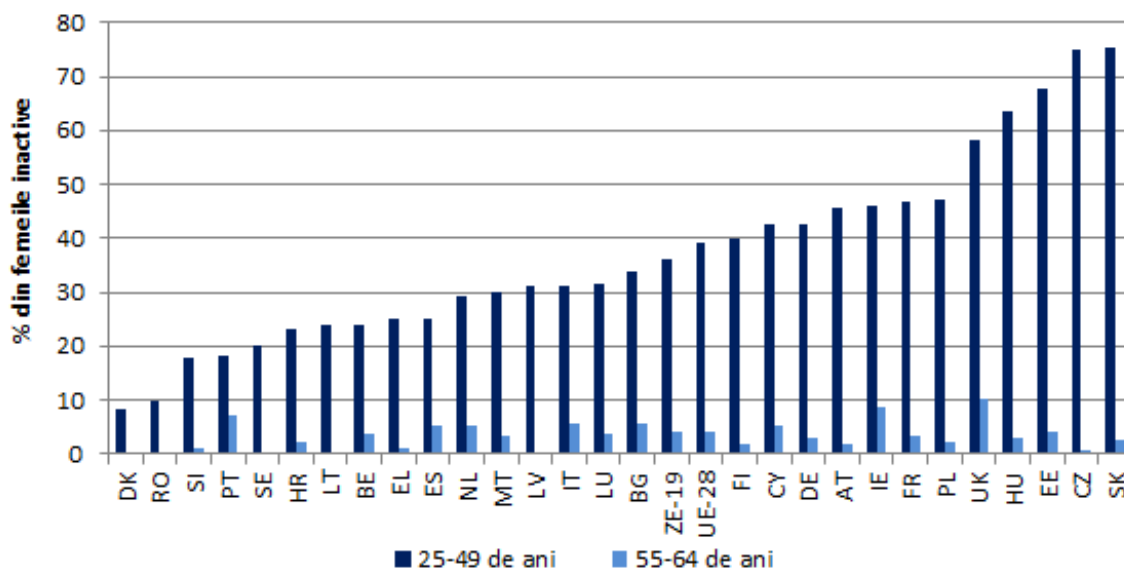
Sursa: Eurostat, LFS (lfsi\_emp\_a)

Figura 7 — Inactivitatea cauzată de îngrijirea copiilor sau a adulților aflați în incapacitate ori de alte responsabilități familiale și personale, 2008-2016 (femeile în vârstă de 20-64 de ani)



Sursa: Eurostat, LFS, (lfsa\_igar)

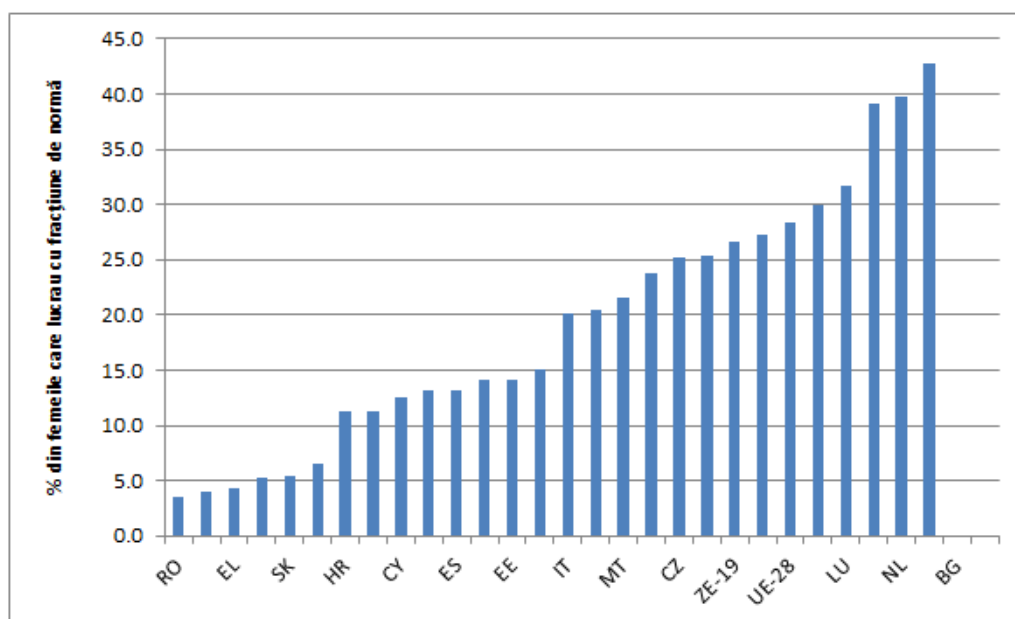
**Figura 8 — Procentajul femeilor inactive cu vârsta cuprinsă între 25-49 și 55-64 de ani, inactive în 2016 deoarece îngrijeau copii sau adulți aflați în incapacitate**



Notă: nu există date pentru femeile cu vârsta între 55-64 de ani pentru Danemarca, România, Suedia, Lituania și Letonia.

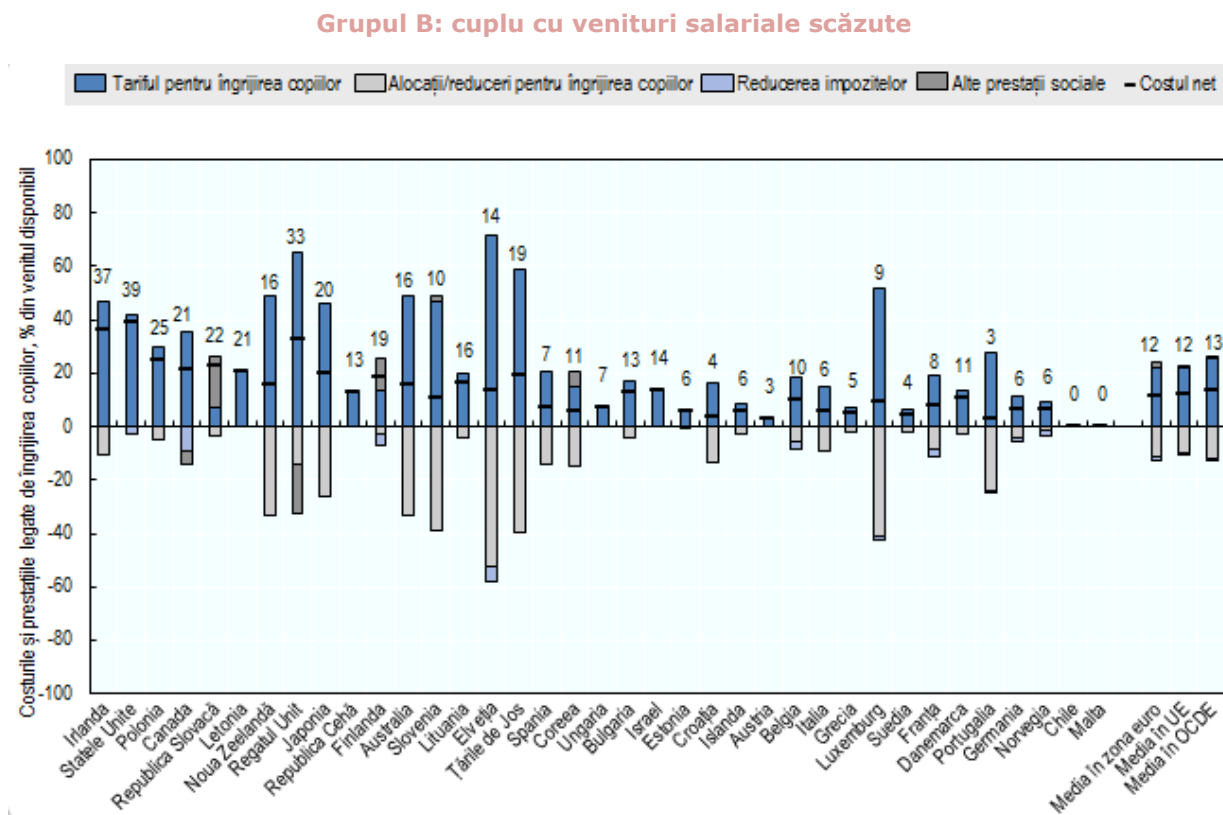
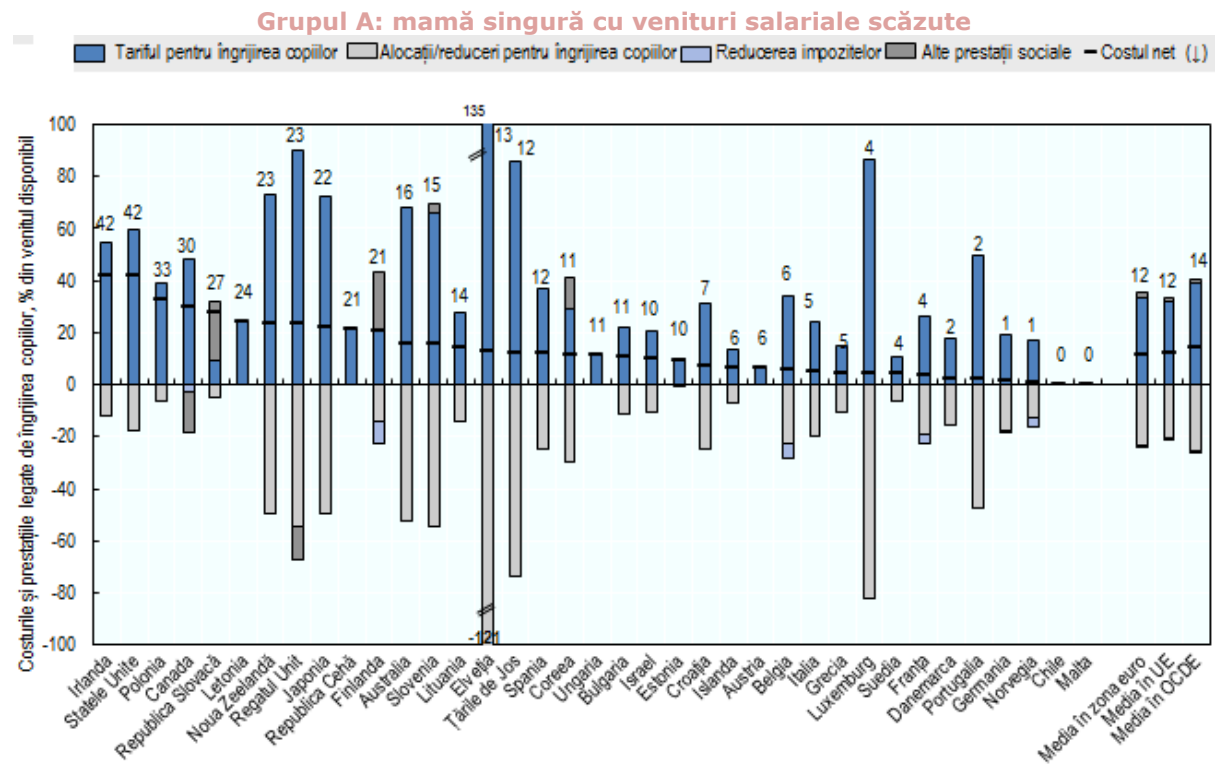
Sursa: Eurostat, LFS, (lfsa\_igar)

**Figura 9 — Procentajul femeilor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani care au lucrat cu fracțiune de normă în 2016 deoarece îngrijeau copii sau adulți aflați în incapacitate**



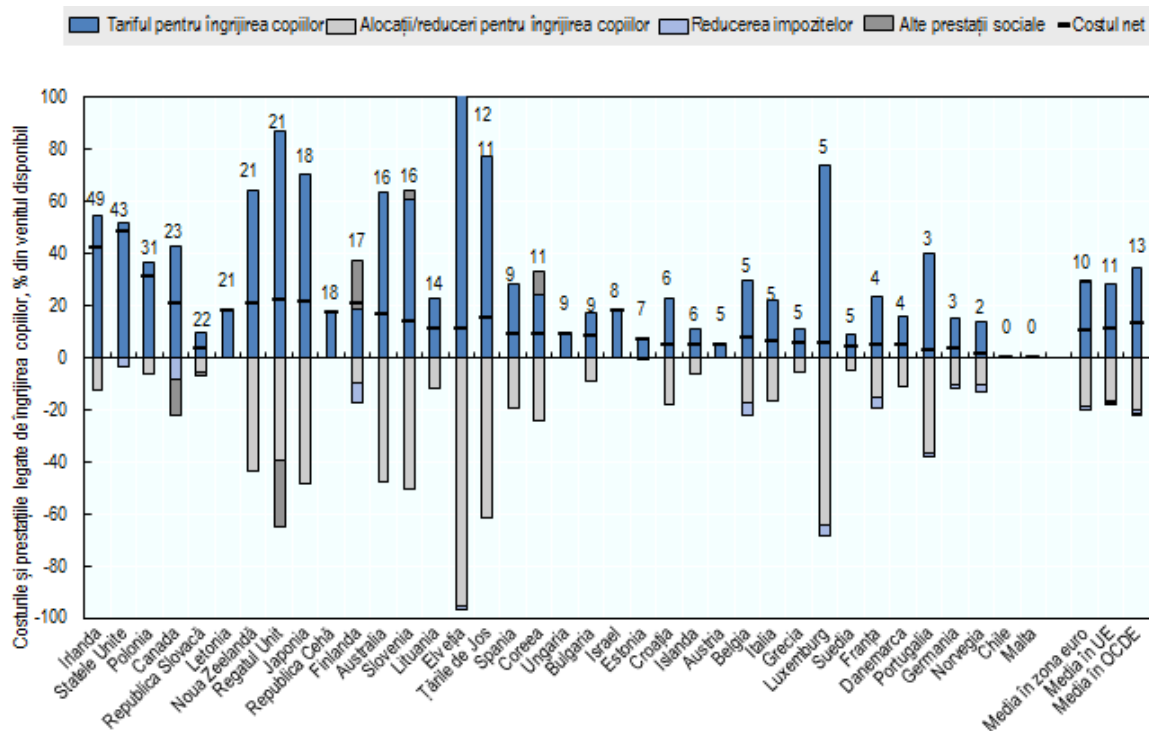
Sursa: Eurostat, LFS, (lfsa\_igar)

Figura 11 – Componentele costurilor nete de îngrijire a copiilor, 2015

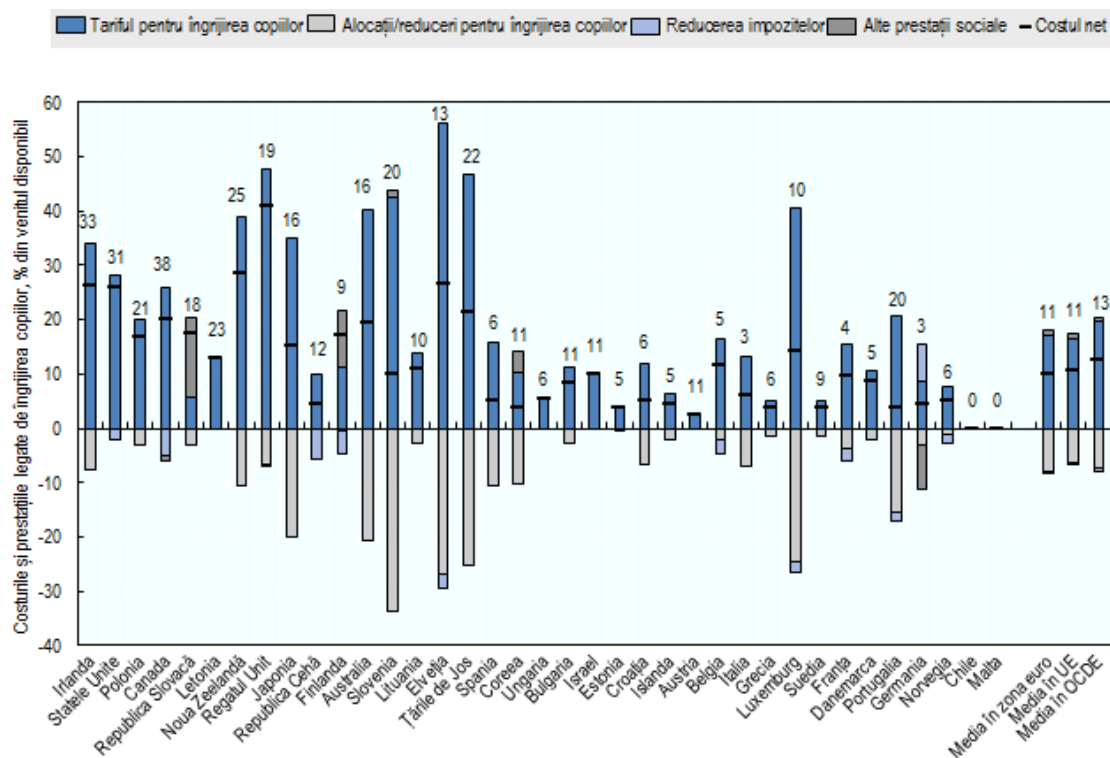




### Grupul C: mamă singură cu venituri salariale mediane



### Grupul D: cuplu cu venituri salariale mediane



Nivelul (median) scăzut al veniturilor salariale reprezintă a 20-a (a 50-a) percentilă din distribuția câștigurilor salariale cu normă întreagă specifică genului. În cazul cuplurilor, se presupune că acestea sunt formate dintr-un bărbat și o femeie, ambii contribuind la venitul cuplului. În toate cazurile, familia are doi copii (în vârstă de 2 și 3 ani) și utilizează servicii de îngrijire a copiilor cu program prelungit oferite de centre specifice. Toate costurile și prestațiile sunt exprimate ca procentaj din venitul net al familiei înaintea deducerii cheltuielilor pentru îngrijirea copiilor.

Sursa: modelele OCDE privind impozitele și prestațiile sociale.

**Tabelul 1 – Rata de ocupare, rata de ocupare în echivalente normă întreagă și numărul mediu de ore lucrate în mod obișnuit pe săptămână pentru bărbați și femei, 2016**

	Rata de ocupare (20-64 de ani)		Rata de ocupare în echivalente normă întreagă (20-64 de ani)		Numărul mediu de ore lucrate în mod obișnuit pe săptămână pentru toți angajații la locul de muncă principal	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
BE	63,0	72,3	53,3	70,1	32,8	40,3
BG	64,0	71,3	63,0	71,1	39,8	40,5
CZ	68,6	84,6	66,4	84,7	37,1	40,8
DK	74,0	80,7	65,1	76,4	30,8	36,0
DE	74,5	82,8	58,1	79,2	30,4	39,3
EE	72,6	80,8	69,6	79,7	36,5	39,4
IE	64,2	76,5	54,9	73,2	30,8	39,3
EL	46,8	65,8	43,8	63,9	38,0	42,9
ES	58,1	69,6	51,6	68,1	33,9	39,5
FR	66,3	73,8	58,5	70,9	32,9	38,6
HR	56,6	66,2	54,9	65,1	37,5	39,1
IT	51,6	71,7	44,4	69,3	32,2	39,4
CY	64,1	73,9	59,1	69,6	36,2	39,4
LV	71,8	74,7	70,1	74,2	37,5	39,3
LT	74,3	76,2	72,7	75,5	37,2	39,2
LU	65,1	76,1	57,1	74,8	33,6	40,6
HU	64,6	78,6	62,9	78,0	37,8	39,7
MT	55,5	83,1	49,9	82,5	33,9	40,3
NL	71,6	82,6	48,9	76,1	26,0	36,7
AT	70,9	78,7	55,8	75,6	30,5	39,0
PL	62,2	76,4	60,5	76,8	37,7	41,4
PT	67,4	74,2	63,9	72,6	36,4	39,3
RO	57,4	75,0	55,9	73,7	38,0	39,4
SI	66,7	73,3	63,2	72,2	37,0	39,8
SK	62,7	76,9	60,5	75,5	37,4	39,8
FI	71,7	75,0	67,4	72,6	33,5	37,9
SE	79,2	83,0	71,8	80,7	33,1	37,5
UK	72,1	83,1	58,9	79,3	31,0	39,7
UE	65,3	76,8	56,2	74,4	33,0	39,4
ZE-19	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă, Comisia Europeană

**Tabelul 2 — Situația pe sexe a pieței forței de muncă și sarcina fiscală a celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei**

	Capcana inactivității (2015)		Capcana salariului mic (2015)		Rata de ocupare a femeilor (2016)
	Capcana 67 % SM	Contribuția impozitării	Capcana 33 %-67 % SM	Contribuția impozitării	
BE	48,5	48,5	59,9	59,9	63,0
BG	35,7	21,6	50,2	21,6	64,0
CZ	31,1	31,1	27,6	27,6	68,6
DK	45,2	40,1	40,1	40,1	74,0
DE	46,0	46,0	48,0	48,0	74,5
EE	22,9	22,9	22,9	22,9	72,6
IE	28,2	23,7	34,5	34,5	64,2
EL	8,4	26,0	17,8	33,0	46,8
ES	22,5	22,5	21,4	21,4	58,1
FR	31,6	30,6	44,3	38,8	66,3
HR	33,2	25,7	28,1	28,1	56,6
IT	31,0	26,3	40,8	40,2	51,6
LV	35,0	35,0	31,1	31,1	71,8
LT	26,7	20,4	27,0	27,0	74,3
LU	33,9	33,9	42,0	42,0	65,1
HU	34,5	34,5	34,5	34,5	64,6
MT	17,6	17,6	15,9	15,9	55,5
NL	19,7	26,0	35,3	39,1	71,6
AT	31,4	31,4	44,2	44,2	70,9
PL	30,1	29,5	30,3	30,3	62,2
PT	29,7	23,4	42,8	31,2	67,4
RO	36,5	27,7	32,7	32,7	57,4
SI	58,4	31,9	48,1	35,2	66,7
SK	8,7	29,9	-9,9	33,1	62,7
FI	24,0	29,7	36,1	34,3	71,7
SE	22,2	29,8	28,7	35,4	79,2
UK	20,1	20,1	32,0	32,0	72,1

Sursa: Comisia, OCDE. SM reprezintă salariul mediu. Note: Rata de ocupare pentru grupa de vârstă 20-64 de ani. Capcana inactivității pentru cea de a doua persoană care contribuie la venitul unui cuplu cu doi copii, în care ambii parteneri contribuie la venitul familiei după cum urmează: un partener are contribuția principală de 100 % din salariul mediu, iar celălalt partener are o contribuție de 67 %; capcana salariului mic pentru cea de a doua persoană care contribuie la venitul unui cuplu cu doi copii, în care ambii parteneri contribuie la venitul familiei după cum urmează: un partener are contribuția principală de 100 % din salariul mediu, iar celălalt partener trece de la o contribuție de 33 % la 67 % din salariul mediu. Contribuția impozitării se referă la contribuția capcanei respective în puncte procentuale (alte elemente care contribuie sunt, de exemplu, prestațiile de asistență socială și subvențiile pentru locuințe retrase). Pentru Cipru nu sunt disponibile date recente.

**Tabelul 3 – Diferența de remunerare între femei și bărbați**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Diferența între 2015 și 2009
BE	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
BG	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
CZ	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
DK	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
DE	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
EE	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
IE	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		!
EL		15,0						
ES	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
FR	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
HR	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
IT	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
CY	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
LV	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
LT	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
LU	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
HU	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
MT	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
NL	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
AT	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
PL	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
PT	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
RO	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
SI	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
SK	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
FI	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
SE	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
UK	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
UE			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
ZE-19			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Sursa: Eurostat; neajustate; industrie, construcții și servicii (cu excepția administrației publice, a apărării și a asigurărilor sociale obligatorii). Notă: cifrele arată diferența dintre veniturile salariale orare brute medii ale bărbaților și ale femeilor, ca procent din veniturile salariale orare brute medii ale bărbaților - pentru angajați remunerați, neajustate în funcție de caracteristicile personale sau ale postului.