

PwC: România, pe penultimul loc în ceea ce privește decalajul salarial femei - barbati

România se afla în statisticile europene pe penultimul loc în ceea ce privește decalajul salarial între femei și barbati, cu doar 3,3%, fata de o medie a tarilor UE de 14,1%, ultima pozitie fiind ocupata de Luxemburg, potrivit unei analize PwC România.

"Ziua Internationala a Femeii a devenit de câtiva ani un prilej de a aduce în atentie publica diferentele salariale și de oportunitati în cariera dintre femei și barbati, statisticile oficiale raportate în aceste zile plasând România pe un loc foarte onorant printre statele membre ale Uniunii Europene (UE)", se mentioneaza în analiza semnata de Oana Munteanu, director People & Organisation PwC România și Ioana Cerceș, Avocat D&B David și Baias.

Conform sursei citate, decalajul este calculat ca raport între salariul mediu al barbatilor și cel al femeilor.

"Iata de ce s-a format deja perceptia ca România și, în general, tarile din spatiul ex-comunist nu au probleme de echitate salariala și incluziune, pentru ca, istoric, femeile au fost încadrate în câmpul muncii cot la cot cu barbati de câteva zeci de ani", precizeaza documentul.

Analiza arata ca exista, însa, câteva motive care "ne fac sa privim cu scepticism aceste statistici". Astfel, rata de participare a femeilor din România la piata muncii este tot printre cele mai mici din UE (~55%), existând o corelatie dovedita între ponderea de femei angajate și decalajul salarial.

"Acolo unde procentul femeilor active pe piata muncii este mic, de obicei, participarea se datoreaza categoriilor educate, cu potential de câstig salarial mai mare, ceea ce influenteaza media", conform studiului.

Totodata, sectorul public (care reprezinta aproximativ un sfert din populatia angajata a României) este dominat de femei, atât numeric, cât și din punct de vedere salarial, fiind unul dintre putinele sectoare cu decalaj negativ (femeile câstiga, în medie, mai mult decât barbati). Ponderea foarte mare a angajatilor platiti cu salariul minim pe economie, care "egalizeaza", cel puțin pe hârtie, salariile, nefiind cunoscute câstigurile reale.

"Cu aceste rezerve, am analizat decalajul salarial pe baza datelor din studiile salariale efectuate de PwC, care include companii private, medii sau mari, multinationale sau locale, având peste 250.000 de angajati. Folosind aceeasi metodologie de calcul, rezultatul este radical diferit, respectiv avem un decalaj mediu de 23,3% în favoarea barbatilor, în ceea ce privește salariul de baza, și un decalaj de peste 30% în ceea ce privește bonusurile. Explicatia consta în distributia salariilor pe intervale statistice", mentioneaza documentul.

Studiul include circa 60% femei și 40% barbati, dar în cuartila inferioara (sfertul cu cele mai mici salarii) sunt peste 70% femei, ceea ce înseamna ca acestea tind sa ocupe mai degraba posturile slab platite din esantionul nostru.

"Analizând mai departe diferite segmente din studiu, observam ca diferenta cea mai mare este la nivel de operator (16,4%), explicatia fiind legata tot de tipul de posturi ocupate de femei. De exemplu, la nivel de muncitor/operator, femeile ocupa mai degraba roluri necalificate și, deci, mai slab remunerate. Cea mai mica diferenta este la nivelul supervizorilor/sefilor de echipa, unde nu sunt diferente semnificative în cerintele posturilor", precizeaza studiul.

Din punct de vedere sectorial, domeniul bancar înregistreaza cea mai mare diferenta în ceea ce privește salariul de baza (29,4%), urmat îndeaproape de Tehnologie (29,1%). Sectoarele farmaceutic și industrial sunt cele mai echilibrate.

"Nu în ultimul rând, analiza pe categorii de vârstă reflectă o accentuare a discrepantelor la generațiile senioare. Dacă la în cadrul grupei 15-25 de ani (unde avem nivelul de începători în toate industriile), diferențele sunt insesizabile (3,5%), odată cu acumularea de experiență în câmpul muncii, pasul este semnificativ și progresia este clară, de la o generație la alta, de la 25,7% în grupa de vârstă 26-43 de ani, la 37,8% în grupa 44-54 de ani și 38,2% peste 55 de ani. Dacă analizăm post cu post, ca medie, diferențele sunt foarte mici, însă ele cresc pe măsura ce ne uităm în partea de sus a intervalului, ajungând la 7-8% la cele mai mari salarii de pe același post", se mai precizează în document.

Conform reprezentanților PwC, "dincolo de poza rezultată din acest prim raport de diferențe salariale între femei și bărbați de pe piața din România", putem extrage câteva ipoteze privind cauzele acestor discrepante și potențiale arii de intervenție.

În general, problema nu rezidă într-o discriminare directă, ci mai degrabă într-o diferență de oportunități pentru a accesa profesii și locuri de muncă bine plătite. De asemenea, ponderea mare a muncii neremunerată în rândul femeilor (activități casnice și de îngrijire) limitează oportunitățile de educație și carieră. Un impact similar îl are și "penalitatea" maternității care creează un dezavantaj semnificativ (a se vedea saltul decalajului salarial în grupa de vârstă cu cea mai mare incidență a maternității).

Pe de altă parte, segregarea sectorială și profesională, în general, bazată pe elemente culturale adânc înradăcate din copilărie, chiar dacă motivele inițiale ale acestei segregări (de ex. efortul fizic al anumitor activități) au dispărut, direcționează femeile către domenii mai slab remunerate.

"Nu în ultimul rând, este posibil ca diferențele de atitudine și comportament, la fel, izvorâte din elemente culturale, să avantajeze bărbații, care sunt mai asertivi în a-și negocia drepturile, de aceea sunt mai bine reprezentați în partea superioară a intervalului statistic", se mai precizează în comunicat.

De asemenea, reprezentanții PwC susțin că, într-un efort de a-și îndeplini promisiunea de a lua măsuri pentru a reduce diferențele de remunerare între femei și bărbați, Comisia Europeană a lansat anul trecut în dezbatere proiectul de Directivă de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparența salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (Directivă privind transparența salarială).

Totodată, propunerea de Directivă prevede o serie de măsuri privind transparența salarială și îmbunătățirea accesului la justiție pentru victimele discriminării salariale, printre care: angajatorii vor fi obligați să folosească un mecanism de stabilire a salariilor sau grile salariale prin care să asigure egalitatea de gen în ceea ce privește remunerarea lucrătorilor.

Practic, orice angajator ar trebui să aibă o politică documentată de stabilire a salariilor. În anunțul de recrutare sau înainte de încheierea contractului de muncă, angajatorii vor fi obligați să ofere informații cu privire la nivelul inițial de remunerare sau la intervalul aferent acestuia.

Printre alte măsuri se află aceea că angajatorii nu vor putea întreba candidații despre istoricul lor salarial. Totodată, angajatorii trebuie să se asigure că angajații lor au acces la criteriile - obiective și neutre din punctul de vedere al genului - utilizate pentru a defini remunerarea și evoluția carierei lor.

"Așa cum putem vedea, deși viitoarea Directivă va introduce o serie de obligații noi ce țin de transparentizarea informațiilor privind remunerarea, principiul "remuneratie egală pentru muncă egală" nu este o noutate. Principiul egalității de șanse între femei și bărbați este deja reglementat în legislația noastră. În aceste condiții, chiar dacă până la adoptarea Directivei și transpunerea în legislația națională va mai trece destul timp, organizațiile vor fi

expuse si pentru trecut. Angajatii vor putea cere daune pentru 3 ani în urma", se mai spune în document.