



Условия на труд в Европейския съюз: въпроси касаещи пола

Резюме

Въведение

Четвъртото *Европейско проучване на условията на труд (ЕПУТ)*, проведено през 2005 г. от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) третира теми, които са приоритетно разглеждани в дневния ред на политиката по заетостта на ЕС. Общата цел на ЕПУТ е да представи общ преглед на състоянието на условията на труд в цяла Европа и да посочи стелента и вида на промените, оказващи влияние върху работната сила и качеството на работа. След проучването през 2005 г. фондацията извърши допълнителен задълбочен анализ на своите констатации по основни теми, свързани с условията на труд в ЕС. Приликите и разликите в работната среда на мъжете и жените е една от проучваните теми.

Изследването разглежда редица специфични аспекти на качеството на работата – включително работно време, удовлетвореност от работа, съчетаване на професионален с личен живот, както и последици за здравето, свързани с работата – с цел оценяване на опита на жени и мъже при непрекъснато променящото се работно място. Изследването анализира разделението на труда по пол както в трудовия живот, така и у дома, и представя поглед върху условията на труд за мъжете и жените в 27-те държави-членки на ЕС. Настоящата брошура обобщава основните предизвикателства, свързани с измерението на пола на работното място, и представя кратка характеристика на основните резултати от изследването.

Контекст на политиката

Един от ангажиментите на Европейската стратегия за заетост е да повиши процента на заетост при жените до 60% и да насърчи равенството между мъже и жени чрез подхода за постигане на равенство между половете, залегнал във всички цели на политиката. Подходът, основаващ се на постигане на полово равенство в политиките на ЕС, е също така утвърден в „Пътна карта за 2006—2010 г. за равнопоставеност на жените и мъжете“ на Комисията. В този контекст ключовите приоритетни области за действие от страна на ЕС са намаляване на разликите в заплащането на двата пола, насърчаване на предприемаческа дейност сред жените и равно участие във вземането на решения, повишаване на баланс между професионалния и личния живот както за мъжете, така и за жените, и премахване на всички форми на насилие и стереотипи, свързани с пола.

Мъжете и жените продължават да бъдат разделяни по професия, работно време, степен на старшинство, промишлен сектор, работодател и някои форми на договори. Жените по-често са наемани на понископлатени длъжности от мъжете, което на свой ред представлява икономическата причина за това жените да бъдат ангажирани с незаплатена домакинска работа, което ги излага на по-голям риск от бедност в сравнение с мъжете. С цел откриване на различия, основани на пола в условията на труд, особено важно е да се вземе под внимание високата степен на разделение между мъже и жени в трудовата заетост. Освен това, трябва да бъде извършена оценка на въздействието на политиките върху половете, за да се гарантира, че мерките не способстват за неравенство между половете, а вместо това съдействат за равенство между мъже и жени.

Основни констатации

Жените отработват по-малък брой часове, отколкото мъжете. В ЕС-27 29% от наетите на работа жени работят на непълнен работен ден (30 или по-малко часа седмично) в сравнение със само 7% от наетите на работа мъже. При мъжете има тенденция към отработване на по-голям брой часове – включително 20%, които работят повече от 48 часа седмично, почти два пъти по-висока стойност от тази за жените (12%). Докато работата на непълнен работен ден не е често срещано явление сред жените в Източна Европа, повече от една от всеки три наети на работа жени в Западна Европа работи на непълнен работен ден.

Тъй като жените извършват по-голямата част от домакинската работа и се грижат за деца и за възрастни, които се нуждаят от грижи, те имат най-дългата работна седмица като общ брой часове, прекарани в труд, особено ако работят на пълен работен ден. Основната причина е неравномерното разпределение между мъжете и жените на неплатената домакинска работа. Въпреки че работата на непълнен работен ден осигурява известно време за отпочиване на жените, те все пак имат по-голям брой часове на смесен труд в сравнение с тези на мъжете, които работят на пълен работен ден. Следователно, макар и заетостта на непълнен работен ден да е препоръчвана често като мярка за съгласуване на времето, прекарано на работа, с това, прекарано в

семейството, жените, които работят при такива условия на труд в повечето случаи имат по-дълга седмица със смесен труд в сравнение с мъжете.

Налице е значително доказателство за поляризация на работното време на мъжете и жените в новите държави-членки, в които е вероятно мъжете да изработват по-голям брой часове, а работата на непълен работен ден все повече се свързва с трудовата заетост на жените.

В заетостта се наблюдава висока степен на разделение по пол: много голям брой жени работят определен вид професии и много малък брой жени работят друг вид професии що се отнася до общия дял на заеманите от тях длъжности. Женските професии обикновено включват грижа, възпитание и предоставяне на услуги на хората. Тенденция е мъжете да доминират в двете най-крайни части на професионалната стълбица: във висшето управленско ниво и ръчния труд.

Като цяло жените получават по-ниски възнаграждения. По-вероятно е мъжете, които работят на пълен работен ден, да получават доходи, попадащи в категорията на средните, високи и най-високи доходи, като 70% от тях получават висок доход. Много по-малка е вероятността доходите на жените, които работят на пълен работен ден, да попадат в категорията на най-високите доходи, като само 47% от тях получават висок доход. Що се отнася до заетостта на непълен работен ден е дори по-вероятно жените да получават по-ниско заплащане от мъжете, работещи на непълен работен ден (78% от жените и 61% от мъжете).

Различията в условията на труд (работна среда, естество и организация на задачите и степен на изложеност на физически рискове) между мъже и жени произтичат от разделенията на труда по пол и от факта, че работата на непълен работен ден е по-често срещано явление при жените, отколкото при мъжете. Например работещите на непълен работен ден не получават толкова голямо съдействие и социална подкрепа, както работещите на пълен работен ден, и е по-малко вероятно те да участват в екипна работа. Значително по-голяма е вероятността заетите в ниско квалифициран труд жени да изпълняват еднообразни дейности в сравнение с други сектори. Също така, макар и като цяло заетите в ниско квалифициран труд да имат най-малко възможности за обучение, жените в тази категория са най-засегнати: девет от 10 жени на подобни длъжности са посочили, че не са получили никакво обучение през предходната година.

Малко повече от един от всеки пет мъже на пълен работен ден (23%) има ръководни задължения в сравнение с едва 15% от заетите на пълен работен ден жени. От друга страна, това означава, че три четвърти от работната сила е управлявана от мъже. По-често срещано явление е управлението на жени от други жени. Жените управители и ръководители са по-често срещани на по-ниските нива на организационната йерархия.

Размерът на големия брой часове, изработени от жени и мъже, се определя от изискванията и нормите на техните професии. Факторът, който помага да се запази преобладаващия брой на мъжете, заемачи управленски постове, е по-големият брой работни часове, изисквани от този тип професии, които често са социално неприемливи часове. Освен това в управленските и професионални длъжности, заемани от жени, жените на това професионално ниво имат по-малка

самостоятелност при намаляване на необходимостта от дълго и социално неприемливо работно време.

Като цяло не съществуват различия между мъже и жени по отношение на насилието на работното място или заплахите от насилие, нито пък е налице дискриминация, свързана с възраст, националност, етнически произход, религия, инвалидност или сексуална ориентация. Все пак вероятността за жените да бъдат обект на издевателство или тормоз, нежелано сексуално внимание и сексуална дискриминация е по-голяма. Рисковете от насилие са особено високи за жените, заемачи технико-икономически професионални и управленски длъжности и за мъжете, заемачи технико-икономически чиновнически длъжности. По подобен начин рисковете от сексуална дискриминация и нежелано сексуално внимание за жените са по-високи при технико-икономическите професии, особено на управленско ниво.

Препоръки относно политиките

- Фокусът на политиката за равенство между жени и мъже трябва да бъде разширен, за да се открият начини за насърчаване на равенството между мъжете и жените по отношение на работното натоварване при незаплатена домашна работа, която до голяма степен все още се извършва от жените.
- Трябва да се положат усилия за контролиране на големия брой работни часове в условия на пълен работен ден, за да се насърчи едно-разумно съотношение между заплащане и незаплатено работно време.
- Бащите трябва да бъдат насърчавани да използват отпуск за гледане на дете и други мерки за адаптиране на тяхното работно време.
- Необходими са специфични мерки за уравнивяване, насочени към специфичната необходимост от грижи за възрастни хора – една значителна тежест за по-възрастните работници от женски пол – като нови форми на отпуск и правила по отношение на работното време.
- С цел преодоляване на разделенията в заетостта при жените трябва да се положат усилия за повишаване качеството на работата на непълен работен ден, за подобряване на заплащането и положението на длъжностите, заемани основно от жени, и за намаляване на ниската степен на присъствие на жени на старши постове и управленски позиции.
- Влиянието на бързите промени върху положението на половете, особено в новите държави-членки, трябва да бъде наблюдавано внимателно, за да се избегне риска от увеличаване на неравенството между мъже и жени.

Допълнителна информация

Докладът относно *Условията на труд в Европейския съюз: въпроси относно половете* можете да намерите на: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Докладът относно четвъртото *Европейско проучване на условията на труд* и вторичен анализ на данните от проучването можете да намерите на интернет страницата на *Европейската обсерватория за условията на труд*: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, Сътрудник по връзки с обществеността
sri@eurofound.europa.eu