



Pracovní podmínky v Evropské unii: postavení mužů a žen

Shrnutí

Úvod

Čtvrtý průzkum pracovních podmínek v Evropě (*European Working Conditions Survey – EWCS*) provedený v roce 2005 Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) se týkal témat, která zaujímají přední místa na programu zaměstnanecké politiky Evropské unie. Hlavním cílem tohoto průzkumu je nabídnout celkový pohled na stav pracovních podmínek v celé Evropě a ukázat, jaké druhy změn ovlivňují pracovní sílu a kvalitu práce, a do jaké míry. V návaznosti na průzkum z roku 2005 provedla nadace Eurofound další podrobnější analýzu jeho závěrů v oblasti klíčových otázek souvisejících s pracovními podmínkami v EU. Jedním ze zkoumaných témat byly podobnosti a rozdíly v pracovním prostředí mužů a žen.

Výzkum se zaměřil na mnoho specifických aspektů kvality práce – např. na pracovní dobu, spokojenost s prací, slučitelnost pracovního a soukromého života a dopad práce na zdraví, přičemž jeho cílem bylo zhodnotit zkušenosti mužů a žen ve stále se měnícím pracovním prostředí. Průzkum analyzoval rozdělení práce podle pohlaví jak v zaměstnání, tak v domácím prostředí a shromáždil tak informace o pracovních podmínkách mužů a žen v 27 členských státech EU. Toto shrnutí zmiňuje hlavní problémy související s postavením mužů a žen v zaměstnání a stručně sumarizuje výsledky provedeného výzkumu.

Souvislosti politiky

Jedním z cílů evropské strategie zaměstnanosti je zvýšit podíl zaměstnanosti žen na 60 % a podporovat rovné postavení mužů a žen prostřednictvím systematického zohledňování rovnosti pohlaví v rámci všech cílů politik. Přístup založený na systematickém přihlížení k rovnosti pohlaví v politikách EU je také potvrzen v Plánu Komise pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010. V tomto ohledu patří mezi klíčové priority činnosti EU snížení mzdových rozdílů mezi muži a ženami, podpora podnikání

žen a podpora rovné účasti na rozhodování, posilování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem mužů i žen a odstranění všech druhů násilí a stereotypů založených na rozdílnosti pohlaví.

Mezi muži a ženami stále panují výrazné rozdíly, pokud jde o druh povolání, pracovní dobu, míru zastávání vedoucích funkcí, zařazení do určitého průmyslového odvětví, typ zaměstnavatele a některé druhy smluvního postavení. Ženy pracují častěji než muži na hůře placených místech, čímž bývá ekonomicky zdůvodňováno to, že navíc vykonávají neplacené domácí práce. V důsledku jsou tak ženy oproti mužům vystaveny většímu riziku chudoby. Abychom zjistili rozdíly mezi pracovními podmínkami mužů a žen, musíme si uvědomit, jak výrazně rozdílné je postavení obou pohlaví v zaměstnání. Rovné postavení mužů a žen by navíc měla podporovat veškerá nově stanovená opatření, a proto je nutné posuzovat zaváděnou politiku i z hlediska jejího možného dopadu na obě pohlaví.

Klíčová zjištění

Ženy mají ve srovnání s muži kratší pracovní dobu. V zemích EU-27 pracuje 29 % žen na částečný úvazek (30 a méně hodin týdně), přičemž obdobně zaměstnaných mužů je pouze 7 %. Muži obecně mívají dlouhou pracovní dobu: 20 % mužů dokonce pracuje více než 48 hodin týdně, což je téměř dvakrát více než v případě žen (12 %). Práce na částečný úvazek není mezi ženami ve východní Evropě běžná, ale v západní Evropě je takto zaměstnána více než třetina žen.

Ženy zastávají většinu domácích prací a pečují o děti i závislé dospělé osoby, a pokud jsou ještě zaměstnány na plný úvazek, mají celkově nejdelší pracovní týden. Hlavní příčinou je nerovnoměrné rozdělení neplacených domácích prací mezi oběma pohlavími. Ačkoli zaměstnání na částečný úvazek poskytuje ženám jistou úlevu, jejich pracovní doba je přesto delší než pracovní

doba mužů zaměstnaných na plný úvazek. I když je tedy práce na částečný úvazek často obhajována jako vhodné opatření ke sladění rodiny a zaměstnání, v důsledku pak pracují ženy na „dvě směny“ a jejich pracovní týden je delší než pracovní týden mužů.

Řada skutečností ukazuje na to, že se v nových členských státech se začínají profilovat rozdíly v pracovní době mužů a žen – muži mají spíše delší pracovní dobu, zatímco práce na částečný úvazek je stále více záležitostí žen.

Existuje výrazná genderová segregace z hlediska druhů zaměstnání: v určitém odvětví jsou ženy zastoupeny relativně příliš mnoho, v jiném naopak příliš málo. Typická ženská povolání souvisejí s výchovou, péčí a poskytováním služeb. Muži obvykle dominují na obou koncích výčtu druhů povolání: ve vedoucích funkcích a jako manuální pracovníci.

Ženy obecně vydělávají méně než muži. Příjmy mužů pracujících na plný úvazek odpovídají nejčastěji střední až vysoké, nebo nejvyšší kategorii mezd, přičemž vysoké příjmy má 70 % mužů. Je ale zároveň velmi málo pravděpodobné, že by se příjem ženy zaměstnané na plný úvazek vyšplhal do nejvyšší platové skupiny, přičemž vysoké příjmy má jen 47 % žen. V případě zaměstnání na částečný úvazek se pravděpodobnost, že budou ženy placeny hůře než muži ještě zvyšuje (78 % žen a 61 % mužů).

Rozdíly mezi pracovními podmínkami (pracovní prostředí, povaha a organizace úkolů, zdravotní rizika) mužů a žen vycházejí jednak z rozdělení práce podle pohlaví a také z faktu, že ženy pracují na částečný úvazek častěji než muži. Pracovníci na částečný úvazek například nedostávají takovou pomoc a sociální podporu jako zaměstnanci na plný úvazek a méně často bývají zapojováni do týmové práce. Ženy v dělnických profesích budou ve srovnání s jinými typy povolání mnohem pravděpodobněji vykonávat monotónní úkoly. Dělníci mívají obecně nejméně příležitostí ke školení a manuálně pracujících žen se to týká nejvíce: devět z deseti žen v dělnických profesích uvedlo, že v předchozím roce žádné školení neabsolvovaly.

Téměř čtvrtina mužů zaměstnaných na plný úvazek (23 %) zastává nějakou vedoucí funkci, ale žen pouze 15 %. To na druhou stranu znamená, že tři čtvrtiny pracovních sil řídí muži. Je běžnější, že ženy jsou řízeny jinými ženami. Ženy v manažerských a vedoucích funkcích převažují na nižších stupních organizační hierarchie.

Délka pracovní doby mužů a žen je dána požadavky a normami jejich povolání. Muži stále převládají na manažerských postech mimo jiné i proto, že toto postavení obvykle vyžaduje dlouhou pracovní dobu, často bez sociálního kontaktu. Ženy zastávající řídicí a odborné pozice jsou méně nezávislé než stejné

postavení muži a nemohou tedy tak dobře vyhovět náročným požadavkům na dlouhou pracovní dobu bez sociálních kontaktů.

Pokud jde o násilí na pracovišti, vyhrožování násilím nebo diskriminace na základě věku, národnosti, etnického původu, náboženství, zdravotního postižení či sexuální orientace, lze konstatovat, že v těchto případech se genderové rozdíly neprojevují. Ženy však častěji bývají šikanovány, sexuálně obtěžovány, bývá jim věnována nevíтанá sexuální pozornost a jsou sexuálně diskriminovány. Zvýšená hrozba násilí se týká zvláště žen v odborných a manažerských administrativních funkcích a mužů v administrativních kancelářských pozicích. Sexuální diskriminaci a nevíтанé sexuální pozornosti jsou také více vystaveny ženy v administrativě, zejména v manažerských funkcích.

Doporučení politiky

- Politika rovného postavení mužů a žen by měla rozšířit svůj záběr, aby nalezla způsoby, jak podpořit rovné genderové postavení v oblasti neplacených domácích prací, které stále ještě vykonávají především ženy.
- Je nutné vyvinout úsilí zaměřené na omezení dlouhé pracovní doby na plný úvazek, aby bylo možné rovnoměrněji rozložit placenou a neplacenou pracovní dobu.
- Otcové by měli být povzbuzováni, aby využívali rodičovskou dovolenou a další opatření, která jim umožní využívat pružnější pracovní dobu.
- Je třeba zavést zvláštní opatření, která by umožnila sladění práce s náročnou péčí o starší závislé osoby, která výrazně zatěžuje především pracovnice ve vyšším produktivním věku; mohlo by se například jednat o nové druhy dovolené či úpravy pracovní doby.
- V rámci odstraňování rozdílů v zaměstnání mezi muži a ženami je třeba usilovat o zlepšení kvality práce na částečný úvazek, zvýšení prestiže povolání, ve kterých převládají ženy včetně jejich vyššího platového ohodnocení a snažit se rovněž o zvýšení počtu žen pracujících ve vedoucích a manažerských funkcích.
- V nových členských státech je třeba pozorně sledovat dopad rychlých změn na postavení mužů a žen s cílem zabránit nebezpečí výraznější nerovnováhy obou pohlaví.

Další informace

Zpráva o pracovních podmínkách v Evropské unii: postavení mužů a žen je k dispozici na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Zpráva o čtvrtém průzkumu pracovních podmínek v Evropě a následná analýza údajů zjištěných průzkumem jsou k dispozici na internetových stránkách *Evropské observatoře pracovních podmínek*: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, Information Liaison Officer
sri@eurofound.europa.eu