



# Συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Η διάσταση του φύλου

## Συνοπτική παρουσίαση

### Εισαγωγή

Η τέταρτη *Ευρωπαϊκή Έρευνα σχετικά με τις Συνθήκες Εργασίας* (ΕΕΣΕ), που διεξήχθη το 2005 από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), ασχολείται με θέματα που βρίσκονται ψηλά στη λίστα προτεραιοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την πολιτική απασχόλησης. Ο γενικότερος στόχος της ΕΕΣΕ είναι να παράσχει μια συνολική επισκόπηση της κατάστασης που επικρατεί στις συνθήκες εργασίας σε ολόκληρη την Ευρώπη και μια ιδέα της έκτασης και του είδους των αλλαγών που επηρεάζουν το εργατικό δυναμικό και την ποιότητα της εργασίας. Εν συνεχεία της έρευνας του 2005, το Eurofound εξακολούθησε να εμβαθύνει στην ανάλυση των ευρημάτων σε βασικά θέματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας στην ΕΕ. Οι ομοιότητες και οι διαφορές στα περιβάλλοντα εργασίας αντρών και γυναικών ήταν ένα από τα θέματα που εξετάστηκαν.

Η έρευνα εξέτασε πολλές και συγκεκριμένες πτυχές της ποιότητας εργασίας –μεταξύ άλλων τις ώρες εργασίας, την ικανοποίηση που αντλείται από την εργασία, τη συμβατότητα εργασίας και ζωής και τις επιπτώσεις της εργασίας στην υγεία– ούτως ώστε να προσμετρηθούν οι εμπειρίες των ανδρών και των αντρών μέσα σε ένα χώρο εργασίας που υφίσταται συνεχείς αλλαγές. Η έρευνα επίσης ανέλυσε τη διάκριση εργασίας με βάση το φύλο, από την άποψη της ζωής στο χώρο εργασίας και της ζωής στο σπίτι και διατύπωσε ορισμένες καίριες παρατηρήσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας αντρών και γυναικών στην ΕΕ των 27. Το παρόν φυλλάδιο συνοψίζει τις κυριότερες προκλήσεις που θέτει η διάσταση του φύλου στην εργασία και παρουσιάζει μια συνοπτική εικόνα των βασικών αποτελεσμάτων της έρευνας.

### Το πλαίσιο της πολιτικής

Μία από δεσμεύσεις της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση είναι να αυξήσει το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στο 60% και να προωθήσει την ισότητα των φύλων, μέσω της ενσωμάτωσης της πολιτικής για την ισότητα των φύλων σε όλους τους επιμέρους πολιτικούς στόχους. Η προσέγγιση που βασίζεται στην ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές της ΕΕ επικυρώνεται επίσης στον Οδικό Χάρτη για την ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών 2006–2010 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στο πλαίσιο αυτό, οι βασικοί τομείς προτεραιότητας για δράση της ΕΕ είναι να μειωθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων στις απολαβές, να προωθηθεί η επιχειρηματικότητα των γυναικών και η ίση συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, να βελτιωθεί η ισορροπία

ανάμεσα στην εργασία και στην προσωπική ζωή και για τα δύο φύλα και να εξαιρεθούν όλες οι μορφές βίας και στερεοτύπων με βάση το φύλο.

Οι άντρες και οι γυναίκες εξακολουθούν να διαχωρίζονται με βάση το επάγγελμα, το χρόνο εργασίας, την αρχαιότητα, το βιομηχανικό κλάδο, τον εργοδότη και κάποιες μορφές συμβατικού καθεστώτος. Οι γυναίκες απασχολούνται πιο συχνά απ' ό,τι οι άντρες σε εργασίες με χαμηλές απολαβές, γεγονός που με τη σειρά του παρέχει μια αιτιολογία οικονομικού χαρακτήρα σχετικά με το γιατί οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για τις εργασίες του σπιτιού χωρίς αμοιβή και άρα περισσότερο εκτεθειμένες από τους άντρες στον κίνδυνο της φτώχειας. Για να εντοπιστούν οι διαφορές στις συνθήκες εργασίας με βάση το φύλο, είναι απαραίτητο να ληφθεί υπόψη η στεγανοποίηση στη διάρθρωση της απασχόλησης αντρών και γυναικών. Επιπλέον, πρέπει να εκπονηθεί μια αξιολόγηση του αντίκτυπου των πολιτικών με βάση το φύλο, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα δεν συμβάλλουν στην ανισότητα αλλά, αντίθετα, προάγουν την ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών.

### Βασικές διαπιστώσεις

Οι γυναίκες απασχολούνται λιγότερες ώρες στην εργασία σε σύγκριση με τους άντρες. Στην ΕΕ των 27, το 29% των εργαζόμενων γυναικών δουλεύουν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης (30 ώρες την εβδομάδα ή λιγότερο) σε σύγκριση με το 7% των απασχολούμενων αντρών. Οι άντρες τείνουν να ξεπερνούν το ωράριο εργασίας – συμπεριλαμβανομένου 20% που εργάζεται περισσότερο από 48 ώρες την εβδομάδα, σε διπλάσιο σχεδόν ποσοστό από τις γυναίκες (12%). Ενώ η μερική απασχόληση δεν είναι συνήθης στις γυναίκες της Ανατολικής Ευρώπης, περισσότερες από μία στις τρεις εργαζόμενες γυναίκες στη Δυτική Ευρώπη δουλεύει υπό αυτό το καθεστώς.

Δεδομένου ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν τον κύριο όγκο των εργασιών του νοικοκυριού και της φροντίδας των παιδιών και των ενήλικων εξαρτημένων μελών, φτάνουν να έχουν τις περισσότερες συνολικά ώρες εργασίας ανά εβδομάδα, ιδίως εάν δουλεύουν με πλήρες ωράριο. Η βασική αιτία είναι ο άνισος καταμερισμός των οικιακών καθηκόντων που δεν πληρώνονται ανάμεσα στα φύλα. Παρότι η μερική απασχόληση παρέχει κάποιες στιγμές ανάπαυλας στις γυναίκες, αυτές εξακολουθούν να εργάζονται συνολικά περισσότερες ώρες από τους άντρες με πλήρη απασχόληση. Επομένως, ενώ η μερική

απασχόληση συχνά προκρίνεται ως ένα μέτρο συμβιβασμού ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, οι γυναίκες που έχουν κάνει αυτόν το διακανονισμό στις ώρες εργασίας, σε γενικές γραμμές εργάζονται συνολικά περισσότερες ώρες ανά εβδομάδα από ό,τι οι άντρες.

Υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις ότι βαθαίνει διαρκώς το χάσμα μεταξύ των ωρών εργασίας αντρών και γυναικών στα νέα κράτη μέλη, όπου οι άντρες τείνουν να εργάζονται παρατεταμένα ωράρια και η μερική απασχόληση σχετίζεται όλο και περισσότερο με την εργασία των γυναικών.

Η απασχόληση εμφανίζει μεγάλα στεγανά με βάση το φύλο διότι οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε κάποιους τύπους εργασίας και υποεκπροσωπούνται σε άλλους, σε σχέση με το γενικό ποσοστό των θέσεων εργασίας που κατέχουν. Τα τυπικά «γυναικεία» επαγγέλματα σχετίζονται συνήθως με μέριμνα και φροντίδα, ανατροφή και παροχή υπηρεσιών. Οι άντρες εμφανίζονται να κυριαρχούν στα δύο άκρα της εργασιακής κλίμακας, στις ανώτατες διοικητικές θέσεις και στις χειρωνακτικές εργασίες.

Συνολικά, οι γυναίκες έχουν μικρότερες απολαβές από τους άντρες. Οι άντρες που απασχολούνται με πλήρες ωράριο έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρίσκονται οι απολαβές τους μεταξύ του μέσου και του ανώτερου ή ανώτατου τμήματος της κλίμακας εισοδημάτων, με το 70% εξ' αυτών να έχουν υψηλό εισόδημα. Οι γυναίκες που απασχολούνται με πλήρες ωράριο έχουν λιγότερες πιθανότητες να ανήκουν στην υψηλότερη εισοδηματική κατηγορία, με μόλις το 47% να έχουν υψηλό εισόδημα. Οι γυναίκες που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι ακόμη πιο πιθανό να έχουν χαμηλότερες απολαβές από τους άντρες που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης (78% των γυναικών σε σχέση με το 61% των αντρών).

Οι διαφορές στις συνθήκες εργασίας (περιβάλλον εργασίας, φύση και οργάνωση των καθηκόντων και έκθεση σε φυσικούς κινδύνους) μεταξύ αντρών και γυναικών απορρέουν από τη διαίρεση της εργασίας με βάση το φύλο και από το γεγονός ότι οι γυναίκες εργάζονται συχνότερα υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με τους άντρες. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δεν λαμβάνουν τόση βοήθεια και κοινωνική στήριξη όσο οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης και είναι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν σε ομαδικές εργασίες. Οι γυναίκες που απασχολούνται σε χειρωνακτικά επαγγέλματα έχουν σημαντικά περισσότερες πιθανότητες να έχουν αναλάβει μονότονες εργασίες σε σύγκριση με άλλους. Επίσης, ενώ οι εργάτες έχουν γενικά λιγότερες πιθανότητες για ευκαιρίες εκπαίδευσης, ωστόσο είναι οι γυναίκες της κατηγορίας αυτής εκείνες που θίγονται περισσότερο από αυτή την κατάσταση, δεδομένου ότι εννέα στις δέκα γυναίκες που ασκούν χειρωνακτικά επαγγέλματα δήλωσαν ότι δεν είχαν λάβει κανενός είδους εκπαίδευση την προηγούμενη χρονιά.

Λίγο περισσότερο από ένας στους πέντε άντρες πλήρους απασχόλησης (23%) έχει κάποιες εποπτικές ευθύνες, σε σύγκριση με μόλις 15% των γυναικών πλήρους απασχόλησης. Από την άλλη, αυτό σημαίνει ότι τα τρία τέταρτα του εργατικού δυναμικού διοικείται από άντρες. Είναι πιο σύνθητες οι γυναίκες να διοικούνται από άλλες γυναίκες. Οι γυναίκες που κατέχουν διοικητικές και εποπτικές θέσεις απαντώνται συχνότερα στα χαμηλότερα κλιμάκια των οργανωτικών ιεραρχιών.

Το ποσοστό των παρατεταμένων ωραρίων για τις γυναίκες και τους άντρες καθορίζεται από τις απαιτήσεις και τα πρότυπα των επαγγελματιών τους. Ένας παράγοντας που συμβάλλει στη διατήρηση της αντρικής κυριαρχίας στις διοικητικές θέσεις είναι ότι τέτοιες

εργασίες ως επί το πλείστον περιλαμβάνουν παρατεταμένα ωράρια, τα οποία συχνά είναι αντικοινωνικά. Επιπλέον, στις διοικητικές και επαγγελματικές θέσεις που κατέχουν γυναίκες, οι γυναίκες έχουν μικρότερη αυτονομία από τους άντρες στο συγκεκριμένο εργασιακό επίπεδο, για να μετριάσουν τις απαιτήσεις του παρατεταμένου και αντικοινωνικού ωραρίου.

Γενικά, δεν υπάρχουν διαφορές με βάση το φύλο στη βία ή στην απειλή βίας στο χώρο εργασίας ή στις διακρίσεις που σχετίζονται με την ηλικία, την εθνικότητα, τις ηθικές αξίες, τη θρησκεία, την αναπηρία ή τις σεξουαλικές προτιμήσεις. Οι γυναίκες, ωστόσο, είναι πιο πιθανό να υποστούν εκφοβισμό ή παρενόχληση, ανεπιθύμητες σεξουαλικές φιλοφρονήσεις και διακρίσεις με βάση το φύλο. Οι κίνδυνοι βίας είναι ιδιαίτερα υψηλοί για γυναίκες-στελέχη σε επαγγελματικές και διοικητικές θέσεις και για άντρες-στελέχη σε υπαλληλικές θέσεις. Παρομοίως, οι κίνδυνοι διακρίσεων λόγω φύλου και ανεπιθύμητων σεξουαλικών φιλοφρονήσεων για τις γυναίκες είναι υψηλότεροι σε επαγγέλματα όπου κατέχουν θέσεις στελεχών, ιδιαίτέρως διοικητικές.

## Συστάσεις ως προς την πολιτική

- Το επίκεντρο της πολιτικής σχετικά με τα φύλα πρέπει να διευρυνθεί για να βρεθούν τρόποι προώθησης της ισότητας των φύλων ως προς το φόρτο της οικιακής εργασίας άνευ αποδοχών, που εξακολουθεί να διεκτεταίνεται σε μεγάλο βαθμό από τις γυναίκες.
- Πρέπει να γίνουν προσπάθειες για να μετριαστούν τα παρατεταμένα πλήρη ωράρια, ούτως ώστε να προωθηθεί μια πιο ισόνομη διάρθρωση των ωρών εργασίας μετ' αποδοχών και άνευ αποδοχών.
- Οι πατέρες πρέπει να ενθαρρύνονται να κάνουν περισσότερη χρήση της γονικής άδειας και άλλων μέτρων για να προσαρμόσουν τις ώρες εργασίας τους.
- Απαιτούνται συγκεκριμένα συμβιβαστικά μέτρα για να αντιμετωπιστούν οι ιδιαίτερες ανάγκες φροντίδας των ηλικιωμένων εξαρτημένων μελών, που συνιστούν μια υπολογίσιμη επιβάρυνση για τις εργαζόμενες προχωρημένης ηλικίας, όπως νέα είδη αδειών και διακανονισμοί των ωρών εργασίας.
- Για να αντιμετωπιστούν τα στεγανά και οι διαχωρισμοί που συνδέονται με τους τύπους της γυναικείας εργασίας, πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες ώστε να ανέβει η ποιότητα της μερικής απασχόλησης, να βελτιωθούν οι αποδοχές και να ανεβεί το κύρος των εργασιών στις οποίες κυριαρχούν οι γυναίκες, καθώς και να διευρυνθεί η εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερα κλιμάκια και διοικητικά επίπεδα.
- Ο αντίκτυπος στο φύλο που έχουν οι γρήγορες αλλαγές που συνέβησαν, ιδίως στα νέα κράτη μέλη, πρέπει να παρακολουθείται εκ του σύνεγγυς ούτως ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος διεύρυνσης της ανισότητας μεταξύ των φύλων.

### Περαιτέρω πληροφορίες

Η έκθεση για τις Συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Η διάσταση του φύλου είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Η τέταρτη έκθεση για την Ευρωπαϊκή Έρευνα σχετικά με τις Συνθήκες Εργασίας και η δευτερεύουσα ανάλυση των δεδομένων της έρευνας είναι διαθέσιμες στον δικτυακό τόπο του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Συνθηκών Εργασίας: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, Υπεύθυνη πληροφόρησης  
sri@eurofound.europa.eu