



Warunki pracy w Unii Europejskiej: Z perspektywy płci

Streszczenie

Wstęp

Czwarte Europejskie badanie warunków pracy (EWCS), przeprowadzone w 2005 r. przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), dotyczy istotnych zagadnień programu polityki Unii Europejskiej w zakresie zatrudnienia. Ogólnym celem EWCS jest dostarczenie przeglądu warunków w pracy w Europie oraz wskazanie zakresu i typu zmian wpływających na pracowników i jakość pracy. Po przeprowadzeniu badania w 2005 r. Eurofound dokonał szczegółowej analizy ustaleń dotyczących głównych obszarów związanych z warunkami pracy w UE. Jednym z badanych obszarów były podobieństwa i różnice w środowiskach pracy mężczyzn i kobiet.

Badanie obejmowało wiele aspektów jakości pracy — m.in. czas pracy, satysfakcję z pracy, relację praca – życie prywatne oraz wpływ pracy na stan zdrowia — w celu opisanego doświadczeń mężczyzn i kobiet w ciągłym zmieniającym się miejscu pracy. Dokonano w nim analizy podziału pracy według płci z perspektywy zarówno życia zawodowego, jak i prywatnego. Uzyskano wgląd w warunki pracy mężczyzn i kobiet w 27 państwach członkowskich UE. W niniejszej broszurze podsumowano główne wyzwania stwarzane przez płcie jako kategorię w pracy oraz zaprezentowano skrótowo główne wyniki badania.

Kontekst polityczny

Jednym z punktów Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest doprowadzenie wskaźnika zatrudnienia kobiet do 60% i promowanie równości płci przez włączenie zagadnień dotyczących kwestii płci do wszystkich celów politycznych. Takie podejście do polityk UE zostało także potwierdzone w planie działań Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010. W tym kontekście priorytetowe obszary działań UE to zmniejszenie różnic w wynagrodzeniu, promowanie przedsiębiorczości wśród kobiet i równy udział w procesach podejmowania decyzji, poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w odniesieniu zarówno do mężczyzn, jak i do kobiet oraz wyeliminowanie wszelkich form przemocy i stereotypów opartych na pojęciu płci.

Kobiety i mężczyźni są nadal podzieleni ze względu na zawód, czas pracy, stanowiska służbowe, sektor gospodarczy, pracodawców i pewne formy statusu w zakresie umów. Kobiety częściej niż mężczyźni pracują w słabiej płatnych zawodach, co z kolei jest racjonalnym ekonomicznie powodem, dla którego decydują się one na pozostanie gospodyniami domowymi i nie zarabiają, co powoduje, że ryzyko ubóstwa jest wyższe wśród kobiet niż wśród mężczyzn. W celu określenia różnic w warunkach pracy ze względu na płeć kluczowe jest uwzględnienie wyraźnie podzielonego schematu zatrudniania kobiet i mężczyzn. Należy także dokonać oceny wpływu polityk na kwestie związane z płcią, aby zagwarantować, że działania takie nie przyczyniają się do pogłębienia nierówności płci, ale promują równość między mężczyznami i kobietami.

Najważniejsze ustalenia

Kobiety pracują krócej niż mężczyźni. W 27 państwach UE 29% zatrudnionych kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy (30 godzin lub mniej w tygodniu), natomiast w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosi tylko 7%. Mężczyźni zazwyczaj pracują dłużej — w tym 20% mężczyzn pracuje ponad 48 godzin tygodniowo. To prawie dwa razy więcej niż w przypadku kobiet (12%). Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu nie jest powszechne w Europie Wschodniej, podczas gdy ponad jedna trzecia kobiet w Europie Zachodniej pracuje w ten sposób.

Ponieważ kobiety wykonują większość prac domowych oraz opiekują się dziećmi i dorosłymi wymagającymi opieki, ich całkowity tygodniowy czas pracy jest najdłuższy, szczególnie jeśli pracują one na pełny etat. Główną przyczyną jest nierówny podział prac domowych. Chociaż zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest pewnym ułatwieniem dla kobiet, ich całkowity czas pracy nadal jest dłuższy niż w przypadku mężczyzn pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego też, o ile praca w niepełnym wymiarze godzin propagowana jest często jako środek pozwalający pogodzić życie zawodowe z rodzinnym, o

tyle łączny tygodniowy czas pracy kobiet pracujących w tym systemie jest dłuższy niż w przypadku mężczyzn.

Wyraźnie widoczna jest polaryzacja w liczbie godzin pracy mężczyzn i kobiet w nowych państwach członkowskich, gdzie mężczyźni pracują dłużej, a zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin jest coraz częściej kojarzone z pracą dla kobiet.

Zatrudnienie jest wyraźnie podzielone według płci: kobiety są nadreprezentowane w pewnych typach pracy a zbyt mało reprezentowane w innych, w stosunku do ogólnej proporcji wykonywanych przez nie zawodów. Kobiety najczęściej pracują w zawodach wymagających opieki nad innymi osobami, pielęgnacji ich oraz świadczenia usług na rzecz ludności. Mężczyźni dominują na dwóch krańcach drabiny zatrudnienia: w wyższym kierownictwie i w pracach fizycznych.

Ogólnie kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Mężczyźni zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu najczęściej otrzymują wynagrodzenie w średnim, wysokim lub najwyższym przedziale płacowym, przy czym 70% mężczyzn ma wysokie dochody. Kobiety zatrudnione w pełnym wymiarze czasu znacznie rzadziej otrzymują wynagrodzenie w najwyższym przedziale, a tylko 47% kobiet ma wysokie dochody. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin jeszcze bardziej prawdopodobne są niższe wynagrodzenia dla kobiet niż dla mężczyzn (78% kobiet i 61% mężczyzn).

Różnice w warunkach pracy (środowisko pracy, charakter i organizacja zadań oraz narażenie na fizyczne czynniki ryzyka zawodowego) pomiędzy mężczyznami i kobietami mają swoje źródło w podziale pracy według płci oraz w fakcie, że kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy niż mężczyźni. Na przykład osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin nie otrzymują tak dużej pomocy i wsparcia socjalnego jak osoby zatrudnione na pełny etat; mniejsze jest także w ich przypadku prawdopodobieństwo pracy w zespole. Kobiety będące pracownikami fizycznymi są znacznie bardziej niż inne osoby narażone na wykonywanie monotonicznych zadań. Pracownicy fizyczni jako grupa mają także najmniejsze możliwości szkolenia. Szczególnie dotyczy to kobiet: dziewięć na dziesięć badanych kobiet pracujących fizycznie stwierdziło, że w ciągu poprzedniego roku nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu.

Nieco więcej niż jedna piąta mężczyzn zatrudnionych na pełny etat (23%) pełni funkcje kierownicze, w wypadku kobiet jest to tylko 15%. Z punktu widzenia przewagi oznacza to, że trzy czwarte osób pracujących podlega kierownictwu mężczyzn. Bardziej powszechnym zjawiskiem jest kierowanie pracą kobiet przez inne kobiety. Kobiety na stanowiskach kierowniczych przeważają na niższych szczeblach hierarchii organizacyjnej.

Wskaźniki dotyczące długich godzin pracy kobiet i mężczyzn zależą od wymagań i norm danego zawodu. Czynnikiem utrzymującym dominację mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest fakt, że wymagają one zwykle długich godzin pracy, często w nietypowych

porach. Ponadto kobiety pracujące na stanowiskach kierowniczych lub specjalistów są mniej niezależne niż mężczyźni pracujący na takim szczeblu, jeśli chodzi o możliwość minimalizowania konieczności wielogodzinnej pracy o nietypowych porach.

Ogólnie biorąc, nie obserwuje się różnic uwarunkowanych płcią w kwestiach przemocy, gróźb przemocy lub dyskryminacji ze względu na wiek, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, niepełnosprawność lub orientację seksualną. Kobiety są jednak bardziej narażone na tyranizowanie lub szykanowanie, niechciane zainteresowanie seksualne i dyskryminację seksualną. Ryzyko zostania ofiarą przemocy jest szczególnie wysokie w przypadku kobiet wykonujących zawody biurowe na stanowiskach kierowniczych i specjalistów oraz mężczyzn na stanowiskach biurowych. Podobnie w przypadku dyskryminacji seksualnej i niechcianego zainteresowania seksualnego, bardziej narażone są kobiety wykonujące pracę biurową, szczególnie na stanowiskach kierowniczych.

Zalecenia dotyczące polityki

- Należy rozszerzyć zakres polityki promowania równości płci, tak aby znaleźć sposoby jej propagowania w bezpłatnej pracy domowej, którą wciąż zajmują się głównie kobiety.
- Wskazane jest podjęcie wysiłków na rzecz ograniczenia długich godzin pracy przy zatrudnieniu na pełny etat w celu promowania bardziej sprawiedliwego rozłożenia pracy płatnej i niepłatnej.
- Należy zachęcać ojców do korzystania z urlopów wychowawczych i innych środków mających na celu dostosowanie godzin pracy.
- Konieczne jest wprowadzenie określonych środków mających na celu rozwiązanie kwestii opieki nad osobami starszymi zależnymi od innych, co stanowi znaczne obciążenie dla pracujących starszych kobiet, np. nowych form urlopu lub organizacji czasu pracy.
- W celu rozwiązania problemu segregacyjnego charakteru zatrudnienia kobiet należy podjąć wysiłki w celu usprawnienia jakości pracy w niepełnym wymiarze czasu, zwiększenia wynagrodzenia w zawodach, w których dominują kobiety oraz podniesienia statusu tych zawodów, a także zwiększenia liczby kobiet zatrudnionych na stanowiskach wyższych i kierowniczych.
- Szczególnie należy monitorować kwestie aspektu płci w szybkich zmianach dokonujących się w nowych państwach członkowskich, aby zapobiec pogłębianiu się nierówności pomiędzy płciami.

Więcej informacji

Raport „Warunki pracy w Unii Europejskiej: z perspektywy płci” jest dostępny pod adresem <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Raport i wtórna analiza danych czwartego Europejskiego badania warunków pracy dostępne są na stronie internetowej Europejskiego Obserwatorium Warunków Pracy: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, urzędnik kontaktowy ds. informacji
sri@eurofound.europa.eu