



Condițiile de muncă în Uniunea Europeană: Perspectiva criteriilor de sex

Rezumat

Introducere

Cel de-al patrulea *Sondaj european privind condițiile de muncă* (SECM), realizat în 2005 de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound), abordează subiecte care figurează pe prima pagină a agendei privind politica ocupării forței de muncă a Uniunii Europene. Obiectivul general al SECM este de a oferi o privire de ansamblu asupra stării condițiilor de muncă din Europa și o indicație a tipurilor de schimbări și a măsurii în care acestea s-au realizat și care afectează forța de muncă și calitatea muncii. În urma sondajului din 2005, Eurofound a realizat o analiză amănunțită a constatărilor sale cu privire la temele esențiale legate de condițiile de muncă din UE. Asemănările și diferențele din mediile de lucru ale bărbaților și femeilor au fost una dintre temele cercetate.

Studiul s-a concentrat pe multe aspecte specifice privind calitatea locului de muncă – inclusiv orele de lucru, satisfacția muncii, compatibilitatea muncă-viață privată și efectele vieții profesionale asupra sănătății – pentru a aprecia experiențele femeilor și ale bărbaților într-un loc de muncă în permanentă schimbare. S-a analizat forța de muncă divizată pe sexe, atât din perspectiva vieții profesionale, cât și a vieții private și s-au oferit informații privind condițiile de muncă ale bărbaților și femeilor din cele 27 de state membre ale UE. Această broșură prezintă pe scurt principalele probleme pe care le pune abordarea sexelor la locul de muncă și prezintă succint principalele rezultate ale cercetărilor.

Contextul politicii

Unul dintre angajamentele strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă este de a crește rata de ocupare a forței de muncă feminine la 60% și de a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați prin integrarea acesteia în toate obiectivele politicii. Abordarea bazată pe integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în politicile UE este confirmată și în Foaia de parcurs a Comisiei pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2006 – 2010. În acest context, domeniile prioritare principale pentru luarea de măsuri la nivel comunitar sunt reducerea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, promovarea

activității antreprenoriale în rândul femeilor și egalitatea participării la procesul de luare a deciziilor, consolidarea echilibrului dintre muncă și viața privată, atât pentru femei cât și pentru bărbați, și eradicarea tuturor formelor de violență și stereotipurilor bazate pe criterii de sex.

Femeile și bărbații continuă să fie segregați în ceea ce privește ocupația, timpul de lucru, vechimea, sectorul industrial, angajatorul și unele forme de statut contractual. Femeile sunt mai des decât bărbații angajate pe posturi cu salarii mai mici, ceea ce duce la dezvoltarea concepției economice că femeile sunt responsabile pentru activitățile casnice neplătite, fapt ce le expune unui risc mai mare de sărăcie, în comparație cu bărbații. Pentru a identifica diferențele de sex în condițiile de muncă, este esențial să se ia în considerare modelul foarte delimitat al ocupării forței de muncă pentru femei și bărbați. Mai mult, ar trebui să se realizeze o evaluare a impactului pe care îl au politicile asupra femeilor și bărbaților pentru a avea siguranța că măsurile nu contribuie la inegalitatea de șanse dintre femei și bărbați, ci promovează egalitatea dintre femei și bărbați.

Constatări esențiale

Femeile lucrează mai puține ore în câmpul muncii decât bărbații. În cele 27 de state ale UE, 29% din femeile încadrate în muncă lucrează cu fracțiuni de normă (până la 30 de ore pe săptămână), față de numai 7% din bărbații încadrați în muncă. Bărbații tind să lucreze mai multe ore – inclusiv o rată de 20% care lucrează peste 48 de ore pe săptămână, aproape de două ori rata femeilor (12%). În timp ce munca cu fracțiuni de normă nu este ceva obișnuit în rândul femeilor din Europa de est, mai mult de o treime din femeile încadrate în muncă în Europa de vest lucrează cu fracțiuni de normă.

Deoarece femeile desfășoară o mare parte a activității casnice și de îngrijire a copiilor și a persoanelor aflate în grija adulților, ele au cea mai lungă săptămână de lucru în total, mai ales dacă sunt angajate cu normă întreagă. Principala cauză este diviziunea inegală între sexe a activității casnice neplătite. Deși munca cu fracțiuni de

normă oferă femeilor un oarecare timp de odihnă, ele au totuși mai multe ore de lucru cumulate decât bărbații încadrați cu normă întreagă. Prin urmare, deși încadrarea în muncă cu fracțiune de normă este deseori susținută ca o măsură de reconciliere a raportului muncă-familie, femeile care au acest aranjament privind timpul de lucru au, în general, o săptămână care totalizează mai multe ore de lucru decât bărbații.

Există dovezi semnificative ale unei polarizări a orelor de lucru desfășurate de bărbați și femei în noile state membre, unde bărbații sunt mai predispuși să lucreze mai multe ore, iar muncă cu fracțiune de normă este tot mai mult asociată cu încadrarea în muncă a femeilor.

Ocuparea forței de muncă este divizată foarte mult pe sexe: femeile sunt supra-reprezentate în unele tipuri de muncă, iar în altele sunt sub-reprezentate față de rata generală a locurilor de muncă pe care acestea le ocupă. Ocupațiile femeilor presupun, de regulă, îngrijirea, creșterea și furnizarea de servicii către populație. Bărbații tind să domine cele două extreme ale scării activității profesionale: în conducere și munca manuală.

În ansamblu, femeile câștigă mai puțin decât bărbații. Bărbații încadrați în muncă cu normă întreagă au adesea venituri în categoria de valori medii spre mari sau cele mai mari pe axa veniturilor, iar 70% au venituri mari. Este mult mai puțin probabil ca femeile încadrate în muncă cu normă întreagă să aibă venituri în categoria celor mai mari valori, numai 47% dintre acestea având un venit mare. Femeile încadrate în muncă cu fracțiune de normă sunt deseori chiar mai prost plătite decât bărbații încadrați în muncă cu fracțiune de normă (78% dintre femei și 61% dintre bărbați).

Diferențele în condițiile de muncă (mediul de lucru, natura și organizarea sarcinilor și expunerea la riscuri fizice) dintre bărbați și femei provin din divizarea forței de muncă pe sexe și din faptul că femeile lucrează cu fracțiune de normă mai des decât bărbații. De exemplu, lucrătorii angajați cu fracțiune de normă nu primesc la fel de multă asistență și beneficii sociale ca lucrătorii angajați cu normă întreagă și este mai puțin probabil ca aceștia să fie implicați în munca în echipă. Femeile angajate ca muncitoare sunt mult mai expuse sarcinilor monotone comparativ cu altele. De asemenea, în timp ce lucrătorii angajați ca muncitori au, în general, cele mai mici șanse să beneficieze de instruire, femeile din această categorie sunt cele mai afectate. nouă femei din zece, angajate ca muncitoare, au afirmat că nu au primit nicio instruire în anul anterior.

Puțin peste o cincime din bărbații încadrați în muncă cu normă întreagă (23%) au unele responsabilități de supraveghere, comparativ cu doar 15% din femeile încadrate în muncă cu normă întreagă. Din celălalt punct de vedere, aceasta înseamnă că trei sferturi din forța de muncă sunt conduse de bărbați. De obicei, femeile sunt conduse de alte femei. Femeile angajate pe posturi de directori și de control se întâlnesc mai mult la nivelurile inferioare ale ierarhiei organizaționale.

Procentul numărului mare de ore lucrate de femei și bărbați este determinat de cerințele și normele posturilor ocupate de aceștia. Unul dintre factorii care

contribuie la menținerea dominanței masculine în funcții de conducere este faptul că astfel de posturi necesită, de regulă, un program prelungit, ceea ce este deseori antisocial. Mai mult, în funcțiile de conducere și cele profesionale ocupate de femei, acestea au mai puțină autonomie decât bărbații la acest nivel profesional, la care să facă apel pentru a atenua solicitările orelor suplimentare și antisociale.

În ansamblu, nu există diferențe între sexe în ceea ce privește violența la locul de muncă sau amenințările cu violența sau discriminare bazată pe criterii de vârstă, naționalitate, convingeri morale, religie, handicap sau orientare sexuală. Însă femeile au riscuri mai mari să fie supuse intimidării sau hărțurii, unui comportament nedorit de atenție sexuală și discriminării pe criterii de sex. Riscurile de violență sunt în mod deosebit mari pentru femeile angajate în funcții de conducere și funcții profesionale administrative, și pentru bărbații angajați în funcții superioare ca funcționari. În mod similar, riscurile discriminării pe criterii de sex și comportamentului nedorit de atenție sexuală pentru femei sunt mai mari în cazul posturilor administrative, în mod deosebit în management.

Recomandări ale politici

- Obiectivul politicii în materie de egalitate între bărbați și femei ar trebui extins pentru a se identifica mijloace de promovare a egalității între bărbați și femei în activitățile casnice neplătite care sunt încă realizate în mare parte de către femei.
- Ar trebui să se depună eforturi pentru a reduce orele suplimentare în vederea promovării unui model mai echitabil de timp de lucru plătit și neplătit.
- Tații ar trebui încurajați să beneficieze mai mult de concediul de paternitate și de alte măsuri pentru a-și adapta orele de lucru.
- Sunt necesare măsuri specifice de armonizare pentru a satisface nevoile specifice de îngrijire a persoanelor vârstnice aflate în întreținere, o sarcină apreciabilă pentru femeile în vârstă active, precum noi forme de concediu și aranjamente privind timpul de lucru.
- Pentru a aborda caracteristica de segregare a forței de muncă feminine, ar trebui să se depună eforturi pentru ameliorarea calității muncii cu fracțiune de normă, pentru creșterea salariilor și statutului posturilor dominate de femei și pentru reducerea nivelului scăzut de reprezentare a femeilor în funcții superioare și niveluri de conducere.
- Impactul schimbărilor rapide asupra diferenței dintre sexe în noile state membre trebuie să fie, în mod specific, supravegheat cu grijă pentru a evita riscul unei inegalități mai mari între femei și bărbați.

Mai multe informații

Raportul privind *Condițiile de muncă în Uniunea Europeană: Perspectiva criteriilor de sex* este disponibil la adresa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Cel de-al patrulea raport asupra *Sondajului european privind condițiile de muncă* și analiza secundară a datelor sondajului sunt disponibile pe site-ul internet al *Observatorului European pentru Condițiile de Muncă*: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, Ofițer de legătură responsabil cu informațiile
sri@eurofound.europa.eu