



Pracovné podmienky v Európskej únii: Rodové hľadisko

Zhrnutie

Úvod

Témami štvrtého *Európskeho prieskumu pracovných podmienok* (EWCS) realizovaného v roku 2005 Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) boli oblasti, ktoré stoja v centre pozornosti programu politiky zamestnanosti Európskej únie. Celkovým cieľom prieskumu EWCS je poskytnúť prehľad pracovných podmienok v celej Európe a uviesť rozsah a typ zmien, ktoré ovplyvňujú pracovnú silu a kvalitu práce. Po prieskume z roku 2005 vypracovala nadácia Eurofound ďalšiu podrobnú analýzu svojich zistení v oblasti kľúčových tém týkajúcich sa pracovných podmienok v EÚ. Jednou zo skúmaných tém boli podobnosti a rozdiely medzi pracovným prostredím mužov a žien.

Výskum bol zameraný na mnohé osobitné aspekty kvality práce vrátane pracovného času, spokojnosti s prácou, zladenia pracovného a osobného života a zdravotných hľadísk súvisiacich s prácou s cieľom spracovať skúsenosti žien a mužov v stále sa meniacom prostredí. Analyzovalo sa v ňom rodové rozdelenie práce z hľadiska pracovného života a súkromného života a poskytli postrehy týkajúce sa pracovných podmienok mužov a žien v 27 členských štátoch EÚ. V tomto informačnom letáku sa nachádza zhrnutie hlavných úloh, ktoré prináša rodový rozmer v práci, a zároveň prehľad hlavných výsledkov výskumu.

Kontext politik

Jedným zo záväzkov európskej stratégie zamestnanosti je zvýšiť mieru zamestnanosti žien na 60 % a podporiť rodovú rovnosť prostredníctvom integrovaného prístupu k rovnosti vo všetkých politických cieľoch. Prístup založený na integrovanom prístupe k rovnosti v politikách EÚ je zakotvený aj v pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov na roky 2006 až 2010 Komisie. V tejto súvislosti sú kľúčovými prioritnými oblasťami činnosti EÚ na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, podporu podnikania žien a rovnakej účasti na rozhodovacom procese, zlepšenie vyváženia pracovného a

súkromného života medzi mužmi a ženami a odstránenie všetkých foriem násilia založeného na rodovej príslušnosti a rodových stereotypov.

Mužov a ženy naďalej rozdeľuje povolanie, pracovný čas, pracovné skúsenosti, oblasť zamestnania, zamestnávateľ a niektoré formy zmluvného vzťahu. Ženy sú častejšie ako muži zapojené do menej platennej práce, čím sa na druhej strane ekonomicky zdôvodňuje ich zodpovednosť za neplatenú prácu v domácnosti a čím sa ženy dostávajú do väčšieho rizika chudoby v porovnaní s mužmi. S cieľom určiť rodové rozdiely v pracovných podmienkach je základným predpokladom zohľadniť tieto veľké rozdiely v zamestnávaní mužov a žien. Okrem toho rodové hodnotenie vplyvu politik by sa malo vykonávať s cieľom zabezpečiť, aby opatrenia neprispievali k rodovej nerovnosti, ale k posilňovaniu rovnosti mužov a žien.

Kľúčové zistenia

Ženy odpracujú v zamestnaní menej hodín ako muži. V 27 štátoch EÚ pracuje 29 % žien na čiastočný pracovný úväzok (max. 30 hodín týždenne) v porovnaní s iba 7 % zamestnaných mužov. Muži odpracujú viac hodín vrátane 20 % mužov, ktorí odpracujú viac než 48 hodín týždenne, čo je takmer dvojnásobok v porovnaní so ženami (12 %). Hoci medzi ženami vo východnej Európe nie je čiastočný pracovný úväzok bežný, viac než jedna z troch žien zamestnaných vo východnej Európe pracuje na čiastočný pracovný úväzok.

Keďže ženy nesú bremeno domácich prác a starajú sa o deti a dospelých, ktorí sú na nich závislí, majú najdlhší pracovný týždeň, a to najmä, ak sú ešte aj zamestnané na plný pracovný úväzok. Hlavným dôvodom je nerovné rodové rozdelenie neplatennej práce v domácnosti. Hoci práca na čiastočný pracovný úväzok ženám poskytuje určitú úľavu, aj tak majú dlhší pracovný čas, než muži zamestnaní na plný pracovný úväzok. Preto, napriek tomu, že sa

často obhajuje práca na čiastočný pracovný úväzok ako opatrenie na vyváženie pracovného a súkromného života, ženy s takýmito pracovnými podmienkami majú vo všeobecnosti dlhší pracovný týždeň ako muži.

Existuje dôkaz polarizácie pracovného času mužov a žien v nových členských štátoch, v ktorých muži väčšinou odpracujú viac hodín a práca na čiastočný úväzok sa čoraz viac spája so zamestnaním žien.

Zamestnávanie do veľkej miery podlieha rodovej segregácii: zastúpenie žien je v určitých zamestnaniach nadpriemerné a v určitých podpriemerné vzhľadom na celkové rozdelenie zamestnaní, v ktorých sa uplatňujú. Typickým zamestnaním žien bývajú práce súvisiace so starostlivosťou, výživou a poskytovaním služieb iným ľuďom. Muži dominujú na dvoch koncoch rebríčka povolání: na vyšších riadiacich pozíciách a v zamestnaniach vyžadujúcich manuálnu prácu.

Celkovo ženy zarábajú menej než muži. Muži zamestnaní na plný pracovný úväzok zarábajú na úrovni stredného až vyššieho alebo najvyššieho segmentu rozdelenia zárobkov, pričom 70 % z nich má vysoký príjem. Ženy zamestnané na plný pracovný úväzok majú príjmy v skupine s najvyššími príjmami menej často, pričom len 47 % z nich má vysoký príjem. Ženy zamestnané na čiastočný pracovný úväzok majú častejšie menšie príjmy ako muži zamestnaní na čiastočný pracovný úväzok (78 % žien a 61 % mužov).

Rozdiely v pracovných podmienkach (pracovné prostredie, povaha a organizácia úloh a vystavenie fyzickým rizikám) mužov a žien vyplývajú z rodového rozdelenia práce a zo skutočnosti, že ženy pracujú na čiastočný pracovný úväzok častejšie než muži. Zamestnanci na čiastočný pracovný úväzok napríklad nedostávajú toľko pomoci a sociálnej podpory ako zamestnanci na plný pracovný úväzok a menej často pracujú v skupinách. Ženy v robotníckych povolaniach sú oveľa viac vystavené monotónnym úlohám v porovnaní so zamestnancami v iných oblastiach. Taktiež, hoci majú zamestnanci v robotníckych povolaniach vo všeobecnosti menej príležitostí na odborné vzdelávanie, ženy v tejto kategórii sú ovplyvnené najviac: deväť z 10 žien v robotníckych povolaniach uvádza, že za posledný rok nedostali žiadne školenie.

Len jeden z piatich mužov zamestnaných na plný pracovný úväzok (23 %) má zodpovednosti nadriadeného pracovníka v porovnaní s iba 15 % žien zamestnaných na plný pracovný úväzok. Z pohľadu výhodnosti postavenia to znamená, že tri štvrtiny pracovnej sily riadia muži. Je bežnejšie, že ženy riadia ženy. Vedúce pracovníčky a ženy v nadriadenom postavení prevažujú na nižších stupňoch organizačnej hierarchie.

Pomer odpracovaných hodín žien a mužov ovplyvňujú požiadavky a normy kladené na ich povolania. Faktorom, ktorý napomáha zachovaniu mužskej dominantnosti na vedúcich pozíciách je to, že k týmto

povolaniám zvyčajne patrí dlhý pracovný čas, čo je často antisociálny faktor. Okrem toho na vedúcich miestach a v odborných povolaniach, ktoré vykonávajú ženy, majú ženy menej právomocí ako muži na rovnakej úrovni s cieľom vykompenzovať nároky na dlhý a antisociálny pracovný čas.

Vo všeobecnosti neexistujú rodové rozdiely v oblasti násillia na pracovisku alebo hrozby násillia, ani diskriminácia súvisiaca s vekom, národnosťou, etnickým pôvodom, náboženstvom, postihnutím alebo sexuálnou orientáciou. Ženy sú však častejšie vystavené šikanovaniu alebo obťažovaniu, neželanej sexuálnej pozornosti a sexuálnej diskriminácii. Riziká násillia sú osobitne veľké v prípade žien v úradníckych povolaniach a na riadiacich pozíciách a v prípade mužov v úradníckych administratívnych povolaniach. Podobne riziká sexuálnej diskriminácie a neželanej sexuálnej pozornosti v prípade žien sú vyššie v úradníckych povolaniach, najmä v oblasti riadenia.

Odporúčania politik

- Zameranie na rodovú politiku by sa malo rozšíriť s cieľom nájsť spôsoby na podporu rodovej rovnosti pri neplatenom pracovnom zaťažení v domácnosti, ktoré stále do veľkej miery znášajú ženy.
- Je potrebné vyvinúť úsilie na obmedzenie pracovného času pri práci na plný pracovný úväzok s cieľom podporiť spravodlivejší vzorec plateného a neplateného pracovného času.
- Mali by sa podporiť otcovia, aby viac využívali otcovskú dovolenku a iné opatrenia na prispôsobenie svojho pracovného času.
- Sú potrebné osobitné opatrenia vyváženia na riešenie konkrétnych nárokov na starostlivosť o staršie závislé osoby, čo predstavuje veľkú záťaž pre staršie zamestnané ženy, ako aj nové formy podmienok dovoleniek a pracovného času.
- S cieľom riešiť segregačnú povahu zamestnávania žien by sa malo vyvinúť úsilie na zvýšenie kvality práce na čiastočný úväzok na zlepšenie odmeňovania a postavenia zamestnaní, v ktorých dominujú ženy, a na zvýšenie podpriemerného zastúpenia žien na vyšších stupňoch organizačnej štruktúry a riadiacich úrovniach.
- Rodový vplyv rýchlych zmien v nových členských štátoch sa musí osobitne monitorovať s cieľom zabrániť rizikám rozširovania rodovej nerovnosti.

Ďalšie informácie

Správa *Pracovné podmienky v Európskej únii: Rodové hľadisko* je dostupná na stránke <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Správa štvrtého *Európskeho prieskumu pracovných podmienok* a ďalšia analýza údajov z prieskumu sú dostupné na internetovej stránke *Európskeho observatória pracovných podmienok*: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, styčná úradníčka pre informácie
sri@eurofound.europa.eu