



# Delovne razmere v Evropski uniji: vidik spola

## Povzetek

### Uvod

V četrty evropski raziskavi o delovnih razmerah (EWCS), ki jo je leta 2005 izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), so obravnavane teme, ki so pri vrhu dnevnega reda zaposlovalne politike Evropske unije. Glavni cilj te raziskave je ponuditi pregled stanja delovnih razmer po vsej Evropi ter prikazati obseg in vrste sprememb, ki vplivajo na delovno silo in kakovost dela. Po raziskavi iz leta 2005 je Eurofound poglobljeno analiziral ugotovitve o ključnih temah, povezanih z delovnimi razmerami v EU. Med obravnavanimi temami so bile podobnosti in razlike v delovnem okolju moških in žensk.

V raziskavi je bilo obravnavanih veliko posebnih vidikov kakovosti službe, vključno z delovnim časom, zadovoljstvom pri delu, združljivostjo dela in zasebnega življenja ter z delom povezanih posledic za zdravje, da bi ocenili izkušnje moških in žensk v nenehno spreminjajočem se delovnem okolju. Analizirana je bila delitev dela po spolu z vidika poklicnega in zasebnega življenja, omogočen pa je bil tudi vpogled v delovne razmere moških in žensk v 27 državah članicah EU. V tej brošuri so povzeti glavni izzivi, ki jih postavlja razsežnost spola pri delu, predstavljeni pa so tudi glavni izsledki raziskave.

### Okvir politike

Ena od zavez evropske strategije zaposlovanja je zvišati stopnjo zaposlenosti žensk na 60 % in prispevati k uveljavljanju načela enakosti med spoloma z integracijo načela enakosti spolov v vse politične cilje. Pristop, ki temelji na integraciji načela enakosti spolov v politike EU, se potrjuje tudi v načrtu za enakost med ženskami in moškimi za obdobje 2006–2010, ki ga je pripravila Komisija. Ključna prednostna področja za delovanje EU so zmanjšati razlike v plačah žensk in moških, spodbujati podjetništvo med ženskami in enakopravno sodelovanje v odločanju, ravnovesje med delom in zasebnim življenjem

pri moških in ženskah ter izkoreniniti vse oblike nasilja in stereotipov, ki temeljijo na spolu.

Moški in ženske so še naprej ločeni po poklicu, delovnem času, dolžini delovne dobe, industrijski panogi, delodajalcu in nekaterih oblikah pogodbenega statusa. Ženske pogosteje kot moški opravljajo slabše plačana dela, kar je ekonomska utemeljitev, da so ženske odgovorne za neplačano gospodinjsko delo, in zaradi česar je tveganje revščine za ženske večje kot za moške. Da bi ugotovili razlike med spoloma v delovnih razmerah, je bistveno upoštevati zelo različne zaposlitvene vzorce moških in žensk. Poleg tega bi bilo treba oceniti vpliv politik na področje enakosti med spoloma za zagotovitev, da ukrepi ne prispevajo k neenakosti med spoloma, ampak pospešujejo enakost med moškimi in ženskami.

### Ključne ugotovitve

Ženske imajo v primerjavi z moškimi krajši delovni čas. V EU-27 je 29 % zaposlenih žensk zaposlenih s skrajšanim delovnim časom (30 ur na teden ali manj) v primerjavi z le 7 % zaposlenih moških. Moški imajo pogosto dolg delovni čas, vključno z 20 % moških, ki delajo več kot 48 ur na teden, kar je skoraj dvakrat več kot pri ženskah (12 %). Medtem ko zaposlitev s skrajšanim delovnim časom ni pogosta med ženskami v vzhodni Evropi, pa več kot vsaka tretja zaposlena ženska v zahodni Evropi dela s krajšim delovnim časom.

Ker ženske opravljajo tudi večino gospodinjskega dela ter se ukvarjajo z nego otrok in odvisnih odraslih oseb, imajo skupno najdaljši delovni teden, še zlasti če so zaposlene s polnim delovnim časom. Glavni vzrok za to je neenaka porazdelitev neplačanega domačega dela po spolu. Čeprav zaposlitev s skrajšanim delovnim časom ženskam zagotavlja nekaj oddiha, imajo skupno še vedno daljši delovni čas kot moški, ki so zaposleni s polnim delovnim časom. Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom se

pogosto oglašuje kot ukrep za uskladitev dela in družine, pa vendar imajo ženske, zaposlene s takim delovnim časom, skupno še vseeno daljši delovni teden kot moški.

Obstaja precej dokazov o polarizaciji delovnega časa moških in žensk v novih državah članicah, v katerih je za moškega verjetneje, da bo imel dolg delovni čas, zaposlitev s skrajšanim delovnim časom pa se vedno bolj povezuje z žensko zaposlitvijo.

Zaposlitev je zelo ločena po spolu; glede na skupni delež delovnih mest, ki jih zasedajo ženske, je njihov delež v nekaterih vrstah delovnih mest nadpovprečno visok, v drugih pa nadpovprečno nizek. Med značilnimi ženskimi zaposlitvami so zdravstvo, vzgoja in zagotavljanje storitev za ljudi. Moški prevladujejo na dveh skrajnih koncih zaposlitvene lestvice: na visokih vodstvenih položajih in pri fizičnih delih.

Skupno gledano, ženske zaslužijo manj kot moški. Plače moških, ki so zaposleni s polnim delovnim časom, so zelo verjetno na srednjem do visokem ali najvišjem delu dohodkovne lestvice, 70 % pa jih prejema visok dohodek. Ženske, ki so zaposlene s polnim delovnim časom, so veliko manj verjetno med tistimi, katerih dohodki so v najvišjem dohodkovnem razredu, saj jih ima le 47 % visok dohodek. Ženske, ki so zaposlene s skrajšanim delovnim časom, so še verjetneje slabše plačane kot moški, zaposleni s skrajšanim delovnim časom (78 % žensk in 61 % moških).

Razlike v delovnih razmerah (delovnem okolju, naravi in organizaciji nalog ter izpostavljenosti fizičnim tveganjem) med moškimi in ženskami izvirajo iz razdelitve dela po spolu in dejstva, da ženske pogosteje opravljajo delo s skrajšanim delovnim časom kot moški. Delavci s skrajšanim delovnim časom, na primer, ne dobijo toliko pomoči in družbene podpore kot delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, poleg tega je manj verjetno, da so vključeni v skupinsko delo. Za proizvodne delavke je bistveno verjetneje, da bodo v primerjavi z drugimi opravljale enolične naloge. Za proizvodne delavce je že na splošno najmanj verjetno, da bodo imeli priložnost za usposabljanje, ženske v tej kategoriji pa so najbolj prikrajšane, devet od desetih proizvodnih delavk je poročalo, da v prejšnjem letu niso bile deležne nobenega usposabljanja.

Malo več kot eden od petih moških, zaposlenih s polnim delovnim časom (23 %), ima nekaj nadzorne odgovornosti v primerjavi z le 15 % žensk, zaposlenih s polnim delovnim časom. Z druge izhodiščne točke to pomeni, da tri četrtine delovne sile vodijo moški. Za ženske je pogosteje, da jih vodijo druge ženske. Ženske vodje in nadzornice prevladujejo na nižjih stopnjah organizacijske hierarhije.

Stopnjo podaljšane delovnega časa, ki ga opravljajo ženske in moški, oblikujejo zahteve in norme njihovih poklicev. Dejavniki, ki pomagata

ohranjati moško prevlado na vodstvenih položajih, je, da je za take službe značilno, da vključujejo podaljšan delovni čas, ki je pogosto asocialen. Poleg tega imajo ženske na vodstvenih in strokovnih položajih manj avtonomije, ki bi jo lahko uporabile, da bi tako omilile zahteve podaljšane in asocialne delovnega časa, kot moški na tej poklicni ravni.

V celoti gledano ni razlik med spoloma glede nasilja na delovnem mestu ali groženj nasilja ali diskriminacije, povezane s starostjo, državljanstvom, moralno podlago, vero, invalidnostjo ali spolno usmeritvijo. Več možnosti pa je, da ženske izkusijo ustrahovanje ali nadlegovanje, so deležne neželene spolne pozornosti in spolne diskriminacije. Tveganje nasilja je še posebno visoko za ženske na pisarniških delovnih mestih in vodstvenih položajih ter za moške na uradniških delovnih mestih. Podobno je tveganje spolne diskriminacije in neželene spolne pozornosti večje za ženske na pisarniških delovnih mestih, predvsem v vodstvu.

## Priporočila politike

- Žarišče politike enakosti spolov je treba razširiti, da bi našli načine za pospeševanje enakosti med spoloma pri neplačanem domačem delu, ki ga še vedno v veliki večini opravljajo ženske.
- Prizadevati si je treba za omejevanje podaljšane delovnega časa pri zaposlitvi s polnim delovnim časom, da bi spodbujali pravičnejši model plačanega in neplačanega delovnega časa.
- Očete je treba spodbujati, naj bolj izkoriščajo starševski dopust in druge ukrepe, s katerimi lahko prilagodijo svoj delavnik.
- Potrebni so posebni usklajevalni ukrepi za reševanje posebnih zahtev, ki jih ima nega starejših odvisnih oseb, ki so veliko breme za starejše ženske, kot so nove oblike dopusta in ureditev delovnega časa.
- V boju proti segregirani naravi zaposlitve žensk si je treba prizadevati za zvišanje kakovosti dela s skrajšanim delovnim časom, za izboljšanje plač in statusa poklicev, v katerih prevladujejo ženske, in odpravljanje nadpovprečno nizkega deleža žensk na vodstvenih položajih in v upravi.
- Pozorno je treba spremljati predvsem vpliv, ki ga imajo hitre spremembe v novih državah članicah na enakost med spoloma, da bi se izognili tveganju širše neenakosti med spoloma.

### Nadaljnje informacije

Poročilo o delovnih razmerah v Evropski uniji: vidik spola je na voljo na spletni strani <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>.

Četrto poročilo o evropski raziskavi o delovnih razmerah in sekundarna analiza podatkov iz raziskave sta na voljo na spletni strani Evropske opazovalnice delovnih pogojev: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, uradnica za zvezo, pooblaščenca za dajanje informacij [sri@eurofound.europa.eu](mailto:sri@eurofound.europa.eu)