

Равенство между половете на работното място

Въведение

Въпреки че въпросът за неравенството между половете на пазара на труда е разглеждан в миналото и са полагани усилия за справяне с проблема, положението не се е променило. Настоящият доклад има за цел да допринесе за по-доброто разбиране на условията на труд за жените и мъжете в ЕС въз основа на данни от Европейското проучване на условията на труд (EWCS) на Eurofound. Той е продължение на предишни изследвания на Eurofound и допълва други, основани на същия източник на данни. Чрез приложената в анализа рамка на Eurofound за качеството на работните места е проучен опитът на жените и мъжете по отношение на важни аспекти на трудовия живот.

Контекст на политиката

Принципът на „равно заплащане за равен труд“ (член 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз) е приоритет от самото начало на европейската интеграция през 1957 г., наред с липсата на дискриминация въз основа на пола (на и извън работното място (член 19)) и равенството между мъжете и жените (членове 2 и 3, параграф 3). Основните политически документи по въпроса включват: Европейски пакт за равенство между половете за периода 2011–2020 г., съдържащ призив за действие в икономическата област; Стратегически ангажимент на Европейската комисия за равенство между половете за периода 2016–2019 г. (референтна рамка за действие на всички равнища); Европейски стълб на социалните права, приет през ноември 2017 г., който включва въпроса за равновесието между професионалния и личния живот и споделянето на отговорностите за полагане на грижи; и в съответствие с това, от юни 2019 г., Директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, която има за цел да увеличи участието на жените на пазара на труда и използването на отпуск по семейни причини и гъвкави схеми на работа.

Въпреки отдавните препоръки напредъкът продължава да бъде бавен, което поражда опасения относно естеството на предприетите мерки. Със забавянето на икономическия растеж се увеличи рисъкът от това въпросът за равенството между половете да бъде отпратен на по-заден план в дневния ред на държавите членки и заинтересованите страни, а това намали ефикасността на предишни действия и мерки.

Основни констатации

В основните си аспекти качеството на работните места не се различава значително при мъжете и жените. Същевременно могат да се отбележат значителни разлики в редица допълнителни аспекти, което поставя жените в сравнително по-лошо положение по отношение на много характеристики, свързани с качеството на работните места.

Мъжете съобщават за по-голямо натоварване по отношение на количеството (време и обем на работа), а жените по-често съобщават за излагане на емоционално натоварване. Мъжете обикновено получават по-малко подкрепа от колеги и ръководители, а жените са в по-голяма степен изложени на отрицателно социално поведение. Достъпът до обучение е относително ограничен в професиите, изискващи ниска квалификация, особено при жените. Перспективите за професионално развитие са като цяло малко по-добри за мъжете, въпреки че са най-добри за жените специалисти в деловите среди и науката.

За професиите с относително равно представителство на мъже и жени са отбелезани по-добро качество на работните места и най-малки разлики между половете. Въпреки това само около една четвърт от работната сила упражнява такива професии. Традиционно доминираните от мъже професии, например работници в строителството и металургията, и традиционно доминираните от жени професии, например чистачки, са с по-лошо качество на

работните места. Професиите, свързани със здравеопазването и грижите (доминирани от жени), са с относително слаби показатели по много аспекти на качеството на работните места. Мъжете, упражняващи тези професии, имат още по-лоши резултати по отношение на излагането на физически рискове, емоционално натоварване и отрицателно социално поведение.

Нараства делът на работещите в секторите на здравеопазването и грижите, които съобщават за психосоциални рискове. Тенденцията трябва да продължи да се проследява, тъй като тези сектори ще продължат да се разширят поради застаряването на населението и ръста на психичните проблеми и хроничните заболявания.

Освен разликата в заплащането на жените и мъжете, в доклада се анализират въпроси като справедливо заплащане, форми на променливо заплащане и дали работещите лица могат да се издържат. Дори на ръководни длъжности жените по-често съобщават за несправедливо заплащане. Формите на заплащане като дружествени дялове или плащания, основани на резултатите, се използват все по-широко, но разликата в заплащането на жените и мъжете се увеличава в ущърб на жените.

Делът на мъжете и жените с ръководител жена нараства от 2005 г., въпреки че по-голямата част от мъжете и половината от жените продължават да имат пряк ръководител от същия пол. Лицата с ръководител жена са склонни да съобщават за по-добро управление на качеството и по-голяма социална подкрепа, но също повече излагане на отрицателно социално поведение.

Самотните майки са с най-ниски резултати за социална среда. Това е показателно за натоварването на лицата, полагащи грижи за други, като такава ситуация може да не срещне подходяща подкрепа на работното място. Самотни родители, особено самотни майки, много по-често съобщават също за трудности да се издържат.

Групирането на работните места по качество (профили) показва различия по пол. Най-голяма е разликата в профилите, които се различават по размер — много по-голям при мъжете — и състав и са обозначени „активен физически труд“ за мъжете и „добра среда“ за жените. Тези разлики показват наличието на полова сегрегация на пазара на труда и значението на аспектите, свързани с пола, при оценяването на условията на труд.

Насоки за политиката

Продължаване на борбата с половата сегрегация: все още са необходими мерки за премахване на сегрегацията на пазара на труда — от европейско равнище до работното място.

Действия за гарантиране на качеството на работните места за всички: в условията на труд и качеството на работните места при мъжете и жените има значителни разлики, които изискват специално внимание от страна на авторите на политики.

Преодоляване на свързаните с пола стереотипи: увеличаването на равенството по отношение на участието на мъжете и жените в различни сектори и професии ще допринесе за равенство между половете и по-добро качество на работните места. Това налага да бъдат преодолени стереотипите, които водят до трайно разделение на половете. Необходими са европейски и/или национални стратегии за качество на работните места, насочени към интегриране на принципа за равенство между половете.

Продължаване на работа за подобряване на условията на труд: данните на EWCS показват подобрене в много области през последните 5–10 години. Същевременно намаляването на неравенството между половете в тези области е ограничено; необходимо е да се направи повече — не на последно място поради увеличаването на психосоциалните рискове.

Намаляване на свързаните с доходите разлики между половете: разликите не се изчерпват с разлика в заплащането на жените и мъжете. Справедливото възнаграждение, възможността да получават достатъчно доходи за издръжка и да запазват всички елементи на възнаграждението също са част от цялостната картина. Тези въпроси могат да бъдат решени чрез комбинации от мерки на всички равнища. Уязвимите групи, например самотни родители, заслужават специално внимание.

Продължаване на оценката на въздействието на условията на труд върху здравето и благосъстоянието на всички: въздействието на условията на труд върху здравето на мъжете и жените трябва да продължи да се изследва. Чрез източници на данни като EWCS, благодарение на които може да се направи сравнение между държавите — членки на ЕС, трябва да продължи наблюдението на условията на труд, професионалните рискове и профилите за качество на работните места, като целта е тези сведения да бъдат предоставени на авторите на политики. Заинтересованите страни, включително социалните партньори и държавните органи, трябва да продължат или да започнат дискусията по този въпрос.

Допълнителна информация

Докладът „Gender equality at work“ („Равенство между половете на работното място“) може да се намери на: <http://eurofound.link/ef19003>

Ръководител изследвания: Jorge Cabrita
information@eurofound.europa.eu