



Ženy, muži a pracovní podmínky v Evropě

Shrnutí

Úvod

Tato zpráva vyzdvihuje význam analýzy zohledňující pohlaví na téma struktury pracovních míst a trendů na evropských pracovních trzích. Navzdory mnoha letům existence právních předpisů rozdíly mezi pohlavími v mnoha oblastech pracovního trhu stále přetrvávají. Ženy a muži jsou zaměstnáváni v odlišných povoláních a odvětvích a na základě rozdílných smluv, jejich platy se často liší a v placené práci tráví různě dlouhou dobu. Navíc v kontextu hospodářské krize jsou rozdíly mezi muži a ženami zřejmé jak v prvotním dopadu hospodářského poklesu, tak v zavedení úsporných opatření, což ohrožuje doposud dosažený pokrok v překonávání rozdílů mezi muži a ženami. Tato studie je založená na zjištěních pátého průzkumu pracovních podmínek v Evropě (*European Working Conditions Survey, EWCS*) provedeného v roce 2010. Jeho rozsáhlý soubor údajů, zahrnující 44 000 pracovníků z 34 evropských zemí, byl použit k prozkoumání rozdílů mezi pohlavími v několika aspektech pracovních podmínek a významných rozdílů mezi jednotlivými zeměmi.

Politické souvislosti

Je zřejmé, že je potřeba značného nárůstu míry zaměstnanosti jak u mužů, tak u žen, má-li být splněn cíl pro zaměstnanost stanovený strategií Evropa 2020 na 75 %. Smazávání rozdílů mezi muži a ženami, pokud jde o proměnné pracovního trhu, jako je míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti a výše mzdy, je jedním z hlavních cílů politiky EU. Nicméně diskriminace na základě pohlaví je stále viditelná v rozdílech v přístupu na trh práce a v rozdílných strukturách pracovních míst a souvisejících pracovních podmínkách, které odrážejí přetrvávající segregaci na základě pohlaví. Ve vztahu k současné krizi je zřejmé, že tlaky na pracovní místa a platy se do značné míry soustředí na veřejný sektor, ve kterém je zaměstnáno mnoho žen.

Klíčová zjištění

Pouze pět z dvaceti profesních skupin zaměstnávajících nejvyšší počet pracovníků lze pokládat za skupiny s vyváženým poměrem mužů a žen. Jedná se o pracovníky v potravinářství, dřevařství a textilním odvětví; úředníky pro zpracování číselných údajů; specialisty v oblasti právní, sociální, kulturní a příbuzných oborech; odborné pracovníky v obchodní sféře a pracovníky v oblasti osobních služeb (skupiny vycházející z mezinárodní klasifikace zaměstnání).

Veřejný sektor je významný pro povolání, která zpravidla vykonávají ženy. U povolání, která jsou typicky mužskou doménou, je pravděpodobnější, že ve veřejném sektoru budou pracovat spíše ženy než jejich mužští protějšci. Pracoviště představují další rovinu segregace, protože zaměstnanci často pracují v prostředí, kde se nacházejí pouze osoby stejného pohlaví, zejména ženy. I když ženy a muži vykonávají povolání, ve kterých jsou zastoupena obě pohlaví, často pracují na pracovištích, kde jsou pouze osoby jednoho pohlaví.

Rozdíly mezi muži a ženami, pokud jde o čas strávený placenou a neplacenou prací, jsou důležité při utváření pracovních podmínek pro muže a ženy. Když se sečetl dohromady čas strávený placenou prací, čas strávený dojížděním do a ze zaměstnání a čas strávený neplacenou prací, údaje průzkumu pracovních podmínek v Evropě ukázaly, že ženy pracují průměrně 64 hodin týdně, ve srovnání s 53 odpracovanými hodinami u mužů. To lze vysvětlit skutečností, že ženy stráví v průměru 26 hodin péčí o druhé, ve srovnání s 9 hodinami u mužů, ačkoli muži věnují více času placené práci (41 hodin, ve srovnání se 34 hodinami, které jí věnují ženy).

Jedna z hlavních otázek související s rozdíly mezi muži a ženami ve vztahu k placené práci se týká obecného rozšíření práce na částečný úvazek, což lze vnímat jak pozitivně, tak negativně. U některých povolání, která zpravidla vykonávají ženy, jako je osobní péče, úklid a osobní služby, je podíl pracovníků na částečný úvazek obzvláště vysoký. Nicméně práce na částečný úvazek se často nachází na tom horším konci distribuce povolání a tito zaměstnanci jsou často vyloučeni z poskytování zaměstnaneckých požitků a znevýhodnění, pokud jde o možnost povýšení.

U mužů je mnohem pravděpodobnější než u žen, že budou pracovat více než 48 hodin stanovených ve směrnici EU o pracovní době, a to s výjimkou učitelů a administrativních pracovníků. Nicméně i mnoho žen má dlouhou pracovní dobu, například v odvětví prodeje, pohostinství, zemědělství a odvětví služeb. U mužů ve veřejném sektoru je poloviční pravděpodobnost, že budou mít dlouhou pracovní dobu, ve srovnání s jejich protějšky v soukromém sektoru, a u žen je tato tendence ještě výraznější. Většina lidí pracujících na plný úvazek by ráda pracovala méně, přičemž muži by upřednostnili 38hodinový pracovní týden a ženy 33hodinový.

Měsíční plat u mužů je vyšší u všech povolání, nicméně rozdíly jsou výraznější u administrativních povolání, která zpravidla vykonávají muži. Naproti tomu, rozdíly mezi pohlavími u vlastní kvality zaměstnání napříč povoláními jsou poměrně malé, srovnáme-li je s jinými aspekty kvality zaměstnání. Pokud jde o kvalitu pracovního místa, ženy obvykle uvádějí větší pracovní uspokojení než muži. Je zajímavé, že kvalita pracovní doby u mužů je obzvláště špatná u těch, kteří mají muže jako nadřízeného, zatímco u žen zůstává téměř neměnná, nehledě na pohlaví jejich nadřízené osoby. V některých zemích se kvalita pracovní doby u žen zlepšuje, když mají děti, ale za cenu celoživotního znevýhodnění odrážejícího se na měsíčním platu.

Pocit pohody je v průměru výrazně vyšší u mužů než u žen. Tento rozdíl mezi muži a ženami existuje napříč odvětvími a ve většině profesních skupin. Pouze v odvětví služeb a práci v obchodech a prodeji je pocit pohody u žen na obdobné úrovni jako u mužů. Nicméně jak ženy, tak muži na smíšených pracovištích vypovídají o větším pocitu pohody a stejně je tomu u žen i mužů, pokud pracují pro nadřízenou osobu opačného pohlaví. Studie rovněž poskytuje jasné důkazy o tom, že pocit pohody u žen, které opustily pracovní trh, je menší než u žen, které na něm zůstaly.

Politické ukazatele

Zjištění poukazují na význam koordinovaného a komplexního politického přístupu k rovnosti mezi pohlavími, a to jak na trhu práce, tak mimo něj. Takový přístup by zahrnoval následující.

- Opatření zaměřující se na odstranění segregace by měla zohlednit podhodnocení práce žen a procesy, kterými jsou prostřednictvím stereotypů jak chlapci, tak dívky směřovány do určitých druhů práce.
- Opatření zaměřující se na nerovnosti v oblasti pracovní doby musí zohlednit účinky dlouhé pracovní doby a práce na částečný úvazek na kvalitu pracovního místa, stejně jako nerovnosti související s neplacenou prací v domácnosti.
- Opatření zaměřená na zvýšení kvality pracovních míst jsou potřeba jak pro ženy, tak pro muže, přičemž je třeba věnovat zvláštní pozornost rizikům vytváření pracovních míst nízké kvality pro nové účastníky na trhu práce.
- Opatření zaměřená na zvýšení pocitu pohody by měla uznat přínos integrace spíše než odchodu z pracovního trhu pro matky, stejně jako připustit pozitivní účinek omezení segregace a snížení dlouhé pracovní doby na pocit pohody.

Celkově zpráva poukazuje na přetrvávající význam sledování trhu práce se zaměřením se na rozdíly v postavení žen a mužů, zejména v období významných změn. Uvedená zjištění zachycují prvotní dopad krize a poukazují na střednědobá a dlouhodobá rizika pro nerovnosti mezi pohlavími. Zejména úsporná opatření mohou znamenat krok zpět u některých zlepšení, jichž bylo dosaženo skrze sociální politiky nebo služby, které podporují vyšší účast žen nebo delší pracovní dobu pro ženy. Pro muže, minimálně pro ty méně kvalifikované, je klíčovou otázkou, zda lze očekávat nějaké potenciální sbližování s pracovními zkušenostmi žen, když se více mužů zapojí do dočasné práce či práce na částečný úvazek a dostanou nižší plat.

Další informace

Zprávu „*Women, men and working conditions in Europe*“ (Ženy, muži a pracovní podmínky v Evropě) naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Potřebujete-li další informace, obraťte se na pracovníci odpovědnou za průzkum, Sophii MacGoris, na adrese smg@eurofound.europa.eu