



Γυναίκες, άνδρες και συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη

Περίληψη

Εισαγωγή

Η έκθεση αυτή επισημαίνει την αναγκαιότητα της ανάλυσης των προτύπων και των τάσεων απασχόλησης στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας με γνώμονα την ισότητα των φύλων. Παρά τη νομοθεσία που θεσπίζεται επί σειρά ετών, το χάσμα μεταξύ των φύλων παραμένει σε πολλές εκφάνσεις της αγοράς εργασίας: οι γυναίκες και οι άντρες απασχολούνται σε διαφορετικά επαγγέλματα και κλάδους και με διαφορετικές συμβάσεις, ενώ και οι αμοιβές τους συχνά διαφέρουν, όπως διαφέρει και ο χρόνος της αμειβόμενης εργασίας τους. Επίσης, στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης υπάρχουν εμφανείς διαφορές μεταξύ των φύλων τόσο όσον αφορά τον αρχικό αντίκτυπο της οικονομικής κάμψης όσο και την επίδραση των παρεπόμενων μέτρων λιτότητας, διακυβεύοντας την πρόοδο που έχει σημειωθεί ως τώρα στο γεφύρωμα του χάσματος μεταξύ των φύλων. Η μελέτη αυτή βασίζεται στις διαπιστώσεις της πέμπτης ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας (EWCS), η οποία διενεργήθηκε το 2010. Το πλούσιο σύνολο δεδομένων της – που περιλαμβάνει 44.000 εργαζόμενους σε 34 ευρωπαϊκές χώρες – χρησιμοποιήθηκε για να διερευνηθούν οι διαφορές μεταξύ των φύλων σε διάφορες διαστάσεις των συνθηκών εργασίας και να εξεταστούν σχετικές διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα.

Πλαίσιο πολιτικής

Είναι σαφές ότι απαραίτητη προϋπόθεση για να πετύχει η ΕΕ τον στόχο να φτάσει το ποσοστό απασχόλησης στο 75% που έχει τεθεί στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» είναι να υπάρξει σημαντική αύξηση στο ποσοστό απασχόλησης τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Το κλείσιμο του χάσματος μεταξύ των φύλων σε διάφορες μεταβλητές της αγοράς εργασίας, όπως στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας και στο ύψος των αμοιβών, είναι ένας από τους βασικούς στόχους της πολιτικής της ΕΕ. Ωστόσο, οι διακρίσεις λόγω φύλου παραμένουν, όπως προκύπτει από τις διαφορές στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας και τη διαφοροποίηση των προτύπων απασχόλησης και των σχετικών συνθηκών εργασίας, γεγονός που αποτελεί ένδειξη συνεχιζόμενου διαχωρισμού των φύλων. Όσον αφορά την υφιστάμενη κρίση, είναι σαφές ότι οι πιέσεις που ασκούνται στις θέσεις εργασίας και στις αμοιβές επικεντρώνονται στον δημόσιο τομέα, στον οποίο απασχολείται μεγάλος αριθμός γυναικών.

Βασικά πορίσματα

Μόνο σε πέντε από τις 20 ομάδες επαγγελματιών με τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων η εκπροσώπηση των δύο φύλων μπορεί να θεωρείται ισορροπημένη: στους τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, επεξεργασίας ξύλου και ειδών ένδυσης, στους υπάλληλους καταγραφής αριθμητικών δεδομένων, στους επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου, στους επαγγελματίες επιχειρήσεων, και στους απασχολούμενους στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών (ομαδοποίηση βάσει της Διεθνούς Τυποποιημένης Ταξινόμησης των Επαγγελμάτων).

Ο δημόσιος τομέας είναι σημαντικός για τα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα. Στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, οι γυναίκες έχουν πιο πολλές πιθανότητες να εργάζονται στον δημόσιο τομέα από ό,τι οι άνδρες. Ένα ακόμη πεδίο διαχωρισμού είναι οι χώροι εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι απασχολούνται συχνά σε περιβάλλοντα όπου το σύνολο των εργαζομένων ανήκει στο ίδιο φύλο, κυρίως δε στο γυναικείο. Ακόμη κι όταν γυναίκες και άνδρες απασχολούνται σε μεικτά επαγγέλματα, συχνά εργάζονται σε χώρους εργασίας όπου το σύνολο των εργαζομένων ανήκει στο ίδιο φύλο.

Οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τον χρόνο αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας για τις γυναίκες και τους άνδρες. Αθροίζοντας τις αμειβόμενες ώρες εργασίας, τον χρόνο που δαπανάται για τη μετάβαση στο χώρο εργασίας και την επιστροφή από αυτόν και τον χρόνο μη αμειβόμενης εργασίας, από τα δεδομένα της έρευνας EWCS προκύπτει ότι οι γυναίκες εργάζονται, κατά μέσο όρο, 64 ώρες την εβδομάδα ενώ οι άνδρες 53 ώρες. Τούτο αποδίδεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες δαπανούν κατά μέσο όρο 26 ώρες σε οικιακές δραστηριότητες ενώ οι άνδρες 9 ώρες. Από την άλλη, οι άντρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε αμειβόμενη εργασία (41 ώρες έναντι των 34 ωρών που αφιερώνουν οι γυναίκες).

Ένα από τα βασικά ζητήματα που σχετίζονται με το φύλο και την αμειβόμενη εργασία έχει να κάνει με τη συχνότητα της μερικής απασχόλησης, που εμπεριέχει

και θετικά και αρνητικά στοιχεία. Ορισμένα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα όπως οι υπηρεσίες προσωπικής φροντίδας, οι υπηρεσίες καθαρισμού και οι προσωπικές υπηρεσίες παρουσιάζουν ιδιαίτερες υψηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης. Ωστόσο η μερική απασχόληση συνηθίζεται στις χαμηλότερες βαθμίδες της επαγγελματικής κατανομής, όπου οι εργαζόμενοι συχνά αποκλείονται από παροχές και βρίσκονται σε μειονεκτική θέση από την άποψη της δυνατότητας ανέλιξης.

Οι άνδρες έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες από τις γυναίκες να εργάζονται περισσότερο από τις 48 ώρες που ορίζονται στην οδηγία της ΕΕ για τον χρόνο εργασίας, με την εξαίρεση όσων ασκούν εκπαιδευτικά επαγγέλματα και επαγγέλματα γραφείου. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης πολλές γυναίκες που εργάζονται πολλές ώρες – για παράδειγμα στις πωλήσεις, στη διοίκηση ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, στη γεωργία και στον κλάδο των υπηρεσιών. Οι άνδρες στον δημόσιο τομέα έχουν περίπου τις μισές πιθανότητες να εργάζονται πολλές ώρες σε σχέση με τους συναδέλφους τους στον ιδιωτικό τομέα, και για τις γυναίκες το φαινόμενο αυτό είναι ακόμη πιο έντονο. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης θα επιθυμούσαν να εργάζονται λιγότερο, με τους άνδρες να δηλώνουν την προτίμησή τους για μια εβδομάδα των 38 ωρών και τις γυναίκες για μια εβδομάδα των 33 ωρών.

Οι μηνιαίες απολαβές των ανδρών είναι υψηλότερες σε κάθε επάγγελμα, η ψαλίδα όμως είναι μεγαλύτερη στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα γραφείου. Αντίθετα, οι διαφορές μεταξύ των φύλων ως προς την εγγενή ποιότητα της εργασίας σε όλα τα επαγγέλματα είναι σχετικά μικρές όταν συγκρίνονται με άλλες διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας. Οι γυναίκες έχουν την τάση να δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την άποψη της ποιότητας της εργασίας. Ένα ενδιαφέρον στοιχείο είναι ότι η ποιότητα του χρόνου εργασίας για τους άνδρες είναι ιδιαίτερα χαμηλή για όσους έχουν άνδρα εργοδότη, ενώ για τις γυναίκες παραμένει σχεδόν αμετάβλητη ανεξαρτήτως του φύλου του εργοδότη τους. Σε μερικές χώρες, η ποιότητα του χρόνου εργασίας των γυναικών βελτιώνεται όταν έχουν παιδιά, με αντίτιμο όμως τη διά βίου αρνητική επίπτωση στις μηνιαίες αποδοχές τους.

Η ευημερία είναι, κατά μέσο όρο, σημαντικά υψηλότερη στους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες. Το συγκεκριμένο χάσμα μεταξύ των φύλων υφίσταται σε όλους τους κλάδους και στην πλειονότητα των ομάδων επαγγελματιών. Μόνο στον κλάδο των υπηρεσιών και στην εργασία σε καταστήματα και στις πωλήσεις η ευημερία των γυναικών βρίσκεται στα ίδια επίπεδα με των ανδρών. Ωστόσο, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες που εργάζονται σε μεικτούς χώρους εργασίας δηλώνουν μεγαλύτερη ευημερία, όταν δε ο εργοδότης ανήκει στο άλλο φύλο ισχύει το ίδιο τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Από τη μελέτη προκύπτουν επίσης σαφείς αποδείξεις ότι η ευημερία των γυναικών που αποχωρούν από την αγορά εργασίας είναι χαμηλότερη από εκείνη όσων παραμένουν στην απασχόληση.

Δείκτες πολιτικής

Τα πορίσματα αναδεικνύουν τη σημασία μιας συντονισμένης και ολοκληρωμένης προσέγγισης πολιτικής σε θέματα ισότητας των φύλων, τόσο εντός όσο και εκτός της αγοράς εργασίας. Μια τέτοια προσέγγιση θα περιλάμβανε τα ακόλουθα ζητούμενα:

- Τα μέτρα για την αντιμετώπιση του διαχωρισμού πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τόσο το γεγονός ότι η εργασία των γυναικών είναι υποτιμημένη όσο και τις διεργασίες μέσω των οποίων τα στερεότυπα κατευθύνουν κορίτσια και αγόρια σε συγκεκριμένες μορφές εργασίας.
- Τα μέτρα για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων αναφορικά με το χρόνο εργασίας πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις επιπτώσεις των πολλών ωρών εργασίας και της μερικής απασχόλησης στην ποιότητα της εργασίας, καθώς και τις ανισότητες που αφορούν την μη αμειβόμενη εργασία στο σπίτι.
- Είναι αναγκαίο να ληφθούν μέτρα για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες – ιδιαίτερη δε προσοχή πρέπει να δοθεί στους κινδύνους της δημιουργίας θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.
- Τα μέτρα για τη βελτίωση της ευημερίας πρέπει να αναγνωρίζουν τα οφέλη που έχει για τις μητέρες η ένταξη στην αγορά εργασίας σε αντίθεση με την έξοδο από αυτή, καθώς και τη θετική επίδραση στην ευημερία που θα έχει ο περιορισμός του διαχωρισμού και των πολλών ωρών εργασίας.

Συνολικά, η έκθεση τονίζει την αμείωτη σημασία που έχει η παρακολούθηση της αγοράς εργασίας με γνώμονα την ισότητα των φύλων, ιδίως σε μια εποχή σημαντικών αλλαγών όπως η σημερινή. Τα πορίσματα που παρουσιάζονται αποτυπώνουν τον αρχικό αντίκτυπο της κρίσης και επισημαίνουν τους μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους κινδύνους όσον αφορά τις ανισότητες μεταξύ των φύλων. Ειδικότερα, τα μέτρα λιτότητα μπορεί να ακυρώσουν την πρόοδο που έχει επιτευχθεί μέσω των κοινωνικών πολιτικών ή υπηρεσιών που στηρίζουν την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής ή των ωρών εργασίας των γυναικών. Για τους άνδρες, ένα βασικό σημείο προβληματισμού είναι εάν, τουλάχιστον για τα άτομα με μικρή εξειδίκευση, θα πρέπει να αναμένεται κάποια σύγκλιση με την εργασιακή κατάσταση των γυναικών, καθώς περισσότεροι άνδρες πλέον απασχολούνται με σχέσεις πρόσκαιρης εργασίας ή μερικής απασχόλησης και οι απολαβές τους ανήκουν σε χαμηλότερα μισθολογικά κλιμάκια.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση «Γυναίκες, άνδρες και συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη» («*Women, men and working conditions in Europe*») διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνείτε με την Sophia MacGoris, υπεύθυνη έρευνας, στη διεύθυνση smg@eurofound.europa.eu