



Žene, muškarci i radni uvjeti u Europi

Izvršni sažetak

Uvod

Ovo izvješće ističe slučaj za analizu obrazaca zapošljavanja i trendova na europskim tržištima rada na osnovi spolne pripadnosti. Unatoč regulatornom zakonodavstvu u tom području koje postoji već godinama, u mnogim aspektima tržišta rada i dalje postoji spolni jaz: žene i muškarci zaposleni su u različitim zanimanjima i industrijama te imaju različite radne ugovore, a njihove su plaće često različite te na plaćeni rad utroše različitu količinu vremena. Nadalje, u kontekstu ekonomske krize, spolne razlike očitovale su se i u početnim učincima krize i u razvoju strogih mjera štednje, što ugrožava dosad postignuti napredak u prevladavanju jaza u pogledu spolne pripadnosti. Ova se studija temelji na pokazateljima petog Europskog istraživanja o radnim uvjetima (EWCS) koje je provedeno 2010. godine. Velik broj podataka dobiven tim istraživanjem – koje je obuhvatilo oko 44 000 radnika u 34 europske zemlje – korišten je za istraživanje spolnih razlika u nekoliko dimenzija radnih uvjeta te za propitivanje relevantnih razlika među zemljama.

Politički kontekst

Jasno je da je potrebno znatno povećanje stope zaposlenosti i muškaraca i žena ako EU želi postići ciljanju stopu zaposlenosti od 75 % koja je utvrđena u strategiji Europa 2020. godine. Prevladavanje spolnog jaza u varijablama tržišta rada, kao što su stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti i platni razredi, bilo je jedan od glavnih ciljeva politike EU-a. Međutim spolna diskriminacija još uvijek je vidljiva u razlikama u pristupu tržištu rada te u raznolikim obrascima zapošljavanja i povezanim radnim uvjetima što se odražava na kontinuiranu spolnu segregaciju. U svjetlu trenutačne krize jasno je da pritisak u pogledu radnih mjesta i plaća najviše pogađa javni sektor u kojem je zaposleno mnogo žena.

Osnovni pokazatelji

Samo pet od dvadeset skupina zanimanja u kojima je zaposlen najveći broj radnika može se smatrati skupinama s uravnoteženom raspodjelom u pogledu spolne pripadnosti: radnici u području prehrambene, drvne i odjevne djelatnosti, računovodstveni službenici, pravni stručnjaci, stručnjaci u području društvenih i kulturnih djelatnosti, stručnjaci za poslovanje i radnici u djelatnostima osobnih usluga (skupine određene na osnovi Međunarodne standardne klasifikacije zanimanja).

Javni je sektor važan za zanimanja u kojima dominiraju žene – u okviru zanimanja u kojima dominiraju muškarci veća je vjerojatnost da će u javnom sektoru raditi žene nego njihovi muški kolege. U pogledu radnih mjesta postoji još jedan oblik segregacije s obzirom da je čest slučaj da zaposlenici rade u okolini u kojoj rade pripadnici istog spola, osobito u slučaju žena. Čak i kada su žene i muškarci zaposleni u zanimanjima u kojima rade oba spola, i jedni i drugi rade na radnim mjestima u kojima prevladava isti spol.

Spolne razlike u pogledu vremena provedenog na plaćenom i neplaćenom radu važne su u određivanju radnih uvjeta za žene i muškarce. Kada se zbroje plaćeni radni sati, sati utrošeni na putovanje na posao i s posla te neplaćeno radno vrijeme, podaci Europskog istraživanja o radnim uvjetima (EWCS) ukazuju na to da žene u prosjeku rade 64 sata tjedno, u usporedbi s 53 sata koliko rade muškarci. To se može objasniti činjenicom da žene u prosjeku utroše 26 sati na obavljanje djelatnosti, u usporedbi s devet sati koliko utroše muškarci, premda muškarci posvete više vremena plaćenom radu (41 sat u odnosu na 34 sata koliko na to vremena utroše žene).

Jedan od glavnih problema povezanih sa spolnom pripadnošću i plaćenim radom uključuje učestalost zaposlenja sa skraćenim radnim vremenom, što se može promatrati i pozitivno i negativno. U određenim zanimanjima u kojima dominiraju žene, poput zanimanja u djelatnostima osobne skrbi te uslugama čišćenja i osobnim uslugama, postoji osobito velik udio poslova sa skraćenim radnim vremenom. Međutim, rad sa skraćenim radnim vremenom često je marginaliziran u raspodjeli zanimanja, pri čemu su zaposlenici na takvim radnim mjestima često izuzeti iz radnih povlastica te su u lošijem položaju u pogledu mogućnosti napredovanja.

Vjerojatnije je da će muškarci raditi više od 48 sati utvrđenih Direktivom o radnom vremenu EU-a nego žene, s iznimkom onih koji rade u nastavničkim i činovničkim djelatnostima. Međutim također ima mnogo žena koje rade prekovremeno – na primjer u prodajnoj djelatnosti, ugostiteljstvu, poljoprivredi i uslužnoj industriji. Otprilike je upola manja vjerojatnost da će muškarci zaposleni u javnom sektoru raditi prekovremeno u usporedbi s muškarcima u privatnom sektoru, dok je u slučaju žena to još izraženije. Većina ljudi zaposlenih na puno radno vrijeme željela bi raditi manje, pri čemu bi muškarci željeli raditi 38 sati tjedno, a žene 33 sata.

Mjesečna zarada muškaraca veća je u svim zanimanjima, no jaz je veći u uredskim zanimanjima u kojima dominiraju muškarci. Obrnuto od toga, spolne razlike u pogledu intrinzične kvalitete radnog mjesta u različitim zanimanjima relativno su male u usporedbi s ostalim dimenzijama kvalitete radnog mjesta. Žene su, u izjavama o tomu, obično češće zadovoljnije kvalitetom radnog mjesta nego muškarci. Zanimljivo je spomenuti da je kvaliteta radnog vremena osobito loša kod muškaraca koji imaju muškog šefa, dok je u slučaju žena kvaliteta jednaka neovisno o tome kojeg li je spola njihov šef. U nekim se zemljama kvaliteta radnog vremena u slučaju žena poboljšava kada one imaju djecu, no na štetu mjesečne zarade koja je u tom slučaju doživotno manja.

Razina blagostanja u prosjeku je znatno veća kod muškaraca nego kod žena. Ovaj spolni jaz postoji u različitim sektorima te u većini skupina zanimanja. Blagostanje žena na sličnoj je razini kao i ono muškaraca samo u uslužnom sektoru te u prodajnoj djelatnosti i poslovima u prodavaonicama. Međutim, i žene i muškarci na spolno miješanim radnim mjestima iskazuju veću razinu blagostanja, pri čemu i jedni i drugi to iskazuju kada rade za šefa suprotnog spola. Studija također pruža jasan dokaz o tomu da je razina blagostanja žena koje su napustile tržište rada niža u odnosu na žene koje su ostale zaposlene.

Političke smjernice

Pokazatelji ističu važnost koordiniranog i sveobuhvatnog pristupa spolnoj jednakosti u donošenju politika, i u okviru tržišta rada i izvan njega. Taj bi pristup uključivao sljedeća pitanja.

- U poduzimanju mjera za desegregaciju treba razmotriti podcjenjivanje rada žena i procese putem kojih se na osnovi stereotipa djevojčice i dječaci usmjeruju u određene vrste zanimanja.
- U poduzimanju mjera u pogledu nejednakosti u radnom vremenu treba uzeti u obzir utjecaj prekovremenog rada i rada sa skraćenim radnim vremenom na kvalitetu radnog mjesta te nejednakosti u pogledu neplaćenog rada od kuće.
- Mjere za poboljšanje kvalitete radnog mjesta potrebne su i u slučaju žena i muškaraca – a posebnu pozornost treba posvetiti rizicima od niske razine kvalitete poslova za one koji tek ulaze u svijet tržišta rada.
- Mjere za poboljšanje razine blagostanja trebale bi prepoznati pogodnosti za majke koje im pruža integracija u tržište rada, za razliku od onih u slučaju kada ga one napuštaju, te bi trebale prepoznati pozitivne utjecaje na blagostanje u okviru desegregacije koja ograničuje i prekovremenog rada.

Sveukupno, izvješće ističe trenutačnu važnost praćenja tržišta rada u pogledu spolne pripadnosti, a posebno u vrijeme znatnih promjena. Predstavljani pokazatelji prikazuju početni utjecaj krize te ukazuju na srednjoročne i dugoročne rizike od spolne nejednakosti. Stroge mjere štednje mogle bi se pokazati posebno važnima u pogledu ponovnog dostizanja postignutog napretka putem socijalnih politika ili usluga koje podupiru veću razinu sudjelovanja ili prekovremenog rada za žene. U slučaju muškaraca ključno je pitanje, barem za one niže obrazovane, može li se očekivati moguće približavanje njihovih iskustava iskustvima žena u pogledu zapošljavanja, tako da je više muškaraca privremeno zaposleno ili zaposleno sa skraćenim radnim vremenom te da primaju plaću prema nižoj platnoj stopi.

Dodatne informacije

Izvješće *Women, men and working conditions in Europe* (Žene, muškarci i radni uvjeti u Europi) možete naći na web stranici: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Za dodatne informacije kontaktirajte službenicu na istraživačkom projektu Sophiu MacGoris na adresi: smg@eurofound.europa.eu