



Nők, férfiak és munkakörülmények Európában

Összefoglaló

Bevezetés

Ez a jelentés megerősíti az európai munkaerőpiac foglalkoztatási mintázatai és tendenciái nemi szempontú elemzésének szükségességét. Hiába létezik ugyanis évek óta jogi szabályozás, a nemek közötti különbségek a munkaerőpiac több területén is jelen vannak: a férfiak és nők eltérő foglalkozásokban és iparágakban dolgoznak, különböző szerződéses feltételekkel, gyakran a fizetésük is különböző, és eltérő mennyiségű időt töltenek fizetett munkával. Ezenkívül a gazdasági válság tekintetében a nemek közötti eltérések mind a hanyatlás első hatásaiban, mind a következő megszorító intézkedésekben nyilvánvalóan jelen voltak, kockára téve ezzel a nemek közötti különbségek felszámolása terén addig elért eredményeket. Ez a tanulmány a munkakörülményekről szóló ötödik európai felmérés (2010) eredményeire támaszkodik. E felmérés – 34 európai ország mintegy 44 000 munkavállalójától származó – gazdag adatbázisa segítségével mérték fel a munkakörülmények számos dimenziójában megjelenő nemek közötti különbségeket, és vizsgálták az erre vonatkozó országokénti eltéréseket.

Szakpolitikai háttér

Egyértelmű, hogy az Európa 2020 stratégiában kitűzött 75%-os foglalkoztatási aránycél elérése érdekében mind a nők, mind a férfiak foglalkoztatási rátáját jelentősen növelni kell az EU-ban. A munkaerő-piaci változókban – mint a foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták és fizetési szintek – tapasztalható nemek közötti különbségek felszámolása az uniós szakpolitika legfőbb célkitűzései közé tartozik. A nemi alapú hátrányos megkülönböztetés azonban még mindig nyilvánvaló a munkaerőpiachoz való hozzáférés, a különböző foglalkoztatási minták és az ezekhez kapcsolódó munkakörülmények tekintetében, ami tartós, nemek szerinti szegregációt tükröz. A jelenlegi válsággal kapcsolatban világos, hogy a munkahelyekre és fizetésekre leginkább a közszférában nehezedik nyomás, ahol pedig sok nőt alkalmaznak.

Fő megállapítások

A legtöbb munkavállalót foglalkoztató 20 foglalkozási csoportból csak ötben tekinthető kiegyensúlyozottnak a nemek aránya: élelmiszer-, fa- és textilipari munkavállalók; számviteli nyilvántartók; jogi, szociális és kulturális foglalkozásúak; üzleti szakemberek; és személyi szolgáltatásokat nyújtó munkavállalók (a Foglalkozások Egységes Nemzetközi Osztályozási Rendszere alapján megnevezett csoportok).

A közszféra a női dominanciájú foglalkozások szempontjából fontos – a férfi dominanciájú foglalkozások között a női alkalmazottak nagyobb valószínűséggel dolgoznak a közszférában, mint a férfiak. A munkahelyek a szegregáció egy másik rétegének is helyet adnak: a munkavállalók – különösen a nők – gyakran dolgoznak ugyanolyan nemű közegben. Még ha egy foglalkozási területen vegyesen alkalmazzák is őket, a munkahelyeken a nők és férfiak gyakran dolgoznak ugyanolyan nemű közösségben.

A fizetett és nem fizetett munkával töltött idő terén tapasztalható nemi különbségeknek a férfiak és nők munkakörülményeinek alakulásában van jelentőségük. A munkakörülményekről készült ötödik európai felmérés fizetett munkaórákat, a munka- és a lakhely közötti utazással töltött órákat és a nem fizetett munkaidőt egyaránt figyelembe vevő elemzése szerint a nők átlagosan heti 64 órát, míg a férfiak 53 órát dolgoznak. Ez azzal magyarázható, hogy bár a férfiak több időt szentelnek a fizetett munkának (41 órát a nők 34 órájával szemben), a nők átlagosan 26 órát, a férfiak pedig csak 9 órát töltenek ápolási tevékenységek ellátásával.

A nemekhez és a fizetett munkához kapcsolódó egyik legfőbb kérdés a részmunkaidő elterjedtsége, amely pozitívan és negatívan egyaránt megítélhető. Bizonyos női dominanciájú foglalkozásokban – pl.

személygondozás, takarítás, személyi szolgáltatások – különösen nagy arányban fordul elő részmunkaidő. A részmunkaidős foglalkoztatás azonban gyakran a foglalkozási megoszlás alsó végén található, és az így módon alkalmazottak gyakran esznek bizonyos ellátásoktól és hátrányos helyzetbe kerülnek az előléptetéshez való hozzáférés tekintetében.

A tanári és irodai munkák kivételével a férfiak sokkal nagyobb valószínűséggel dolgoznak a munkaidő-szervezésről szóló uniós irányelvben meghatározott 48 óránál többet, mint a nők. Ugyanakkor sok nő is többet dolgozik ennél – például a kereskedelemben, vendéglátó ipari vezetői pozíciókban, a mezőgazdaságban és a szolgáltatóiparban. A közszférában foglalkoztatott férfiak nagyjából fele akkora valószínűséggel dolgozik hosszú munkaidőben, mint a magánszférában alkalmazottak, és a nők esetében ez a hatás még erősebben jelentkezik. A teljes munkaidőben dolgozó emberek többsége szeretne kevesebbet dolgozni: a férfiak a 38, a nők a 33 órás munkahetet preferálnák.

A férfiak havi fizetése minden foglalkozásban magasabb, de a férfi dominanciájú szellemi foglalkozásokban különösen nagy a különbség. Ezzel szemben a nemek szerinti különbség a munkahely belső minőségében a munkahely más minőségi dimenzióival összevetve valamennyi foglalkozásban viszonylag alacsony. A nők általában jobban meg vannak elégedve a munkahely minőségével, mint a férfiak. Érdekes, hogy a munkaidő minőségét azok a férfiak értékelik rosszabbnak, akiknek férfi főnökük van, míg a nők értékelése a főnökük nemétől függetlenül szinte pontosan ugyanolyan. Néhány országban a nők munkaidejének minősége javul, ha van gyermekük, de ennek az az ára, hogy egész életükben alacsonyabb a havi keresetük.

A férfiak jóllétének szintje általában jelentősen magasabb, mint a nőké. Ez a nemek szerinti különbség valamennyi ágazatban és a foglalkoztatási csoportok többségében jelen van. Csak a szolgáltatási ágazatban és a bolti eladói munka terén áll a nők jólléte a férfiakéval hasonló szinten. Mindazonáltal, a vegyes munkahelyen dolgozó nők és férfiak egyaránt magasabb jólléti szintről számolnak be, és mind a nők, mind a férfiak akkor tesznek így, ha ellentétes nemű a főnökük. A felmérés azt is világosan alátámasztja, hogy a munkaerőpiacot elhagyó nők jólléte alacsonyabb szintű, mint azoké, akik tovább dolgoznak.

Szakpolitikai iránymutatások

Az eredmények alátámasztják, hogy a nemek közötti egyenlőség terén mind a munkaerőpiacon, mind azon kívül összehangolt és átfogó szakpolitikai megközelítésre van szükség. E megközelítésnek ki kell terjednie a következőkre:

- A szegregáció megszüntetésére irányuló intézkedéseknek figyelembe kell venniük a nők munkájának alulértékeltetését és azokat a folyamatokat, amelyek révén a sztereotípiák bizonyos típusú munka felé terelik a fiúkat és a lányokat.
- A munkaidő terén tapasztalható egyenlőtlenségek kezelését célzó intézkedéseknek figyelembe kell venniük a hosszú és a részmunkaidő munkaminőségre gyakorolt hatásait, valamint az otthoni, nem fizetett munka körüli egyenlőtlenségeket.
- A munkahely minőségét javító intézkedésekre mind a nőknek, mind a férfiaknak szükségük van – és külön figyelmet kell fordítani annak a veszélyeire, hogy a munkaerőpiacra újonnan belépők számára esetleg alacsony minőségű munkahelyeket hoznak létre.
- A jóllétet javító intézkedéseknek fel kell ismerniük, hogy az anyák bevonása a munkaerőpiacra előnyösebb, mintha kilépnek onnan, valamint hogy a szegregáció megszüntetése és a hosszú munkaidő korlátozása kedvező hatással van a jóllétre.

A jelentés összességében rámutat arra, hogy a munkaerőpiac nemi szempontú nyomon követése továbbra is fontos, különösen jelentős változások idején. Az ismertetett eredmények bemutatják a válság kezdeti hatását, és felhívják a figyelmet a nemek közötti egyenlőtlenségek közép- és hosszú távú veszélyeire. Különösen a megszorító intézkedések lassíthatják a nők magasabb részvételi arányát vagy hosszabb munkaidejét támogató szociálpolitikai intézkedések vagy szolgáltatások által elért előrehaladást. A férfiak – legalábbis az alacsonyabb képzettséggel rendelkezők – esetében az egyik legfontosabb kérdés, hogy várható-e az ő foglalkoztatási tapasztalatuk és a nők foglalkoztatási tapasztalatainak esetleges közeledése, amely azzal járna, hogy több férfi dolgozna alacsonyabb bérért ideiglenes vagy részmunkaidős állásban.

További információ

A *Women, men and working conditions in Europe* (Nők, férfiak és munkakörülmények Európában) című jelentés a <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm> weboldalon érhető el.

További információért forduljon Sophia MacGoris kutatóhoz: smg@eurofound.europa.eu