



# Ženske, moški in delovne razmere v Evropi

## Povzetek

### Uvod

V tem poročilu je poudarjena potreba po analizi zaposlitvenih vzorcev in trendov na evropskih trgih dela, pri kateri se upošteva različnost spolov. Kljub temu da zakonodaja obstaja že veliko let, so pri številnih vidikih trga dela še vedno razlike med spoloma: ženske in moški so zaposleni v različnih poklicih in panogah ter na podlagi različnih pogodb, njihovo plačilo se pogosto razlikuje in na plačanem delu preživijo različno dolgo. Poleg tega so zaradi gospodarske krize razlike med spoloma očitne tudi pri začetnem vplivu upada gospodarske rasti in čedalje obsežnejših varčevalnih ukrepov, kar ogroža napredek, ki je bil do zdaj dosežen pri odpravljanju razlik med spoloma. Ta študija temelji na ugotovitvah iz pete evropske raziskave o delovnih razmerah, ki je bila izvedena leta 2010. Njen bogat nabor podatkov, ki zajema približno 44 000 delavcev iz 34 evropskih držav, je bil uporabljen za preučitev razlik med spoloma glede več razsežnosti delovnih razmer in pregled zadevnih razlik med državami.

### Ozadje politike

Očitno je, da je treba zelo povečati stopnje zaposlenosti žensk in moških, če želi EU doseči 75 % stopnjo zaposlenosti, ki je eden od ciljev strategije Evropa 2020. Odpravljanje razlik med spoloma pri spremenljivkah trga dela, kot so stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti ter višina plačila, je eden od glavnih ciljev politike EU. Vendar je diskriminacija po spolu še vedno očitna v razlikah pri dostopu do trga dela ter različnih zaposlitvenih vzorcih in povezanih delovnih razmerah, ki odražajo trdovratno razlikovanje po spolu. V zvezi s sedanjo krizo je očitno, da so pritiski na delovna mesta in plačilo zelo osredotočeni na javni sektor, v katerem je zaposlenih veliko žensk.

### Ključne ugotovitve

Samo za pet od 20 poklicnih skupin, ki zaposlujejo največ delavcev, se lahko šteje, da imajo uravnoteženo mešano spolno strukturo: delavci v živilski, lesni in oblačilni industriji; uradniki/uradnice v računovodstvu, knjigovodstvu, statistiki, financah ipd.; pravni strokovnjaki/pravne strokovnjakinje, strokovnjaki/strokovnjakinje družbenih ved, strokovnjaki/strokovnjakinje na področju kulture; strokovnjaki/strokovnjakinje za poslovanje; in poklici za osebne storitve (skupine na podlagi Mednarodne standardne klasifikacije poklicev).

Javni sektor je pomemben za poklice, v katerih prevladujejo ženske – v poklicih, v katerih prevladujejo moški, je pri ženskah bolj verjetno, da delajo v javnem sektorju, kot pri njihovih moških kolegih. Dodatno razlikovanje se pojavlja na delovnih mestih, saj zaposleni pogosto delajo v istospolnih okoljih, zlasti ženske. Tudi če so ženske in moški zaposleni v mešanih poklicih, pogosto delajo na istospolnih delovnih mestih.

Razlike med spoloma v času, porabljenem za plačano in neplačano delo, so pomembne pri oblikovanju delovnih razmer za ženske in moške. Če združimo plačane delovne ure, ure, porabljene za vožnjo na delo in z dela, ter neplačani delovni čas, podatki iz pete evropske raziskave o delovnih razmerah kažejo, da ženske delajo povprečno 64 ur na teden v primerjavi s 53 urami, ki jih opravijo moški. To je mogoče pojasniti z dejstvom, da ženske porabijo povprečno 26 ur za dejavnosti oskrbe v primerjavi z devetimi urami, ki jih porabijo moški, čeprav moški namenijo več časa plačanemu delu (41 ur v primerjavi s 34 urami, ki jih porabijo ženske).

Eno glavnih vprašanj, povezanih s spolom in plačanim delom, vključuje razširjenost dela s skrajšanim delovnim časom, na kar je mogoče gledati pozitivno in negativno. V nekaterih poklicih, v katerih prevladujejo ženske, kot so osebna nega, čiščenje in osebne storitve, je zlasti velik delež dela s skrajšanim delovnim časom. Vendar je delo s skrajšanim delovnim časom pogosto v spodnjem delu porazdelitve poklicev, pri čemer zaposleni pogosto nimajo pravic do ugodnosti in možnosti za napredovanje.

Za moške je veliko bolj verjetno kot za ženske, da delajo več kot 48 ur, kot določa direktiva EU o delovnem času, kar pa ne velja za učitelje in uradnike. Vendar imajo tudi številne ženske dolg delovnik – na primer v prodaji, vodenju gostinstva, kmetijstvu in storitveni industriji. Pri moških v javnem sektorju je v primerjavi z njihovimi kolegi v zasebnem sektorju približno polovična verjetnost, da imajo podaljšan delovni čas, pri ženskah pa je ta delež še večji. Večina zaposlenih za polni delovni čas bi rada delala manj, moški bi želeli delati 38 ur na teden, ženske pa 33.

Mesečni zaslužki moških so v vseh poklicih večji, razlike pa so večje v pisarniških poklicih, v katerih prevladujejo moški. Nasprotno pa so razlike med spoloma glede dejanske kakovosti delovnega mesta med poklici sorazmerno majhne v primerjavi z drugimi razsežnostmi kakovosti delovnega mesta. Ženske pogosteje navajajo večje zadovoljstvo s kakovostjo delovnega mesta kot moški. Zanimivo je, da je kakovost delovnega časa za moške zlasti nizka pri tistih moških, ki imajo za šefa moškega, medtem ko je za ženske skoraj povsem enaka ne glede na spol njihovega šefa. V nekaterih državah se kakovost delovnega časa pri ženskah izboljša, ko imajo otroke, vendar se jim to vse življenje pozna pri nižjem mesečnem zaslužku.

Dobro počutje je v povprečju pri moških bistveno večje kot pri ženskah. Ta razlika med spoloma obstaja med sektorji in v večini poklicnih skupin. Samo v storitvenem sektorju ter pri delu v trgovini in prodaji je dobro počutje žensk na podobni ravni kot pri moških. Vendar ženske in moški na mešanih delovnih mestih navajajo boljše počutje, oboji pa to navajajo, če delajo za šefa nasprotnega spola. Študija tudi zagotavlja jasen dokaz, da je dobro počutje žensk, ki so izstopile iz trga dela, slabše kot pri ženskah, ki so ostale v zaposlitvi.

## Smernice politike

Ugotovitve poudarjajo pomen usklajenega in celostnega pristopa politike k enakosti spolov, tako na trgu dela kot zunaj njega. Ta pristop bi vključeval naslednja opozorila:

- ukrepi za odpravo razlikovanja bi morali upoštevati podcenjenost ženskega dela in postopke, s katerimi se deklice in dečke na podlagi stereotipov usmerja v določene poklice;
- ukrepi za odpravo neenakosti pri delovnem času morajo upoštevati učinke podaljšanega delovnika in skrajšanega delovnega časa na kakovost delovnega mesta ter neenakosti pri neplačanem delu doma;
- ukrepi za izboljšanje kakovosti delovnih mest so potrebni za ženske in moške – posebno pozornost pa je treba nameniti tveganjem za ustvarjanje neakovostnih delovnih mest za tiste, ki na novo vstopijo na trg dela;
- ukrepi za izboljšanje dobrega počutja bi morali materam raje priznati dodatke za vključitev v trg dela namesto za odhod s trga dela ter priznati pozitivne učinke od omejitve razlikovanja in podaljšanih delovnikov na dobro počutje.

Na splošno je v poročilu poudarek na nenehni pomembnosti spremljanja trga dela, pri katerem se upošteva različnost spolov, zlasti v času velikih sprememb. Predstavljene ugotovitve vključujejo začetni vpliv krize in opozarjajo na srednjeročna in dolgoročna tveganja za neenakosti med spoloma. Zlasti varčevalni ukrepi lahko spodkopljejo napredek, dosežen s socialnimi politikami in storitvami, ki podpirajo višje ravni udeležbe žensk ali daljši delovnik zanje. Za moške je ključno vprašanje, vsaj za nižje kvalificirane, ali se lahko pričakuje morebitno zblíževanje z izkušnjami pri zaposlovanju žensk in bo več moških opravljalo zaposlitev za določen čas ali s krajšim delovnim časom in prejemale nižjo plačo.

### Dodatne informacije:

Poročilo *Women, men and working conditions in Europe (Ženske, moški in delovne razmere v Evropi)* je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Za dodatne informacije se obrnite na uradnico za raziskave Sophio MacGoris prek naslova [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu)