

# Europski monitor poslova 2021.: razlike između spolova i struktura zaposlenosti

## Uvod

Jedan od najuočljivijih događaja na europskim tržištima rada u proteklih pola stoljeća bio je golem porast sudjelovanja žena na tržištu rada. Produljenje radnog vijeka i migracija dodatno su povećali radnu snagu EU-a unatoč nepovoljnim demografskim trendovima. U ovom se izvješću analizira kako su ta velika povećanja ponude radne snage raspodijeljena po sektorima, zanimanjima i raspodjeli plaća. Poseban je naglasak na feminizaciji radne snage.

Iako je danas zaposleno mnogo više žena nego što je to bilo u prethodnoj generaciji, žene i muškarci i dalje uglavnom rade na različitim vrstama poslova. Manje od jedne petine radnika zaposleno je na radnim mjestima na kojima radna snaga uključuje najmanje 40 % svakog spola. Povećanje zaposlenosti žena uglavnom je vidljivo na radnim mjestima na kojima već prevladavaju žene. Među njima su mnogi sektori s najvišim stopama rasta zaposlenosti u razvijenim gospodarstvima tijekom posljednje dvije generacije, u kojima će se zbog demografskih promjena potražnja vjerojatno nastaviti povećavati u nadolazećim godinama, primjerice zdravstvena i rezidencijalna skrb. S druge strane, sektorima u strukturonom opadanju, kao što su poljoprivreda i industrijska proizvodnja, obično dominiraju muškarci. Žene su također uspješnije od muškaraca kad je riječ o obrazovanju. Unatoč tim relativno povoljnim kretanjima, razlike između spolova u zapošljavanju i plaćama posljednjih su se godina tek postupno smanjivale. Ovim se izvješćem nastoje povezati promjene u strukturi zaposlenosti, sociodemografski trendovi i stalne razlike u ishodima na tržištu rada za muškarce i žene.

## Politički kontekst

Rodna ravnopravnost temeljna je vrijednost EU-a, sadržana u Ugovoru o funkcioniranju Europske unije, kojim je EU-u dodijeljena zadaća uklanjanja nejednakosti i promicanja ravnopravnosti između muškaraca i žena u svim svojim aktivnostima. U europskom stupu socijalnih prava, formuliranom 2017., upućuje se na potrebu za osiguravanjem i poticanjem jednakog postupanja prema ženama i muškarcima i jednakih mogućnosti koje se

pružaju ženama i muškarcima u svim područjima, uključujući sudjelovanje na tržištu rada, uvjete zapošljavanja i napredovanje u karijeri. Također se potvrđuje da žene i muškarci imaju pravo na jednaku plaću za rad jednakve vrijednosti. Poduzet je niz mjera kako bi se ostvarili ciljevi europskog stupa socijalnih prava povezani s rodnim pitanjima. Komisija je u ožujku 2020. pokrenula novu Strategiju za rodnu ravnopravnost za razdoblje 2020. – 2025. Područja od posebne važnosti za ovo izvješće jesu usmjerenost strategije na transparentnost plaća, uklanjanje rodno uvjetovanih razlika u plaćama i zaposlenosti te smanjenje prepreka mogućnostima na tržištu rada koje proizlaze iz segregacije na radnom mjestu, posebno prema spolu. Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava uključuje predloženu direktivu za jačanje primjene načela jednakе plaće za muškarce i žene za jednak rad ili rad jednakve vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama. To uključuje obveze izvješćivanja o razlici u plaći na temelju spola za velika poduzeća.

## Glavni zaključci

- Kumulativni rast broja zaposlenih od 1998. iznosio je 2:1 u korist žena i upravo je rast zaposlenosti žena potaknulo povećanje stope zaposlenosti. Najveći porast zabilježen je u skupinama srednje dobi (30 – 49 godina), a posebno u skupini starijih žena (50 i više godina).
- Porast zaposlenosti žena doveo je do njihove prevlasti u slabo plaćenim poslovima, u kojima su prethodno prevladavali muškarci. Međutim, žene su također ostvarile više koristi od rasta zaposlenosti na dobro plaćenim radnim mjestima nego muškarci.
- Tri sektora u kojim plaće uglavnom isplaćuje država – javna uprava, zdravstvo i obrazovanje – čine otprilike 60 % nedavnog (2011. – 2019.) neto rasta zaposlenosti žena na srednje i visoko plaćenim radnim mjestima, ali imaju vrlo skroman udio u rastu zaposlenosti muškaraca na takvim radnim mjestima (< 10 %). Rast zaposlenosti muškaraca uglavnom je zabilježen u drugim privatnim uslužnim sektorima.

- Unatoč uklanjanju razlika na temelju spola u zapošljavanju, radna mjesta ne postaju sve više rodno mješovita. Udio rodno mješovitih radnih mjesta (pri čemu udio nijednog spola nije > 60 %) u zaposlenosti u EU-u smanjio se između 1998. i 2019. s 27 % na 18 %. Najveći rast zaposlenosti zabilježen je uglavnom među ženama i na radnim mjestima u kojima prevladavaju žene.
- Trendovi rodne segregacije prema radnom mjestu razlikuju se između država članica srednje i istočne Europe i zemalja iz skupine EU14 (EU15 bez Ujedinjene Kraljevine). U prvoj se skupini zemalja bilježi stalno povećanje rodne segregacije od 1998. iako je rodna segregacija u zapošljavanju na početku bila niža u tim zemljama nego u zemljama iz skupine EU14. U zemljama iz skupine EU14 rodna segregacija smanjuje se od 2011.
- Poslovi u kojima prevladavaju žene sustavno se razlikuju od poslova u kojima prevladavaju muškarci ili rodno mješovitih poslova u pogledu profila zadataka. Najveća je razlika u udjelu „skrbi“ u tim poslovima (koji je mnogo češći u poslovima u kojima prevladavaju žene). Upotreba strojeva mnogo je češća u poslovima u kojima prevladavaju muškarci.
- Upotreba informacijskih i komunikacijskih tehnologija (IKT), pismenost, matematička pismenost i autonomija obično su veći na rodno mješovitim radnim mjestima i znatno niži na radnim mjestima u kojima prevladava jedan od spolova. Ta su svojstva povezana i s kognitivno zahtjevnijim, bolje plaćenim radom.
- Razlika u plaći na temelju spola najveća je u najvišem kvintilu radnih mjesta i plaća. To je zajednički obrazac u svim državama članicama.
- Postoji dosljedan obrazac većeg „povratka u obrazovanje“ (pozitivan učinak obrazovanja na zaradu) među muškarcima nego među ženama. Taj je obrazac izraženiji što se osoba više penje na ljestvici kvalifikacija, a najviše razine „povratka u obrazovanje“ među onima koji imaju kvalifikacije posttercijarne razine.
- Razlozi razlike u plaći na temelju spola i dalje su uglavnom neobjašnjeni. Uočljive značajke, kao što su nepuno radno vrijeme, obrazovanje i dob/radni staž, čimbenici su koji čine nešto manje od jedne trećine te razlike.
- Neposredni učinci bolesti COVID-19 na zapošljavanje najviše su osjetili slabo plaćeni radnici, posebno slabo plaćene žene.

## Smjernice politike

- Trenutačnim ciljevima politike utvrđenima u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava predviđaju se veće stope zaposlenosti i smanjenja razlika na temelju spola u zapošljavanju. Kako bi se do 2030. ostvarile ciljne razine stope zaposlenosti od 78 % i prepolovila razlika na temelju spola u zapošljavanju (koja je 2019. iznosila 11,7 postotnih bodova), zaposlenost žena morat će do kraja desetljeća rasti najmanje tri puta brže od stope zaposlenosti muškaraca. To je velik izazov jer je razlika na temelju spola u zapošljavanju prilično stabilna od 2014.
- Uloga države kao poslodavca bila je ključna za poticanje zapošljavanja žena, posebno na dobro plaćenim poslovima u sektorima kao što su zdravstvo, obrazovanje i javna uprava. Političke odluke u tim sektorima, odnosno o tome treba li smanjiti ili povećati javne rashode za takve usluge, imaju snažniji izravni utjecaj na kvalitetu i razinu zaposlenosti žena nego muškaraca.
- Postojanje rodne segregacije poslova upućuje na to da je potrebno učiniti više putem sustava obrazovanja i osposobljavanja te drugih poticaja kako bi se mlade muškarce i žene (u dobi od 15 do 29 godina) potaknulo da se bave zanimanjima u kojima dominira suprotni spol.
- Najdjelotvornije mjere za smanjenje razlike u plaći na temelju spola bit će mjere usmjerene na znatno veće razlike u plaći na dobro plaćenim poslovima, na primjer one koje se odnose na „stakleni strop“ koji sprječava napredovanje žena ili one kojima se uvodi vremenska fleksibilnost na poslovima s dugim radnim vremenom, što je muškarcima često povećavalo dodatke na plaću. Međutim, s obzirom na činjenicu da većina žena ne radi na dobro plaćenim poslovima, to bi trebalo biti popraćeno većom valorizacijom rada i većim plaćama u sektorima u kojima prevladavaju žene, kao što su zdravstvo, obrazovanje i javna uprava, počevši od početne razine.
- Iz perspektive kućanstava, mjere za poticanje zaposlenosti žena uključivanjem muškaraca u obveze skrbi, na primjer učinkoviti programi očinskog dopusta i ukidanje poreznih poticaja koji pogoduju modelu jednog hranitelja, mogu izravno ili neizravno pridonijeti smanjenju rodnih razlika u zaposlenosti i plaćama.

### Dodatane informacije

Izvješće *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure* (Europski monitor poslova 2021.: razlike između spolova i struktura zaposlenosti) dostupno je na <http://eurofound.link/ef21009>

Voditelj istraživanja: John Hurley  
[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)