Európsky nástroj na monitorovanie pracovných miest 2021: Rodové rozdiely a štruktúra zamestnania

Úvod

Jedným z najpozoruhodnejších úspechov na európskych trhoch práce za posledné polstoročie je nárast účasti žien na trhu práce. Ďalšími faktormi posilnenia pracovnej sily v EÚ boli predĺženie pracovného života aj migrácia, i napriek nepriaznivým demografickým trendom. Táto správa analyzuje, ako sa tieto veľké nárasty ponuky pracovnej sily premietli do odvetví, pozícií a výšky mzdy podľa rodov. Zameriava sa obzvlášť na feminizáciu pracovnej sily.

I napriek tomu, že v súčasnej dobe je súčasťou pracovného procesu oveľa viac žien ako bolo tomu pri predchádzajúcej generácii, muži a ženy stále pracujú v rôznych typoch zamestnaní. Menej ako jeden z piatich zamestnancov pracuje na pracovnom mieste, kde je pomer minimálne 40 % zamestnancov každého pohlavia. Zvýšenie zamestnanosti žien je viditeľné hlavne v zamestnaniach, kde ženy už prevládali aj predtým. Patrí sem množstvo odvetví s najväčšími rastmi zamestnanosti v rozvinutých ekonomikách za posledné dve generácie a odvetvia, kde je z dôvodu demografických posunov pravdepodobný pokračujúci rozvoj v nasledujúcich rokoch, napr. zdravotná a rezidenčná starostlivosť. Na druhej strane, v štrukturálne upadajúcich odvetviach, ako napr. poľnohospodárstvo a výrobný sektor, prevládajú hlavne muži. Ženy dosahujú tiež lepšie výsledky ako muži v oblasti vzdelávania. I napriek tomuto relatívne pozitívnemu vývoju sa rodové rozdiely v zamestnanosti a mzdách v posledných rokoch zmenšujú len pomaly. Táto správa hľadá spojenia medzi zmenami v štruktúre zamestnanosti, sociodemografických trendoch a pretrvávajúcich rozdieloch vo výsledkoch trhu práce pre mužov a ženy.

Politické ukazovatele

Rodová rovnosť je základnou hodnotou EÚ, zakotvená v Zmluve o fungovaní Európskej únie, ktorá stanovuje EÚ úlohu odstraňovať nerovnosti a podporovať rovnoprávnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých svojich činnostiach. V poslednej dobe európsky pilier sociálnych práv sformulovaný v roku 2017 odkazuje na potrebu zabezpečiť a podporovať rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov vo všetkých oblastiach vrátane účasti na pracovnom trhu, podmienok zamestnania a kariérneho rastu. Opätovne sa v ňom potvrdzuje, že ženy a muži majú právo na rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty. S cieľom splniť ciele európskeho piliera sociálnych práv v oblasti rodovej rovnosti bol prijatý súbor opatrení. V marci 2020 Komisia spustila novú stratégiu pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. Oblasťami s osobitným významom pre túto správu sú zameranie stratégie na transparentnosť odmeňovania, odstránenie rozdielov v oblasti odmeňovania a zamestnávania a zníženie prekážok možností na pracovnom trhu, ktoré predstavuje zamestnanecká/pracovná segregácia, najmä rodová. Súčasťou akčného plánu pre európsky pilier sociálnych práv je navrhovaná smernica na posilnenie aplikácie princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty pre mužov a ženy vo forme transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Sem patria oznamovacie povinnosti týkajúce sa rozdielov v odmeňovaní žien a mužov pre veľké spoločnosti.

Hlavné zistenia

- Kumulatívny rast zamestnanosti od roku 1998 je v pomere 2 : 1 v prospech žien. Ide o nárast zamestnanosti medzi ženami, ktorý viedol k zvýšeniam miery zamestnanosti. Nárast zamestnanosti bol najvyšší v skupine žien v strednom veku (30 – 49 rokov) a najmä v skupine starších žien (vek 50+).
- Nárast zamestnanosti žien viedol k tomu, že na nízko ohodnotených pracovných miestach, kde predtým prevládali muži, začali prevládať ženy. Ženy však v porovnaní s mužmi zároveň viac profitovali z rastu zamestnanosti vo vysoko ohodnotených pracovných miestach.
- Tri prevažne štátne sektory (verejná správa, zdravotníctvo a vzdelávanie) predstavujú okolo 60 % nedávneho rastu zamestnanosti (2011 – 2019) v stredne až vysoko ohodnotených pracovných miestach medzi ženami. Predstavujú však veľmi skromný nárast zamestnanosti (< 10 %) medzi mužmi. Nárast zamestnanosti mužov bol zaznamenaný hlavne v ostatných odvetviach poskytovania súkromných služieb.

- Aj napriek odstraňovaniu rodových rozdielov v zamestnanosti nesledujeme nárast zmiešaných pracovných kolektívov. Podiel zmiešaných pracovných kolektívov (kde podiel žiadneho z pohlaví nedosahuje > 60 %) v oblasti zamestnanosti v EÚ sa v období medzi rokmi 1998 až 2019 znížil z 27 % na 18 %. Najvyšší nárast zamestnanosti bol zaznamenaný hlavne medzi ženami a na pracovných pozíciách, kde dominujú ženy.
- Trendy rodovej segregácie podľa pracovného miesta sa líšia medzi členskými štátmi Strednej a Východnej Európy a štátmi EÚ 14 (EÚ 15 bez Spojeného kráľovstva). Podľa vyššie uvedeného bol pozorovaný stabilný nárast rodovej segregácie od roku 1998. To aj napriek tomu, že rodová segregácia v oblasti zamestnanosti bola pôvodne nižšia v týchto krajinách ako v krajinách EÚ 14. V členských štátoch EÚ 14 rodová segregácia od roku 2011 klesá.
- Pracovné miesta, kde prevažujú ženy, sa systematicky líšia od pracovných miest, kde prevažujú muži alebo zmiešané pracovné kolektívy, čo sa týka profilu úloh. Najväčší rozdiel je v pracovných miestach súvisiacich so starostlivosťou (oveľa bežnejší pre pracovné miesta, kde prevažujú ženy). Používanie strojov je oveľa bežnejšie pre pracovné miesta, kde prevažujú muži.
- Používanie informačných a komunikačných technológií, gramotnosť, matematická gramotnosť a nezávislosť sú zväčša vyššie pri pracovných miestach so zmiešanými pracovnými kolektívmi a oveľa nižšie pri pracovných miestach, kde dominuje jedno pohlavie. Tieto atribúty sa tiež spájajú s mentálne náročnou prácou s vyšším finančným ohodnotením.
- Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien je najvyšší v kvintile pracovných miest s najvyšším finančným ohodnotením. Ide o štandardný vzor vo všetkých členských štátoch.
- U mužov, na rozdiel od žien, sa vyskytuje konzistentný vzorec vyššej „návratnosti vzdelávania“ (pozitívny vplyv vzdelania na výšku mzdy). Čím vyššie sa osoba nachádza na kvalifikačnom rebríčku, tým je tento vzorec viditeľnejší. Najvyššia „návratnosť vzdelávania“ sa vyskytuje u osôb s post-terciárnym vzdelaním.
- Dôvody rozdielov v odmeňovaní mužov a žien zostávajú vo veľkej miere neobjasnené. Pozorovateľné charakteristiky, ako napríklad práca na čiastočný úväzok, vzdelanie a vek/funkčné obdobie sú prispievajúcimi faktormi pre menej ako tretinu rozdielov.
- Okamžité dopady ochorenia COVID-19 na zamestnanosť prudko pocítili zamestnanci na nízko ohodnotených pracovných miestach, najmä ženy.

Politické ukazovatele

- Aktuálne politické ciele stanovené v akčnom pláne pre európsky pilier sociálnych práv plánujú vyššiu mieru zamestnanosti a zníženie rodových rozdielov v zamestnanosti. Aby bolo možné splniť cieľ miery zamestnanosti na úrovni 78 % a zníženie rodových rozdielov v zamestnanosti o polovicu (v roku 2019 to bolo 11,7 percentuálneho bodu) do roku 2030, do konca dekády sa zamestnávanie žien bude musieť zvyšovať minimálne 3-krát rýchlejšie ako zamestnávanie mužov. Toto je podstatná výzva, pretože rodové rozdiely v zamestnanosti sú od roku 2014 celkom stabilné.
- Úloha štátu ako zamestnávateľa je kľúčová pri zvyšovaní zamestnávania žien, najmä vo vysoko ohodnotených pracovných pozíciách v odvetviach ako zdravotníctvo, vzdelávanie a verejná správa. Politické rozhodnutia v týchto odvetviach, konkrétne či znížiť alebo zvýšiť verejné výdavky na tieto služby, majú priamejší dopad na kvalitu a úrovne zamestnávania žien ako na kvalitu a úrovne zamestnávania mužov.
- Pretrvávajúca rodová segregácia na trhu práce naznačuje potrebu urobiť viac v oblasti vzdelávacích a školiacich systémov a ostatných iniciatív s cieľom podporiť zamestnanie mladej populácie (vo veku 15 – 29 rokov) na pracovných miestach, kde prevláda druhé pohlavie.
- Najúčinnejšími opatreniami na znižovanie rozdielov v odmeňovaní mužov a žien budú opatrenia zamerané na oveľa vyššie rozdiely v odmeňovaní na vysoko ohodnotených pracovných pozíciách, napríklad tie, ktoré búrajú tzv. sklenený strop, ktorý bráni ženám v postupe alebo ktorý zavádza prechodnú flexibilitu do pracovných kultúr dlhej pracovnej doby s tendenciou zvýšiť pracovné odmeny mužov. Vzhľadom na skutočnosť, že väčšina žien nepracuje na vysoko hodnotených pracovných pozíciách, by to malo ísť ruka v ruke s vyššou valorizáciou práce (a zvýšenou mzdou) v odvetviach, kde prevládajú ženy (napr. zdravotníctvo, vzdelávanie a verejná správa) s premietnutím už do nástupného platu.
- Čo sa týka domácnosti, opatrenia na motiváciu zamestnania žien prostredníctvom zahrnutia mužov do povinností súvisiacich so starostlivosťou, napr. účinné schémy otcovskej dovolenky a zrušenie daňových bonusov, ktoré podporujú model jediného živiteľa rodiny, môžu priamo či nepriamo prispieť k zníženiu rodových rozdielov v zamestnaní aj odmeňovaní.

Ďalšie informácie

Správa *Európsky nástroj na monitorovanie pracovných miest 2021: Gender gaps and the employment structure* (*Rodové rozdiely a štruktúra zamestnania*) je k dispozícii na adrese http://eurofound.link/ef21009

Vedúci výskumu: John Hurley

information@eurofound.europa.eu