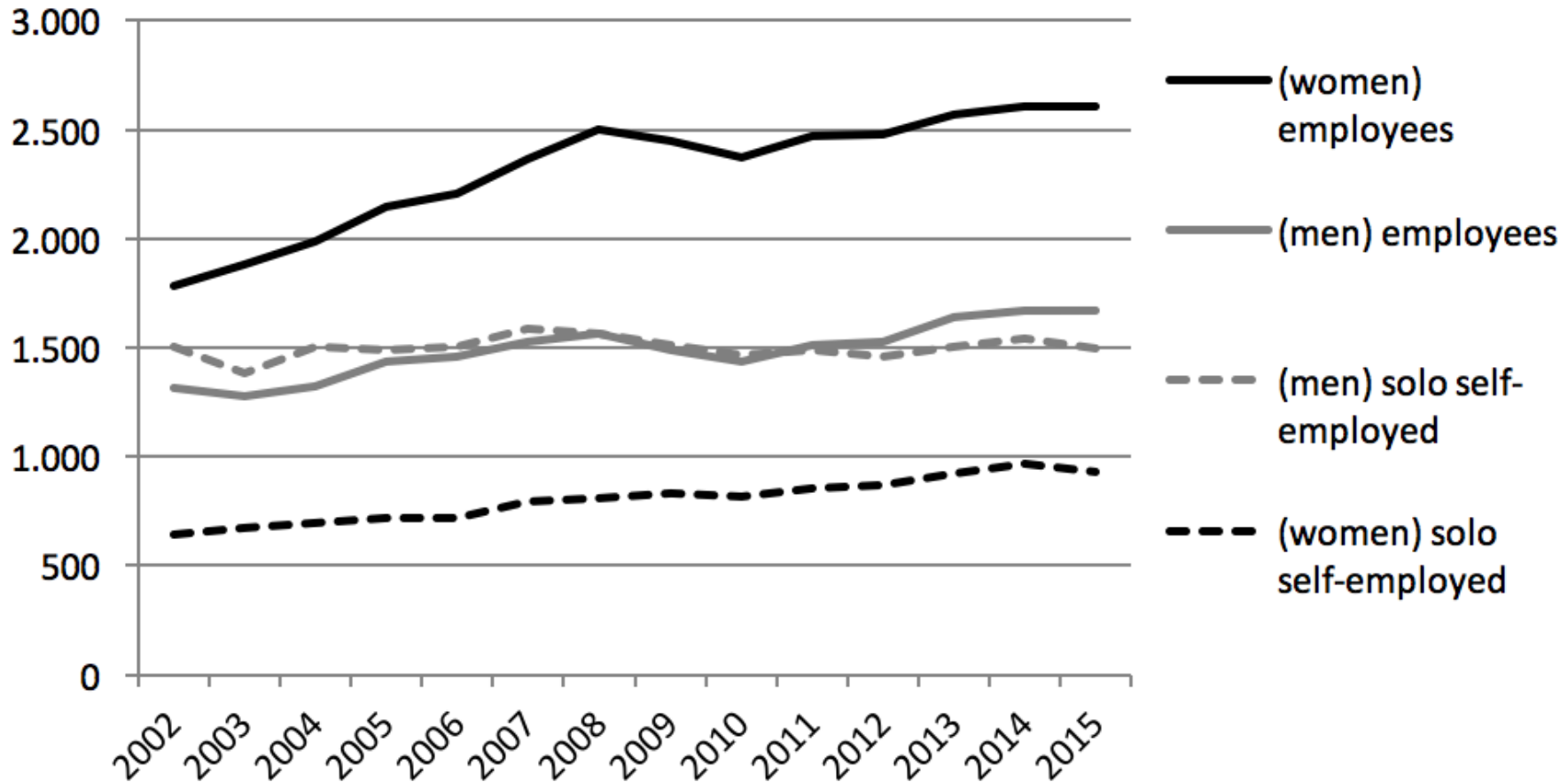


Nové formy a způsoby organizace práce umožněné digitálními technologiemi a jejich genderové dopady

Jan Drahokoupil
European Trade Union Institute, Brussels

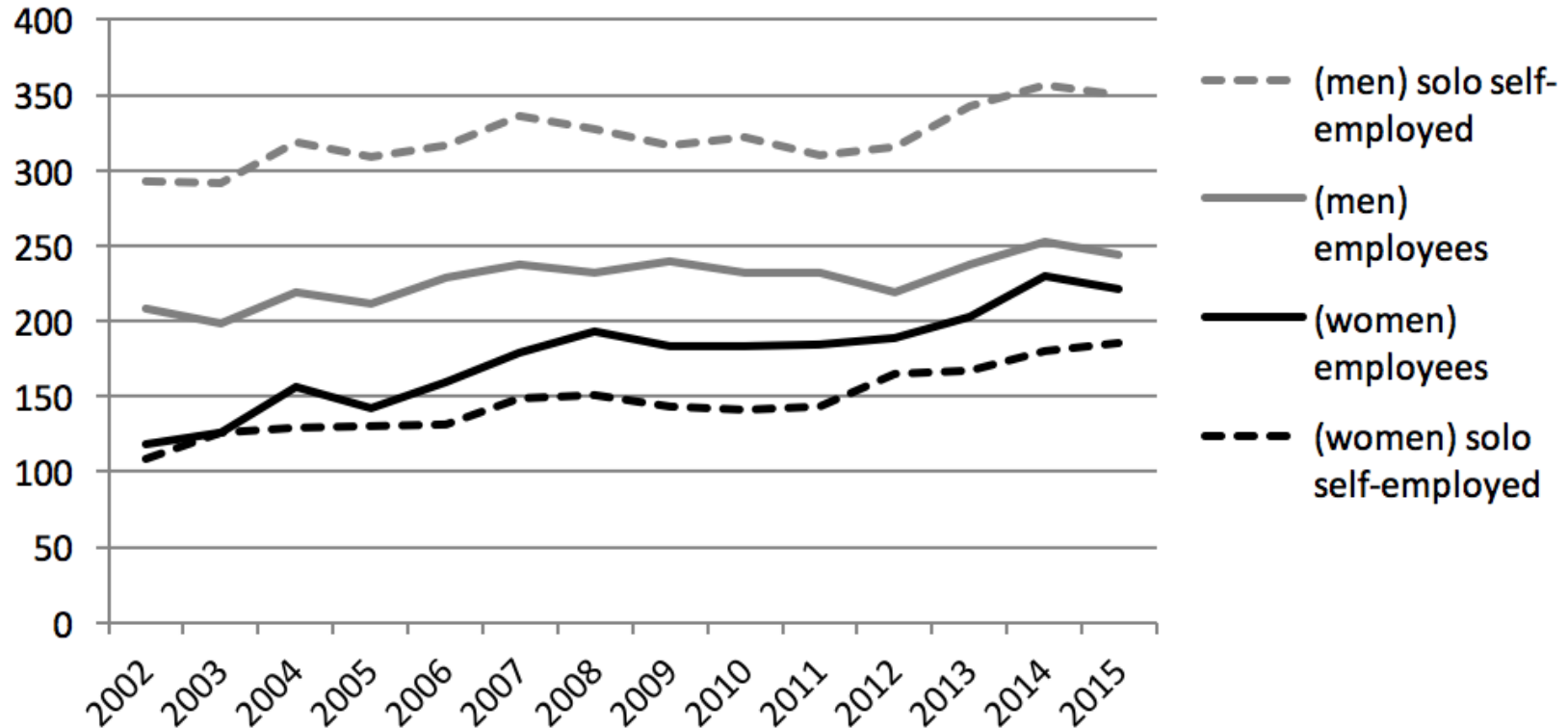
Working in more than one job (in thousands), EU-28, 2002–2015

Employees, by type of a second job



Working in more than one job (in thousands), EU-28, 2002–2015

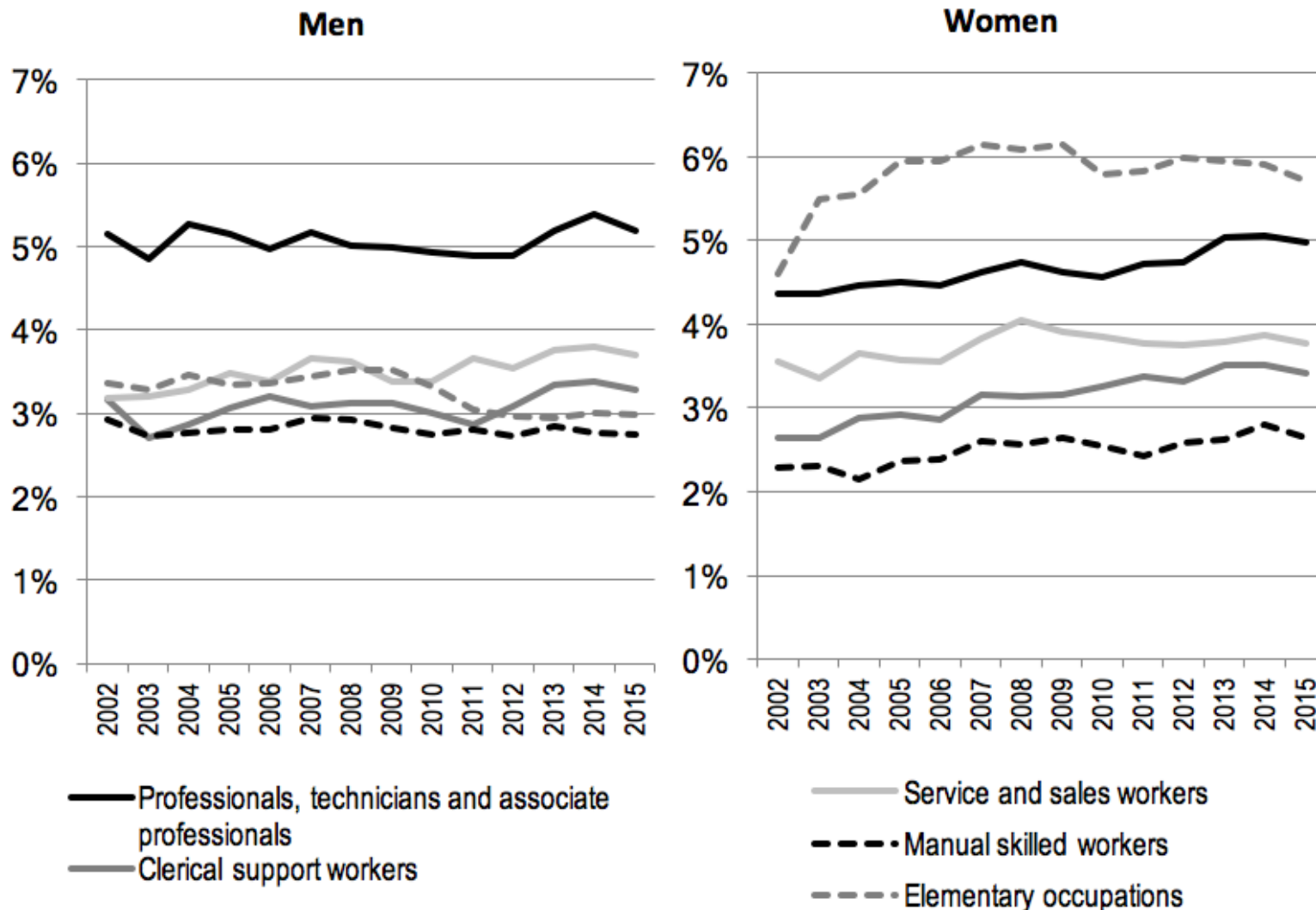
Solo self-employed, by type of a second job



Sources: Labour Force Survey (Eurostat), own calculations.

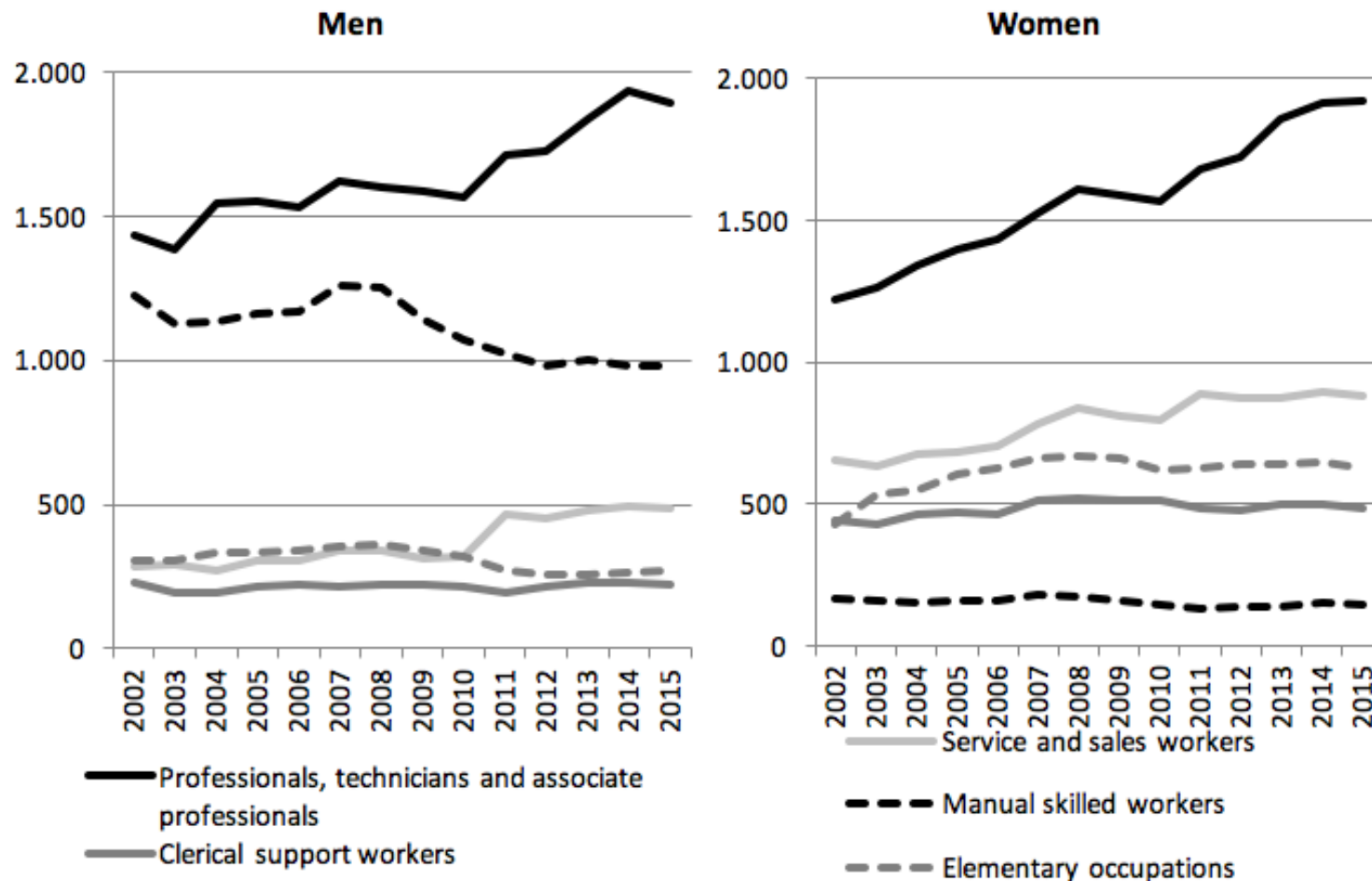
Zdroj: Piasna A & J Drahekoupil (2007) Gender inequalities in the new world of work.
Transfer: European Review of Labour and Research, 23(3) forthcoming (ISSN 1024-2589).

Employed persons having a second job as a % of occupational category, EU-28, 2002–2015



Zdroj: Piasna A & J Drahoukoupil (2007) Gender inequalities in the new world of work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3) forthcoming (ISSN 1024-2589).

Employed persons having a second job by gender and occupation in first job (in thousands), EU-28, 2002–2015



Sources: Labour Force Survey (Eurostat), own calculations.

Nové formy a způsoby organizace práce

Příslib flexibility?

- Lepší možnost kombinovat s péčí (neplacenou prací v rodině)?
 - Pro mnohé ne. Flexibilita často nedobrovolná
 - Samostatně výdělečná činnost: typicky méně placená, bez pojištění, bez kolektivní reprezentace (výzkum: ženy OSVČ více prekérní pozice)
 - Přístup k sociálnímu zabezpečení a kolektivnímu vyjednávání problém zvláště pro ženy
 - Problémy na platformách podobné: nízké odměny, dlouhý pracovní čas (nedostatek flexibility!), bez pojištění a přístupu ke KV
- Menší diskriminace?
 - Diskriminace i na platformách
 - Nutnost kombinace s péčí omezuje kariéru a příjmy i na platformách
- Práce z domova výhoda?
 - Ženy trpí smazáváním hranice mezi volným časem a prací

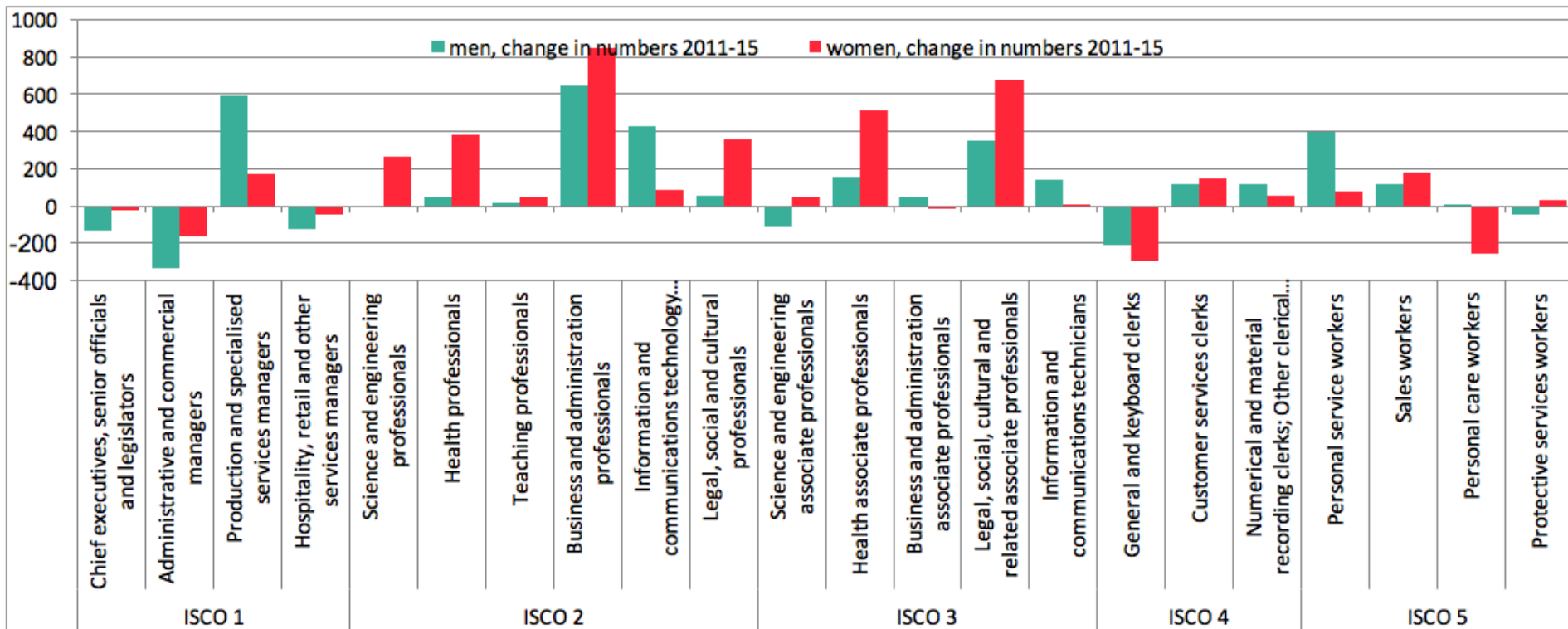
Závěr: Staré problémy v novém světě práce

- Smazávání gender gapu ve flexibilním zaměstnávání může jít rukou v ruce s reprodukcí diskriminace, může situaci i zhoršit
- Flexibilní formy práce je třeba efektivně začlenit do systémů ochrany pracovníků, mnohé by však měly být vykonávány v rámci standardních úvazků
- Rozdělení neplacené práce příčinou horšího postavení žen na trhu práce
 - Nutno podpořit rovné sdílení péče o rodinu
 - Veřejné služby (školky atp.)
 - Regulace pracovního času umožňující sladování
- Flexibilita (pokud existuje) často vítaná, ale nesmí jít na úkor platu a pracovních podmínek

Actual trends in job creation/destruction I

Some expansion confirms expectations, yet surprises

Change in employment by gender, EU-28, 2011–2015, **ISCO 1–8**



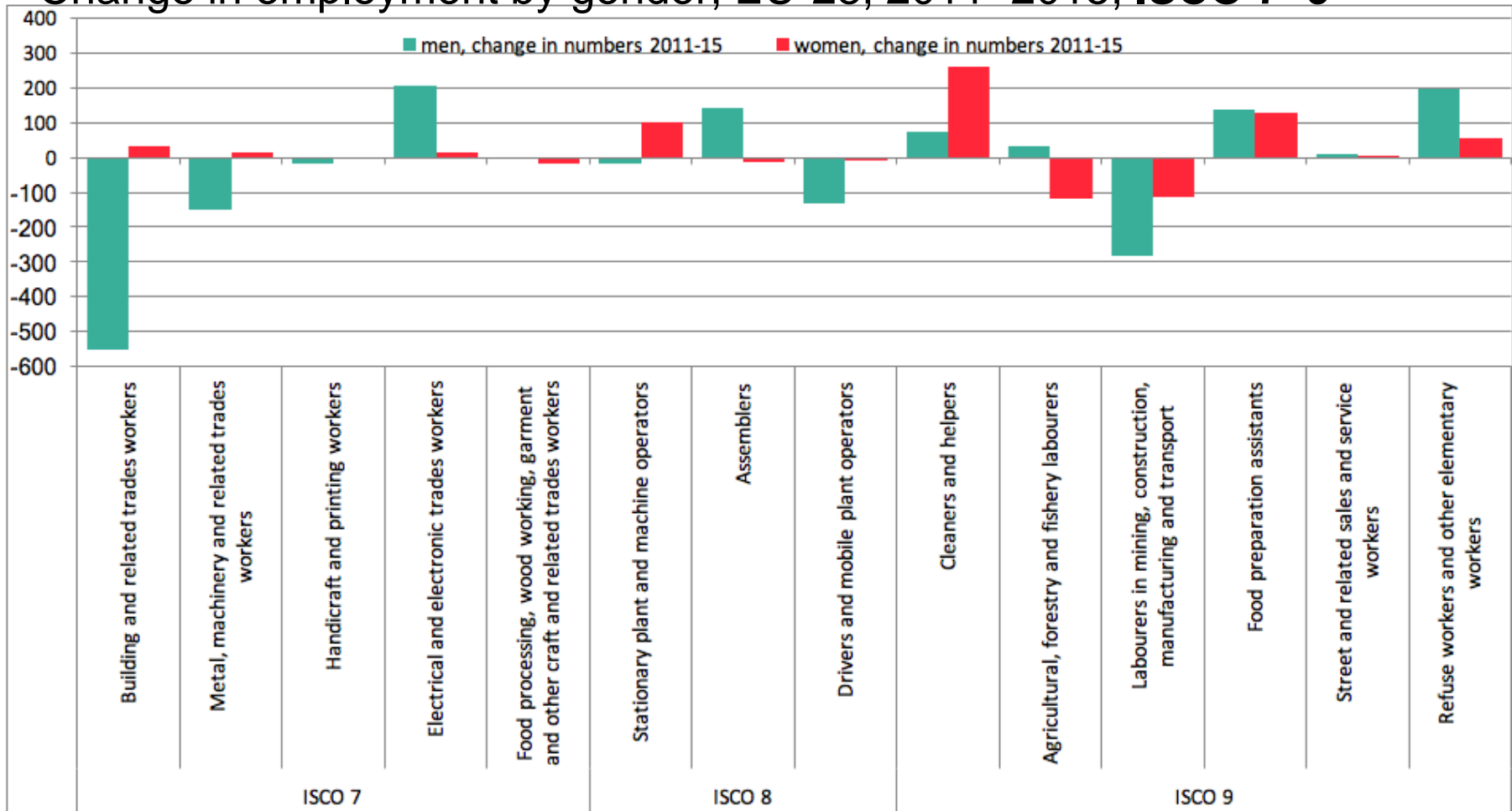
Sources: Labour Force Survey (Eurostat), own calculations.

Zdroj: Piasna A & J Drahokoupil (2007) Gender inequalities in the new world of work.
Transfer: European Review of Labour and Research, 23(3) forthcoming (ISSN 1024-2589).

Actual trends in job creation/destruction II

More surprises (e.g. assemblers)

Change in employment by gender, EU-28, 2011–2015, ISCO 7–9



Sources: Labour Force Survey (Eurostat), own calculations.

Zdroj: Piasna A & J Drahekoupil (2007) Gender inequalities in the new world of work.
Transfer: European Review of Labour and Research, 23(3) forthcoming (ISSN 1024-2589).