



Sociālie partneri un dzimumu līdztiesība Eiropā

Kopsavilkums

Ievads

Pieaugošā sieviešu dalība darba tirgū ir rosinājusi izmaiņas veidā, kā Eiropas sociālo partneru organizācijas risina dzimumu līdztiesības jautājumus. To organizatoriskajām un koplīgumu slēgšanas struktūrām, kurās vēsturiski ir dominējuši vīrieši, bija jāpielāgojas, lai ietvertu dzimumu līdztiesības jautājumus. Šajā ziņojumā apskatīts, cik lielā mērā sociālie partneri savās organizācijās un politikas veidošanā Eiropas un valsts līmenī iekļauj dzimumu līdztiesību. Tajā pētīts atšķirības starp dažādiem prioritātes līmeņiem, kādus dzimumu līdztiesības jautājumiem piešķir sociālie partneri dažādās valstīs, un iespējamie faktori, kuri izraisa šādas atšķirības. Visbeidzot, tajā pētīti galvenie izaicinājumi, ar kuriem saskaras sociālie partneri, cenšoties veicināt dzimumu līdztiesību savās organizācijās un plašākā darba tirgū. Konstatējumi pamatojas uz *Eurofound* Eiropas korespondentu tīkla ieguldījumu, kas aptver visas dalībvalstis un Norvēģiju.

Politikas konteksts

Neskatoties uz dzimumu līdztiesības principu ieviešanu gan līgumos, gan politikas mērķos ES līmenī, joprojām pastāv dzimumu atšķirības, kas saistītas ar piekļuvi darba tirgum, nodarbinātības sistēmu un darba apstākļiem. Dzimumu līdztiesības trūkums ir jūtams kā horizontālā un vertikālā profesionālā segregācija, darba samaksas atšķirības, dalība lēmumu pieņemšanā un nevienlīdzīga māsasaimniecības un aprūpes pienākumu sadale.

Šajā kontekstā Eiropas sociālajiem partneriem ir nozīmīga loma, veidojot Eiropas darbaspēku un tiesību aktus diskriminācijas novēršanai, kā arī — dažos gadījumos — īstenojot attiecīgās politikas iniciatīvas. Eiropas starpnozaru sociālie partneri *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* 2005. gadā pieņēma programmu dzimumu līdztiesības veicināšanai nodarbinātības jomā, kuru valsts līmenī īsteno

dalīborganizācijas. Programmā iekļautas četras darbības prioritātes:

- dzimumu lomu noskaidrošana;
- sieviešu plašāka iesaistīšana lēmumu pieņemšanas procesā;
- atbalsts darba un privātās dzīves līdzsvaram;
- no dzimuma atkarīga atalgojuma atšķirību mazināšana.

Sociālie partneri valsts līmenī var ietekmēt šīs un citas politikas jomas, kurām ir ietekme uz dzimumu līdztiesību, trīspusēju konsultāciju ceļā izstrādājot tiesību normas un divpusēju koplīgumu slēgšanas ceļā valsts, nozares un uzņēmuma līmenī strādājot, lai uzlabotu samaksu, darba apstākļus un sieviešu un vīriešu spējas līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi.

Būtiskākie secinājumi

Pētījums liecina, ka valstīs pastāv nozīmīgas atšķirības starp prioritātes līmeņiem, par kuriem vienojušies sociālie partneri un kuri piešķirti iekšējiem un ārējiem dzimumu vienlīdzības pasākumiem. Sociālo partneru organizācijas 17 dalībvalstīs ziņoja par salīdzinoši labi izstrādātu iekšējo un/vai ārējo politiku, bet septiņās valstīs dzimumu līdztiesības pasākumi galvenokārt aprobežojās ar arodbiedrību veiktajiem pasākumiem. Četrās valstīs politiku vai prioritātes dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai nebija noteikuši ne darba devēji, ne arodbiedrības.

Nav skaidra saistība starp sociālo partneru iesaistīšanās līmeni jautājuma risināšanā un dzimumu līdztiesības jautājumā iegūtajiem rezultātiem (vai pat sociālo partneru attiecībām). Lai arī dažās valstīs saistība ir spēcīga, citās valstīs, piemēram, Grieķijā un Itālijā, sociālo partneru augstajam iesaistīšanās līmenim dzimumu līdztiesības jautājumā nav redzama pozitīva ietekme uz dzimumu līdztiesības indeksu.

Tāpat nav konkrētu saistības iezīmju sociālo partneru attiecībām: ir ziņots par labi attīstītiem dzimumu līdztiesības pasākumiem sociālo partneru organizācijās dažādu veidu sociālā dialoga sistēmās, gan iesaistoties trīspusējā lēmumu pieņemšanas procesā, gan koplīgumu slēgšanas sistēmu centralizācijā.

Pētījums arī liecina, ka sociālo partneru ārējās stratēģijas dzimumu līdztiesībai ir attīstītas ievērojami labāk nekā iekšēji pasākumi: piemēram, sekmējot sieviešu iesaistīšanos lēmumu pieņemšanā vai integrējot dzimumu līdztiesību visās sociālo partneru politikās un procesos. Pētījumā atklāts, ka valstu augstākā līmeņa organizācijas iepriekšējos piecos gados ir īstenojušas samērā maz iniciatīvu, lai uzlabotu iekšējās dzimumu līdztiesības rezultātus un sieviešu pārstāvību ar lēmumu pieņemšanu saistītajos amatos.

Kopumā labāk izstrādāti rīcības plāni un stratēģijas ir arodbiedrību organizācijām, nevis darba devēju organizācijām: tika ziņots, ka arodbiedrībām 13 dalībvalstīs ir šādi plāni un stratēģijas, bet darba devēju organizācijām tie ir tikai piecās valstīs. Sociālo partneru organizāciju izstrādātie galvenie rīki dzimumu līdztiesības atbalstam organizāciju iekšienē ir kvotu sistēmas (lai palielinātu sieviešu pārstāvību ar lēmumu pieņemšanu saistītajos amatos un koplīgumu slēgšanas sistēmās), apmācības un informētības vairošanas pasākumi, kuru rezultātā parasti tiek izdotas rokasgrāmatas un pamatnostādnes.

Ārējā darbība ir galvenokārt koncentrēta uz kampaņu un izglītošanas pasākumiem un dzimumu līdztiesības integrēšanu, jo īpaši uz darba un privātās dzīves saskaņošanas pasākumiem valsts politikā vai koplīgumu slēgšanā.

Lai arī kopumā globālā ekonomikas krīze nav ietekmējusi sociālo partneru attieksmi pret dzimumu līdztiesību, dažās valstīs šī jautājuma virzība ir aizkavēta. Citās valstīs dzimumu līdztiesības trūkums nodarbinātībā ir mazinājies, taču galvenokārt vīriešu nodarbinātības izredžu pasliktināšanās rezultātā nozarēs, kurās tradicionāli dominējuši vīrieši. Pētījums liecina, ka dzimumu līdztiesības jautājuma risināšana ir negatīvi ietekmēta tajās dalībvalstīs, kuras ekonomikas lejupslīde ir skārusi vissmagāk, un šos jautājumus nav bijis iespējams risināt sakarā resursu samazinājumu un prioritātēm saistībā ar citiem aktuāliem jautājumiem.

Politikas norādes

- Eiropas un valstu sociālo partneru organizācijas un uzņēmumi ir veikuši nozīmīgus pasākumus dzimumu līdztiesības atbalstīšanai, par ko liecina sociālo partneru novērtēšanas ziņojums par Programmas dzimumu līdztiesības veicināšanai nodarbinātības jomā īstenošanu un „Instrumentu kopuma dzimumu līdztiesības veicināšanai praksē” publicēšana. Taču pētījumā uzsverts, ka nepieciešams paveikt vēl vairāk, lai veicinātu dzimumu līdztiesību sociālo partneru organizācijās un nodrošinātu, lai iekšējie un ārējie dzimumu vienlīdzības pasākumi joprojām būtu prioritāte, novēršot cieši iesakņojušos un pastāvīgu dzimumu nevienlīdzību.
- Skaidri redzams, ka sociālajiem partneriem ir liela ietekme jomās, kuras ir tieši saistītas ar darba dzīvi un kurās sociālo partneru attiecību sistēmas raksturs (un tādējādi arī sociālo partneru iesaistīšanās apjoms lēmumu pieņemšanā dažādos līmeņos) var pamatlīmenī mainīt to radīto ietekmi.
- Sociālo partneru pasākumi dzimumu līdztiesības jomā bieži ir saistīti ar kampaņām un izglītošanu un galvenokārt koncentrējas uz tādiem jautājumiem kā darba un privātās dzīves saskaņošana, nevis radot pārmaiņas ar galveno dzimumu nevienlīdzības cēloņu novēršanu. Lai arī dzimumu vienlīdzības galveno cēloņu izskatīšana daļēji var būt ārpus sociālo partneru organizāciju darbības robežām, tām viennozīmīgi var būt ļoti svarīga loma to atbildības un rīcības robežās.
- Lai gan tiek mēģināts samazināt no dzimuma atkarīga atalgojuma atšķirības, tas notiek salīdzinoši maz valstīs un notiek vispārīgu kampaņu veidā, nevis, piemēram, mēģinot atkārtoti klasificēt nodarbošanās, kurās dominē sievietes, ko ir acīmredzami grūtāk paveikt un kas var nozīmīgi ietekmēt dažu darba devēju izmaksas.
- Spēcīgu iekšējo stratēģiju trūkums dzimumu līdztiesības atbalstam sociālo partneru organizācijās var ietekmēt to spēju iegūt un noturēt labākās un veiksmīgākās no dalīborganizācijām. Pieaugoša pārstāvības nevienlīdzība arodbiedrībām var nozīmēt iespējamu sieviešu dalības pieaugšanu, ja nenotiek atbilstošs pieaugums to sieviešu skaitā, kuras iesaistās atbilstošās pārvaldes un pārstāvības organizācijās.

Papildu informācija

Ziņojums „Sociālie partneri un dzimumu līdztiesība Eiropā” („*Social partners and gender equality in Europe*”) ir pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Lai iegūtu plašāku informāciju, sazinieties ar pētniecības vadītāju Jorge Cabrita pa e pastu jca@eurofound.europa.eu