

Dzimumu līdztiesība darbavietā

Ievads

Neskatoties uz to, ka ir pievērsta liela uzmanība dzimumu nelīdztiesībai darba tirgos un ir īstenoti centieni to mazināt, nelīdztiesība joprojām pastāv. Šā ziņojuma mērķis ir sniegt labāku izpratni par sieviešu un vīriešu darba apstākļiem ES, pamatojoties uz *Eurofound* Eiropas darba apstākļu apsekojuma (*EWCS*) datiem. Tajā ir sniegti uzlabots iepriekšējais *Eurofound* pētījums par šo tēmu, un tas papildina citu uz tā paša datu avota balstītu pētījumu. Analīzē izmantots *Eurofound* darba kvalitātes satvars, lai pētītu būtiskus darba dzīves aspektus, ar kuriem saskaras sievietes un vīrieši.

Politikas konteksts

Jau kopš Eiropas integrācijas aizsākumiem 1957. gadā prioritāte ir piešķirta principam “vienāda samaksa par vienādu darbu” (Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pants), tāpat kā nediskriminācijai dzimuma dēļ (darbavietā un ārpus tās (19. pants)) un sieviešu un vīriešu līdztiesībai (2. pants un 3. panta 3. punkts). Galvenie politikas dokumenti par šo tēmu: 2011.–2020. gada Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts, kas ietver aicinājumu rikoties ekonomikas jomā; Eiropas Komisijas Strategiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam (atsauces satvars rīcībai visos līmeņos); Eiropas sociālo tiesību pīlārs (pieņemts 2017. gada novembrī), kas ietver jautājumu par darba un privātās dzīves līdzsvaru un aprūpes pienākumu sadali; un saistībā ar to Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem (no 2019. gada jūnija), kurās mērķis ir veicināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, ar ģimeni saistītu atvaiņījumu izmantošanu un elastīga darbalaika organizēšanu.

Neraugoties uz ilgstošiem politikas ieteikumiem, progress ir lēns un rada bažas par līdz šim veikto pasākumu būtību. Ekonomikas izaugsmes palēnināšanās ir vairojusi risku, ka dzimumu līdztiesībai dalībvalstu un ieinteresēto personu darba kārtībā vairs netiks piešķirta tik liela nozīme, tādējādi mazinot iepriekšējo darbību un pasākumu efektivitāti.

Galvenie konstatējumi

Šķiet, ka darba kvalitātes galvenie elementi sieviešu un vīriešu vidū neatšķiras. Tomēr dažādās elementu apakškategorijās var novērot būtiskas atšķirības, kas nostāda sievietes salīdzinoši sliktākā situācijā daudzos darba kvalitātes aspektos.

Vīrieši min augstāku kvantitatīvo prasību līmeni, savukārt sievietes lielākoties min emocionālo prasību klātbūtni. Vīrieši bieži vien gūst mazāk atbalsta no kolēģiem un vadītājiem, savukārt sievietes ir vairāk pakļautas nelabvēlīgi sociālajai uzvedībai. Piekļuve apmācībai ir salīdzinoši ierobežota zemākas kvalifikācijas profesijās, jo īpaši sieviešu vidū. Karjeras izaugsmes iespējas ir nedaudz labākas vīriešiem, tomēr vislabākās karjeras izaugsmes iespējas ir sievietēm, kuras specializējušās uzņēmējdarbībā un zinātnē.

Profesijās, kurās strādā abu dzimumu darbinieki, ir labāka darba kvalitāte un mazāka dzimumu nelīdztiesība. Tomēr tikai viena ceturtādaļa darbaspēka strādā šādās profesijās. Sliktāku darba kvalitāti uzrāda profesijas, kurās lielākoties strādā vīrieši (piem., celtnieki un metālapstrādātāji), un profesijas, kurās lielākoties strādā sievietes (piem., apkopējas). Ar veselību un aprūpi saistītās profesijās (profesijas, kurās lielākoties strādā sievietes) ir salīdzinoši sliki rādītāji daudzos darba kvalitātes elementos. Šajās profesijās vīrieši ir īpaši pakļauti fiziskiem riskiem, emocionālajām prasībām un negatīvai sociālajai uzvedībai.

Pieaug to darbinieku īpatsvars, kuri ziņo par psihosociālajiem riskiem ar veselību un aprūpi saistītās nozarēs. Šī tendence arī turpmāk ir jāuzrauga, jo šīs nozares turpinās paplašināties iedzīvotāju novecošanas, kā arī pieaugošo garīgās veselības problēmu un hronisku slimību dēļ.

Ziņojums analizē ne tikai vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, bet arī tādus jautājumus kā taisnīgs atalgojums, dažādi atalgojuma veidi un to, vai darbinieki ar savu atalgojumu spēj nodrošināt iztiku. Pat vadošajos amatos sievietes vairāk ziņo par netaisnīgu atalgojumu.

Aizvien biežāk tiek ieviesti tādi atalgojuma veidi kā uzņēmuma akcijas vai uz sniegumu balstīti atalgojumi, taču dzimumu nelīdztiesība pieaug, negatīvi ietekmējot sievietes.

To sieviešu un vīriešu īpatsvars, kuriem vadītāja ir sieviete, kopš 2005. gada pastāvīgi pieaug, lai gan lielākajai daļai vīriešu un pusei sieviešu joprojām ir sava dzimuma tiešais vadītājs. Darbinieki, kuriem vadītāja ir sieviete, bieži vien ziņo par labāku vadības kvalitāti un lielāku sociālo atbalstu, taču arī par biežāku saskarsmi ar negatīvu sociālo uzvedību.

Vientulās mātes norāda uz viszemākajiem sociālās vides apstākļiem. Tas atspoguļo spriedzi, ko rada rūpes par citiem un saistībā ar ko ne vienmēr var saņemt pienācīgu atbalstu darbavietā. Vientuļie vecāki, jo īpaši vientulās mātes, arī, visticamāk, ziņos par grūtībām nodrošināt iztiku.

Grupējot darbavietas atbilstoši darba kvalitātei, atklājas atšķirīgi dzimumu profili. Lielākā atšķirība novērojama profilā, kas atšķiras pēc lieluma — tas ir daudz lielāks vīriešiem — un sastāva, kas apzīmēts kā “aktīvs un manuāls” vīriešiem un “labvēlīga vide” sievietēm. Šāda atšķirība norāda uz dzimumu segregāciju darba tirgū un dzimumperspektīvas nozīmi darba apstākļu novērtēšanā.

Politikas norādes

Turpināt cīņu pret dzimumu segregāciju: No Eiropas līmeņa līdz darbavietai joprojām ir nepieciešami pasākumi, kuru mērķis ir mazināt segregāciju darba tirgos.

Veikt pasākumus, lai visiem nodrošinātu labu darba kvalitāti: Pastāv būtiskas sieviešu un vīriešu darba apstākļu un darba kvalitātes atšķirības, kas politikas veidotājiem būtu īpaši jāaplūko.

Izskaust dzimumu stereotipus: Sieviešu un vīriešu līdzdalības parītates vairošana dažādās nozarēs un profesijās sekmētu dzimumu līdztiesību un uzlabotu darba kvalitāti. Lai to panāktu, ir jāizskauž stereotipi, kas veicina pastāvīgu dzimumu segregāciju. Nepieciešamas Eiropas un/vai valstu darba kvalitātes stratēģijas, lai ieviestu dzimumu līdztiesību.

Uzlabot darba apstākļus: EWCS dati norāda uz vairākām jomām pēdējos 5–10 gados, kurās nepieciešami uzlabojumi. Tomēr šajos elementos ir ierobežots dzimumu līdztiesības samazinājums, un ir nepieciešams īstenot vairāk pasākumu, jo īpaši saistībā ar psihosociālo risku pieaugumu.

Censties samazināt ar ienākumiem saistītas dzimumu atšķirības: Atšķirības novērojamas ne tikai saistībā ar sieviešu un vīriešu darba samaksu atšķirību. Tās novēro arī attiecībā uz taisnīgu atalgojumu, spēju nodrošināt iztiku un saņemtajām piemaksām. Šo jautājumu var risināt, īstenojot kombinētus pasākumus visos līmeņos. Īpaša uzmanība jāpievērš tādām neaizsargātām grupām kā vientuļie vecāki.

Turpināt novērtēt darba apstākļu ietekmi uz veselību un labjutību visiem: Jāturpina pētījumi par darba apstākļu ietekmi uz sieviešu un vīriešu veselību. Tādiem datu avotiem kā EWCS, ar kuriem var salīdzināt visas ES dalībvalstis, jāturpina uzraudzīt darba apstākļus, arodriskus un darba kvalitātes profilus, par rezultātiem informējot politikas veidotājus. Ieinteresētajām personām, tostarp sociālajiem partneriem un valsts iestādēm, ir jāturpina vai jāuzsāk sarunas par šo jautājumu.

Papildu informācija

Ziņojums *Dzimumu līdztiesība darbavietā* ir pieejams saitē <http://eurofound.link/ef19003>

Pētniecības vadītājs: Jorge Cabrita

information@eurofound.europa.eu