



Moterys, vyrai ir darbo sąlygos Europoje

Santrauka

Įvadas

Šioje ataskaitoje pabrėžiami Europos darbo rinkose vyraujantys užimtumo modeliai ir tendencijos, kurie yra svarbūs lyčių lygybės analizei atlikti. Nors teisės aktai rengiami jau daug metų, daugelyje darbo rinkos sričių vis dar yra lyčių nelygybė: moterys ir vyrai priskiriami skirtingoms profesijoms ir pramonės sritims, skiriasi jų darbo sutartys, dažnai mokamas skirtingas atlyginimas, apmokamam darbui vyrai ir moterys skiria ne tiek pat laiko. Be to, ekonomikos krizės sąlygomis lyčių skirtumai akivaizdūs tiek žvelgiant į pirmuosius nuosmukio padarinius, tiek į pradedamas taikyti griežtas taupymo priemones, o tai kelia pavojų jau padarytai pažangai mažinant lyčių nelygybę. Šis tyrimas pagrįstas 2010 m. atlikto penktojo darbo sąlygų Europoje tyrimo (DSET) išvadomis. Išsamūs šio tyrimo duomenys, sukaupti įvertinus 44 tūkst. darbuotojų iš 34 Europos šalių padėtį, buvo naudojami siekiant išnagrinėti lyčių skirtumus keliais darbo sąlygų aspektais ir įvertinti atitinkamus šalių skirtumus.

Politinės aplinkybės

Jei ES tikisi įgyvendinti strategijoje „Europa 2020“ nustatytą tikslą pasiekti 75 proc. užimtumo lygį, akivaizdu, kad būtina gerokai padidinti moterų ir vyrų užimtumo lygį. Panaikinti lyčių nelygybę tokių darbo rinkos kintamųjų, kaip užimtumo ir nedarbo rodikliai ir darbo užmokesčio lygiai, srityje yra vienas pagrindinių ES politikos tikslų. Tačiau diskriminacija dėl lyties vis dar akivaizdi vertinant galimybę įsidarbinti ir užimtumo modelių įvairovę bei susijusias darbo sąlygas, atspindinčias nuolatinę lyčių segregaciją. Akivaizdu, kad dabartinės krizės sąlygomis didelė su užimtumu ir darbo užmokesčiu susijusi našta tenka viešajam sektoriui, kuriame dirba daug moterų.

Pagrindinės išvados

Nustatyta, kad tik penkiose iš 20 profesijų grupių, kurioms priklauso daugiausia darbuotojų, išlaikyta lyčių pusiausvyra: maisto gamintojų, medžio meistrų ir siuvėjų; apskaitos tarnautojų; teisės, socialinės ir kultūros sričių specialistų; verslo specialistų; tiesiogiai asmenims teikiamų paslaugų darbuotojų (grupės išvardytos pagal Tarptautinį standartinį profesijų klasifikatorių).

Viešasis sektorius yra svarbus moterų dominuojamoms profesijoms. Kalbant apie profesijas, kuriose paprastai dominuoja vyrai, panašu, kad viešajame sektoriuje moterys dažniau nei jų kolegos vyrai užima vyrų darbo vietas. Darbo vietos yra dar viena terpė segregacijai reikštis – darbuotojai, ypač moterys, dažnai dirba tos pačios lyties aplinkoje. Net kai moterys ir vyrai yra įvairių profesijų, dažnai jie dirba tos pačios lyties dominuojamose darbo vietose.

Lyčių skirtumai laiko, skirto apmokamam ir neapmokamam darbui, atžvilgiu yra svarbūs mėginant pritaikyti darbo sąlygas moterims ir vyrams. Pagal DSET duomenis susumavus apmokamo darbo valandas, kelionės į darbą ir iš darbo valandas ir neapmokamo darbo valandas paaiškėjo, kad moterys vidutiniškai dirba 64, o vyrai – 53 valandas per savaitę. Taip yra todėl, kad su globa susijusiai veiklai moterys vidutiniškai skiria 26, o vyrai – 9 valandas, nors apmokamam darbui vyrai skiria daugiau laiko (41 valandą, o moterys – 34 valandas).

Vienas pagrindinių su lyčių lygybe ir apmokamu darbu susijusių klausimų yra darbo ne visą darbo dieną paplitimas – tokį darbą galima vertinti ir teigiamai, ir neigiamai. Tam tikros moterų dominuojamos

profesijos, pavyzdžiui, asmens priežiūros, valymo paslaugų ir paslaugų asmenims, ypač dažnos, kai kalbama apie darbą ne visą darbo dieną. Tačiau darbas ne visą darbo dieną dažnai atsiduria profesijų pasiskirstymo sąrašo gale, o tokį darbą dirbantys asmenys dažnai neturi galimybės gauti išmokas ar būti paaukštinti.

Vyrai, išskyrus mokytojus ir tarnautojus, yra gerokai dažniau negu moterys linkę dirbti ilgiau kaip 48 valandas, nustatytas ES Darbo laiko direktyvoje. Tačiau ilgiau negu nustatyta dirba ir daug moterų, pavyzdžiui, pardavimo, viešbučių administravimo, žemės ūkio ir paslaugų pramonės srityse. Viešojo sektoriaus darbuotojai vyrai maždaug dvigubai rečiau linkę dirbti ilgiau negu jų kolegos iš privačiojo sektoriaus, o moterys – dar rečiau. Dauguma dirbančiųjų visą darbo dieną pageidautų dirbti trumpiau – vyrai norėtų 38 valandų, moterys – 33 valandų darbo savaitės.

Visų profesijų vyrai per mėnesį uždirba daugiau, bet vyrų dominuojamų biurų darbuotojų profesijų srityje skirtumai dar ryškesni. Kalbant apie įvairių profesijų atstovų dirbamo paties darbo kokybę, priešingai, lyčių skirtumai yra santykinai maži, palyginti su kitais darbo kokybės parametrais. Paprastai moterys yra labiau patenkintos darbo kokybe negu vyrai. Įdomu tai, kad vyrai ypač dažnai kelia darbo valandų klausimą, kai jų viršininkas – vyras, o moterys šį aspektą vertina praktiškai vienodai, nesvarbu, jų viršininkas vyras ar moteris. Kai kuriose šalyse moterys savo darbo laiku tampa labiau patenkintos, kai susilaukia vaikų, bet dėl to visam laikui sumažėja jų darbo užmokestis.

Apskritai vyrų gerovė yra gerokai didesnė negu moterų. Šis lyčių nelygybės aspektas yra įvairiuose sektoriuose, daugumoje profesijų grupių. Tik paslaugų sektoriuje ir parduotuvių bei pardavimo veikloje moterų ir vyrų gerovės vertinimai panašūs. Tačiau mišrioje darbo vietoje ir moterys, ir vyrai savo gerovę vertina geriau, kai jų viršininkas yra priešingos lyties. Šiame tyrime taip pat aiškiai įrodyta, kad iš darbo rinkos pasitraukusių moterų gerovė yra mažesnė, palyginti su tų moterų, kurios liko darbo rinkoje.

Politikos orientyrai

Tyrimo išvados aiškiai rodo, kaip svarbu užtikrinti koordinuotą visapusį politinį požiūrį į lyčių lygybę tiek dalyvaujančių darbo rinkoje, tiek joje nedalyvaujančių asmenų atžvilgiu. Laikantis tokio požiūrio būtų svarbūs toliau išvardyti klausimai.

- Segregacijos problemai spręsti skirtos priemonės turėtų būti parengtos taip, kad jomis būtų atsižvelgiama į moterų darbo nepakankamo vertinimo klausimą ir procesus, per kuriuos mergaitės ir berniukai yra linkę rinktis darbo pobūdį vadovaudamiesi stereotipais.
- Nevienodo darbo laiko problemai spręsti skirtos priemonės turi būti parengtos taip, kad jomis būtų atsižvelgiama į ilgo darbo laiko ir darbo ne visą darbo dieną poveikį darbo kokybei, taip pat į nelygybę neapmokamo namuose dirbamo darbo srityje.
- Darbo kokybei gerinti skirtos priemonės reikalingos ir moterims, ir vyrams, o ypač daug dėmesio turi būti skiriama darbo rinkos naujokams skirtų žemos kokybės darbo vietų kūrimo rizikai.
- Gerovei didinti skirtos priemonės turi būti parengtos taip, kad motinos būtų skatinamos ne palikti darbo rinką, o į ją integruotis, pripažįstant, kad mažinant segregaciją ir ribojant darbo laiką yra didinama gerovė.

Apibendrinant, ataskaita rodo, kaip šiuo didelių pokyčių laikotarpiu yra svarbu, kad būtų vykdoma darbo rinkos sričių, kuriose svarbus lyčių lygybės aspektas, stebėseną. Pateiktose išvadose įvardytas pradinis krizės poveikis ir atskleisti vidutinės trukmės ir ilgalaikiai pavojai, lemiantys lyčių nelygybę. Visų pirma, griežtos taupymo priemonės gali niekais paversti pažangą, kuri jau padaryta įgyvendinant socialinę politiką arba teikiant paslaugas, kuriomis skatinamos dalyvauti moterys ar remiama galimybė joms dirbti ilgiau. Dėl vyrų, ypač mažiau kvalifikuotų, svarbiausia išsiaiškinti, ar yra galimybė juos įtraukti į moterų dominuojamą darbo rinkos segmentą, t. y. daugiau vyrų įdarbinti laikinai arba ne visai darbo dienai ir skirti jiems mažesnę darbo užmokestį.

Papildoma informacija

Ataskaita „Women, men and working conditions in Europe“ („Moterys, vyrai ir darbo sąlygos Europoje“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Daugiau informacijos teiraukitės už tyrimus atsakingos pareigūnės Sophia MacGoris e. paštu smg@eurofound.europa.eu.