



Sievietes, vīrieši un darba apstākļi Eiropā

Kopsavilkums

Ievads

Šis ziņojums norāda uz nepieciešamību veikt ar dzimumu atšķirību saistītu analīzi, pētot nodarbinātības modeļus un tendences Eiropas darba tirgos. Lai gan daudzu gadu garumā ir izstrādāti tiesību akti, vairākos darba tirgus aspektos joprojām pastāv atšķirības starp dzimumiem, proti, sievietes un vīrieši ir nodarbināti dažādās profesijās un nozarēs, balstoties uz dažādiem līgumiem, viņu atalgojums bieži atšķiras, kā arī atšķiras stundu skaits, ko viņi pavada, strādājot apmaksātu darbu. Turklāt, ņemot vērā ekonomisko krīzi, dzimumu atšķirības ir redzamas, gan sākoties lejupslīdei, gan ieviešot taupības pasākumus, tādējādi tiek apdraudēts jau panāktais progress dzimumu atšķirību novēršanā. Šā pētījuma pamatā ir secinājumi, kas gūti, 2010. gadā veicot piekto Eiropas Darba apstākļu apsekojumu (EWCS). Šis ievērojamais datu apjoms, kas aptver aptuveni 44 000 darbinieku 34 Eiropas valstīs, tika izmantots, lai pētītu ar dzimumu saistītas atšķirības vairākās darba apstākļu dimensijās un aplūkotu atšķirības attiecīgās valstīs.

Politikas konteksts

Ir acīmredzams, ka gan sieviešu, gan vīriešu nodarbinātības līmenim būtu ievērojami jāpalielinās, lai ES varētu sasniegt stratēģijā "Eiropa 2020" noteikto 75 % nodarbinātības mērķi. Tādu ar dzimumu saistītu atšķirību novēršana, kas izpaužas darba tirgus mainīgajos lielos, piemēram, nodarbinātības un bezdarba līmenī, kā arī atalgojuma līmenī, ir viens no galvenajiem ES politikas mērķiem. Tomēr diskriminācija uz dzimuma pamata joprojām ir vērojama arī saistībā ar piekļuvi darba tirgum un dažādiem nodarbinātības modeļiem, kā arī ar tiem saistītajiem darba apstākļiem, kas liecina par pastāvošu dzimumu segregāciju. Attiecībā uz esošo krīzi ir acīmredzams, ka ar nodarbinātību un atalgojumu saistītais spiediens visās ir jūtams valsts sektorā, kurā pārsvarā strādā sievietes.

Būtiskākie secinājumi

Var uzskatīt, ka dzimumu līdzsvars pastāv tikai piecās no 20 profesiju grupām, kurās tiek nodarbināts lielākais darbinieku skaits, t. i., pārtikas nozares, kokapstrādes un apģērbu ražošanas nozares, grāmatvedības un finanšu nozares, juridisko, sociālo un kultūras lietu speciālistu, komercdarbības speciālistu un individuālo pakalpojumu darbinieku grupā (grupas atbilst Starptautiskajam standartizētajam profesiju klasifikatoram).

Valsts sektors ir svarīgs tām profesijām, kurās pašlaik strādā galvenokārt sievietes. Profesijās, kurās pašlaik strādā galvenokārt vīrieši, darbinieces sievietes pārsvarā izvēlas strādāt valsts sektorā atšķirībā no kolēģiem vīriešiem. Darbavietās vērojama vēl viena veida segregācija, kad darbinieki, jo īpaši sievietes, bieži strādā viendzimuma vidē. Pat tad, ja darbavietā tiek nodarbināti dažādu profesiju pārstāvji, viņi bieži strādā viendzimuma darba vidē.

Atšķirības starp dzimumiem attiecībā uz profesionālās darbības apmaksāto un neapmaksāto darba laiku ir svarīgas, lai spriestu par sieviešu un vīriešu darba apstākļiem. Saskaitot stundas, kas tiek pavadītas, darot apmaksātu darbu, stundas, kas tiek pavadītas ceļā uz darbu un no darba, kā arī stundas, kas tiek pavadītas, darot neapmaksātu darbu, EWCS dati liecina, ka sievietes strādā vidēji 64 stundas nedēļā, bet vīrieši — 53 stundas. To var izskaidrot ar apstākli, ka sievietes vidēji pavada 26 stundas, veicot aprūpes pienākumus, bet vīrieši to dara tikai 9 stundas, kaut arī vīrieši pavada vairāk laika, darot algotu darbu (41 stundu salīdzinājumā ar 34 stundām, ko nostrādā sievietes).

Saistībā ar dzimumu un apmaksātu darbu viena no galvenajiem problēmām ir nepilna laika nodarbinātības izplatība, ko var uzskatīt gan par

pozitīvu, gan negatīvu aspektu. Dažās profesijās, kurās pārsvarā strādā sievietes, piemēram, individuālās aprūpes darbinieki, uzkopšanas un individuālo pakalpojumu sniedzēji, ir īpaši augsts nepilna laika darbinieku īpatsvars. Tomēr nepilna laika darbinieki parasti atrodas neizdevīgākā situācijā salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem, jo viņiem bieži nav pieejami nekādi pabalsti, kā arī ir ierobežotas iespējas saņemt paaugstinājumu.

Parasti ilgāk par ES Darba laika direktīvā noteiktajām 48 stundām strādā vīrieši, taču izņēmums ir izglītības joma, kā arī apkalpojošā sfēra. Tomēr daudzas sievietes strādā garas stundas arī citās nozarēs, piemēram, tirdzniecībā, viesnīcu uzņēmējdarbībā, lauksaimniecībā un pakalpojumu nozarē. Aptuveni puse no valsts sektorā strādājošajiem vīriešiem mēdz strādāt ilgāk nekā viņu kolēģi privātajā sektorā, bet attiecībā uz sievietēm šis īpatsvars ir vēl lielāks. Lielākā daļa cilvēku, kuri strādā pilnu darbalaiku, gribētu strādāt mazāk, piemēram, vīrieši dotu priekšroku 38 stundu darba nedēļai, bet sievietes — 33 stundu darba nedēļai.

Vīriešu mēneša ienākumi ir lielāki visās profesijās, bet atšķirība ir izteiktāka biroju darbinieku vidū profesijās, kurās pārsvarā strādā vīrieši. Turpretī attiecībā uz patieso darbavietas kvalitāti ar dzimumu saistītās atšķirības visās profesijās ir diezgan nelielas, salīdzinot ar citiem darbavietas kvalitātes aspektiem. Sievietes parasti ir apmierinātākas ar darbavietas kvalitāti nekā vīrieši. Interesants ir fakts, ka darbavietā pavadītā laika kvalitāte ir sliktāka vīriešiem, kuriem priekšnieks ir vīrietis, kamēr sievietēm tā ir nemainīga neatkarīgi no tā, vai viņu priekšnieks ir vīrietis vai sieviete. Dažās valstīs sieviešu darbavietā pavadītā laika kvalitāte uzlabojas, ja viņām ir bērni, taču tas notiek uz samazinātu ikmēneša ienākumu rēķina visa mūža garumā.

Vidēji vīriešu labklājības līmenis ir ievērojami augstāks nekā sieviešu labklājības līmenis. Šī atšķirība starp dzimumiem pastāv visās nozarēs, kā arī lielākajā daļā profesiju. Tikai pakalpojumu un tirdzniecības jomā strādājošo sieviešu labklājības līmenis atbilst vīriešu labklājības līmenim. Tomēr gan sievietes, gan vīrieši, kuri strādā darbavietās, kur tiek nodarbināti abu dzimumu pārstāvji, atzīst, ka viņu labklājības līmenis ir augstāks, un gan vīrieši, gan sievietes atzīst, ka labklājības līmenis ir augstāks, strādājot pretējā dzimuma priekšnieka pakļautībā. Pētījums arī skaidri apliecina, ka to sieviešu labklājības līmenis, kuras ir pametušas darba tirgu, ir zemāks par to sieviešu labklājības līmeni, kuras strādā.

Politikas norādes

Secinājumos ir uzsvērtas saskaņotas un visaptverošas politiskas pieejas nozīme dzimumu līdztiesības jomā gan darba tirgū, gan ārpus tā. Šajā pieejā būtu jāiekļauj šādi punkti:

- pasākumos, kas paredzēti segregācijas novēršanai, jāņem vērā sieviešu darba nepietiekamais novērtējums, kā arī procesi, pēc kuriem meitenes un zēni stereotipiski izvēlas noteiktas profesijas;
- pasākumos, kas paredzēti nevienlīdzības novēršanai saistībā ar darba laiku, jāņem vērā, kādu ietekmi uz darba kvalitāti atstāj garas darba stundas un nepilna laika darbs, kā arī nevienlīdzība attiecībā uz neapmaksātiem mājsaimniecības darbiem;
- ir vajadzīgi pasākumi gan sieviešu, gan vīriešu darbavietas kvalitātes uzlabošanai — īpaša uzmanība būtu jāpievērš zemas kvalitātes darba vietu izveides riskam, kad darba tirgū ienāk jaunpieņacēji;
- pasākumos, kas paredzēti labklājības uzlabošanai, jāņem vērā priekšrocības, ko mātēm dod integrēšanās darba tirgū, nevis izstāšanās no tā, kā arī jāatzīst, ka labklājību palielina segregācijas un garu darba stundu ierobežošana.

Kopumā ziņojums apstiprina, ka joprojām ir nepieciešams uzraudzīt dzimumu līdztiesības principu ievērošanu darba tirgū, jo īpaši būtisku pārmaiņu laikā. Paustie secinājumi atspoguļo krīzes sākotnējo ietekmi, kā arī norāda uz vidēja termiņa un ilgtermiņa riskiem saistībā ar dzimumu nevienlīdzību. Taupības pasākumi varētu apcirt uzlabojumus, kas sasniegti ar sociālo politiku vai pakalpojumiem, kuru mērķis ir veicināt lielāku sieviešu iesaistīšanos vai ilgāku darba laiku. Attiecībā uz vīriešiem galvenais jautājums ir, vai vismaz zemāk kvalificēto vīriešu nodarbinātības modelis atbildīs sieviešu nodarbinātības modelim, jo aizvien vairāk vīriešu strādā pagaidu vai nepilnas slodzes darbus un saņem mazāku atalgojumu.

Papildinformācija

Ziņojums "Women, men and working conditions in Europe" ("Sievietes, vīrieši un darba apstākļi Eiropā") ir pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Lai iegūtu papildinformāciju, sazinieties ar Sophia MacGoris, kura atbild par pētījumu, pa e-pastu smg@eurofound.europa.eu