



Darbo sąlygos Europos Sąjungoje iš lyčių perspektyvos

Santrauka

Įžanga

T2005 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas atliko ketvirtąjį *Europos darbo sąlygų tyrimą (EDST)*, kuriame nagrinėjo svarbiausius Europos Sąjungos užimtumo politikos klausimus. Pagrindinis šio tyrimo tikslas buvo apžvelgti darbo sąlygas visoje Europoje, išsiaiškinti darbuotojų gyvenimo ir darbo kokybės pokyčius ir jų apimtį. Po šio 2005 m. atlikto tyrimo Fondas išsamiai išnagrinėjo duomenis apie darbo sąlygas ES. Viena iš tyrime nagrinėtų temų buvo vyrų ir moterų darbo sąlygų panašumai ir skirtumai.

Tyrime buvo nagrinėti keli konkretūs su darbo kokybe susiję aspektai – darbo laikas, pasitenkinimas darbu, galimybės derinti darbinę veiklą ir asmeninį gyvenimą bei darbo poveikis sveikatai – taip siekiant surinkti duomenis ir įvertinti vyrų ir moterų patirtį nuolat besikeičiančioje darbo aplinkoje. Atliekant tyrimą buvo analizuojamas darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį tiek profesinės veiklos, tiek asmeninio gyvenimo požiūriu ir buvo pateiktos apibendrinamosios išvados apie vyrų ir moterų darbo sąlygas 27 ES valstybėse narėse. Šiame lankstinuke apibendrintai pateikiami lyčių aspekto darbe keliami pagrindiniai iššūkiai ir pagrindiniai tyrimo rezultatai.

Politinė situacija

Vienas iš Europos užimtumo strategijoje numatytų įsipareigojimų yra padidinti moterų užimtumo rodiklį iki 60 proc. ir skatinti lyčių lygybę integruojant lyčių lygybės klausimus į visus politikos tikslus. Lyčių aspekto integravimo į visas ES politikos sritis metodas taip pat patvirtintas Komisijos priimtose „Moterų ir vyrų lygybės gairėse 2006–2010 m.“. Šiomis aplinkybėmis pagrindiniai prioritetiniai uždaviniai yra sumažinti darbo užmokesčio pagal lytį skirtumus, skatinti moterų verslumą ir vienodą jų dalyvavimą priimančias sprendimus, padėti išlaikyti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir kovoti su smurtu prieš vyrus ir moteris bei su įvairiais stereotipais.

Vis dar egzistuoja vyrų ir moterų nelygybė užimamų pareigų, darbo laiko, pramonės sektorių, darbdavių ir tam

tikrų darbo sutarčių formų atžvilgiu. Moterys daug dažniau nei vyrai dirba mažiau apmokamus darbus, o tai patvirtina, kad ekonominiu požiūriu logiška, jog namuose jos dirba nemokamai, ir todėl jos susiduria su didesniu skurdo pavojumi nei vyrai. Norint išsiaiškinti darbo sąlygų skirtumus, būtina atsižvelgti į labai skirtingas vyrų ir moterų užimtumo sąlygas. Be to, reikėtų atlikti taikomų politikos priemonių poveikio lyčių lygybei vertinimą, siekiant užtikrinti, kad taikomos priemonės ne gilintų vyrų ir moterų nelygybę, o atvirkščiai – stiprintų vyrų ir moterų lygybę.

Pagrindinės išvados

Moterys per dieną dirba mažiau valandų vyrai. 27 ES valstybėse narėse 29 proc. dirbančių moterų dirba ne visą darbo dieną (30 val. ar mažiau) palyginti tik su 7 proc. šiai kategorijai priskiriamų vyrų. Dažniausiai vyrai dirba ilgesnę darbo dieną – 20 proc. jų dirba daugiau nei 48 val., t. y. beveik du kartus daugiau nei moterų (12 proc.). Nors darbas ne visą darbo dieną nėra būdingas Rytų Europos moterims, Vakarų Europoje daugiau nei viena iš trijų dirbančių moterų dirba ne visą darbo dieną.

Kadangi moterys atlieka didžiąją buitines darbų dalį, rūpinasi vaikais ir senesniais šeimos nariais, moterų bendra darbo savaitė yra ilgiausia, ypač jeigu jos dirba visą darbo dieną. Pagrindinė tokios padėties priežastis yra labai nevienodas lyčių pasiskirstymas atliekant darbą namuose, kuris iš viso nėra apmokamas. Nors darbas ne visą darbo dieną tam tikru mastu moterų padėtį palengvina, bendras jų darbo laikas išlieka daug ilgesnis nei visą darbo dieną dirbančių vyrų. Todėl, nors darbas ne visą darbo dieną dažnai yra laikomas priemone derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, ne visą darbo dieną dirbančių moterų bendra darbo savaitė dažniausiai yra ilgesnė nei vyrų.

Ypač akivaizdus skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo laiko naujosiose valstybėse narėse, kur vyrai dažnai

dirba ilgesnę darbo dieną, o darbas ne visą dieną vis dažniau tampa įprasta moterų užimtumo forma.

Akivaizdus skirtumas tarp skirtingų lyčių atstovų užimamų pareigų: tam tikrose darbo vietose dirba per daug moterų, o kituose darbuose moterų yra per mažai palyginti su tokiuose darbuose dirbančių vyrų skaičiumi. Moterų užimamos pareigos dažniausiai yra susijusios su globa, priežiūra, kitų asmenų aptarnavimu. Vyrai dominuoja dviejose krašutinėse visos pareigybių skalės pozicijose: aukšto rango vadovai arba fizinį darbą dirbantys darbininkai.

Apskritai moterys uždirba mažiau nei vyrai. Visą darbo dieną dirbančių vyrų atlyginimas dažniausiai priskiriamas nuo vidutinio iki aukšto lygio atlyginimui, o 70 proc. vyrų darbo užmokestis įvertintas kaip didelis. Tačiau visą darbo dieną dirbančios moterys daug rečiau gauna atlyginimą, priskiriamą aukščiausiai atlyginimo kategorijai, ir tik 47 proc. moterų gauna didelį atlyginimą. Ne visą darbo dieną dirbančios moterys dažniausiai gauna daug mažesnę atlyginimą nei ne visą darbo dieną dirbantys vyrai (78 proc. moterų ir 61 proc. vyrų).

Vyrų ir moterų darbo sąlygų skirtumai (darbo aplinka, skiriamų užduočių pobūdis ir jų vykdymo organizavimas, su darbu susiję fiziniai pavojai) pirmiausia atsiranda dėl darbo pobūdžio skirtumo lyčių požiūriu, taip pat ir dėl to, kad moterys daug dažniau dirba ne visą darbo dieną nei vyrai. Pavyzdžiui, ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams teikiama daug mažiau pagalbos ir socialinės paramos nei visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, be to, jie turi mažiau galimybių įsitraukti į darbą grupėse. Fizinį darbą dirbantiems darbininkams taip pat daug rečiau pasiūlomos galimybės mokytis, o šiai kategorijai priklausančių moterų padėtis šiuo atžvilgiu yra nepalankiausia: devynios iš dešimties fizinio darbo atstovių nurodė, kad per praėjusius metus jos nedalyvavo jokiuose mokymo užsiėmimuose.

Vos vienas iš penkių visą darbo dieną dirbančių vyrų (23 proc.) vykdo kokias nors su priežiūra susijusias pareigas, palyginti su 15 proc. tokias pareigas užimančių visą darbo dieną dirbančių moterų. Vertinant tokios padėties sukuriamus pranašumus tai reiškia, kad trims ketvirtadaliams visų darbuotojų vadovauja vyrai. Moterims labiau būdinga būti vadovaujamos kitų moterų. Moterys vadovės ir priežiūros funkcijas vykdančios moterys darbuotojos vyrauja žemesnėse organizacijos hierarchijos kategorijose.

Vyrų ir moterų dirbamų viršvalandžių skaičių ir ilgesnės darbo dienos pobūdį nulemia jų užimamų pareigų reikalavimai ir joms taikomos normos. Vienas veiksnys, dėl kurių vyrai dažniau užima vadovaujamas pareigas, yra tas, kad tokiose pareigose darbuotojas paprastai turi dirbti daugiau valandų, o tai dažnai trukdo jo socialiniam gyvenimui. Be to, vadovaujamas ar profesionalių darbuotojų pareigas užimančios moterys turi mažiau laisvės nei vyrai pasirinkti priemones, kurios sušvelnintų dėl ilgų

bei jų socialiniam gyvenimui trukdančių valandų joms keliamus reikalavimus.

Apskritai skirtingų lyčių atstovų padėtis smurto darbo vietoje ar grasinimo panaudoti smurtą, taip pat diskriminacijos dėl amžiaus, tautybės, etinių sumetimų, religijos, negalios ar seksualinės orientacijos atžvilgiu iš esmės nesiskiria. Tačiau moterys daug dažniau susiduria su persekiojimu, patiria priekabiavimą, nepageidaujamą kitos lyties atstovų dėmesį ir seksualinę diskriminaciją. Ypač didelis smurto pavojus yra iškilęs profesionalias tarnautojų ar vadovaujamas pareigas einančioms moterims bei vyrams biurų darbuotojams. Panašiai tarnautojų pareigas einančios moterys, ypač užimančios vadovaujamas pareigas, daug didesniu mastu susiduria su seksualinės diskriminacijos ar nepageidaujamo seksualinio dėmesio rizika.

Politinės rekomendacijos

- Lyčių lygybės strategija turėtų būti praplėsta siekiant rasti būdus skatinti lyčių lygybę, vykdamas neapmokamas šeimynines pareigas, kurias daugiausia iki šiol vykdo moterys.
- Būtina imtis priemonių trumpinti visą darbo dieną dirbančių asmenų darbo laiką, kad būtų galima sukurti priimtinesnę apmokamo ir neapmokamo darbo laiko derinimo schemą.
- Būtina skatinti tėčius plačiau naudotis galimybe išeiti tėvystės atostogų, taip pat naudotis kitomis priemonėmis, kurios jiems padėtų suderinti savo darbo laiką.
- Būtina pasiūlyti specialias kompromisines priemones, kurios leistų atsižvelgti į vyresnio amžiaus išlaikomų asmenų, kurie kol kas sukuria nemažą našta vyresnio amžiaus dirbančioms moterims, poreikius, tokias kaip naujos išėjimo atostogų formos ir specialūs susitarimai dėl darbo laiko.
- Siekiant mažinti moterų užimtumo atskirtį, būtina imtis priemonių gerinti ne visos darbo dienos darbo kokybę, pagerinti pareigybių, kuriose dominuoja moterys, statusą ir padidinti joms mokamą atlyginimą bei moterų, užimančių aukšto rango vadovaujamas ar vadybininkų pareigas, skaičių.
- Ypač būtina atidžiai stebėti greitų pokyčių poveikį lyčių padėčiai naujosiose valstybėse narėse, siekiant išvengti dar didesnio lyčių nelygybės pavojaus.

Daugiau informacijos

Maloniai kviečiame susipažinti su ataskaita *Darbo sąlygos Europos Sąjungoje iš lyčių perspektyvos*
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Ketvirtojo *Europos darbo sąlygų tyrimo* ataskaitą ir vėlesnes tyrimo rezultatų analizės išvadas rasite *Europos darbo sąlygų stebėjimo centro* interneto svetainėje: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, ryšių pareigūnė
sri@eurofound.europa.eu