

ETUC – par dzimumu līdztiesību

2019. gada 21.-24. maijā Vīnē notika Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) 14. kongress. Kongresā ETUC īpaši uzsvēra to, ka dzimumu līdztiesības nodrošināšana un atbilstošu pasākumu veikšana sieviešu un vīriešu vienādu iespēju nodrošināšanai visās dzīves jomās ir ārkārtīgi nepieciešama Eiropas izaugsmei un ilgtspējai.

Dzimumu līdztiesība. Pašreizējās situācijas raksturojums.

1. Lai gan līdztiesība starp sievietēm un vīriešiem ir viens no ES mērķiem, kas noteikts Eiropas Līgumos kopš 1957.gada (LES 2. un 3(3).panti, Pamattiesību hartas 21.pants), tas nav sasniegts ne sabiedrībā, ne nodarbinātībā.
2. 2008.gada krīze vīriešus skāra smagāk nekā sievietes, jo nozares, kurās pārsvarā nodarbināti vīrieši, bija pirmās, kas sabruka, bet attiecīgām fiskālās konsolidācijas politikām bija lielāka ietekme uz sieviešu darba pieprasījumu un sieviešu darba kvalitāti. Bez tam, taupības pasākumi ietekmēja sabiedriskos pakalpojumus, kas vērsti uz bērniem un vecākiem cilvēkiem, kur galvenās pakalpojumu nodrošinātājas ir sievietes. To papildināja lielāka tādu darba noteikumu pieņemšana, kas sniedz zemāku darba un sociālo aizsardzību darbiniekiem, kuri nodrošina šādus pakalpojumus. Rezultātā sieviešu iespējas iekļauties vai palikt apmaksātās darba attiecībās tika mazinātas.
3. Dzimumu līdztiesību apdraud arī populistu un galēji labējo partiju pieaugums vairākās ES valstīs. Tās vai nu vājina, vai atklāti noraida sieviešu tiesības un viņu lomu ekonomiskajās un sociālajās attiecībās.
4. Dzimumu līdztiesība, sieviešu un vīriešu vienlīdzīga dalība darba tirgū ir ārkārtīgi svarīga nodarbinātībai un ilgtspējīgai izaugsmei Eiropā. Ekonomiskie zaudējumi no sieviešu un vīriešu nodarbinātības starpības mērojami 370 miljardos EUR gadā.
5. Kopumā sieviešu situācija ir ļoti maz mainījusies. 2017. gada Dzimumu līdztiesības indekss parāda, ka nelīdztiesība pastāv visās dzīves jomās. ES rezultāts tagad ir tikai par 4 punktiem augstāks nekā pirms desmit gadiem – 66.2 indeksa punkti no 100.
6. 2017.gadā sieviešu nodarbinātības rādītāji turpināja lēni, bet stabili palielināties, daudz neatpaliekot no vīriešiem, un sasniedza rekordlielu rādītāju 66,5%, salīdzinot ar vīriešu nodarbinātības rādītāju 78,1%. Tomēr, izskatās, ka ES2020 mērķis panākt 75% sieviešu un vīriešu nodarbinātību, netiks sasniegts.
7. Viens no zemās sieviešu nodarbinātības iemesliem ir rūpes un atbildība par aprūpējamām personām. 2016.gadā vairāk kā 19% no tām sievietēm, kuras atradās ārpus darba attiecībām, tādās nevarēja izveidot, jo bija jāaprūpē vai nu bērni, vai pieaugušas personas. Bez tam, diskriminācija, kas vērsta pret grūtniecēm un jaunajām māmiņām, kuras atgriežas darbā

- pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, joprojām ir plaši izplatīta, pazeminot sievietes amatā vai piespiežot viņas aiziet no darba pēc pašu vēlēšanās.
8. Horizontālā un vertikālā segregācija ir svarīgi faktori, kas ietekmē darba stundas ienākumu starpību vīriešiem un sievietēm, kas jau ilgāku laiku ir 16%. Starpību veido pieaugošie neformālā, gadījuma rakstura un nestandarta nodarbinātības veidi, kas biežāk skar sievietes nekā vīriešus, kā arī sieviešu dominēšana nepilna laika darbā un zemāk apmaksātās nozarēs. Visā Eiropā sievietes apsteidz vīriešus izglītības sasniegumos, un tomēr vairāk kā 70% zemo algu saņēmējas ir sievietes, kuras, visticamāk, ar nabadzību sastopas biežāk kā vīrieši.
 9. Katra otrā sieviete Eiropā ir ziņojusi par kādu no seksuālās uzmākšanās veidiem darbavietā. Arī kiberuzmākšanās pret sievieti ir tendence, kas dara raizes.
 10. Sievietes biežāk nekā vīrieši strādā nepilnu darba laiku un tas novērojams zemāk apmaksātos darbos tādās jomās kā mazumtirdzniecība, uzkopšana, palīdzības dienests, u.c..
 11. Vērojot pašreizējo situāciju, dzimumu līdztiesība Eiropas Savienībā netiks sasniegta līdz nākošajai tūkstošgadei. Mums jāpieliek visi spēki, lai pieņemtu atbilstošus lēmumus pozitīvam rezultātam.

Prioritātes

12. Pašreizējā darba pasaule nav taisnīga pret sievietēm. Lai izvairītos no nākotnes darba bez dzimumu līdztiesības, jāpieņem apzināti lēmumi, lai šo situāciju kardināli mainītu. Mums jāizmanto Starptautiskās Darba organizācijas debates par "Nākotnes darbu" kā iespēja atrisināt jautājumu par dzimumu plaisām. Lielākais ETUC izaicinājums ir darīt vairāk un labāk, lai iedrošinātu sievietes iekļauties darba tirgū, būt aktīvām un progresēt darba tirgū, veicinot augstas kvalitātes darbus.
13. Nodrošināt sieviešu un vīriešu ekonomisko neatkarību; veicināt darbaģimenes dzīves saskaņošanu; likvidēt plaisu starp sieviešu un vīriešu darba samaksu par vienādas vērtības darbu; sasniegt līdztiesību lēmumu pieņemšanā un izbeigt dzimumu vardarbību un uzmākšanos – tās būs ETUC prioritātes dzimumu līdztiesības sasniegšanai.
14. Šos mērķus var sasniegt tikai īstenojot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju visās politikas jomās, un apzinoties, ka šis jautājums attiecas gan uz sievietēm, gan vīriešiem, pievēršot īpašu uzmanību digitālajai nākotnei. Dzimumu problēmas nelīdztiesīgā sabiedrībā nepazudīs, pielietojot "maģiju" kā tehnoloģiskā progresa rezultātu.
15. Jāpieliek lielākas pūles attiecībā uz darba tirgus integrāciju un lielāku iespēju sniegšanu sievietēm no mazāk aizsargātām grupām – sievietēm ar īpašām vajadzībām, gados vecākām sievietēm, sievietēm migrantēm un patvēruma meklētājām.

Rīcība

16. Lobēt atjaunotu un ambiciozu stratēģiju ES līmenī dzimumu līdztiesības sasniegšanai Eiropas darba tirgū, kas tiktu savstarpēji sasaistīta ar jaunu ES2020 stratēģiju un Sociālo tiesību pilāra īstenošanu. Jaunai stratēģijai

jāsniedz arī konkrēts pienesums Ilgtspējīgas attīstības mērķu Dienaskārtībai 2030.

17. Izdarīt spiedienu uz ekspertiem visos līmeņos, lai tiktu pieņemta Direktīva par darba-ģimenes dzīves saskaņošanu, veicināt koplīgumu un sociālā dialoga labās prakses apmaiņu.
18. Atbalstīt Eiropas Komisijas "Rīcības plāns, lai risinātu no dzimuma atkarīgas darba samaksas atšķirības" un piedāvāt atbilstīgu rīcību, lai pastiprinātu dzimumu līdztiesības integrēto pieeju darba samaksas un koplīgumu pārrunās.
19. Kontrolēt Komisijas Rekomendācijas par vienlīdzīgas darba samaksas principa starp vīriešiem un sievietēm stiprināšanu ar samaksas atklātības un caurskatāmības pieeju un lobēt, lai šis ES dokuments pārtaptu saistošā Eiropas Direktīvā.
20. Eiropas Semestris var būt spēcīgs līdzeklis, lai uzlabotu dalībvalstu rīcību sieviešu un vīriešu atšķirību likvidēšanā. ETUC uzstās uz dzimumu dimensijas iekļaušanu Semestra procesā tā stiprināšanai un sistemātisku dzimumu līdztiesības novērtējumu dalībvalstīm sniegtajās rekomendācijās.
21. Eiropas darba tirgus kļūst arvien polarizētāks. Steidzami nepieciešama rīcība attiecībā uz profesionālo segregāciju, jāpaātrina dzimumu dažādība sieviešu dominējošās nozarēs un otrādi. ETUC veicinās izpēti starp dažādiem sektoriem, kā arī pastiprinātu dzimumu līdztiesības integrēto pieeju informācijas un komunikāciju tehnoloģiju sektorā.
22. Lobēt jaunu aprūpes ekonomiku, kas balstās kvalitatīvos darbos un ilgtermiņa investīcijās, un veicina empīriskus pierādījumus par dzimumu ietekmi kolektīvajā darbā un darbā uz pieprasījumu. Atbalstīt ieguldījumus infrastruktūrā, veicinot bērnu agrīnu izglītošanu, ārpusskolas nodarbības un vecāku aprūpes iespējas. Noteikt jaunus ambiciozus Barselonas mērķus bērnu aprūpei un vecāku cilvēku aprūpes iespējas visā Eiropā.
23. Turpināt cīņu un novērst uzmākšanos un vardarbību pret sievietēm gan mājās, gan darbavietā. Tas paredz stiprināt ES ietvaru vardarbībai pret sievieti, Stambulas konvencijas ratificēšanu un nekavējošu SDO konvencijas pieņemšanu, ko papildina Rekomendācija.
24. Tādi darba apstākļi kā garas darba stundas vīriešu dominējošās profesijās un nozarēs ir jāpārskata un jāpiemēro tādā veidā, lai iedrošinātu sievietes iekļauties un progresēt šādos darbos. Piespiedu nepilna laika darbs vai īslaicīgi un/vai neparedzami darba apstākļi ir vislielākais šķērslis dzimumu līdztiesībai. ETUC lobēs dzīves cikla pieeju darba laikam un darbinieku tiesības uz elastīgiem darba noteikumiem.
25. Arodbiedrībām ir galvenā loma dzimumu līdztiesības veicināšanā. ETUC veicinās dalīborganizāciju rīcību, apņemšanos un resursus šajā jomā, padarot tos redzamus, lai mēs skaidri pierādītu, ka esam cīnītāji par dzimumu līdztiesību un progresu vēstneši.
26. ETUC lobēs dzimumu perspektīvas integrēšanu ES budžeta procesā. Tas nozīmē noteikt dzimumu līdztiesību kā primāro politikas mērķi nākamajā Daudzgaļu Finanšu ietvarā 2021-2027 un integrēt dzimumu perspektīvu ikgadējā budžeta posmā un Eiropas Stabilitātes Iniciatīvas fondos.

27. Pierādījumi liecina, ka sievietes bieži sastopas ar bremzējošu ekonomisku pakalpojumu ietekmi, iekļaujoties darba tirgū vai vēloties strādāt vairāk. Veids, kādā izveidotas nodokļu atvieglojumu sistēmas, uz papildus darba veicējiem, kuras lielākoties ir sievietes, darbojas ierobežojoši. ETUC pievērsīs pastiprinātu uzmanību nodokļu labumu sistēmu piemērošanai, lai atceltu nelabvēlīgus nosacījumus otra darba ņēmējiem, kuri vēlas strādāt papildus darbu jeb strādāt vairāk.