

Palielinot sieviešu dalību darba tirgū un novēršot sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību, var pozitīvi ietekmēt Eiropas Savienības ekonomikas izaugsmi. Neskatoties uz to, ka pēdējā laikā ir gūti panākumi šajā jomā, joprojām ir vērojama dzimumšķirtne attiecībā uz darba tirgus aktivitāti ⁽¹⁾ un darba samaksu, kā rezultātā mazinās sieviešu nodarbinātības rādītāji, potenciāli kavējot ES izaugsmi. Ir svarīgi risināt šos jautājumus, lai sasniegtu stratēģijas "Eiropa 2020" mērķi, kas paredz līdz 2020. gadam vismaz līdz 75 % palielināt vīriešu un sieviešu vispārējo nodarbinātības līmeni.

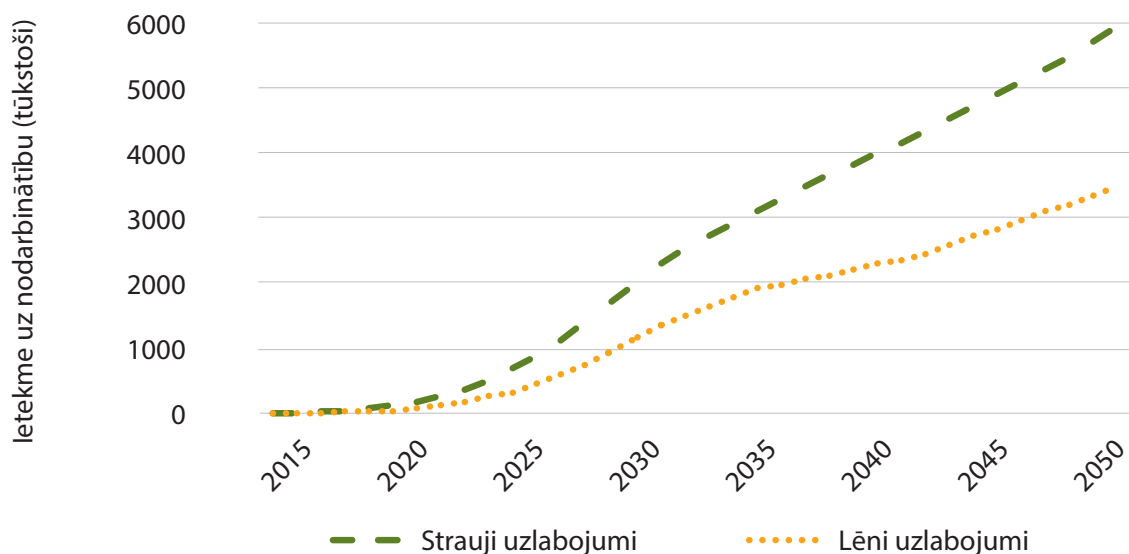
Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (EIGE) pētījumā par ekonomiskajiem ieguvumiem no dzimumu līdztiesības gūti pārliecinoši pierādījumi, kas apliecina, ka labāka dzimumu līdztiesība pozitīvi ietekmē darba tirgu.

Pasākumi dzimumu līdztiesības jomā, ar kuriem var samazināt dzimumšķirtni, ir šādi:

- bērnu aprūpes un citu aprūpes veidu nodrošināšana;
- izmaiņas bērnu kopšanas atvaļinājuma pabalsta apmērā un nosacījumos;
- nepilna laika darba un elastīga darba režīma sekmēšana un atbalsts;
- normatīvie akti un politika attiecībā uz vienādu darba samaksu un darba apstākļiem;
- dzimumu segregācijas izskaušana noteiktās nozarēs un profesijās;
- pasākumi, lai mazinātu pārtraukumus sieviešu profesionālajā dzīvē;
- sieviešu paaugstināšana augsta līmeņa amatos.

Uzlabojot dzimumu līdztiesību attiecībā uz darba tirgus aktivitātēm un darba samaksu, tiek veicināta ekonomikas izaugsme

1. attēls. Aktivitātes līmeņa atšķirības novēršanas ietekme uz nodarbinātību



⁽¹⁾ Darba tirgus aktivitātes rādītājs ir to cilvēku proporcionālā attiecība pret salīdzināmu kopējo iedzīvotāju skaitu, kuri aktīvi iesaistās darba tirgū (vai nu ir nodarbināti, vai meklē darbu).



Novēršot aktivitātes līmeņa atšķirību, būtiski palielinātos nodarbinātības līmenis. Pētījumā prognozēts, ka 2050. gadā būs par 3,5–6 miljoniem darbavietu vairāk, jo darbaspēkā iesaistīsies vairāk sieviešu. Palielinoties darbaspēka piedāvājumam nozarēs, kur agrāk trūka darbinieku (piemēram, kvalificēta darbaspēka trūkuma dēļ), varēs panākt potenciālā ražošanas apjoma pieaugumu ⁽²⁾.

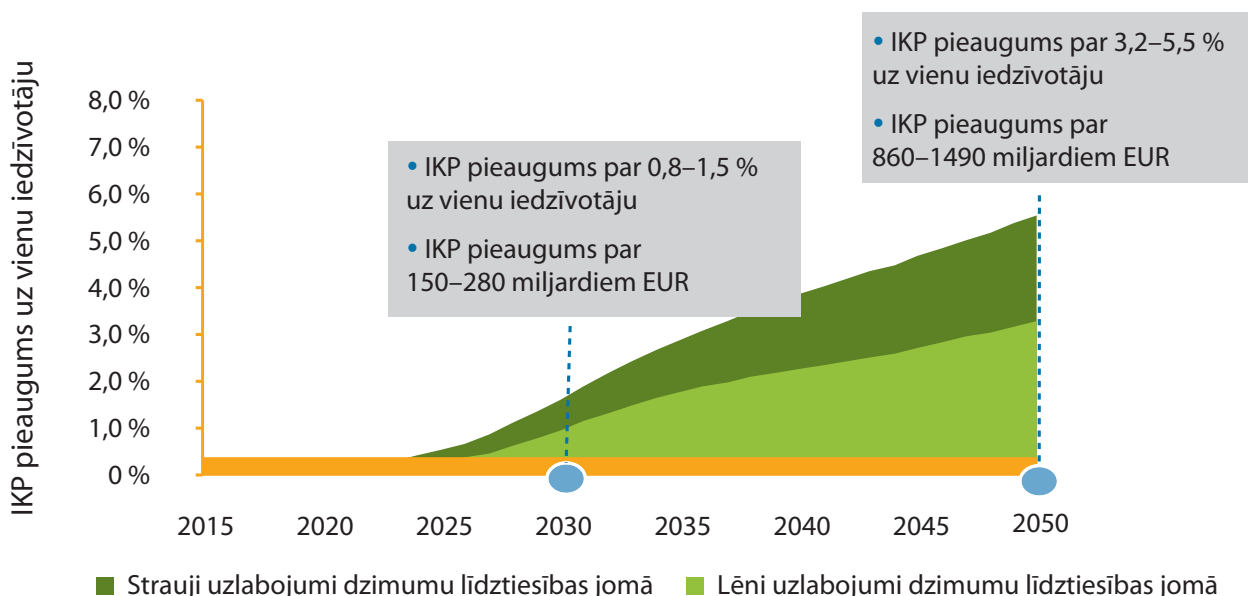
Novēršot sieviešu darba samaksas atšķirību, tiek panāktas relatīvi nelielas izmaiņas salīdzinājumā ar aktivitātes līmeņa atšķirības novēršanu. No vienas puses, augstāki darba samaksas rādītāji sākotnēji mudinātu vairāk sieviešu ienākt darba tirgū, un tādējādi paaugstinātos ražīguma un nodarbinātības rādītāji. No otras puses, augstāku darbaspēka izmaksu ietekmē uzņēmumos varētu sarukt

pieprasījums pēc darbaspēka un pieejamo darbavietu skaits.

Tomēr, palielinoties sieviešu darba samaksai, samazinās arī aktivitātes līmeņa atšķirība, un tas var pozitīvi ietekmēt nodarbinātību līdztekus citiem faktoriem, kas saistīti ar sieviešu aktivitātes pieaugumu darba tirgū.

Ja samazina aktivitātes līmeņa atšķirību, IKP uz vienu iedzīvotāju piedzīvo vislielāko kāpumu. Aplēses liecina, ka 2030. gadā IKP uz vienu iedzīvotāju palielināsies par 0,8–1,5 %, bet 2050. gadā — par 3,2–5,5 % (IKP pieaugums 2030. gadā līdz 280 miljardiem EUR un 2050. gadā līdz 1490 miljardiem EUR).

2. attēls. Aktivitātes līmeņa atšķirības novēršanas ietekme uz IKP uz vienu iedzīvotāju

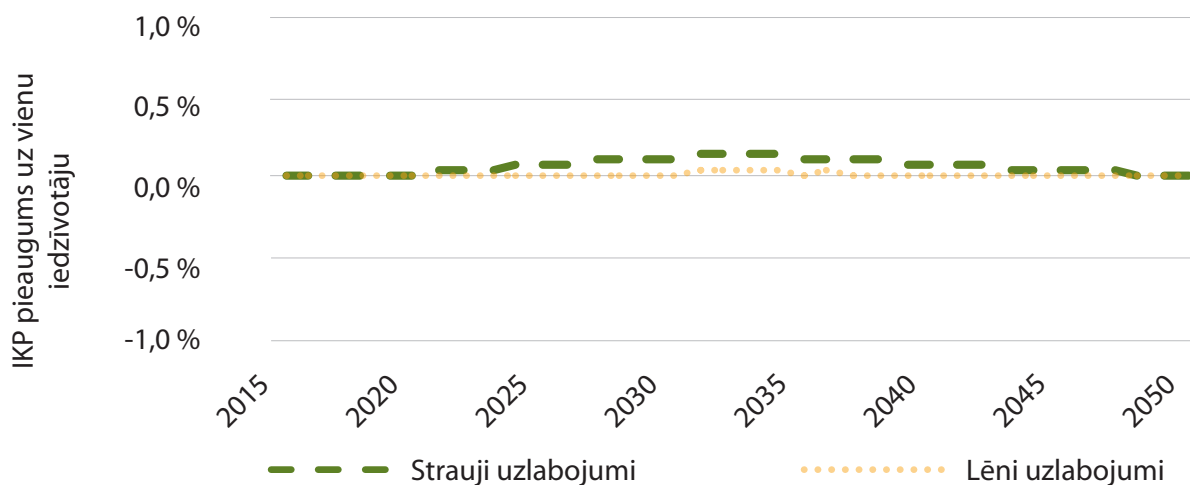


Uzlabojot darba samaksas vienlīdzību, laikposmā no 2030. līdz 2050. gadam IKP uz vienu iedzīvotāju palielinātos par 0–0,2 %. Mazākas atšķirības starp vīriešu un sieviešu darba samaksu tikpat kā neiespaido IKP, jo rodas pretēja makroekonomikas ietekme. Kaut arī lielāka darba samaksa sievietēm palielina mājsaimniecības faktiskos ienākumus un tēriņus, tā palielina arī uzņēmumu izmaksas. Ilgtermiņā uzņēmumi paaugstina cenas, lai atjaunotu peļņas normu, taču rezultātā samazinās mājsaimniecību faktiskie ienākumi un tiek nelabvēlīgi ietekmēti ražošanas apjomi un IKP, sākot aptuveni no 2040. gada.

Pievēršoties vienīgi IKP, var nepamanīt citus pozitīvos ieguvumus, ko sniedz darba samaksas atšķirības novēršana. Lielāka darba samaksa sievietēm var palīdzēt mazināt sieviešu nabadzības rādītājus un novērst dzimumšķirtni attiecībā uz vecuma pensiju (EIGE, 2016). Samazinoties darba samaksas atšķirībai, pieaug arī sieviešu pašpārliecība, un viņas sāk uzņemties vairāk atbildības darbā un ieņemt vadošus amatus (Booth, 2003). Konkrētāk, svarīgi ir sekmēt sieviešu dalību darba tirgū lielākā apmērā un nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu, lai panāktu sieviešu un vīriešu vispārējo nodarbinātības līmeni vismaz 75 % apmērā un veicinātu gudru, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi.

⁽²⁾ Potenciālais ražošanas apjoms jeb potenciālā ekonomikas ražošanas jauda ir maksimālais ekonomikas ražošanas apjoms, kad pilnībā izmantoti visi resursi.

3. attēls. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanas ietekme uz IKP



Sieviešu vidū ir zemāki aktivitātes un nodarbinātības rādītāji, un viņas pelna mazāk nekā vīrieši

ES sieviešu nodarbinātības rādītājs 2015. gadā bija 64,3 %, salīdzinot ar 75,9 % lielu vīriešu nodarbinātības rādītāju ⁽³⁾.

Sievietes mēdz uzņemties daudz vairāk neapmaksāta darba nekā vīrieši, tostarp bērnu un gados vecu tuvinieku aprūpes pienākumus. Viņas mazāk iesaistās darba tirgū un/vai ir spiestas izmantot zemākas profesionālās izaugsmes iespējas. Neskatoties uz to, ka pēdējā laikā Eiropā palielinājies sieviešu aktivitātes līmenis, tas joprojām atšķiras no vīriešu aktivitātes līmeņa vidēji par 15 % ES mērogā un dažkārt vēl vairāk valstu līmenī. Aktivitātes līmeņa atšķirība nozīmē arī zemākus sieviešu nodarbinātības rādītājus.

ES mērogā 2014. gadā bruto darba samaksa stundā sievietēm bija vidēji par 16,1 % zemāka nekā vīriešiem ⁽⁴⁾.

Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ir izraisījusi vēl lielāku dzimumu nelīdzsvarotību darba tirgū. Neskatoties uz tehnoloģiskajām izmaiņām ⁽⁵⁾ un tiesību aktiem,

kuru nolūks ir nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu gan sievietēm, gan vīriešiem, 21. gadsimtā joprojām pastāv sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība. Dažās dalībvalstīs tā ir lielāka, bet citās — mazāka.

Vīriešu un sieviešu nodarbinātības un darba samaksas atšķirības radušās tāpēc, ka nav līdzsvarotības vairākās jomās, kuras dzīves laikā ietekmē sievietes.

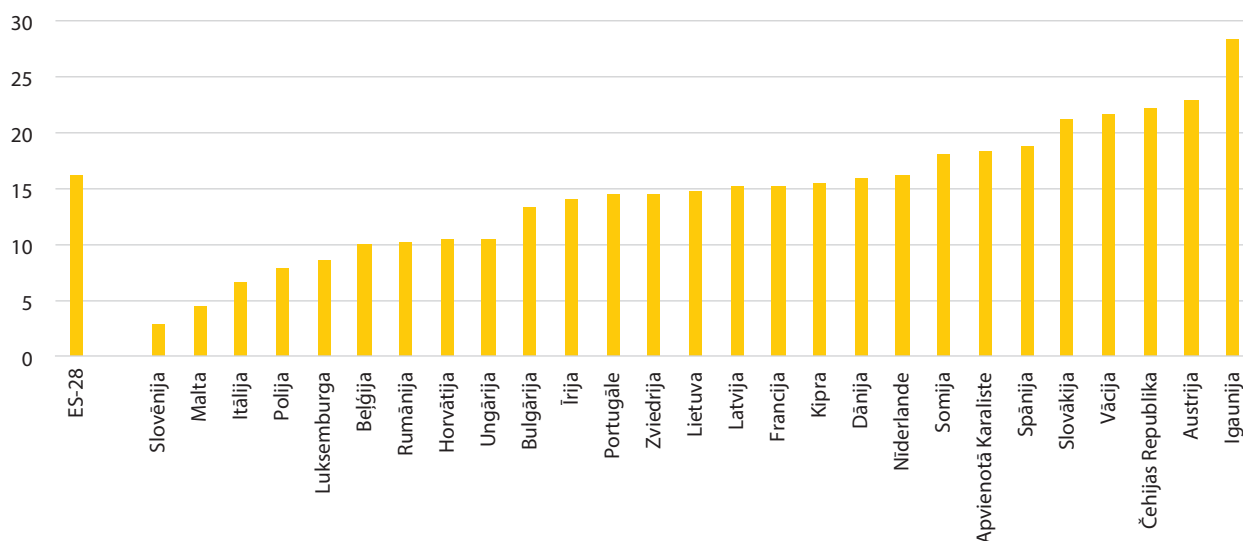
- i. **Dzimumu segregācija izglītībā un darba tirgū:** pārāk liels sieviešu īpatsvars augstākajā izglītībā, apmācību programmās un profesijās, kas nodrošina zemāku darba samaksu nekā profesijās, kuras galvenokārt pārstāv vīrieši.
- ii. **Profesiju segregācija:** gan horizontālā (dažādas nozares un profesijas), gan vertikālā (dažādu līmeņu darba pienākumi vai amati).
- iii. **Pārtraukumi profesionālajā dzīvē** bērnu kopšanas atvaļinājumu dēļ.

⁽³⁾ Saskaņā ar Eurostat definīciju nodarbinātības līmenis ir "darbspējīgā vecuma iedzīvotāju proporcionālā daļa nodarbinātībā". Sīkāku informāciju skatiet šeit: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁽⁴⁾ NB! Minētie dati ir visjaunākie Eurostat pieejamie dati tajā brīdī, kad tika sagatavota šīs publikācija. Sīkāku informāciju un aktuālākos datus skatiet šeit: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

⁽⁵⁾ Tehnoloģiskais progress darbavietās palielinājis intelektuālā darba profesiju vērtību attiecībā pret manuālā darba profesijām, tādējādi paaugstinot sieviešu darba samaksas relatīvo apmēru (Blackand Spitz-Oener, 2010).

4. attēls. Nekoriģēta vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība 2014. gadā (starpība starp vidējo bruto darba samaksu stundā vīriešu un sieviešu dzimuma darbiniekiem, izteikta procentos no bruto darba samaksas vīriešiem)



Avots: Eurostat (tsdsc340).

iv. **Neapmaksāta māsaimniecības un aprūpes darba nevienlīdzīga sadale:** sievietes mēdz uzņemties daudz vairāk neapmaksāta darba nekā vīrieši, tostarp

bērnu un gados vecu tuvinieku aprūpes pienākumus. Tas ietekmē viņu iespējas iesaistīties darba tirgū un ierobežo viņu profesionālo izaugsmi.

Vīriešu un sieviešu nodarbinātības un darba samaksas atšķirības izmaksā dārgi

Zemāks sieviešu nodarbinātības rādītājs visā ES 2013. gadā kopumā izmaksāja 370 miljardus EUR, kas pielīdzināms 2,8 % ES IKP.

Zemāka sieviešu nodarbinātības rādītāja izmaksas aprēķina, pieskaitot viņu negūtos ienākumus un sociālā nodrošinājuma iemaksas, kā arī valsts finanšu izmaksas, piemēram, individuālus sociālā nodrošinājuma maksājumus un sociālos pabalstus. Aplēses liecina, ka atkarībā no sieviešu izglītības līmeņa viņu atstumtība no darba tirgus visā darba mūža garumā izmaksā 1,2–2 miljonus EUR (Eurofound, 2016).

Lai arī ir tikai daži pierādījumi tam, ka vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībai ir tieša ietekme uz ekonomiku, pētījumi liecina, ka sieviešu nevienlīdzīgā darba samaksa ne vien negatīvi skar sievietes, bet arī dārgi izmaksā visai sabiedrībai kopumā. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ir cieši saistīta ar bērnu nabadzību, prasmju

nepietiekamību un ekonomikas izmaksām, jo netiek pietiekami izmantotas sieviešu prasmes.

Vīriešu un sieviešu nelīdztiesība darba tirgū negatīvi iespaido sieviešu ienākumus, tostarp darba samaksu un aroda pensiju. Tā rezultātā var tikt sistemātiski mazināta sieviešu ekonomiskā neatkarība, kā arī viņas ir pakļautas lielākam nabadzības un sociālās atstumtības riskam (EIGE, 2016).

Atsauces

Black, S. E. and Spitz-Oener, A. (2010), *Explaining women's success: technological change and the skill content of women's work*, *The Review of Economics and Statistics*, 92. sējums, Nr. 1, 187.–194. lpp.

Booth A., Burton, J. and Mumford, K. (2003), *The position of women in UK academic economics*, *The Economic Journal*, 110. sējums, 312.–333. lpp.

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound) (2016), *The gender employment gap: challenges and solutions* (Dzimumu atšķirības nodarbinātības jomā: problēmas un risinājumi), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga. Pieejama šeit: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

Par pētījumu

Pētījums par dzimumu līdztiesības veicinājumiem ekonomiskajiem ieguvumiem ES kontekstā ir unikāls. Tas ir pirmais šāda veida pētījums, kurā izmantots stabils ekonometriskais modelis, lai aplēstu dzimumu līdztiesības veicinātus plaša spektra makroekonomiskos ieguvumus vairākās plašās jomās, tādās kā izglītība, darba tirgus aktivitāte un atalgojums.

Kopējie pētījuma rezultāti liecina, ka uzlabojumi dzimumu līdztiesības jomā sekmētu:

- 6,3–10,5 miljonus papildu darbavietu līdz 2050. gadam, un aptuveni 70 % no šīm darbavietām būtu nodarbinātas sievietes;
- pozitīvu ietekmi uz IKP, kas laika gaitā augtu;
- IKP pieaugumu uz vienu iedzīvotāju 2050. gadā līdz gandrīz 10 %.

Lai aplēstu uzlabojumu dzimumu līdztiesībā ietekmi uz ekonomiku, pētījumā tika izmantots makroekonomiskais modelis *E3ME*. *E3ME* ir empīrisks makroekonomiskais modelis, kas īpaši pielāgots rezultātu modelēšanai ES un dalībvalstu līmenī.

Pētījuma par dzimumu līdztiesības veicinājumiem ekonomiskajiem ieguvumiem Eiropas Savienībā rezultāti ietver deviņas publikācijas.

1. *Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches* (Literatūras pārskats: pašreizējie pierādījumi par dzimumu līdztiesības veicinājumiem sociālajiem un ekonomiskajiem ieguvumiem un metodoloģiskās pieejas)
2. *EU and EU Member State overviews* (Pārskati par ES un ES dalībvalstīm)
3. *Report on the empirical application of the model* (Ziņojums par modeļa empīrisko izmantošanu)
4. *How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model* (Kā tika iegūti dati: informatīvs dokuments par teorētiskajiem pamatprincipiem un modeli)
5. Kā tika iegūti dati: fakts lapa par teorētiskajiem pamatprincipiem un modeli
6. Dzimumu līdztiesības ietekme uz ekonomiku ES politikas kontekstā: informatīvs dokuments
7. Dzimumu līdztiesības ietekme uz ekonomiku: informatīvs dokuments
8. Kā dzimumu līdztiesība *STEM* izglītībā sekmē ekonomisko izaugsmi: informatīvs dokuments
- 9. Kā atšķirību novēršana dzimumu darba tirgus aktivitātē un atalgojumā sekmē ekonomisko izaugsmi: informatīvs dokuments**

Visas publikācijas, sīki pētījuma rezultāti un metodoloģija ir pieejami *EIGE* tīmekļa vietnē.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*) ir ES zināšanu centrs dzimumu līdztiesības jautājumos. *EIGE* atbalsta politikas veidotājus un attiecīgās iestādes centienos panākt, lai sieviešu un vīriešu līdztiesība kļūst par visu Eiropas iedzīvotāju realitāti, sniedzot viņiem konkrētas zināšanas, kā arī salīdzināmus un uzticamus datus par dzimumu līdztiesību Eiropā.

Papildu informācija

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*)

Gedimino pr. 16

LT-01103 Viļņa

LIETUVA

+370 52157444

E-pasts: eige.sec@eige.europa.eu

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>



Publikāciju birojs



ISBN 978-92-9470-090-2
doi:10.2839/312918