

Taustaa

Naisten tasavertainen pääsy osallisiksi taloudellisiin resursseihin ei ole tärkeää vain naisten taloudellisen riippumattomuuden takia, vaan se on jo pitkään tunnustettu talouskasvun, hyvinvoinnin ja kilpailukyvyen edellytykseksi. Naisten kannustaminen osallistumaan työmarkkinoille on erittäin tärkeää BKT:lle, talouskasvulle ja yleisemmin sen varmistamiselle, että EU hyödyntää täysimääräisesti käytettävissä olevia kykyjä ja inhimillisiä voimavaroja.

Eurooppa 2020 -strategiassa

- korostetaan ”korkean työllisyyden taloutta” ja strategian yleistavoitetta nostaa 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten työllisyysaste vähintään 75 prosenttiin.
- Tämän tavoitteen saavuttamiseksi strategiassa määritettiin lippulaivahanke ”Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma” (2010), jossa ehdotetaan erilaisia toimia osallistavan kasvun vauhdittamiseksi ja niiden tueksi toimenpiteitä, joista osa kohdennetaan naisiin.
- Euroopan komissio antaa vuosittain maakohtaisia suosituksia, jotka jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikassaan.

Vanhempainvapaata koskevassa direktiivissä (neuvoston direktiivi 2010/18/EU)

- vuonna 2010 tehtyihin muutoksiin kuuluvat vanhempainvapaan pidentäminen sekä adoptiovanhempia ja vammaisten lasten vanhempia koskevat toimet
- kannustetaan isiä pitämään vanhempainvapaata.

Direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin (2010/41/EU)

- korvaa direktiivin 86/613/ETY, joka oli ensimmäinen itsenäisten ammatinharjoittajien ja heidän puolisoitensa tai elinkumppaneidensa äitiysrahasta annettu direktiivi
- ulotetaan koskemaan kaikkia itsenäisiä ammatinharjoittajia ja heidän kumppaneitaan, ja siinä otetaan käyttöön myös muita toimia itsenäisten ammatinharjoittajien sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi ja sovelletaan tasa-arvoisen kohtelun periaatetta.

Pekingin toimintaohjelman strategiset tavoitteet ja EU:n indikaattorit:

- F.1.** Edistää naisten taloudellisia oikeuksia ja riippumattomuutta, mikä merkitsee oikeutta ansiotyöhön ja asianmukaisiin työoloihin sekä oikeutta taloudellisten voimavarojen hallintaan.
- F.2.** Helpottaa naisten tasavertaisia mahdollisuuksia saada taloudellisia voimavaroja ja työpaikkoja sekä harjoittaa kauppaa.
- F.3.** Tarjota etenkin pienituloisille naisille liiketoimintaan liittyviä palveluja, koulutusta, tietoja, teknologiaa ja mahdollisuuksia päästä markkinoille.
- F.4.** Vahvistaa naisten taloudellista toimintakykyä ja kaupallisia verkostoja.
- F.5.** Poistaa ammatillinen eriytyminen ja kaikki työelämän syrjinnän muodot.
- F.6.** Edistää naisten ja miesten työ- ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamista.

Naiset ja talous on yksi Pekingin toimintaohjelman pisimmälle edistyneistä alueista. Vuonna 2008 ja 2011 neuvosto keskittyi työ- ja perhe-elämän väliseen tasapainoon liittyviin kysymyksiin ja vuonna 2010 naisten ja miesten palkkaeroihin. Kreikan puheenjohtajakaudella vuonna 2014 ryhdyttiin tarkastelemaan ensimmäisen strategisen tavoitteen eli naisten taloudellisten oikeuksien ja riippumattomuuden edistämisen täytäntöönpanoa ja määritettiin kolme lisäindikaattoria.

Euroopan tasa-arvoinstituutin perustama tietokanta ”Women and men in the EU – facts and figures” sisältää uusinta tietoa näistä indikaattoreista. Se on saatavilla osoitteessa: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



Havainnot EU:n laajuisista tiedoista

Naisten työllisyys ei yllä edelleenkään Eurooppa 2020 -strategian työllisyystavoitteeseen

Pitkällä aikavälillä naisten työllisyysaste EU:ssa on nousut hieman siten, että vuoteen 2012 mennessä kokonais-työllisyysaste oli 59 prosenttia. Tästä huolimatta naisten työllisyys oli miesten työllisyyttä alhaisempi kaikissa jäsenvaltioissa. Ennen talouskriisiä sukupuolten välisen työllisyyseron supistuminen kuvasti naisten työllisyyden kasvavaa suuntausta, kun taas vuoden 2007 jälkeen se kuvasti miesten työllisyyden alenevaa suuntausta. Kriisi on vaikuttanut lähinnä miesvaltaisiin työllisyyden aloihin.

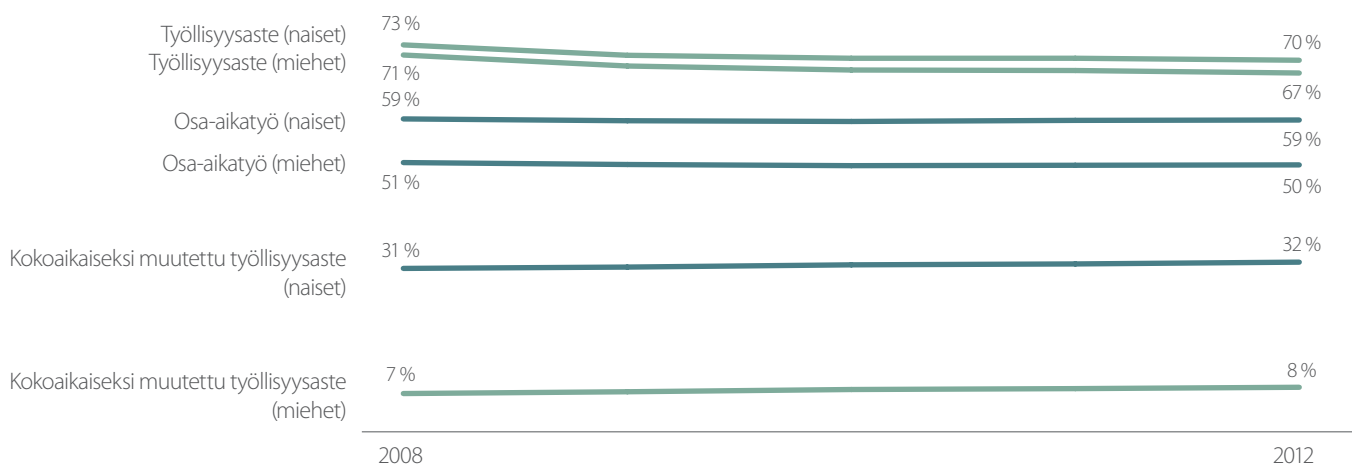
Työllisyysasteiden ja kokoaikaiseksi muutettujen työllisyysasteiden vertailu on merkityksellistä Eurooppa 2020 -strategiassa asetetun 75 prosentin työllisyystavoitteen yhteydessä. Näiden työllisyysasteiden ero on paljon pienempi miehillä kuin naisilla, koska osa-aikatyö on paljon yleisempää naisilla.

Osa-aikatyötä tekevästä enemmistö on edelleen naisia

Osa-aikatyö on paljon yleisempää naisilla kuin miehillä: vuonna 2012 osa-aikatyötä tekevien naisten osuus (32 %) oli neljä kertaa suurempi kuin vastaava miesten osuus (8 %) EU:ssa. Osa-aikatyö on erityisen yleistä Alankomaissa, jossa yli kolme neljänestä työssä käyvistä naisista työskentelee osa-aikaisesti. Neljässä muussa jäsenvaltiossa naisten osuus osa-aikatyöntekijöistä on noin 80 prosenttia. Kuudessa jäsenvaltiossa osa-aikaisesti työskenteli alle joka kymmenes nainen. Osa-aikatyöllä on pitkän aikavälin vaikutuksia palkkaan ja tulevaisuudennäkymiin, mukaan lukien alhaisemmat eläkkeet ja lisääntynyt köyhyysriski.

Koska naiset ovat yleisesti ottaen epäedullisessa asemassa työmarkkinoilla, äidit työskentelevät isiiä todennäköisemmin osa-aikaisesti ja kantavat lastenhoitovastuun ja, elleivät isät ota aktiivisempaa roolia lasten ja muiden huollettavien hoitamisesta, sukupuolten välinen epätasapaino jatkuu ja lisää palkkaeroja entisestään.

KOKOAIKAISEKSI MUUTETTU (HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUKAINEN) TYÖLLISYYSASTE EU-28:SSA, 15-64-VUOTIAAT NAISET JA MIEHET, 2008 JA 2012



Lähde: Eurostat, EU-LFS.

Virallista lastenhoitoa koskevat Barcelonan tavoitteet eivät täyty useissa jäsenvaltioissa

Lastenhoidon vaikutus naisten työllisyyteen on monitahoinen, eikä ole vielä selvää, missä määrin nykyiset lastenhoitojärjestelyt on suunniteltu molempien vanhempien työllisyyttä tukeviksi. Barcelonan huippukokouksessa vuonna 2002 asetettiin tavoitteeksi, että lastenhoitopalveluja olisi tarjottava vähintään 33 prosentille alle kolmevuotiaista lapsista (tämä tavoite on saavutettu yhdeksässä jäsenvaltiossa vuoteen 2012 mennessä) ja vähintään 90 prosentille kolmevuotiaista ja sitä vanhemmista alle kouluikäisistä lapsista (tämä tavoite on saavutettu 11 jäsenvaltiossa vuoteen 2012 mennessä). Molemmat tavoitteet on saavutettu kuudessa jäsenvaltiossa.

Isät pitävät vanhempainvapaata aiempaa useammin, mutta sen käyttö vaihtelee jäsenvaltioittain

Vanhempainvapaita koskeva lainsäädäntö voi tukea vanhempia kahdella toisiaan täydentävällä tavalla: tarjoamalla työpaikan säilymisen turvan vapaan aikana sekä taloudellista tukea tämän vapaan aikana. Tietoja vanhempainvapaita pitäneiden työssä käyvien miesten (joilla on alle 8-vuotiaita lapsia) osuudesta on saatavilla 17 jäsenvaltiosta vuodelta 2010, ja tämä osuus vaihteli 0,5 prosentista (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) 11 prosenttiin (Ruotsissa). Vanhempainvapaalla vuonna 2010 olleista naisista oli lähes 94 prosenttia.



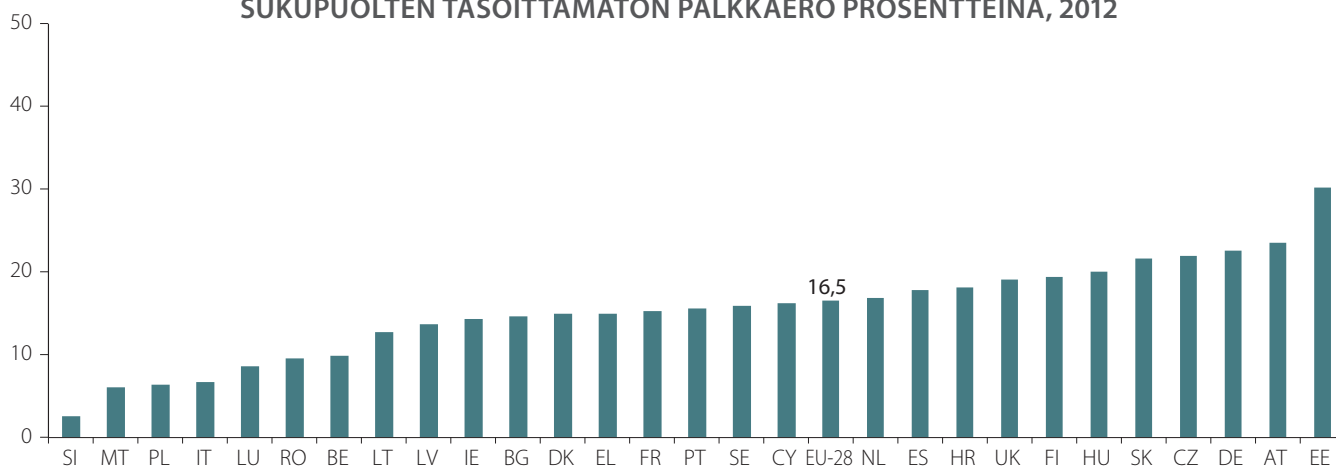
Eriarvoisuus ja eriytyminen työmarkkinoilla kasvattaa sukupuolten välistä palkka- ja työllisyseroa

Sekä vertikaalinen että horisontaalinen sukupuolien mukainen eriytyminen voidaan havaita tarkasteltaessa eri aloja ja eri asemissa/työtehtävissä työskentelevien naisten ja miesten määrää. Osa-aikatyön epätasainen jakautuminen naisten ja miesten kesken on yksi keskeinen tekijä joissain jäsenvaltioissa, ja se liittyy naisten taipumukseen yhdistää työ ja hoitovastuu. Naisten ja miesten taidot saatetaan siten mieltää ja niitä voidaan arvostaa eri tavalla. Vuonna 2012 sukupuolten palkkaero EU:ssa oli 16,5 prosenttia, ja vuoden 2007 lukuihin verrattuna se oli kaventunut useimmissa jäsenvaltioissa.

Itsenäisen ammatinharjoittamisen yleisyys ja ominaispiirteet vaihtelevat naisten ja miesten välillä

Itsenäinen ammatinharjoittaminen on määritetty sellaiseksi työnteon vaihtoehdoksi, joka voi tukea työ- ja perhe-elämän tasapainoa, koska se voi tarjota enemmän joustavuutta sekä mahdollisuuksia työskennellä kotoa käsin ja alentaa lastenhoidon kustannuksia. Siten saattaa vaikuttaa yllättävältä, että oman yritystoiminnan aloittaa EU:n alueella vähemmän naisia suhteessa miehiin. Vuosina 2008–2012 itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien naisten osuus kokonaistyöllisyydestä oli vain 10 prosenttia, kun vastaava miesten osuus oli 18 prosenttia.

SUKUPOULTEN TASOITTAMATON PALKKAERO PROSENTTEINA, 2012



Lähde: Eurostat, SES.

Havaintoja EIGE:n hyviä käytäntöjä koskevasta työstä

Kasvua kohden – Irlanti

Kasvua kohden tarjoaa jäsenettyä vertaistukea naisryhtäjille, jotka haluavat kasvattaa yrityksensä toimintaa järjestämällä mentorointia ja ohjeistusta johtavilta ryhtäjiltä, joilla on vakaa ammatillinen kokemus. Euroopan sosiaalirahaston ja Irlannin kansallisen rahoituksen (Irish Department of Justice and Equality and Enterprise) avulla rahoitettu toiminta on ollut käynnissä Irlannissa vuodesta 2008. Kuuden kierroksen jälkeen yli 400 naisryhtäjää on osallistunut hankkeeseen. Yli kuusi kuukautta viimeiseksi toteutetun kierroksen jälkeen (kuudes kierros) 71 prosenttia osallistujista lisäsi myyntiään keskimäärin 15 prosenttia, työllisyys lisääntyi 13 prosenttia ja vientiryhtäjien määrä ryhmässä nousi 22 prosenttia. Yhteensä 88 uutta ryhtäjää palkattiin ja 10 uutta ryhtäjää aloitti, ja yli 650 olemassa olevan työpaikan laatu vahvistui. Osallistujista 58:n yhteenlaskettu liikevaihto oli vähintään 50 miljoonaa kierroksen lopussa.

Perhetietoisuuden sertifikaatti, Trento, Italia

Perhetietoisuuden sertifikaattien myöntäminen aloitettiin vuonna 2008 Italian provinssissa Trentossa alueellisen perhe- syntymä- ja nuorisosuunnitteluyksikön toimesta. Alueellinen projekti alkoi vuonna 2012. Perhesuunnittelu perustuu huolellisesti kehitettyyn metodologiaan. Selvityksen jälkeen jokainen osallistuva organisaatio kehittää kolmevuotisen työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevan suunnitelman, jossa on toimenpiteitä toteutettavaksi kuudella eri osa-alueella (työorganisaatio; työn ja perheen yhteensovittamisen kulttuuri; viestintä; tuet ja palvelut; perhekunta; ja uudet teknologiat). Suunnitelman toteuttamista seuraa ulkopuolinen taho. Tähän mennessä 111 organisaatiota on toteuttanut perhetietoisuuden arviointiprosessin, (44 julkisen ja 67 yksityisen sektorin organisaatiota), ja 88 organisaatiota on saanut perhetietoisuuden sertifikaatin, hyödyttäneen näin 35 000:ta ryhtäjää. Perhetietoisuussuunnitelma on johtanut sidosryhmien verkostoitumiseen (ryhtäjäjärjestöt, työnantajat, perheet, kansalaisjärjestöt, tutkimusorganisaatiot jne.) ja auttanut tietoisuuden lisäämistä. Sertifikaatin saaneet organisaatiot on listattu hankkeen verkkosivuille. Kaksi huomionarvoisinta hyötyä ovat parempi työhyvinvointi ja lisääntynyt tuottavuus.



EDISTYSASKELIA JA NIIDEN ESTEITÄ ONGELMA-ALUEELLA F: NAISET JA TALOUS

| EDISTYSASKELIA | ESTEITÄ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Sukupuolten välinen työllisysero on supistunut koko EU:n alueella. Naisten työvoimaosuus nousi maailmanlaajuisesta talouskriisistä huolimatta. Sukupuolten välinen palkkaero on pienentynyt useimmissa jäsenvaltioissa vuosina 2007–2012. Lastenhoidon saatavuus on parantunut vuosi vuodelta kaikissa jäsenvaltioissa. | <ul style="list-style-type: none"> Eri sukupuolten epätasa-arvoinen asema työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden sukupuolenmukainen eriytyminen eivät ole hävinneet. Naiset EU:ssa kärsivät edelleen sukupuolten välisestä palkkaerosta, jolla on sekä välitön vaikutus heidän käteensä jäävään palkkaansa että pitkän aikavälin vaikutus heidän sosiaaliturva- ja eläke-etuuksiinsa. Naiset ovat yliedustettuina osa-aikatyössä, kärsivät horisontaalisesta sukupuolenmukaisesta segregatiosta, ovat alttiimpia köyhyydelle, ja heidän uramahdollisuutensa ovat rajallisemmat. |

EU:n tulevan toiminnan suuntaviivoja

- On ehdottoman tärkeää varmistaa naisten ja miesten tasavertainen osallistuminen työmarkkinoille sekä torjua horisontaalista ja vertikaalista sukupuolenmukaista ammatillista segregatiota. Yhtenä keskeisenä painopistealueena olisi oltava se, että lisätään naisten mahdollisuuksia päästä koko-aikatyöhön.
- Yleisesti ottaen vähäiset taidot ja vähäinen pätevyyden omaavat naiset tarvitsevat tukea parantaakseen asemaansa työmarkkinoilla. Sukupuolten välinen työllisysero on suurin niiden kohdalla, joilla ei ole lainkaan pätevyyttä tai vain alhainen pätevyys. Poliittiset toimet, jotka kohdennetaan erityisesti heikossa asemassa oleviin naisryhmiin ja useista epäedullisista tekijöistä samanaikaisesti kärsiviin naisiin, auttaisivat parantamaan heidän taitotasoaan.
- Naisten ja miesten epätasainen osallistuminen työmarkkinoille, mikä johtuu pääosin naisten yliedustuksesta osa-aikatyössä ja alhaisemmasta työllisyydestä, vaarantaa Eurooppa 2020 -strategian työllisyystavoitteen saavuttamisen. Siten on ensiarvoisen tärkeää varmistaa naisten ja miesten tasavertainen osallistuminen työmarkkinoille.
- Sitoutumista lastenhoitoa koskeviin Barcelonan tavoitteisiin on lujitettava, koska lastenhoito liittyy kiinteästi sukupuolten tasa-arvoa koskeviin tavoitteisiin.
- Tulee edistää perheystävällistä politiikkaa ja suunnittelua sekä toteuttaa muutoksia aikaansaavia toimia, jotka kyseenalaistavat hoidon ja kotitöiden epätasaisen jakautumisen naisten ja miesten kesken.
- Työn ja perhe-elämän tasapainoa koskevia strategioita on edistettävä edelleen, etenkin koska taloudelliset olosuhteet lisäävät työntekijöihin kohdistuvaa painetta. Ilman uusia työ- ja perhe-elämän tasapainoa tukevia aloitteita on epätodennäköistä, että miehet päättävät ottaa aiempaa enemmän hoitovastuuta perheissä.
- Parhailaan tehtävää työtä sukupuolten välisen palkkaeron kaventamiseksi on jatkettava.
- Paremmat tiedot palkoista lisääisivät erojen näkyvyyttä ja edistäisivät sukupuolten välisen palkkaeron poistamista.
- Hallitusten ja työmarkkinaosapuolten on sovittava minimipalkasta, jotta lievitetään naisiin kohdistuvaa vaikutusta, koska he ovat yliedustettuina tällaisissa työpaikoissa.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Naiset und Mieheln in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und zu verknüpfen. Es bietet einen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



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



ISBN 978-92-9493-271-6

doi:10.2839/19511

MH-04-15-022-FI-N