

Politikos kontekstas

Vienodos galimybės naudotis ekonominiais ištekliais yra ne tik ekonominio moterų savarankiškumo klausimas ir jau seniai pripažįstama, kad jos yra būtina ekonominio augimo, klestėjimo ir konkurencingumo sąlyga. Skatinti moteris dalyvauti darbo rinkoje itin svarbu norint užtikrinti BVP ir ekonomikos augimą, ir apskritai – kad ES būtų visapusiškai panaudojami turimi gebėjimai ir žmogiškieji ištekliai.

Strategija „Europa 2020“

- Pabrėžiama „didelio užimtumo ekonomika“ ir pagrindinis jos tikslas „iki 75 proc. padidinti 20–64 m. amžiaus moterų ir vyrų užimtumą“.
- Siekiant šio tikslo, buvo pradėta įgyvendinti strategijos pavyzdinė iniciatyva „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“ (2010 m.), kurioje numatyti integracinio augimo didinimo veiksmai ir juos įgyvendinti padedančios priemonės, kurių dalis yra skirtos moterims.
- Europos Komisijos kasmet tvirtinamos konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos, į kurias valstybės narės turi atsižvelgti rengdamos ekonomikos, užimtumo ir socialinės politikos kryptis.

Vaiko priežiūros atostogų direktyva (Tarybos direktyva 2010/18/ES)

- 2010 m. nustatyti pakeitimai – ilgesnės vaiko priežiūros atostogos, taip pat tėviams ir vaikų su negalia tėvams skirtos priemonės.
- Numatyta daugiau paskatų vyrams išeiti vaiko priežiūros atostogų.

Direktyva dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo (2010/41):

- pakeičiama Direktyva 86/613/EEB, kuri buvo pirmoji direktyva dėl motinystės pašalpos savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų sutuoktiniams arba gyvenimo partneriams;
- dabar taikoma visiems savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų gyvenimo partneriams, joje nustatyta kitų priemonių, padedančių apsaugoti savarankiškai dirbančius asmenis nuo diskriminacijos ir priekabiavimo, taikomas vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas.

PVP strateginiai tikslai ir ES rodikliai

- F.1.** Stiprinti moterų ekonomines teises ir savarankiškumą, įskaitant galimybę įsidarbinti, tinkamas darbo sąlygas ir galimybę valdyti ekonominius išteklius.
- F.2.** Padėti užtikrinti moterims vienodas galimybes naudotis ištekliais, įsidarbinti, patekti į rinką ir verstis prekyba.
- F.3.** Teikti verslo paslaugas, rengti mokymus ir suteikti galimybę patekti į rinką, naudotis informacija ir technologijomis, ypač mažas pajamas gaunantiems moterims.
- F.4.** Stiprinti ekonominius moterų gebėjimus ir komercinius tinklus.
- F.5.** Panaikinti profesinę segregaciją ir visų formų diskriminaciją užimtumo srityje.
- F.6.** Skatinti vyrus ir moteris derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus.

Moterys ir ekonomika yra viena pažangiausiai įgyvendinamų PVP sričių. 2008 ir 2011 m. Taryba daug dėmesio skyrė darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, o 2010 m. – moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumams. 2014 m. Graikijos pirmininkavimo laikotarpiu imtasi vertinti, kaip įgyvendinamas pirmasis strateginis tikslas skatinti moterų ekonomines teises ir savarankiškumą, buvo nustatyti trys papildomi rodikliai.

Europos lyčių lygybės instituto parengtoje duomenų bazėje „Moterys ir vyrai ES. Faktai ir skaičiai“ pateikiama naujausių duomenų ir informacijos, kuriuos galima rasti interneto adresu: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>.

ES masto duomenimis grindžiami faktai

Atsižvelgiant į strategijos „Europa 2020“ užimtumo tikslą, moterų užimtumas, kaip ir anksčiau, yra nepakankamas

Per ilgąjį laikotarpį moterų užimtumas ES šiek tiek pakilo, o iki 2012 m. bendrasis jo rodiklis pasiekė 59 proc. Vis dėlto moterų užimtumas, kaip ir anksčiau, visose valstybėse



narėse buvo mažesnis nei vyrų. Prieš ekonomikos krizę lyčių užimtumo atotrūkio mažėjimą atspindėjo augantis moterų užimtumas, o po 2007 m. – vyrų užimtumo mažėjimo tendencija. Krizė pirmiausiai smogė toms užimtumo sritims, kuriose dominuoja vyrai.

Siekiant strategijos „Europa 2020“ tikslo iki 75 proc. padidinti užimtumą, užimtumo rodiklius svarbu palyginti su etato ekvivalentais išreikšto užimtumo rodikliais. Vyrų rodikliai skiriasi mažiau nei moterų, nes pastarosios daug dažniau dirba ne visą darbo laiką.

Kaip ir anksčiau, ne visą darbo laiką dirba daugiau moterų nei vyrų

Moterys ne visą darbo laiką dirba gerokai dažniau nei vyrai: 2012 m. taip dirbančių moterų santykinė dalis (32 proc.) ES buvo bent keturis kartus didesnė nei vyrų (8 proc.). Ne visą darbo laiką ypač dažnai dirbama Nyderlanduose, kur taip dirba per tris ketvirtadalius dirbančių moterų. Dar keturiose valstybėse narėse moterys sudaro maždaug 80 proc. ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų. Šešiose valstybėse narėse ne visą darbo laiką dirbo

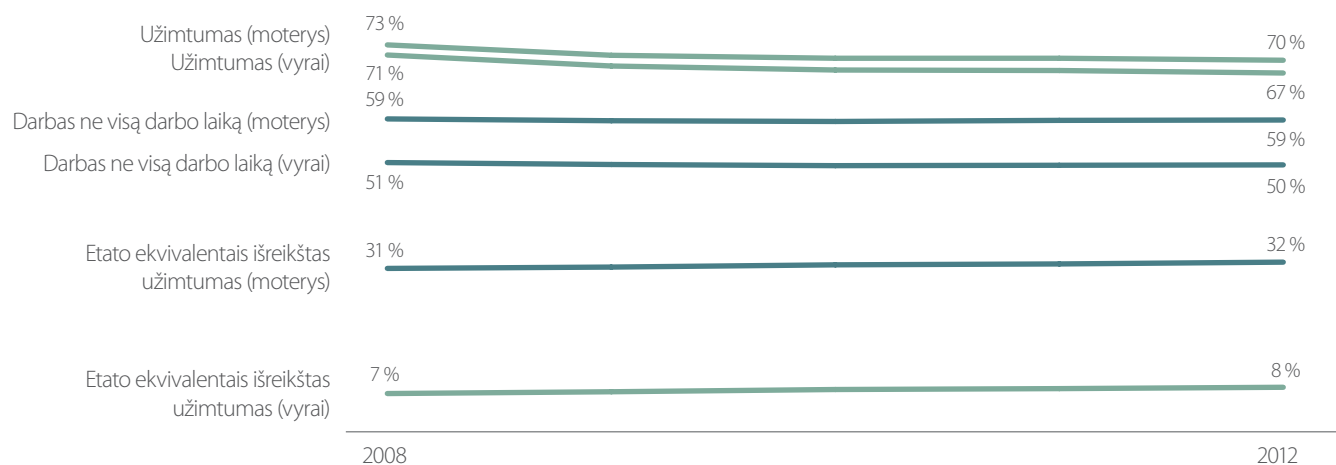
mažiau nei kas dešimta dirbanti moteris. Darbas ne visą darbo laiką turi ilgalaikių padarinių darbo užmokesčiui ir perspektyvoms, pvz., lemia mažesnes pensijas ir didesnę skurdo riziką.

Moterų padėtis darbo rinkoje yra mažiau palanki, jos dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo laiką ir prisiima pareigą prižiūrėti vaikus, todėl jei vyrai nesiims aktyviau dalytis atsakomybe už vaikų ir kitų priklausomų šeimos narių priežiūrą, lyčių nelygybė ir toliau lems darbo užmokesčio skirtumus.

Daugelyje valstybių narių nėra įgyvendinti Barselonos tikslai dėl oficialių vaikų priežiūros paslaugų

Teikiamų vaikų priežiūros paslaugų poveikis moterų užimtumui yra sudėtingas, ir vis dar nėra aišku, ar esamos vaikų priežiūros organizavimo priemonės yra pakankamos, kad dirbti galėtų abu tėvai. Per 2002 m. Barselonos viršūnių susitikimą buvo nustatyti tikslai, kad vaikų priežiūros sistemomis šios paslaugos būtų užtikrintos 33 proc. vaikų iki 3 m. amžiaus (iki 2012 m. šis tikslas pasiektas devyniose valstybėse narėse) ir 90 proc. vaikų

ETATO EKVIVALENTAIS IR DARBUOTOJŲ SKAIČIUMI IŠREIKŠTAS UŽIMTUMAS ES 28, 15–64 M. AMŽIAUS VYRAI IR MOTERYS, 2008 IR 2012 M.



Šaltinis: Eurostatas. ES darbo jėgos tyrimas.

nuo 3 m. iki privalomo mokyklinio amžiaus (iki 2012 m. šis tikslas pasiektas vienuolikoje valstybių narių). Šešiose iš šių valstybių narių buvo pasiekti abu tikslai.

Vyrai dažniau išeina vaiko priežiūros atostogų, tačiau šis rodiklis valstybėse narėse nevienodas

Vaiko priežiūros atostogų įstatymais tėvai gali būti remiami dviem vienas kitą papildančiais būdais: pasiūloma išeiti atostogų, kai išsaugoma darbo vieta, ir teikiama finansinė parama šių atostogų metu. Turimi septyniolikos valstybių narių 2010 m. duomenys apie vaiko priežiūros atostogų išėjusių dirbančių vyrų (auginančių vaiką iki 8 m. amžiaus) santykinę dalį, kuri svyruoja nuo 0,5 proc. (CZ, ES, IT, HU,

AT, PL) iki 11 proc. Švedijoje. 2010 m. beveik 94 proc. faktiškai išėjusiųjų vaiko priežiūros atostogų buvo moterys.

Dėl darbo rinkos skirtumų ir segregacijos išlieka moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir užimtumo skirtumai

Lyčių segregacija – ir vertikalioji, ir horizontalioji – aki-vaizdi pagal atskirus užimtumo sektorius ir profesijas ir (arba) einamas pareigas. Nevienodas ne visą darbo laiką dirbančių moterų ir vyrų santykis kai kuriose valstybėse narėse – vienas pagrindinių veiksnių, siejamų su moterų polinkiu darbą derinti su pareiga prižiūrėti kitus asmenis. Todėl moterų ir vyrų įgūdžiai gali būti skirtingai suvokiami



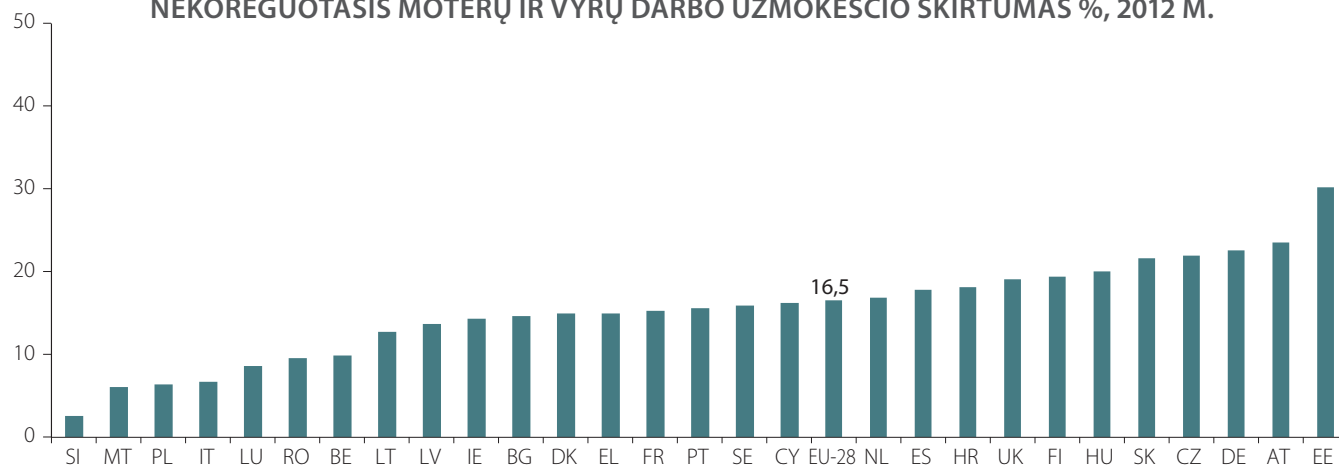
ir nevienodai vertinami. 2012 m. lyčių darbo užmokesčio atotrūkis ES siekė 16,5 proc., o palyginti su 2007 m. rodikliais, daugelyje valstybių narių jis sumažėjo.

Moterų ir vyrų savarankiško darbo rodikliai ir ypatybės – nevienodi

Savarankiškas darbas laikomas viena iš galimybių dirbti, kuri gali padėti išsaugoti darbo ir asmeninio gyvenimo

pusiausvyrą, nes taip užtikrinamas didesnis lankstumas ir sudaromos sąlygos dirbti namuose, sumažinti vaikų priežiūros išlaidas. Todėl gali atrodyti keista, kad visoje ES savo verslą kuria mažiau moterų nei vyrų. 2008–2012 m. savarankiškai dirbančių moterų santykinė dalis siekė vos 10 proc., o savarankiškai dirbančių vyrų – 18 proc. visų dirbančių asmenų.

NEKOREGUOTASIS MOTERŲ IR VYRŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMAS %, 2012 M.



Šaltinis: Eurostatas. Darbo užmokesčio struktūros tyrimas.

ELGE surinkti gerosios patirties pavyzdžiai

Augimo siekis. Airija

Iniciatyva „Augimo siekis“ –struktūruota tarpusavio parama moterims, turinčioms verslą ir rimtai siekiančioms jį plėsti, teikiama kuruojant ir konsultuojant solidžią profesinę patirtį turinčioms pirmaujančioms verslininkėms. Ši ESF, Airijos teisingumo ir lygybės departamento bei Airijos verslo agentūros („Enterprise Ireland“) lėšomis finansuojama programa Airijoje įgyvendinama nuo 2008 m. Iki šiol surengtuose 6 cikluose dalyvavo daugiau kaip 400 verslininkių. Per šešis naujausio (šeštojo) ciklo mėnesius 71 proc. visų jame dalyvavusių verslininkių pardavimai vidutiniškai išaugo 15 proc., bendras užimtumas padidėjo 13 proc., eksportuotojų skaičius grupėje išaugo 22 proc. Iš viso buvo pasamdyti 88 nauji darbuotojai, priimta 10 naujų stažuotojų, daugiau kaip 650 esamų darbo vietų buvo sustiprintos. Bendra 58 verslininkių apyvarta besibaigiant ciklui sudarė mažiausiai 50 mln. eurų.

Palankumo šeimai audito projektas Trente. Italija

2008 m. Italijos Trento provincijos Šeimos, gimstamumo ir jaunimo reikalų politikos agentūra inicijavo Palankumo šeimai audito sertifikavimą. Šis regioninis projektas pradėtas įgyvendinti 2012 m. Palankumo šeimai auditas grindžiamas gerai parengta metodika. Atlikus auditą, kiekviena organizacija sudaro trejų metų profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo derinimo planą, numatydama veiksmus, kurių ketina imtis šešiose srityse (darbo organizavimo, profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo derinimo kultūros, komunikavimo, papildomų lengvatų, naujų technologijų). Plano įgyvendinimą kontroliuoja nepriklausomas vertintojas. Iki šiol Palankumo šeimai audito projekte dalyvavo 111 organizacijų (44 viešosios ir 67 privačios), 88 iš jų buvo suteiktas Palankumo šeimai audito sertifikatas; projekto naudą pajuto 35 000 darbuotojų. Įgyvendinant projektą susikūrė suinteresuotųjų subjektų (profesinių sąjungų, darbdavių, šeimų ir socialinių organizacijų, mokslinių tyrimų organizacijų ir kt.) tinklas, padedantis skatinti informuotumą. Sertifikatu įvertintų organizacijų sąrašas skelbiamas Palankumo šeimai audito interneto svetainėje. Didžiausia nauda pastebėta dviem aspektais – išaugo darbuotojų gerovė ir padidėjo darbo našumas.



PAŽANGA IR KLIŪTYS F SRITYJE. MOTERYS IR EKONOMIKA

PAŽANGA

- Lyčių užimtumo atotrūkis visoje ES sumažėjo.
- Nepaisant pasaulinės ekonomikos krizės, moterų ekonominio aktyvumo rodikliai pakilo.
- 2007–2012 m. daugumoje valstybių narių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas sumenko.
- Galimybės gauti vaikų priežiūros paslaugas visose valstybėse narėse kasmet gerėja.

KLIŪTYS

- Išliko lyčių nelygybė ir darbo rinkos segregacija.
- ES darbo rinkoje nuolat juntamas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, kuris veikia moterų darbo užmokesť „į rankas“ ir daro ilgalaikį poveikį jų socialinėms garantijoms bei pensijai.
- Pernelyg didelė moterų dalis dirba ne visą darbo laiką, moteris veikia horizontalioji lyčių segregacija, jos dažniau patiria skurdą ir turi mažiau galimybių siekti karjeros.

Kokių veiksmų būtina imtis ES?

- Moterims ir vyrams būtina ir toliau užtikrinti vienodas galimybes dalyvauti darbo rinkoje, taip pat reikia panaikinti horizontaliąją ir vertikalioją skirtingų profesijų atstovų lyčių segregaciją. Pagrindinis prioritetas turėtų būti sukurti daugiau galimybių moterims dirbti visą darbo laiką.
- Mažiau įgūdžių turinčioms ir žemesnės kvalifikacijos moterims reikia padėti įsitvirtinti darbo rinkoje. Nekvalifikuotų ar žemos kvalifikacijos asmenų lyčių užimtumo atotrūkis yra didžiausias. Politikos priemonės, konkrečiai skirtos nepalankias sąlygas turinčių moterų grupėms ir daug sunkumų patiriančioms moterims, padėtų pakelti jų kompetencijos lygį.
- Dėl nevienodo dalyvavimo darbo rinkoje, kurį daugiausia lemia neproporcingai didelis ne visą darbo laiką dirbančių moterų skaičius ir mažesnis jų aktyvumas, gali būti nepasiektas strategijos „Europa 2020“ užimtumo tikslas. Todėl itin svarbu užtikrinti vienodą moterų ir vyrų dalyvavimą darbo rinkoje.
- Būtina stiprinti įsipareigojimą siekti Barselonos tikslų dėl vaikų priežiūros, nes jie yra glaudžiai susiję su lyčių lygybės tikslais.
- Ypač reikia skatinti šeimai palankias politikos kryptis ir įgyvendinti transformuojančias priemones, kurios padėtų mažinti netolygų kitų asmenų priežiūros ir namų ūkio įsipareigojimų pasiskirstymą tarp moterų ir vyrų.
- Reikia ir toliau skatinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą didinančias strategines priemones, ypač kai dėl ekonominių sąlygų darbuotojai patiria vis didesnį spaudimą. Nesiėmus iniciatyvų, kuriomis palaikoma darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, mažai tikėtina, kad vyrai imsis pokyčių, susijusių su priežiūros pareigų pusiausvyrą savo šeimose.
- Reikia tęsti darbą mažinant moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą.
- Tinkamiau surinkti duomenys apie darbo užmokesť padėtų geriau išryškinti skirtumus bei mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį.
- Šalių vyriausybės ir socialiniai partneriai turi susitarti dėl minimalaus darbo užmokesčio, kad būtų sušvelnintas moterims daromas poveikis, nes pernelyg didelė jų dalis dirba būtent taip apmokamą darbą.

Europos lyčių lygybės institutas (EIGE)

Europos lyčių lygybės institutas (EIGE) – tai ES žinių centras lyčių lygybės klausimais. EIGE remia politikų ir visų atitinkamų institucijų pastangas siekiant, kad moterų ir vyrų lygybė taptų realybe visiems europiečiams ir kitiems pasaulio gyventojams, teikdama jiems specialių žinių ir palyginamus bei patikimus duomenis apie lyčių lygybę Europoje.

Daugiau informacijos: <http://eige.europa.eu>

Europos lyčių lygybės instituto Išteklų ir dokumentacijos centras (RDC) – tai naujoviška praktinė priemonė, sukurta siekiant padėti rasti būtinausių išteklių lyčių lygybei užtikrinti, sudaryti sąlygas keistis informacija apie lyčių lygybės politiką ir praktiką tuo besidomintiems asmenims ir institucijoms bei pasiūlyti internetinę erdvę diskusijoms ir debatams.

Daugiau informacijos: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontaktinė informacija:

Europos lyčių lygybės institutas
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LIETUVA
Tel. +370 52157444, Tel. +370 52157400

facebook.com/eige.europa.eu

twitter.com/eurogender

youtube.com/eurogender

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



ISBN 978-92-9493-282-2

doi:10.2839/126411

MH-04-15-022-LT-N