

## Politikas konteksts

Jau sen atzīts, ka vienlīdzīga ekonomisko resursu pieejamība nav vienīgi sieviešu ekonomiskās neatkarības faktors, bet arī ekonomiskās izaugsmes, labklājības un konkurētspējas priekšnosacījums. Centieniem iesaistīt sievietes darba tirgū ir būtiska nozīme, lai palielinātu IKP un ekonomisko izaugsmi, kā arī panāktu, ka ES pilnīgi izmanto pieejamās prasmes un cilvēkresursus.

### Stratēģija “Eiropa 2020”

- Tajā uzsvērta tādas ekonomikas veicināšana, kurā ir augsts nodarbinātības līmenis, un izvirzīts pamatmērķis panākt, lai vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem būtu nodarbināti 75 % iedzīvotāju.
- Lai sasniegtu šo mērķi, stratēģijā ir izvirzīta pamatiniciatīva “Jaunu prasmju un darbavietu programma” (2010. gads), kurā ierosināts darbību kopums integrējošas izaugsmes veicināšanai un līdztekus paredzēti pasākumi, no kuriem daži veltīti sievietēm.
- Saskaņā ar stratēģiju Komisija katru gadu pieņem konkrētām valstīm adresētus ieteikumus, kas dalībvalstīm jāņem vērā, veidojot savu ekonomikas, nodarbinātības un sociālo politiku.

### Direktīva par vecāku atvaļinājumu (Padomes Direktīva 2010/18/ES)

- 2010. gadā ieviestās izmaiņas ietver garāku atvaļinājumu, pasākumus vecākiem, kas bērnus adoptējuši, un bērnu ar īpašām vajadzībām vecākiem.
- Direktīvā paredzēti papildu stimuli, lai tēvi izmantotu vecāku atvaļinājumu.

### Direktīva par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā (2010/41/ES)

- Ar šo direktīvu atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK, kas bija pirmā direktīva par maternitātes pabalstiem pašnodarbinātām sievietēm un pašnodarbinātu personu laulātajām un dzīves partnerēm.
- Tās darbības joma ir paplašināta, aptverot visas pašnodarbinātās personas un viņu partnerus, un tajā paredzēti citi pasākumi, lai novērstu pašnodarbinātu personu diskrimināciju un aizskaršanu, kā arī vienlīdzīgas attieksmes princips, aizliedzot diskrimināciju dzimuma dēļ.

## BPfA stratēģiskie mērķi un ES rādītāji

- F.1.** Veicināt sieviešu ekonomiskās tiesības un neatkarību, tostarp nodarbinātības pieejamību, piemērotus darba apstākļus un kontroli pār ekonomiskajiem resursiem.
- F.2.** Atvieglot sievietēm vienlīdzīgu ekonomisko resursu, nodarbinātības, tirgu un tirdzniecības pieejamību.
- F.3.** Nodrošināt uzņēmējdarbības pakalpojumus, apmācību un tirgu, informācijas un tehnoloģiju pieejamību, īpaši sievietēm ar zemu ienākumu līmeni.
- F.4.** Stiprināt sieviešu ekonomiskās spējas un komercitīklus.
- F.5.** Likvidēt profesiju segregāciju un visus diskriminācijas veidus nodarbinātības jomā.
- F.6.** Veicināt sieviešu un vīriešu ģimenes un darba pieņēmumu saskaņošanu.

Sievietes un ekonomika ir viena no BPfA jomām, kurās panākts vislielākais progress. Padome 2008. un 2011. gadā galveno uzmanību pievērsa ar darba un privātās dzīves saskaņošanu saistītiem jautājumiem, bet 2010. gadā — sieviešu un vīriešu darba samaksas nevienlīdzībai. 2014. gadā prezidējošā valsts Grieķija sāka izvērtēt pirmā stratēģiskā mērķa — veicināt sieviešu ekonomiskās tiesības un neatkarību — īstenošanu un noteica trīs papildu rādītājus.

Jaunākie dati un informācija par šiem indikatoriem pieejama Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta izveidotajā datubāzē “Vīrieši un sievietes ES — fakti un skaitļi”, kas atrodas tīmekļa vietnē <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



## Konstatējumi saskaņā ar ES mēroga datiem

### Sieviešu nodarbinātības līmenis joprojām nesasniedz stratēģijas "Eiropa 2020" nodarbinātības mērķi

Ilgtermiņā kopējais sieviešu nodarbinātības līmenis ES ir nedaudz paaugstinājies, 2012. gadā sasniedzot 59 %. Tomēr visās dalībvalstīs sieviešu nodarbinātības līmenis atpaliek no vīriešu nodarbinātības līmeņa. Pirms ekonomikas krīzes sieviešu un vīriešu nodarbinātības atšķirības mazināšanās atspoguļoja sieviešu nodarbinātības augšupejošu tendenci, bet pēc 2007. gada — vīriešu nodarbinātības lejupejošu tendenci. Krīze galvenokārt skārusi tās nodarbinātības jomas, kurās pārsvarā strādā vīrieši.

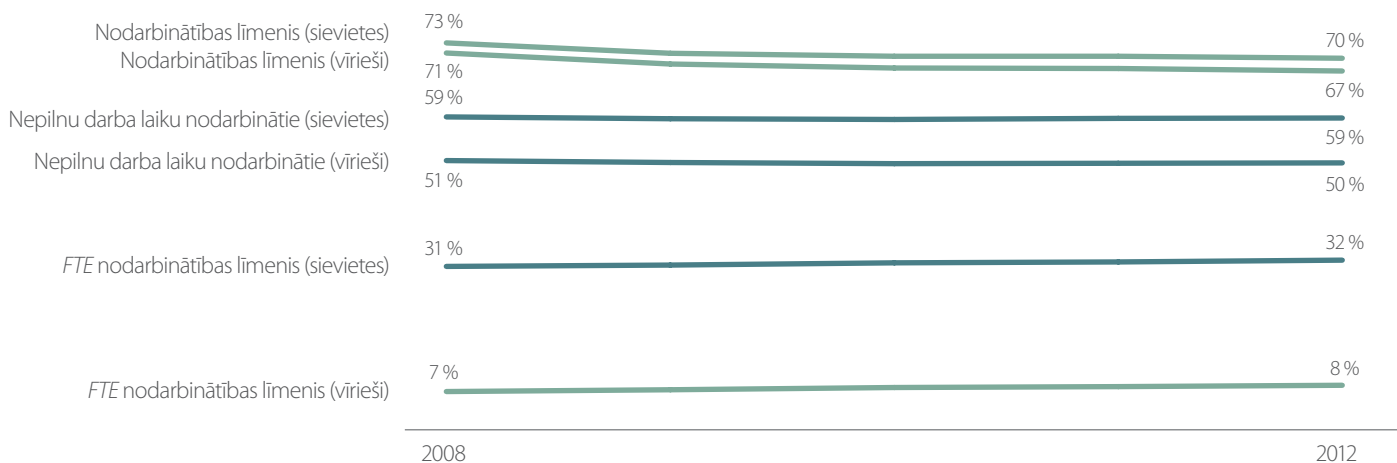
Stratēģijas "Eiropa 2020" 75 % nodarbinātības mērķa kontekstā svarīga nozīme ir nodarbinātības līmeņa un FTE nodarbinātības līmeņa salīdzināšanai. Atšķirības starp vīriešu rādītājiem ir mazākas nekā starp sieviešu rādītājiem, jo sievietes daudz biežāk strādā nepilnu darba laiku.

### Nepilnu darba laiku joprojām vairāk strādā sievietes nekā vīrieši

Salīdzinājumā ar vīriešiem sievietes daudz biežāk strādā nepilnu darba laiku: ES 2012. gadā to sieviešu īpatsvars, kuras strādā nepilnu darba laiku (32 %), vismaz četras reizes pārsniedza vīriešu īpatsvaru (8 %). Nepilna darba laika darbs ir īpaši izplatīts Nīderlandē, kur vairāk nekā trīs ceturtdaļas nodarbinātu sieviešu strādā nepilnu darba laiku. Četrās citās dalībvalstīs nepilna darba laika darbinieku vidū aptuveni 80 % ir sievietes. Sešās dalībvalstīs nepilnu darba laiku strādā mazāk nekā katra desmitā nodarbinātā sievietē. Nepilna darba laika darbs ilgtermiņā ietekmē darba samaksu un nākotnes izredzes, tostarp mazākas pensijas un paaugstinātu nabadzības risku.

Ņemot vērā kopumā nelabvēlīgo sieviešu stāvokli darba tirgū, mātes biežāk nekā tēvi strādā nepilnu darba laiku un uzņemas rūpes par bērniem, un dzimumu līdzsvara trūkums turpinās veicināt darba samaksas nevienlīdzību, ja tēvi aktīvāk neuzņemsies vienlīdz lielu atbildību par bērnu un citu apgādājamo aprūpi.

### NODARBINĀTĪBAS LĪMENIS PĒC PILNAS SLODZES EKVIVALENTU UN NODARBINĀTO IEDZĪVOTĀJU ĪPATSVARA ES 28, 15–64 GADUS VECI VĪRIEŠI UN SIEVIETES, 2008. UN 2012. GADS



Avots: Eurostat, EU-LFS.

### Daudzās dalībvalstīs nav sasniegti Barselonas mērķi oficiālas bērnu aprūpes jomā

Bērnu aprūpes nodrošināšanas ietekme uz sieviešu nodarbinātību ir sarežģīta, un vēl nav skaidrs, ciktāl pašreizējie bērnu aprūpes pakalpojumi ir piemēroti, lai atbalstītu abu vecāku nodarbinātību. Barselonas samītā 2002. gadā tika izvirzīti šādi mērķi: panākt, lai bērnu aprūpes sistēmas nodrošina aprūpes iespējas vismaz 33 % bērniem vecumā līdz 3 gadiem (līdz 2012. gadam sasniegts deviņās dalībvalstīs) un 90 % bērniem no 3 gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam (līdz 2012. gadam sasniegts vienpadsmit dalībvalstīs). No šīm dalībvalstīm sešās sasniegti abi mērķi.

### Tēvi izmanto vecāku atvaļinājumu biežāk, bet rādītāji dalībvalstīs atšķiras

Tiesību akti par vecāku atvaļinājumu vecākus atbalsta divos savstarpēji papildinošos veidos: vecāki var izmantot atvaļinājumu, saglabājot darbavietu, un atvaļinājuma laikā saņemt finansiālu atbalstu. Dati par 2010. gadu attiecībā uz to nodarbināto vīriešu (ar bērniem līdz astoņu gadu vecumam) īpatsvaru, kuri izmanto vecāku atvaļinājumu, ir pieejami par septiņpadsmit dalībvalstīm, un šis īpatsvars svārstās no 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) līdz 11 % Zviedrijā. Starp personām, kas 2010. gadā faktiski atradās vecāku atvaļinājumā, gandrīz 94 % bija sievietes.



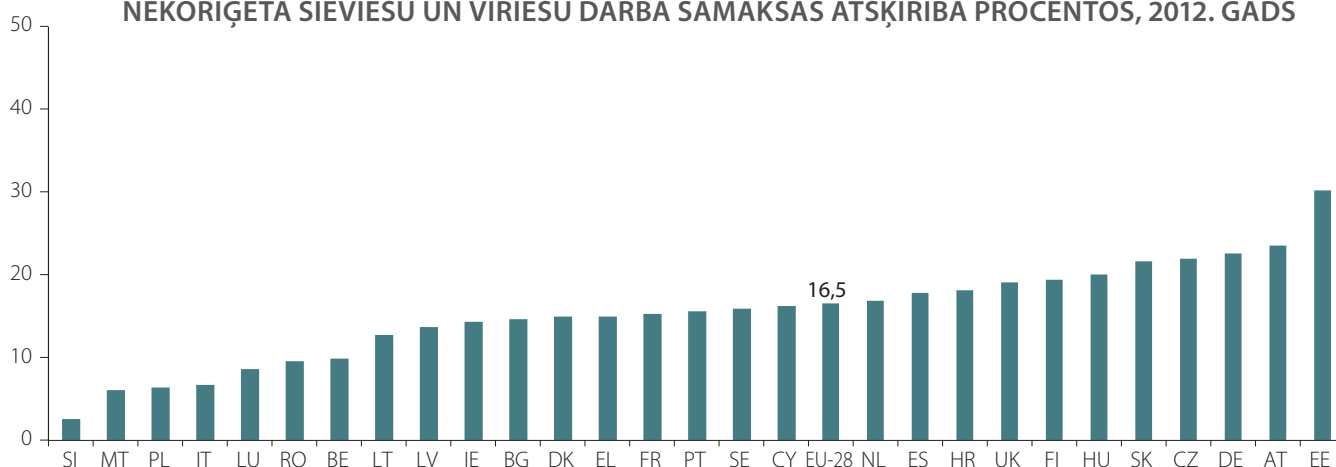
## Nevienlīdzība un segregācija darba tirgū veicina sieviešu un vīriešu darba samaksas un nodarbinātības atšķirību

Acīmredzams, ka darba tirgū pastāv gan horizontālā, gan vertikālā dzimumu segregācija attiecībā uz nodarbinātības jomām un profesijām. Atsevišķās dalībvalstīs nevienlīdzīga nepilna darba laika nodarbinātības izplatība sieviešu un vīriešu vidū ir saistīta ar tendenci sievietēm apvienot darbu un aprūpes pienākumus. Šī iemesla dēļ sieviešu un vīriešu prasmes var tikt uztvertas atšķirīgi un novērtētas nevienlīdzīgi. 2012. gadā ES sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība bija 16,5 % un salīdzinājumā ar 2007. gada līmeni vairākumā dalībvalstu bija mazinājusies.

## Pašnodarbinātības līmenis un iezīmes sieviešu un vīriešu vidū atšķiras

Pašnodarbinātība ir nodarbinātības iespēja, kas var palīdzēt uzlabot darba un ģimenes dzīves līdzsvaru, nodrošinot lielāku elastīgumu, iespējas strādāt no mājām un samazināt bērnu aprūpes izmaksas. Tāpēc var likties pārsteidzoši, ka ES individuālai uzņēmējdarbībai pievēršas mazāk sieviešu nekā vīriešu. Laikposmā no 2008. līdz 2012. gadam pašnodarbinātu sieviešu īpatsvars kopējā nodarbinātībā bijis tikai 10 % pretstatā 18 % pašnodarbinātu vīriešu.

NEKORIĢĒTĀ SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU DARBA SAMAKSAS ATŠĶIRĪBA PROCENTOS, 2012. GADS



Avots: Eurostat, SES.

## EIGE apkopotie labās prakses piemēri

### “Virzoties uz izaugsmi”, Īrija

“Virzoties uz izaugsmi” sniedz strukturētu atbalstu uzņēmējām, kuras ir gatavas sava uzņēmuma tālākai attīstībai, saņemot no vadošajām uzņēmējām ar pietiekamu profesionālo pieredzi mentoringu un konsultācijas. Saņemot ESF un Īrijas Tiesu, vienlīdzības un uzņēmējdarbības departamenta finansējumu, programma īstenota kopš 2008. gada sešos ciklos un piedalījušās 400 sievietes. Pēdējā cikla (sestais cikls) sešu mēnešu laikā 71 % dalībnieču palielināja pārdošanas rādītājus par vidēji 15 %, nodarbinātību — par 13 %, savukārt apmācības grupā eksportētāju skaits pieauga par 22 %. Kopumā tiek pieņemti 88 jauni darbinieki, iesaistīti 10 jauni internie un nostiprinātas 650 esošās darbavietas. Līdz apmācības cikla beigām 58 dalībnieces kopumā sasniedza 50 miljonu eiro lielu apgrozījumu.

### Ģimenes audita sertifikācija Trento, Itālijā

2008. gadā Trento provinces Ģimenes, dzimstības un jaunatnes aģentūra iniciēja ģimenes audita sertifikāciju. Šis reģionālais projekts tika uzsākts 2012. gadā un balstīts uz labi attīstītu metodoloģiju. Saskaņā ar veikto auditu katra organizācija veido trīs gadu Darba un ģimenes saskaņošanas plānu, definējot organizācijas rīcību sešās jomās (darba organizācija, darba un ģimenes dzīves saskaņošanas kultūra, komunikācija, papilddienākumi un pakalpojumi, ģimenes rajons, jaunās tehnoloģijas). Plāna ieviešanu uzrauga ārējs novērtētājs. Līdz šim 111 organizācijas iesaistījušās Ģimenes audita procesā (44 publiskās un 67 privātās organizācijas), un 88 saņēmušas Ģimenes audita sertifikātu, labumu gūstot 35 000 darbinieku. Tas rezultējies iesaistīto pušu (apvienības, darba devēji, ģimenes un sociālās organizācijas, pētniecības institūti utt.) tīkla izveidē, tādējādi veicinot izpratni par iniciatīvu. Informācija par organizācijām, kas saņēmušas sertifikāciju, pieejama iniciatīvas mājaslapā. Būtiskākie ieguvumi saistīti ar uzlabotu darbinieku labklājību un lielāku darba produktivitāti.



## PROGRESS UN ŠĶĒRŠĻI F JOMĀ “SIEVIETES UN EKONOMIKA”

### PROGRESS

- Sieviešu un vīriešu nodarbinātības atšķirība ES ir mazinājusies.
- Neraugoties uz pasaules ekonomisko krīzi, sieviešu ekonomiskās aktivitātes līmenis ir paaugstinājies.
- Laikposmā no 2007. līdz 2012. gadam sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība lielākajā daļā dalībvalstu ir mazinājusies.
- Bērnu aprūpes iestāžu pieejamība visās dalībvalstīs katru gadu ir uzlabojusies.

### ŠĶĒRŠĻI

- Darba tirgū turpina pastāvēt dzimumu nevienlīdzība un segregācija.
- Sievietes ES darba tirgū saskaras ar noturīgu sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību, kas īstermiņā ietekmē viņu atalgojumu, bet ilgtermiņā — sociālo nodrošinājumu un pensiju tiesības.
- Sievietes ir pārmērīgi pārstāvētas nepilnu darba laiku strādājošo vidū, saskaras ar horizontālo dzimumu segregāciju un ir vairāk pakļautas nabadzības un ierobežotu karjeras iespēju riskam.

## ES turpmākā rīcība

- Galvenais uzdevums joprojām paliek nodrošināt sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu dalību darba tirgū un novērst horizontālo un vertikālo dzimumu segregāciju starp profesijām. Par svarīgu prioritāti jāklūst plašāku iespēju radīšana sievietēm, uzlabojot pilna darba laika nodarbinātības pieejamību.
- Kopumā sievietēm ar zemu prasmju un kvalifikācijas līmeni ir vajadzīgs atbalsts, lai uzlabotu viņu stāvokli darba tirgū. Vislielākā sieviešu un vīriešu nodarbinātības atšķirība pastāv starp mazkvalificētiem un nekvalificētiem darba ņēmējiem. Īpaši politikas pasākumi palīdzētu paaugstināt prasmju līmeni nelabvēlīgā situācijā esošām sieviešu grupām un tiem, kuri atrodas nelabvēlīgā situācijā vairāku faktoru ietekmē.
- Nevienlīdzīga dalība darba tirgū, kuras galvenais iemesls ir pārmērīgs sieviešu īpatsvars nepilnu darba laiku strādājošo vidū un zemāks ekonomiskās aktivitātes līmenis, apdraud stratēģijas “Eiropa 2020” nodarbinātības mērķa sasniegšanu. Tāpēc ir būtiski nodrošināt sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu dalību darba tirgū.
- Jāpastiprina apņemšanās sasniegt Barselonas mērķus bērnu aprūpes jomā, jo tie ir cieši saistīti ar dzimumu līdztiesības mērķiem.
- Svarīgs uzdevums ir ģimenei draudzīgas politikas veicināšana un tādu pasākumu īstenošana, ar kuriem iespējams mainīt aprūpes un māsaimniecības pienākumu nevienlīdzīgo sadali starp vīriešiem un sievietēm.
- Jāturpina veicināt darba un ģimenes dzīves līdzsvara uzlabošanas stratēģijas, jo īpaši situācijā, kad ekonomiskie apstākļi rada pieaugošu spiedienu darba ņēmējiem. Maz ticams, ka bez jaunām iniciatīvām, kas atbalsta darba un ģimenes dzīves līdzsvaru, vīrieši būs ieinteresēti mainīt aprūpes pienākumu sadalījumu ģimenē.
- Jāturpina pastāvīgais darbs ar mērķi mazināt sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību.
- Pilnvērtīgāki dati par darba samaksu labāk parādītu atšķirības un dotu ieguldījumu sieviešu un vīriešu darba samaksas izlīdzināšanā.
- Valdībām un sociālajiem partneriem jāvienojas par minimālo algu, lai mazinātu ietekmi uz sievietēm, ņemot vērā, ka viszemāk apmaksātajās darbavietās pārsvarā strādā sievietes.

## 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 Sievietes und Vīriešin 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 erleichtert interessierten Personen 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](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



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



ISBN 978-92-9218-648-7

doi:10.2839/12559

MH-04-15-022-LV-N