

### Ozadje politike

Enak dostop do gospodarskih virov ni samo stvar ekonomske neodvisnosti žensk, temveč je že dolgo priznan kot osnovni pogoj za doseg gospodarske rasti, blaginje in konkurenčnosti. Spodbujanje udeležbe žensk na trgu dela je ključno za BDP, gospodarsko rast in splošneje za zagotovitev, da EU izkorišča vsa razpoložljiva znanja in sposobnosti ter človeške vire.

#### Strategija Evropa 2020

- Poudarja „gospodarstvo z visoko stopnjo zaposlenosti“ in svoj krovni cilj „zvišati stopnjo zaposlenosti za ženske in moške, stare od 20 do 64 let, na 75 %“.
- Da bi dosegli ta cilj, je bila s strategijo uvedena nova vodilna pobuda „Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta“ (2010), s katero se predlaga sklop ukrepov za spodbujanje vključujoče rasti, podprt z ukrepi, med katerimi so nekateri namenjeni ženskam.
- Evropska komisija vsako leto sprejme priporočila za posamezne države, ki bi jih morale države članice upoštevati v svojih gospodarskih, zaposlitvenih in socialnih politikah.

#### Direktiva o starševskem dopustu (Direktiva Sveta 2010/18/EU)

- Spremembe, uvedene leta 2010, vključujejo: daljši dopust, ukrepe za posvojitelje in starše invalidnih otrok.
- Zagotavlja več spodbude očetom, da vzamejo starševski dopust

#### Direktiva o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost (2010/41):

- Nadomešča Direktivo 86/613/EGS, ki je bila prva direktiva o porodniškem nadomestilu za samozaposlene delavke in njihove zakonce ali življenjske partnerje.
- Področje uporabe razširja na vse samozaposlene delavce in partnerje, uvaja druge ukrepe za preprečevanje diskriminacije in nadlegovanja oseb, ki opravljajo samostojno dejavnost, ter uporablja načelo enakega obravnavanja moških in žensk.

### Strateški cilji pekinške platforme za ukrepanje in kazalniki EU

- F.1** Spodbujati ekonomske pravice in neodvisnost žensk, vključno z dostopom do zaposlitve, ustreznimi delovnimi razmerami in nadzorom nad gospodarskimi viri.
- F.2** Ženskam omogočiti enak dostop do virov, zaposlitve, trgov in trgovine.
- F.3** Zagotavljati poslovne storitve, usposabljanje in dostop do trgov, informacij in tehnologij, zlasti ženskam z nizkimi dohodki.
- F.4** Okrepiti gospodarske zmogljivosti in komercialne mreže žensk.
- F.5** Odpraviti poklicno segregacijo in vse oblike diskriminacije pri zaposlovanju.
- F.6** Spodbujati usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti za ženske in moške.

Ženske in gospodarstvo je eno od najnaprednejših področij pekinške platforme za ukrepanje. Svet se je v letih 2008 in 2011 posvetil vprašanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter neenakostim v plačilu za ženske in moške v letu 2010. Grško predsedovanje leta 2014 si je zadalo cilj pregledati izvajanje prvega strateškega cilja, to je spodbujati ekonomske pravice in neodvisnost žensk, in opredelilo tri dodatne kazalnike.

Podatkovna zbirka „Ženske in moški v EU – dejstva in številke“, ki jo je razvil Evropski inštitut za enakost spolov, zagotavlja najnovejše podatke in informacije o teh kazalcih, ki so na voljo na spletnem naslovu: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



## Ugotovitve iz vseevropskih podatkov

### Zaposlovanje žensk še vedno ne dosega zaposlitvenega cilja iz strategije Evropa 2020

Dolgoročno se je stopnja zaposlenosti v EU nekoliko zvišala in je bila do leta 2012 na splošno 59-odstotna. Kljub temu so ženske glede zaposlenosti v vseh državah članicah zaostajale za moškimi. Pred gospodarsko krizo se je zmanjšanje razlike v stopnji zaposlenosti glede na spol kazalo kot zvišanje stopnje zaposlenosti žensk, po letu 2007 pa je bilo posledica zniževanja stopnje zaposlenosti moških. Kriza je prizadela predvsem področja zaposlovanja, v katerih prevladujejo moški.

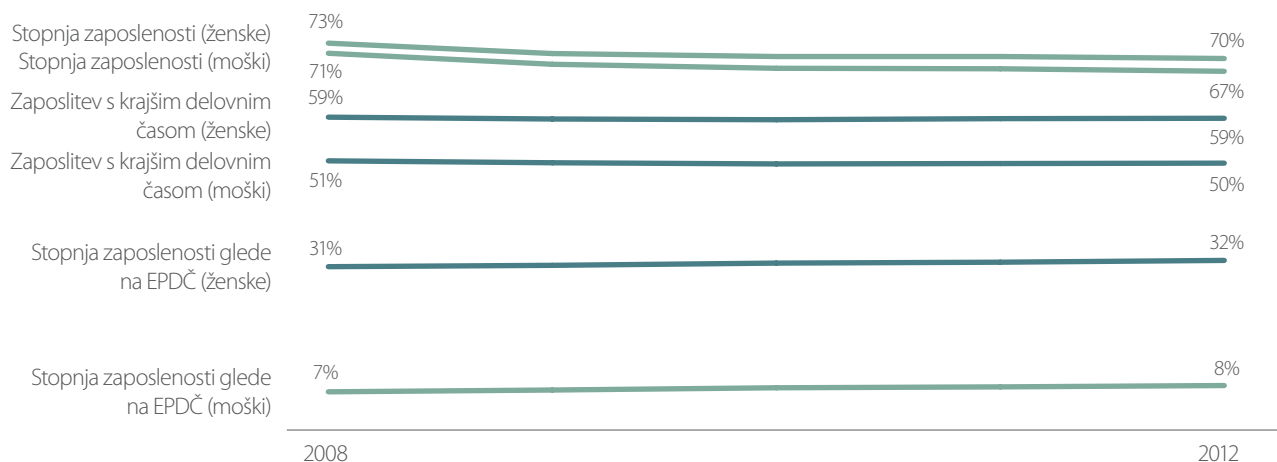
Primerjava med stopnjami zaposlenosti in stopnjami zaposlenosti v ekvivalentih polnega delovnega časa (EPDČ) je pomembna v okviru cilja 75-odstotne stopnje zaposlenosti iz strategije Evropa 2020. Razlike pri moških so manjše kot pri ženskah, saj je med ženskami veliko več zaposlovanja s krajšim delovnim časom.

### Še vedno več žensk kot moških dela s krajšim delovnim časom

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom je precej pogostejše med ženskami kot med moškimi: leta 2012 je bil v EU delež žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom (32 %), vsaj štirikrat večji kot pri moških (8 %). Delo s krajšim delovnim časom prevladuje predvsem na Nizozemskem, kjer več kot tri četrtine zaposlenih žensk dela s skrajšanim delovnim časom. V štirih drugih državah članicah je med zaposlenimi, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, približno 80 % žensk. V šestih državah članicah je s skrajšanim delovnim časom delala manj kot vsaka deseta zaposlena ženska. Delo s krajšim delovnim časom ima dolgoročne učinke na plačo in prihodnost, vključno z nižjimi pokojninami in večjim tveganjem revščine.

Ker so ženske na splošno v slabšem položaju na trgu dela, matere pogosteje kot očetje delajo s krajšim delovnim časom in prevzamejo skrb za otroke, in če očetje ne bodo prevzeli dejavnejše vloge v delitvi odgovornosti pri skrbi za otroke in druge vzdrževane člane, bodo neravnovesja med spoloma ostala in še krepila neenakosti v plačilu.

### STOPNJA ZAPOSLENOSTI GLEDE NA POLNI EKVIVALENT DELOVNEGA ČASA IN ŠTEVILO ZAPOSLENIH V EU-28, MOŠKI IN ŽENSKE, STARI OD 15 DO 64 LET, 2008 IN 2012



Vir: Eurostat, Raziskava o delovni sili v EU

### Številne države članice ne izpolnjujejo barcelonskih ciljev v zvezi s formalnim otroškim varstvom

Učinek zagotavljanja otroškega varstva na zaposlovanje žensk je zapleten in ni še jasno, koliko naj bi se s sedanjimi ureditvami otroškega varstva podpirala zaposlenost obeh staršev. Na vrhu v Barceloni leta 2002 sta bila določena cilja, da bi moralo biti v sisteme otroškega varstva vključenih 33 % otrok, mlajših od 3 let (ta cilj je do leta 2012 doseglo devet držav članic); in 90 % otrok v starosti od 3 let do šoloobvezne starosti (ta cilj je do leta 2012 doseglo 11 držav članic). Od tega je šest držav članic doseglo oba cilja.

### Očetje pogosteje vzamejo starševski dopust, vendar na različnih ravneh v državah članicah

Z zakoni o starševskem dopustu je mogoče starše podpreti še na dva načina, ki se medsebojno dopolnjujeta: z dopustom, med katerim je zagotovljena varnost zaposlitve, in finančno podporo med takim dopustom. Za leto 2010 so za 17 držav članic na voljo podatki o deležu zaposlenih moških na starševskem dopustu (z otroki, mlajšimi od 8 let), ki je znašal od 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) do 11 % na Švedskem. Med osebami, ki so bile v letu 2010 dejansko na starševskem dopustu, je bilo skoraj 94 % žensk.



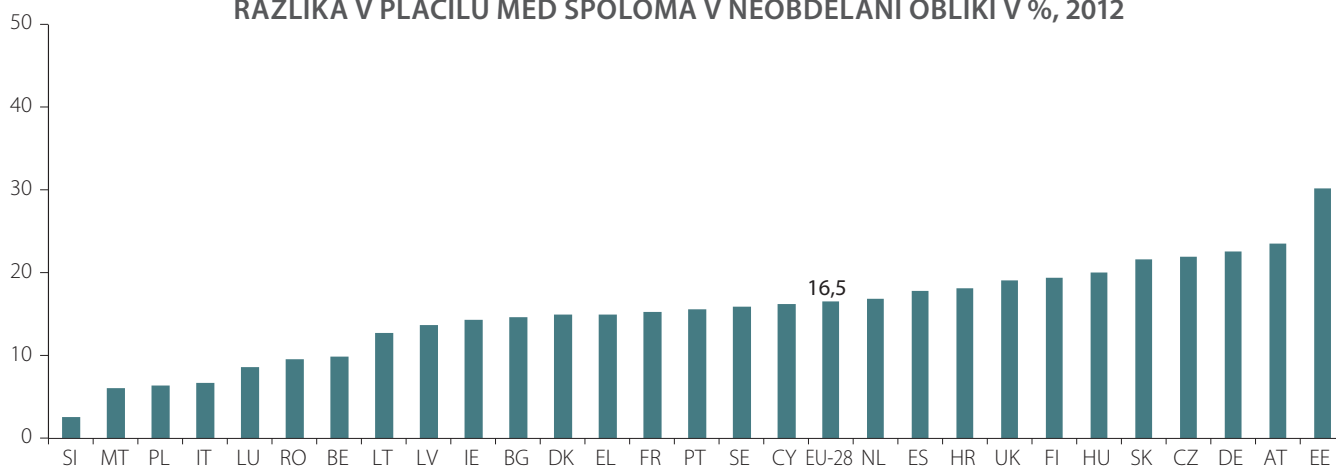
## Zaradi neenakosti in segregacije na trgu dela se ohranjajo razlike v plačilu in stopnji zaposlenosti med spoloma

Razlikovanje med spoloma, vertikalno in horizontalno, je vidno po sektorjih zaposlovanja in po poklicu/delovni funkciji. Neenakost pri odločanju za delo s krajšim delovnim časom med ženskami in moškimi je ključni dejavnik v nekaterih državah članicah, povezana pa je z nagnjenostjo žensk k temu, da delo združujejo z obveznostmi glede varstva otrok. Znanje in sposobnosti žensk in moških se zato lahko pojmujejo različno in ne cenijo enako. Leta 2012 je bila razlika v plačilu med spoloma v EU 16,5-odstotna in se je v primerjavi z letom 2007 v večini držav članic zmanjšala.

## Stopnje in značilnosti samozaposlitve se med ženskami in moškimi razlikujejo

Samozaposlitev se opredeljuje kot zaposlitvena možnost, ki bi lahko podprla ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, saj lahko ponudi večjo fleksibilnost in možnosti za delo od doma ter znižanje stroškov otroškega varstva. Zato je morda presenetljivo, da v EU v primerjavi z moškimi manj žensk ustanovi svoje podjetje. V obdobju 2008–2012 je bilo med vsemi zaposlenimi samo 10 % samozaposlenih žensk v primerjavi z 18 % samozaposlenih moških.

RAZLIKA V PLAČILU MED SPOLOMA V NEOBDELANI OBLIKI V %, 2012



Vir: Eurostat, Ankete o strukturi plač

## Ugotovitve, do katerih je inštitut EIGE prišel med delom z dobrimi praksami

### Za gospodarsko rast – Irska

Pobuda *Za gospodarsko rast* zagotavlja strukturirano vzajemno podporo ženskim podjetnicam, ki resno razmišljajo o širitvi svojega posla, in sicer pod mentorstvom in vodstvom vodilnih podjetnikov s širokimi strokovnimi izkušnjami. Financira jo ESF, irsko Ministrstvo za sodstvo in enakost ter *Enterprise Ireland*, na Irskem pa poteka od leta 2008. Do sedaj je bilo izvedenih šest ciklov, sodelovalo pa je več kot 400 podjetnic. V šestih mesecih od zadnjega (šestega) cikla, je 71 % udeleženk povečalo prodajo za povprečno 15 %, zaposlenost je v splošnem zrastle za 13 % in število izvoznikov v skupini se je povečalo za 22 %. Skupno je bilo zaposlenih 88 novih ljudi in 10 novih pripravnikov ter okrepljenih več kot 650 obstoječih delovnih mest. 58 udeleženk je imelo skupni promet najmanj 50 milijonov EUR do konca cikla.

### Revizijsko potrjevanje Družina v Trentu, Italija

Revizijsko potrjevanje Družina je bilo sproženo leta 2008 v italijanski pokrajini Trento prek tamkajšnje Agencije za družino, rojstva in politike mladih (Agency for Family, Birth and Youth Policies). Regionalni projekt se je začel leta 2012. Revizija temelji na dobro razviti metodologiji. Po izvedbi revizije vsaka organizacija razvije triletni družinski načrt ravnotežja med poklicnim in družinskim življenjem, ki navaja ukrepe, ki jih organizacija načrtuje na šestih področjih (organizacija dela, kultura ravnovesja med delom in družino, komunikacija, bonitete in storitve, družinska okrožja, nove tehnologije). Njegovo izvajanje spremlja zunanji ocenjevalec. Doslej je bilo 111 organizacij vključenih v postopek revizije (44 javnih, 67 zasebnih) in 88 jih je bilo nagrajenih s certifikatom revizije družina, kar je koristilo 35 000 delavcem. To je privedlo do mreže interesnih skupin (sindikati, delodajalci, družinske in socialne organizacije, raziskovalne organizacije, itd.), ki prispevajo k spodbujanju ozaveščenosti. Certificirane organizacije so navedene na spletni strani revizije. Dve najbolj opazni prednosti sta boljše blagostanje zaposlenih in povečana produktivnost.



## DOSEŽKI IN OVIRE NA PODROČJU F: ŽENSKÉ IN GOSPODARSTVO

### DOSEŽKI

- Razlika v stopnji zaposlenosti med spoloma se je v EU zmanjšala.
- Stopnje ekonomske aktivnosti žensk so se zvišale kljub svetovni gospodarski krizi.
- Razlika v plačilu med spoloma se je med letoma 2007 in 2012 zmanjšala v večini držav članic.
- Razpoložljivost otroškega varstva se iz leta v leto povečuje v vseh državah članicah.

### OVIRE

- Neenakosti med spoloma in segregacija na trgu dela še vedno obstajajo.
- Ženske v EU se na trgu dela srečujejo s trdovratno razliko v plačilu med spoloma, kar neposredno vpliva na njihovo neto plačo, ima pa tudi dolgoročne posledice za njihove socialnovarstvene in pokojninske pravice.
- Ženske so čezmerno zastopane pri zaposlovanju s skrajšanim delovnim časom, srečujejo se s horizontalnim razlikovanjem po spolu ter so bolj izpostavljene revščini in omejenim poklicnim priložnostim.

## Pot naprej za EU

- Tudi v prihodnje je treba zagotoviti enako udeležbo žensk in moških na trgu dela ter odpraviti horizontalno in vertikalno razlikovanje med poklici glede na spol. Ključna prednostna naloga bi morala biti ustvarjanje priložnosti za ženske, da dobijo dostop do zaposlitve s polnim delovnim časom.
- Na splošno ženske z nizko usposobljenostjo in kvalifikacijami potrebujejo podporo pri izboljšanju svojega položaja na trgu dela. Razliko med spoloma pri zaposlovanju najbolj občutijo nekvalificirani ali nizko kvalificirani delavci. Z ukrepi politike, izrecno namenjenimi prikrajšanim skupinam žensk in tistim, ki se srečujejo z večkratno prikrajšanostjo, bi lažje povečali njihove ravni usposobljenosti.
- Zaradi neenake udeležbe na trgu dela, ki jo povzročajo predvsem čezmerna zastopanost žensk pri delu s skrajšanim delovnim časom in nižje stopnje aktivnosti, je izpolnitev cilja zaposlovanja iz strategije Evropa 2020 ogrožena. Zagotavljanje enake udeležbe žensk in moških na trgu dela je zato ključnega pomena.
- Okrepiti je treba zavezanost barcelonskim ciljem na področju otroškega varstva, saj je tesno povezana s cilji na področju enakosti spolov.
- Nujno je treba spodbuditi družini prijazne politike in izvesti preobrazbene ukrepe, s katerimi je mogoče odpraviti neenako porazdelitev družinskih in gospodinjskih opravil med ženskami in moškimi.
- Še bolj je treba spodbujati strategije za ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, zlasti ker gospodarske razmere vse bolj pritiskajo na delavce. Brez novih pobud, ki podpirajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, moški verjetno ne bodo spremenili ravnovesja pri družinskih obveznostih varstva otrok.
- Treba je nadaljevati sedanja prizadevanja za zmanjšanje razlik v plačilu med spoloma.
- Z boljšimi podatki o plačah bi bile razlike bolj vidne in bi lažje odpravili razliko v plačilu med spoloma.
- Vlade in socialni partnerji se morajo dogovoriti o minimalni plači, da se ublaži učinek na ženske, saj so na tako plačanih delovnih mestih čezmerno zastopane.

## MISSING TRANSLATION

### 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 Frauen und Männern 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 finden, den Austausch von Wissen 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](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 978-92-9493-280-8

doi:10.2839/82394

MH-04-15-022-SL-N