

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Dzimumu līdztiesība Eiropas darba tirgū”**(Eiropas Parlamenta pieprasīts izpētes atzinums)**

(2019/C 110/05)

Ziņotāja: **Helena DE FELIPE LEHTONEN**

Apspriešanās	Eiropas Parlaments, 3.5.2018.
Juridiskais pamats	Reglamenta 29. panta 1. punkts
Pilnsapulces lēmums	DD/MM/YYYY
Atbildīgā specializētā nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sa- nāksmē	7.11.2018.
Pieņemts plenārsesijā	12.12.2018.
Plenārsesija Nr.	539
Balsojuma rezultāts	151/2/4
(par/pret/atturas)	

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK uzskata – lai uzlabotu dzimumu līdztiesību darba tirgū, ir jāizstrādā **integrēta un vērienīga Eiropas stratēģija**, kas ļautu novērst sistēmiskus un strukturālus šķēršļus un īstenot atbilstošas rīcībpolitikas, pasākumus un ES finansēšanas programmas sieviešu un vīriešu līdztiesības uzlabošanai, tādējādi veicinot “sieviešu un vīriešu vienlīdzīgāku ekonomisko neatkarību”. Šāds solis sekmētu arī Eiropas sociālo tiesību pilāra īstenošanu.

1.2. Šajā atzinumā ir atkārtoti uzsvērta vajadzība **turpināt risināt dažas skaidri apzinātas problēmas**, tādas kā darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošana un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršana, par kurām EESK jau ir sniegusi atzinumus⁽¹⁾.

1.3. EESK uzskata, ka jāpieliek papildu pūles, lai novērstu joprojām pastāvošās vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības. Tā pilnībā atbalsta starptautiskās koalīcijas *Equal Pay International Coalition* mērķus, kas vērsti uz to, lai līdz 2030. gadam novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Komiteja pauž nožēlu par Eiropas Komisijas 2014. gada Ieteikuma par darba samaksas pārredzamību zemo īstenošanas līmeni un mudina dalībvalstis un ES veikt atbilstīgus pasākumus, lai pastiprinātu īstenošanu.

1.4. EESK atgādina, ka atalgojuma pārredzamībai ir svarīga nozīme vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību apkarošanā⁽²⁾. Tā iesaka dzimumneitrālas atalgojuma sistēmas kā līdzekli, kas veicinātu objektīvu attieksmi pret atalgojumu un pieņemšanu darbā.

1.5. EESK piekrīt, ka ir jāpastiprina pasākumi ar mērķi mazināt dzimumu horizontālo segregāciju izglītības un apmācības jomā, kā arī darba tirgū. Būtu jāriko izpratnes veicināšanas kampaņas un jāveic citi pasākumi, lai novērstu dzimumu stereotipus un segregāciju izglītībā, apmācībā un karjeras izvēlē, pilnībā izmantojot jaunās tehnoloģijas. Labāks atalgojums un darba apstākļi nozarēs, kurās lielākoties strādā sievietes, varētu iedrošināt vairāk vīriešu iesaistīties šajās profesijās.

⁽¹⁾ OV C 129, 11.4.2018., 44. lpp.; OV C 262, 25.7.2018., 101. lpp.

⁽²⁾ OV C 129, 11.4.2018., 44. lpp.

1.6. Lielākas pūles būtu jāpieliek to sieviešu integrācijai darba tirgū un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanai, kuras ietilpst neaizsargātās grupās, ņemot vērā starpnozaru pieeju ⁽³⁾.

1.7. EESK atzinīgi vērtē Komisijas centienus Eiropas pusgada ietvaros ciešāk uzraudzīt bērnu un ilgtermiņa aprūpi. Šie centieni būtu jāsaģlabā kā prioritāte vidējā termiņā un ilgtermiņā. EESK atbalsta dalībvalstu iesaistīšanu jaunā pārdomu procesā saistībā ar 2002. gadā pieņemtajiem Barselonas mērķiem bērnu aprūpes jomā, lai mērķi kļūtu vērienīgāki un pieeja tiktu attiecināta arī uz citu apgādājamo aprūpi.

1.8. EESK aicina Parlamentu un Padomi nākamajos Eiropas struktūrfondos **ievieš jaunus un atbilstošus rādītājus**, kas ļautu labāk apzināt un uzraudzīt ES finansiālo ieguldījumu dažādos aprūpes pakalpojumos un dzimumu līdztiesībā.

1.9. EESK atzinīgi vērtē daudzgadu finanšu shēmā 2021.–2027. gadam iekļauto priekšlikumu par ESF+, ar ko plānots atbalstīt vīriešu un sieviešu līdztiesību un veicināt sieviešu dalību darba tirgū, īstenojot pasākumus ar mērķi uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru un bērnu aprūpes un citu aprūpes pakalpojumu pieejamību. Tā arī uzskata, ka ES finansējuma piešķiršanā tomēr būtu vairāk jāņem vērā dzimumu aspekts un ka dzimumu līdztiesība būtu jāiekļauj kā atsevišķs mērķis, nevis vienā mērķī jāapvieno dzimumu līdztiesība, kā arī diskriminācijas un rasisma novēršana.

1.10. EESK arī atzinīgi vērtē programmu *InvestEU* 2021.–2027. gadam, kas atbalsta ieguldījumus sociālajā infrastruktūrā. EESK aicina Parlamentu un Padomi stingri atbalstīt šo jauno iespēju, lai stimulētu arī bērnu aprūpei (tostarp pēcskolas aprūpei) vajadzīgos ieguldījumus.

1.11. Sieviešu uzņēmējdarbība nav pietiekami attīstīta un ir jāveicina tā, lai tiktu izmantots digitālās ekonomikas un tehnoloģiskās inovācijas milzīgais potenciāls. Ir jāuzlabo piekļuve finansējumam un jāatvieglo pāreja starp dažādiem nodarbinātības statusiem.

2. Pamatinformācija un problēmas

2.1. Šis EESK atzinums ir izstrādāts, atbildot uz Eiropas Parlamenta pieprasījumu sniegt izpētes atzinumu par dzimumu līdztiesību Eiropas darba tirgū. Pēc Parlamenta pieprasījuma šajā atzinumā aplūkota to pasākumu ietekme, kas izklāstīti Komisijas Ieteikumā *par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem*, kā arī turpmāku darbību nepieciešamība dzimumu atalgojuma atšķirību novēršanai.

2.2. LES 2. pantā un 3. panta 3. punktā, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartā tiesības uz sieviešu un vīriešu līdztiesību ir atzītas par vienu no Eiropas Savienības pamatvērtībām, un tādēļ to nodrošināšana ir svarīgs uzdevums. Dzimumu līdztiesība un tiesības uz vienādu atalgojumu par līdzvērtīgu darbu ir viens no Eiropas sociālo tiesību pilārā iekļautajiem 20 principiem, kas ir svarīgi taisnīga un labi funkcionējoša darba tirgus un sociālās drošības sistēmu atbalstam.

2.3. Eiropas Savienība un dalībvalstis ir veicinājušas dzimumu līdztiesību darba tirgū, izmantojot dažādus leģislatīvus un neleģislatīvus instrumentus, ieteikumus, politikas vadlīnijas un finansiālu atbalstu. Dokumentā "Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadā" Eiropas Komisija apstiprināja svarīgākās prioritātes, kurām jāpievēršas, proti, vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība sievietēm un vīriešiem, vienāda darba samaksa par vienādi vērtīgu darbu un līdztiesība lēmumu pieņemšanā, cieņa, integritāte un ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšana, kā arī dzimumu līdztiesības veicināšana ārpus ES.

2.4. Nodarbinātības līmenis sieviešu vidū 2017. gadā turpināja pieaugt lēni, bet vienmērīgi tāpat kā vīriešu vidū un sasniedza rekordaugstu rādītāju – 66,5 % attiecībā pret 78,1 % vīriešu vidū. Tomēr starpība starp vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeni (11,5 procentpunkti) nav mainījies kopš 2013. gada. Turklāt stratēģijā "Eiropa 2020" izvirzītais mērķis panākt, lai nodarbināto sieviešu un vīriešu īpatsvars būtu 75 %, visticamāk, netiks sasniegts. Dzimumu līdztiesības indeksa punktu skaits ir pieaudzis no 62 punktiem 2005. gadā līdz 65 punktiem 2012. gadā, bet tikai līdz 66,2 punktiem 2015. gadā, kas daļēji ir saistīts ar ekonomikas krīzi. Vairākās dalībvalstīs, veicot pasākumus krīzes pārvarēšanai, atbilstīgi netika ņemta vērā negatīvā ietekme uz dzimumu līdztiesību.

⁽³⁾ OV C 367, 10.10.2018., 20. lpp.

2.5. Neraugoties uz vispārīgu progresu dzimumu līdztiesības jomā Eiropas darba tirgos, sieviešu un vīriešu nevienlīdzība joprojām pastāv. Horizontālā un vertikālā segregācija ir svarīgi faktori, kas veicina vīriešu un sieviešu stundas bruto izpeļņas nekorrigētu atšķirību, kura pašlaik ir aptuveni 16 %. Šo atšķirību pastiprina sieviešu pārsvars nepilnas slodzes darbā un zemāk apmaksātās nozarēs, kā arī tas, ka lielāka daļa sieviešu ir iesaistījušās vecāku atvaļinājuma shēmās, kas nozīmē karjeras pārtraukumus, mazāku karjeras izaugsmi un zemākus pensiju uzkrājumus.

2.6. Pašreizējā plaša starp dzimumiem nodarbinātības jomā rada ES ievērojamus ekonomiskus un sociālus zaudējumus, kas tiek lēsti 370 miljardu EUR apmērā gadā. Pastāvot demogrāfijas problēmai un samazinoties iedzīvotāju skaitam darbspējīgā vecumā, Eiropai ir pilnībā jāizmanto visu sieviešu darba tirgus potenciāls, ņemot vērā rases, etniskās izcelsmes, sociālās piederības, vecuma, seksuālās orientācijas, reliģijas, dzimuma, invaliditātes, bēgļa vai migranta statusa faktorus, kas var radīt īpašus šķēršļus viņu līdzdalībai darba tirgū.

2.7. Sievietes pārsvarā ir nodarbinātas zemāk atalgotos un mazāk kvalificētos darbos un strādā tādās nozarēs kā veselības aprūpe, sociālie pakalpojumi, izglītība, valsts pārvalde un mazumtirdzniecība, bet vīrieši ir vairāk pārstāvēti inženierzinātņu, būvniecības un transporta jomā. Vīriešu trūkums *EHW* (*education, health and welfare* – izglītība, veselības aprūpe un sociālie pakalpojumi) profesijās palielinās, un to pastiprina pozitīvo piemēru trūkums, kā arī bieži vien mazāk pievilcīgi darba apstākļi un atalgojums. Tas pats attiecas uz sievietēm, kuras ir nepietiekami pārstāvētas *STEM* (zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes un matemātika) profesijās. Piemēram, 2016. gadā tikai 17 % IKT speciālistu ES bija sievietes.

2.8. Kamēr ES Padomē apspriež jaunus ES tiesību aktus (Direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru), strādājošas sievietes turpina būt neizdevīgā situācijā maternitātes dēļ, tostarp grūtniecības laikā un pēc bērna piedzimšanas, un tā joprojām ir problēma daudzās dalībvalstīs. Īpaši augsta nodarbinātības līmeņa atšķirība ir mātēm un sievietēm, kam ir aprūpes pienākumi. Vairāk nekā 19 % neaktīvo sieviešu 2016. gadā bija neaktīvas tāpēc, ka viņām bija jā rūpējas par bērniem vai pieaugušajiem. Nodarbinātības līmenis sieviešu ar bērnu līdz sešu gadu vecumam vidū vidēji ir par 9 % zemāks nekā sievietēm bez bērniem, un dažās valstīs šī atšķirība sasniedz pat 30 %.

2.9. EESK ir nopietni nobažījies par to, cik bieži sievietes cieš no seksuālas uzmākšanās darbavietā un ka plaši izplatās kiberuzmākšanās sievietēm. Komiteja atgādina, ka labāk jāīsteno Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK⁽⁴⁾, ar ko aizliedz uzmākšanos un diskrimināciju darbavietā⁽⁵⁾.

2.10. EESK mudina arī īstenot gan transversāli integrētus, gan konkrētus pasākumus attiecībā uz sievietēm, kuras ietilpst mazāk aizsargātās grupās, jo viņas bieži saskaras ar lielākām grūtībām iesaistīties darba tirgū. Tā uzsver, ka ir vajadzīga starpnozaru pieeja, lai palielinātu darba tirgus iespējas sievietēm, kuras saskaras ar vairāku veidu diskrimināciju.

2.11. Sieviešu uzņēmējdarbība joprojām nav pietiekami attīstīta. Sievietes veido 52 % no Eiropas iedzīvotāju kopskaita, bet ES pašnodarbināto vidū sieviešu īpatsvars ir tikai 34,4 % un jauno uzņēmēju vidū – 30 %. Pašnodarbinātas sievietes ir mazāk pārtikušas nekā pašnodarbināti vīrieši. 76,3 % pašnodarbināto sieviešu ES 28 valstīs ir individuālā darba veicējas bez darbiniekiem, salīdzinot ar 69 % vīriešu. Tātad vīrieši biežāk ir uzņēmumu īpašnieki ar darbiniekiem, bet sievietes biežāk ir pašnodarbinātas personas bez darbiniekiem un ar lielāku zemu ienākumu risku. Sieviešu radošuma un uzņēmējdarbības potenciāls ir nepietiekami izmantots ekonomikas izaugsmes un darbvietu avots, kas jāturpina attīstīt, lai veidotu veiksmīgus uzņēmumus.

2.12. Nepilnas slodzes darbs var būt vērtīgs instruments vīriešu un sieviešu darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanai. Tomēr sievietes biežāk strādā nepilnas slodzes darbu nekā vīrieši (veidojot vairāk nekā 70 % nepilnas slodzes darbinieku), un ir dokumentēts sieviešu īpatsvara pieaugums zemāk apmaksātos darbos (mazumtirdzniecība, tīrīšana un aprūpe). Ne brīvpārīgi izvēlēta nepilnas slodzes darba līmenis gan sieviešu, gan vīriešu vidū joprojām rada bažas. ES

⁽⁴⁾ OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

⁽⁵⁾ OV C 351, 15.11.2012., 12. lpp.; OV C 242, 23.7.2015., 9. lpp.; OV C 367, 10.10.2018., 20. lpp.

noteikto mērķi līdz 2020. gadam panākt 75 % nodarbinātību iespējams sasniegt tikai ar tādas integrētas stratēģijas palīdzību, kuru veido saskaņotu politikas instrumentu klāsts un pasākumi, ar ko sekmē dalību darba tirgū, kvalitatīvas darbvietas, nodrošina vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības jomā un veicina līdzsvarotākus aprūpes pienākumus starp abiem vecākiem un citu atkarīgo radnieku aprūpētājiem.

3. Jomas, kurās veicami turpmāki pasākumi, lai panāktu dzimumu līdztiesību Eiropas darba tirgū

3.1. Samaksas pārredzamības risināšana, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību

3.1.1. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ir viens no visnoturīgākajiem šķēršļiem, kas kavē dzimumu līdztiesību darba tirgos un sabiedrībā un ekonomikas izaugsmi. EESK pilnībā atbalsta *Equal Pay International Coalition (EPIC)*, kas ir globāla iniciatīva, kuru vada Starptautiskā Darba organizācija (ILO), UN Women, ESAO un kurā iesaistās valdības, darba devēji, arodbiedrības un pilsoniskās sabiedrības pārstāvji, lai līdz 2030. gadam novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. EESK aicina Eiropas Savienību ieguldīt lielāku darbu, lai nodrošinātu, ka vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība Eiropas Savienībā tiek novērsta līdz 2030. gadam.

3.1.2. EESK atgādina par saviem ieteikumiem saistībā ar Eiropas rīcības plānu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšanai⁽⁶⁾. EESK arī atzīst, ka pārstrādātā Dzimumu līdztiesības direktīva (Direktīva 2006/54/EK) un dalībvalstīm adresētais Komisijas Ieteikums 2014/124/ES par to, kā nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, ir palīdzējuši mazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un paliek spēkā. Tomēr jāpieliek lielākas pūles. Komisijas 2013. gada ziņojumā par Direktīvas 2006/54/EK piemērošanu ir secināts, ka vienlīdzīgas darba samaksas noteikumu praktiska piemērošana dalībvalstīs ir viena no direktīvas problemātiskākajām jomām.

3.1.3. EPIC ir norādījusi, ka saistībā ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību būtiska nozīme ir darba samaksas pārredzamības trūkumam un ka lielāka algu pārredzamība var palīdzēt samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības. Darba samaksas pārredzamībai ir būtiska nozīme iespējamās samaksas diskriminācijas apkarošanā. EESK pauž bažas par 2014. gada Ieteikuma par darba samaksas pārredzamību zemo īstenošanas līmeni. Lai gan vairākums dalībvalstu ir ieviešus dažus pasākumus, kuru mērķis ir palielināt darba samaksas pārredzamību, trešdaļā dalībvalstu šādu pasākumu nav vispār. EESK aicina dalībvalstis paātrināt ieteikuma īstenošanu, piemēram, paredzot indivīda iespēju pieprasīt informāciju par darba samaksas līmeni vai iespēju darba devējiem uzņēmumos, kuru lielums jānosaka, ziņot par darba samaksu vai veikt atalgojuma revīziju, jo tas palīdzētu veicināt taisnīgu pieeju attiecībā uz pieņemšanu darbā un atalgojumu. Būtu jāņem vērā arī nepieciešamība pilnībā ievērot darbinieku (datu) privātumu un vispārējās sociālo partneru attiecības.

3.1.4. Lai īstenotu vienlīdzīgas darba samaksas principu un likvidētu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, ir vajadzīgas labākas sinerģijas starp dažādiem pieejamajiem pasākumiem. To vidū tiek stingri atbalstītas dzimumneitrālas atalgojuma sistēmas, jo tās veicinātu objektīvu attieksmi pret darbā pieņemšanu un atalgojumu.

3.1.5. Sociālie partneri vislabāk spēj pārskatīt prasmju un profesiju vērtību. Sociālais dialogs un koplīgumi ir būtiski šā mērķa sasniegšanā un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību novēršanā.

3.1.6. Eiropas līmenī jautājumu par darba samaksas atšķirību risina arī ar Eiropas pusgada palīdzību. Uz vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību bija norādīts deviņos 2017. gada ziņojumos par valstīm. Divpadsmit dalībvalstīm tika nosūtīti konkrētām valstīm adresēti ieteikumi, kuros galvenā uzmanība bija pievērsta ieguldījumiem bērnu aprūpes iestādēs un fiskālajiem demotivējošiem faktoriem, kā arī citiem pasākumiem, kas saistīti ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību.

⁽⁶⁾ OV C 262, 25.7.2018., 101. lpp.

3.1.7. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš informētības paaugstināšanai par neapzinātu neobjektivitāti vai darba samaksas atšķirības nostiprināšanu, pieņemot darbiniekus darbā vai paaugstinot amatā. Lai mazinātu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, svarīga nozīme ir arī uzņēmējdarbības organizāciju atbalstam un sociālo partneru, iestāžu un līdztiesības struktūru sadarbībai piemērotu risinājumu meklēšanā.

3.2. Izglītība, segregācija un stereotipi

3.2.1. Pastāvīgajai horizontālajai segregācijai izglītības un apmācības jomā, kā arī darba tirgū, – segregācijai, ko nosaka stereotipi un šķēršļi darba tirgū, ir jāpievēršas jau no agras bērnības. Pastāv cieša saikne starp šādu segregāciju un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām. Būtu skaidrāk jāuzsver tendence nepietiekami novērtēt dažas profesijas, tostarp vadošos amatos. Labāks atalgojums un darba apstākļi nozarēs, kurās lielākoties strādā sievietes, varētu kalpot kā stimuls, lai vairāk vīriešu iesaistītos šajās profesijās, tādējādi arī palīdzot risināt profesionālās dzimumu segregācijas jautājumu.

3.2.2. Neraugoties uz sieviešu labākajiem izglītības rezultātiem, sievietes saskaras ar daudziem šķēršļiem, kas kavē veidot karjeru atsevišķās nozarēs, kurās dominē vīrieši, piemēram, IKT nozarē. Pat ja dažas meitenes izvēlas STEM izglītību, tikai 10 % sieviešu pēc tam veido karjeru šajās jomās. Tas nozīmē, ka ir jāliek lielāks uzsvars uz segregācijas un stereotipu izskaušanu izglītībā un sieviešu vidū vairāk jāpopularizē šis sektors.

3.2.3. Vīriešu trūkums izglītības, veselības aprūpes un sociālo pakalpojumu (EHW) sektorā kļūst satraucošs. EESK aicina rīkot izpratnes veicināšanas kampaņas un veicināt pozitīvos piemērus ES un valstu līmenī, lai rosinātu sievietes vairāk izvēlēties IKT un STEM profesijas un vīriešus – ar izglītību, veselības aprūpi un sociālajiem pakalpojumiem saistītas profesijas.

3.3. Aprūpes pakalpojumi, lai uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvaru

3.3.1. Darba, privātās un ģimenes dzīves apvienošana ir viens no lielākajiem izaicinājumiem vecākiem un citām personām, kuras veic aprūpes pienākumus. Šī problēma nesamērīgi ietekmē sievietes, jo parasti tieši uz viņām gulstas atkarīgo radnieku aprūpes pienākums. Darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošana ir īpaša problēma viena cilvēka mājāsaimniecībām un personām, kas pieder pie neaizsargātām grupām. EESK atzinīgi vērtē Komisijas iniciatīvu palielināt vecāku, kuriem ir bērni, līdzdalību darba tirgū un palīdzēt viņiem labāk līdzsvarot darba un privāto dzīvi.

3.3.2. Vecāku atbildības un citu aprūpes pienākumu dalīšana ir svarīgs mērķis, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas dalībai darba tirgū⁽⁷⁾. Tēvi kopumā maz izmanto paternitātes un vecāku atvaļinājumu un parasti ņem atvaļinājumu tikai tad, ja tas ir apmaksāts. Ir svarīgi veikt pasākumus, kas rosina vīriešus vairāk iesaistīties ģimenes dzīvē, vienlaikus ņemot vērā iespējamās izmaksas un organizatorisko slogu uzņēmumiem, jo īpaši mazajiem uzņēmumiem un mikrouzņēmumiem.

3.3.3. Tā kā aprūpes pienākumi ir viens no galvenajiem iemesliem sieviešu zemajai dalībai darba tirgū, Barselonas mērķiem ir ļoti svarīga nozīme, taču tie nav pietiekami sasniegti. Pierādījumi liecina par pozitīvu korelāciju starp bērnu aprūpes iestādēm un sieviešu nodarbinātības līmeni. EESK pauž nožēlu, ka vairāk nekā 15 gadus pēc Barselonas mērķu pieņemšanas tos ir sasniegušas tik mazs skaits valstu. Tā aicina apsvērt iespēju tos pārskatīt, lai izvīrētu vērienīgākus mērķus kā stimulu dzimumu līdztiesības veicināšanai.

Cenu un piekļuves ziņā pieejama bērnu aprūpe un citi aprūpes pakalpojumi joprojām ir problēma, jo īpaši ģimenēm ar zemiem ienākumiem. Tādēļ svarīga ir laba kvalitatīvu valsts un privātu aprūpes iestāžu kombinācija. Turklāt bērnu aprūpes iestāžu darba laiks joprojām ir reāls šķērslis strādājošajiem vecākiem.

⁽⁷⁾ OV C 129, 11.4.2018., 44. lpp.

3.3.4. EESK arī norāda, ka ir vajadzīgas ārpuskolas aprūpes iestādes bērniem, kuru vecāki strādā. Tām būtu jābūt pieejamām valstīs, kurās mācību diena beidzas agri un vecāki bieži izvēlas nepilnas slodzes darbu, lai aizpildītu šo trūkumu. Būtu jāiegūst vairāk datu, lai izprastu šīs strukturālās problēmas apmēru un ietekmi uz dzimumu līdztiesību darba tirgū.

3.3.5. Izaugsmei aprūpes nozarē, kurai piemīt nozīmīgs neapgūts darbvietu radīšanas potenciāls, ir jāpievērš īpaša uzmanība pastāvīgās dzimumu segregācijas un, daudzos gadījumos, sliktu darba apstākļu un zemas darba samaksas dēļ. EESK jau ir norādījusi, ka jāapkopo atbilstīgi dati par dažādiem maksas aprūpes pakalpojumu sistēmu aspektiem un izvēlēm Eiropā. Tajos būtu jāiekļauj strauji augošie aprūpes pakalpojumi mājās un specifiskais gadījums – mājsaimniecībās dzīvojošie aprūpes darbinieki⁽⁸⁾, no kuriem daudzi saskaras ar ES iekšējo mobilitāti vai ir no trešām valstīm ieradušies migranti, kas ziņo par sliktiem darba apstākļiem un darba samaksu. EESK aicina Komisiju pieņemt integrētu stratēģiju attiecībā uz aprūpes nozari.

3.3.6. EESK atzinīgi vērtē Komisijas centienus Eiropas pusgada un konkrētām dalībvalstīm adresēto ieteikumu ietvaros ciešāk uzraudzīt bērnu aprūpi un ilgtermiņa aprūpi.

3.4. Dzimumu līdztiesības finansēšana: daudzgadu finanšu shēma

3.4.1. EESK atzinīgi vērtē daudzgadu finanšu shēmā 2021.–2027. gadam iekļauto priekšlikumu par ESF+, kas ir vērsts uz to, lai atbalstītu vīriešu un sieviešu līdztiesību, vienlīdzīgas iespējas un diskriminācijas aizliegumu un veicinātu sieviešu dalību darba tirgū, īstenojot pasākumus ar mērķi uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru un bērnu aprūpes pieejamību. EESK mudina ES iestādes un dalībvalstis īstenot Komitejas ieteikumu par ESF+ atbalstu dzimumu līdztiesības veicināšanai⁽⁹⁾.

3.4.2. EESK uzskata, ka ES finansējums būtu jāpiešķir, vairāk ievērojot dzimumu aspektu. EESK pauž bažas par to, ka, dzimumu līdztiesību, kā arī diskriminācijas un rasisma novēršanu apvienojot vienā mērķī, mazinās šo jautājumu pamanāmība un skaidrība par katram no tiem piešķirtajām summām. Būtu jāapdomā vislabākais veids, kā risināt šo jautājumu.

3.4.3. EESK uzsver vajadzību pēc ieguldījumiem kvalitatīvos, cenu un piekļuves ziņā pieejamos aprūpes pakalpojumos un iestādēs visiem. Komisijas priekšlikums par ESF+ ir solis pareizajā virzienā, palielinot ieguldījumus bērnu aprūpē. Šāds finansējums, pamatojoties uz labu praksi, kas Komisijai jāapkopo, būtu jāpaplašina vēl vairāk.

3.4.4. EESK arī atzinīgi vērtē programmu *InvestEU* kā daļu no daudzgadu finanšu shēmas 2021.–2027. gadam un tās prioritāti veicināt ieguldījumus sociālajā infrastruktūrā, kam varētu būt pozitīva ietekme uz dzimumu līdztiesību.

3.4.5. EESK pauž bažas, ka pašlaik nav novērtējuma, kā dalībvalstis ir izmantojušas ES fondus, lai atbalstītu aprūpes pakalpojumu nodrošināšanu. Tas ir jārisina nākamajās finansējuma programmās, nākamajos struktūrfondos, tostarp ESF+, ieviešot atbilstošus rādītājus dalībvalstīm, kuri ļautu labāk uzraudzīt ES finansiālo ieguldījumu dažādos aprūpes pakalpojumos un dzimumu līdztiesības veicināšanā.

3.5. Nodokļu un pabalstu sistēmas

3.5.1. Pieejamie pierādījumi liecina, ka sievietes, kas iekļūst darba tirgū vai vēlas strādāt vairāk, bieži saskaras ar spēcīgiem ekonomiski demotivējošiem faktoriem: tam, kā veidotas nodokļu un pabalstu sistēmas, var būt atturoša ietekme uz otrajiem pelnītājiem, kas visbiežāk ir sievietes. Tā tiešās sekas ir mazākas iemaksas pensiju sistēmās vai iemaksu neveikšana, kas vēlāk izpaužas kā zemāki pensiju ienākumi un pat nabadzība.

⁽⁸⁾ OV C 487, 28.12.2016., 7. lpp.

⁽⁹⁾ Sk. EESK atzinumu "Eiropas Sociālais fonds+" (OV C 62, 15.2.2019., 165. lpp.).

3.5.2. Eiropas pusgada kontekstā jau ir uzsvērtā nepieciešamība pielāgot nodokļu un pabalstu sistēmas, lai novērstu spēcīgus demotivējošus faktorus otrajiem pelnītājiem, kas vēlas sākt strādāt vai strādāt vairāk. Ir rūpīgi jāuzrauga norises dalībvalstīs.

3.6. Sieviešu uzņēmējdarbība

3.6.1. Uzņēmējdarbība var būt iespēja sieviešu ekonomiskajai neatkarībai ar kvalitatīvām darbvietām, veiksmīgu karjeru, sieviešu nabadzības un sociālās atstumtības izskaušanu, un tā var veicināt līdzsvarotāku dzimumu pārstāvību lēmumu pieņemšanā. Sieviešu uzņēmējdarbība ir jāatbalsta, uzlabojot piekļuvi sociālās aizsardzības pasākumiem un to kvalitāti⁽¹⁰⁾, kā arī integrējot uzņēmējdarbības izglītību izglītībā un apmācībā.

3.6.2. Attiecībā uz pašnodarbinātību sievietes biežāk ir individuālā darba veicējas, kas saskaras ar strādājošas personas nabadzības risku, bet vīrieši biežāk ir uzņēmumu īpašnieki ar darbiniekiem. Sievietes arī biežāk saskaras ar strukturāliem šķēršļiem attiecībā uz piekļuvi finansējumam, ar stereotipiem un uzticēšanās trūkumu. Šādi šķēršļi ir jānovērš. Lai pārvarētu minētos šķēršļus, lietderīga var būt komercenģeļu mentorēšana un jauni finansēšanas veidi. Būtu aktīvāk jāveicina un jāpaplašina pastāvošie uzņēmējdarbības organizāciju tīkli.

3.7. Digitālā ekonomika

3.7.1. Pārmaiņas darba tirgū, ko izraisījusi globalizācija, tehnoloģiju attīstība un demogrāfiskās pārmaiņas, paver jaunas perspektīvas gan darbiniekiem, gan uzņēmējiem. Jaunas un augošas nozares (piemēram, IKT, zaļā ekonomika, rūpniecība 4.0, e-komercija) var piedāvāt daudz iespēju sievietēm labi apmaksātās darbvietās. EESK ir arī uzsvērusi digitālo plaisu starp dzimumiem, kas rada virkni problēmu, kuras ir jārisina. Tā arī ir sniegusi ieteikumus, kā novērst nelīdzsvarotību attiecībā uz izglītības sistēmām un darba tirgu⁽¹¹⁾.

3.7.2. Lai nodrošinātu, ka sievietes un vīrieši var pārliecināti darboties digitālajā ekonomikā, ir vajadzīga lielāka skaidrība par statusu valsts līmenī attiecībā uz tiesībām, sociālā nodrošinājuma tiesībām un pienākumiem gan darba, gan B2B līgumos. Izglītībai un apmācībai būtu jābūt centrālajam elementam stratēģijās ar mērķi palielināt sieviešu iespējas veidot karjeru IKT, STEM un zaļās ekonomikas jomā, kas ir integrētas digitālā vienotā tirgus stratēģijā.

3.8. Ciešāka sadarbība starp visiem dalībniekiem

3.8.1. Sociālo partneru lomai darba koplīgumu slēgšanas sarunās ir svarīga nozīme ar dzimumu līdztiesību un vienādu darba samaksu saistīto daudzo jautājumu risināšanā Eiropas darba tirgū. ES līmenī sociālie partneri 2005. gadā pieņēma dzimumu līdztiesības pasākumu plānu, kam sekoja kopīgas darbības valstu līmenī, lai risinātu ar dzimtes lomām saistītus jautājumus, veicinātu sieviešu iesaistīšanos lēmumu pieņemšanā, atbalstītu darba un privātās dzīves līdzsvaru un novērstu sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību. Sociālie partneri 2008. gadā pārskatīja 1996. gada nolīgumu par vecāku atvaļinājumu (Padomes Direktīva 2010/18/ES⁽¹²⁾) un 2012. gadā izstrādāja rīkkopu dzimumu līdztiesības veicināšanai praksē.

3.8.2. Arī pilsoniskās sabiedrības organizācijas var lietderīgi veicināt dzimumu līdztiesību darba tirgū, jo īpaši attiecībā uz neaizsargātām grupām.

3.8.3. EESK aicina īstenot atjaunotu un vērienīgu stratēģiju ES līmenī, lai panāktu dzimumu līdztiesību Eiropas darba tirgos, kas tiktu saskaņota ar jebkādu turpmāko Eiropas nodarbinātības stratēģiju, Eiropas sociālo tiesību pilāru un Eiropas dimensiju ANO Ilgtspējīgas attīstības programmā 2030. gadam.

Briselē, 2018. gada 12. decembrī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Luca JAHIER

⁽¹⁰⁾ OV C 173, 31.5.2017., 45. lpp.

⁽¹¹⁾ OV C 440, 6.12.2018., 37. lpp.

⁽¹²⁾ OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.