

Контекст на политиката

Равният достъп до икономически ресурси е не само въпрос на икономическата независимост на жените, но отдавна е признат като необходима предпоставка за постигане на икономически растеж, благосъстояние и конкурентоспособност. Насърчаването на участието на жените на пазара на труда има определящо значение за брутният вътрешен продукт (БВП), икономическия растеж и, по-общо, усилията да се гарантира, че ЕС използва пълноценно всички способности и човешки ресурси, с които разполага.

Стратегията „Европа 2020“:

- изтъква значението на „икономиката с високи равнища на заетост“ и на водещата цел за повишаване със 75 % на равнището на заетост сред жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години;
- за да се реализира тази цел, стратегията предвижда водещата инициатива „Програма за нови умения и работни места“ (2010 г.), с която се предлага поредица от действия за насърчаване на приобщаващия растеж, подкрепени с мерки, някои от които са насочени към жените;
- приемани ежегодно от Европейската комисия конкретни препоръки към отделните държави членки, които те следва да вземат предвид във връзка с прилаганите от тях икономически, трудови и социални политики.

Директива за родителския отпуск (Директива 2010/18/ЕС на Съвета):

- приетите през 2010 г. изменения включват: удължаване на периода на отпуска, мерки за осиновителите и родителите на деца с увреждания;
- предоставя повече стимули на бащите да вземат родителски отпуск.

Директива за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица (Директива 2010/41/ЕС):

- заменя Директива 86/613/ЕИО, която е първата директива за помощта при майчинство за самостоятелно заетите работници и техните съпрузи или партньори на семейни начала;

- включва в персоналният обхват всички самостоятелно заети работници и партньори, въвежда други мерки за предотвратяване на дискриминацията и тормоза на самостоятелно заетите лица и прилага принципа на равно третиране на основание на пола.

Стратегическите цели на Пекинската платформа за действие и показателите на ЕС:

- E.1.** Насърчаване на икономическите права и независимост на жените, включително достъп до заетост, подходящи условия на труд и контрол върху икономическите ресурси.
- E.2.** Подпомагане на равния достъп на жените до ресурси, заетост, пазари и търговска дейност.
- E.3.** Предоставяне на услуги за предприятия, обучение и достъп до пазари, информация и технологии, по-специално за жените с ниски.
- E.4.** Укрепване на икономическия капацитет и търговските мрежи на жените.
- E.5.** Премахване на професионалната сегрегация и всички форми на трудова дискриминация.
- E.6.** Насърчаване на хармонизирането на трудовите и семейните отговорности на жените и мъжете.

Жените и икономиката е една от най-развитите области, залегнали в Пекинската платформа за действие. През 2008 г. и 2011 г. През 2010 г. Съветът насочи вниманието си към въпросите на равновесието между професионалния и личния живот и неравенствата по отношение на заплащането между жените и мъжете. През 2014 г. гръцкото председателство се ангажира да разгледа изпълнението на първата стратегическа цел за насърчаване на икономическите права и независимост на жените и определи три допълнителни показателя.

Базата данни „Жените и мъжете в ЕС: факти и данни“, създадена от Европейския институт за равенство между половете, съдържа актуални данни и информация и е достъпна на адрес:

<http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



Констатации, направени въз основа на данните за целия ЕС

Заетостта сред жените все още не е достигната целта по отношение на заетостта в стратегията „Европа 2020“

В дългосрочен план равнището на заетост сред жените в ЕС е отбелязало лек ръст и през 2012 г. е достигнало 59 %. Въпреки това заетостта сред жените изостава от същия показател за мъжете във всички държави членки. Преди икономическата криза намаляването на разликата между жените и мъжете по отношение на заетостта отразяваше възходящата тенденция на заетостта сред жените, докато след 2007 г. то отразяваше низходящата тенденция на заетостта сред мъжете. Кризата засегна най-вече областите на заетостта, традиционно доминирани от мъжете.

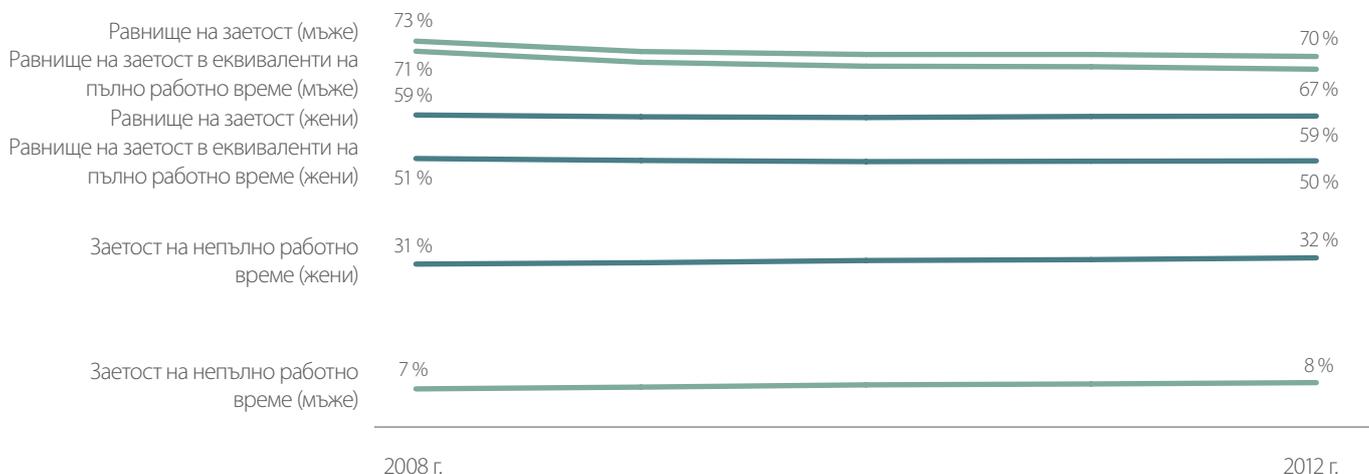
Едно сравнение на равнищата на заетост в еквиваленти на пълно работно време е полезно в контекста на заложената в стратегията „Европа 2020“ цел за постигане на равнище на заетост от 75 %. Разликите са по-малки за мъжете, отколкото за жените, тъй като заетостта на непълно работно време е много по-широко разпространена сред жените.

Жените все още работят по-често на непълно работно време в сравнение с мъжете

Заетостта на непълно работно време е много по-широко разпространена сред жените в сравнение с мъжете: през 2012 г. делът на жените, работещи на непълно работно време в ЕС (32 %), е бил поне четири пъти по-голям от съответния показател за мъжете (8 %). Работата на непълно работно време е особено широко разпространена в Нидерландия, където повече от три четвърти от заетите жени работят на непълно работно време. В четири други държави членки жените са приблизително 80 % от работещите на непълно работно време. В шест държави членки по-малко от една на всеки десет заети жени е работила на непълно работно време. Работата на непълно работно време има дългосрочни последствия по отношение на заплащането и перспективите за професионално развитие, които включват по-ниски пенсии и повишен риск от бедност.

Цялостното неравностойно положение на жените на пазара на труда е причина майките да работят по-често на непълно работно време в сравнение с бащите и да поемат грижите да отглеждат децата; и ако бащите не поемат по-активна роля в споделянето на грижите за децата и други лица на издръжка, неравновесието между половете ще продължи да засилва неравенството по отношение на заплащането.

Равнище на заетост, изразено в еквиваленти на пълно работно време и брой на заетите, в ЕС-28, мъже и жени на възраст между 15 и 64 години, 2008 и 2012 г.



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила на ЕС

Целите от Барселона за осигуряване на заведения за формални грижи за деца не са изпълнени от много държави членки

Последствията от предоставянето на грижи за деца върху заетостта на жените са сложни и все още не изяснено доколко действащите системи за грижи за деца са съобразени с необходимостта от подпомагане на заетостта и на двамата родители. На срещата на високо равнище в Барселона през 2002 г. беше поставена целта системите за грижи за деца да осигурят обхващане на 33 % от децата до 3-годишна възраст (до 2012 г. тази цел е изпълнена от девет държави членки), както и на 90 % от децата между 3-годишна възраст и задължителната възраст за започване на училище (до 2012 г. тази цел е изпълнена от 11 държави членки). Шест от тези държави членки са изпълнили и двете цели.

Делът на бащите, които вземат родителски отпуск, е нараснал, но показателят варира в отделните държави членки

Законодателството за родителския отпуск подпомага родителите по два взаимно допълващи се начина: като им гарантира отпуск със запазване на работното място, а също така и финансова помощ за периода на този отпуск. Данни за дела на заетите мъже (с деца под 8-годишна възраст), които са ползвали родителски отпуск през 2010 г., са налични за 17 държави членки и разкриват, че този дял е вариал от 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT и PL) до 11 % в Швеция. Делът на жените сред лицата, които действително са ползвали родителски отпуск през 2010 г., възлиза на почти 94 %.



Неравенствата и сегрегацията на пазара на труда засилват разликите между жените и мъжете по отношение на заплащането и заетостта

Наличието на сегрегация по пол, както вертикална, така и хоризонтална, се установява за отделните сектори на заетостта и професии/трудова функции. Неравното ангажиране с работа на непълно работно време между жените и мъжете е ключов фактор в някои държави членки, който е свързан със склонността на жените да съчетават работата със задълженията за полагане на грижи. Поради това е възможно уменията на жените и мъжете да бъдат възприемани по различен начин и да не се оценяват еднакво. През 2012 г. разликата в заплащането между жените и мъжете в ЕС е била 16,5 %, като в сравнение с данните за 2007 г. в повечето държави членки тя е намаляла.

Равнищата и характеристиките на самостоятелната заетост се различават за жените и мъжете

Самостоятелната заетост се счита за форма на заетост, която има потенциал да подпомага равновесието между професионалния и личния живот, тъй като може да предостави по-голяма гъвкавост и възможности за надомна работа, както и за намаляване на разходите за грижите за децата. Поради това може да изглежда изненадващо, че броят на жените, които започват собствен бизнес в ЕС, е по-малък от този на мъжете. През периода 2008—2012 г. делът на самостоятелно заетите жени от общия брой на заетите е бил едва 10 % в сравнение с 18 % за самостоятелно заетите мъже.

Разлика в заплащането в некоригиран вид, в %, 2012 г.



Източник: Евростат, Проучване на структурата на доходите

Констатации от работата на EIGE по добри практики

„За растеж“ — Ирландия

Проектът „За растеж“ предоставя на жените предприемачи, които планират разрастване на стопанската си дейност, структурирана партньорска подкрепа посредством наставничество и насоки от водещи предприемачи със солиден професионален опит. Финансиран от ЕСФ, Министерството на правосъдието в Ирландия и организацията „Равенство и предприемачество Ирландия“, проектът се изпълнява в Ирландия от 2008 г. Досега са проведени шест цикъла, в които са участвали над 400 жени предприемачи. През шестте месеца от последния (шести) цикъл 71 % от участниците са увеличили продажбите си средно с 15 %, заетостта е нараснала общо с 13 %, а броят на износителите в групата се е увеличил с 22 %. Наети са общо 88 нови служители, приети са 10 нови стажанти и са подсилени над 650 съществуващи работни места. В края на цикъла 58-те участници са имали общ оборот от минимум 50 млн. евро.

Сертификат за семеен одит в Тренто, Италия

Инициативата за проекта „Сертификат за семеен одит“ е подадена през 2008 г. от Агенцията за политики в областта на семейството, ражданията и младите хора в италианската провинция Тренто. Този регионален проект стартира през 2012 г. Семейният одит се основава на добре разработена методология. След извършване на одит всяка организация разработва тригодишен план за съвместяване на професионалния и личния живот, който организацията възнамерява да изпълни в шест области (организация на труда, култура на съвместяване на професионалния и личния живот, комуникация, допълнителни придобивки и услуги, семейна област, нови технологии). Изпълнението на проекта се наблюдава от външен оценител. Досега в процеса за семеен одит са участвали 111 организации (44 публични и 67 частни), като 88 са получили сертификат за семеен одит, от който могат да се възползват 35 000 работници. В резултат е създадена мрежа от заинтересовани страни (профсъюзи, работодатели, семейни и социални организации, изследователски организации и др.), помагача за повишаване на осведомеността. Сертифицираните организации са включени в списък на уебсайта за семеен одит. Най-съществените ползи са подобряване на благосъстоянието на работещите и повишена производителност.



НАПРЕДЪК И ТРУДНОСТИ В ОБЛАСТ Е: ЖЕНИТЕ И ИКОНОМИКАТА

НАПРЕДЪК

- Разликата между жените и мъжете по отношение на заетостта е намаляла в целия ЕС.
- Равнищата на икономическа активност сред жените са нараснали въпреки глобалната икономическа криза.
- Разликата в заплащането между жените и мъжете е намаляла в повечето държави членки между 2007 и 2012 г.
- Достъпността на услуги за грижи за деца е нараствала всяка година във всички държави членки.

ТРУДНОСТИ

- Все още са налице неравенства и сегрегация между половете на пазара на труда.
- Жените в ЕС са засегнати от устойчива разлика в заплащането между половете на пазара на труда, която има както пряко въздействие върху получаваното от тях заплащане, така и дългосрочно въздействие върху тяхната социална сигурност и пенсии.
- Жените са прекомерно представени сред работещите на непълно работно време, подложени са на хоризонтална сегрегация по пол и са изложени в по-голяма степен на бедност и ограничени възможности за кариерно развитие.

Пътят напред за ЕС

- Главната цел остава осигуряването на равнопоставено участие на жените и мъжете на пазара на труда, както и преодоляването на вертикалната и хоризонталната сегрегация по пол между професиите. Основен приоритет следва да е създаването на повече възможности за достъп на жените до заетост на пълно работно време.
- Като цяло жените с по-ниски нива на умения и квалификации се нуждаят от помощ за подобряване на тяхното положение на пазара на труда. Разликата между жените и мъжете по отношение на заетостта е най-голяма за неквалифицираните и нискоквалифицираните лица. Мерките в рамките на политиката, насочени конкретно към групи жени в неравностойно положение или които се сблъскват с многобройни проблеми, ще помогнат за усъвършенстване на техните умения.
- Неравното участие на пазара на труда, дължащо се в голяма степен на прекомерното участие на жените в заетост на непълно работно време и на характерните за тях по-ниски нива на активност, излага на риск изпълнението на целта на стратегията „Европа 2020“ по отношение на заетостта. Поради това гарантирането на равно участие на жените и мъжете на пазара на труда има решаващо значение.
- Ангажиментът за изпълнение на целите от Барселона по отношение на грижите за деца трябва да бъде засилен, тъй като той е тясно свързан с целите за равенство между половете.
- Налице е остра необходимост от насърчаване на съобразени с нуждите на семействата политики и реализиране на реформаторски мерки, които могат да доведат до изменение на неравното разпределение на задълженията за полагане на грижи и домакинските задължения между жените и мъжете.
- Необходимо е да продължат усилията за популяризиране на стратегии за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, особено с оглед на това, че в резултат на икономическите условия натискът върху работещите нараства. Без нови инициативи в подкрепа на равновесието между професионалния и личния живот е малко вероятно мъжете да предприемат промяна на баланса на задълженията за полагане на грижи в семействата.
- Необходимо е да продължат текущите усилия за намаляване на разликата в заплащането между жените и мъжете.
- Наличието на данни за заплащането с по-високо качество ще повиши видимостта на разликите и ще допринесе за усилията за намаляване на разликата в заплащането между жените и мъжете.
- Правителствата и социалните партньори трябва да постигнат съгласие относно минималното заплащане, за да смекчат въздействието върху жените, тъй като техният дял сред работещите на минимално заплащане е непропорционално голям.

Европейски институт за равенство между половете (EIGE)

Европейският институт за равенство между половете (EIGE) е центърът на ЕС за знания в областта на равенството между половете. EIGE подпомага авторите на политики и всички заинтересовани институции в усилията им да превърнат равенството между жените и мъжете в реалност за всички европейци и не само за тях, като им предоставя специфични експертни познания, както и съпоставими и надеждни данни за равенството между половете в Европа.

Повече информация: <http://eige.europa.eu>

Центърът за ресурси и документация (ЦРД) на Европейския институт за равенство между половете е иновативна и практическа платформа, която е разработена с цел да помага в търсенето на важни източници относно равенството между половете, да улеснява обмена на знания между органите и лицата с интерес към политиките и практиките в областта на равенството между половете и да предлага интернет пространство за обсъждания и дебати.

Повече информация: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



За контакти:
European Institute for Gender Equality
Gedimino pr.16, LT-01103 Vilnius, LITHUANIA
Тел. +370 5 215 7444, Тел.+370 5 215 7400

facebook.com/eige.europa.eu

twitter.com/eurogender

youtube.com/eurogender

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



ISBN: 978-92-9218-645-6

doi:10.2839/066810

MH-04-15-022-BG-N