



Briuselis, 2020 m. gruodžio 2 d.
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato
kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 13367/20

Dalykas: Tarybos išvados „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas.
Apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo vertės nustatymas ir
padalijimas“

Delegacijoms pridedamos pirmiau nurodytos Tarybos išvados „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas. Apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo vertės nustatymas ir padalijimas“, patvirtintos 2020 m. gruodžio 1 d. taikant rašytinę procedūrą.

**Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas.
Apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo vertės nustatymas ir padalijimas
Tarybos išvados¹**

PAŽYMĖDAMA, KAD:

- 1) Lyčių lygybė ir žmogaus teisės yra pagrindinės Europos vertybės. Moterų ir vyrų lygybė yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų, įtvirtintų Sutartyse ir pripažintų Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 straipsnyje reikalaujama, kad visuose savo veiksmuose Sąjunga siektų pašalinti moterų ir vyrų nelygybės apraiškas ir diegti jų lygybę.
- 2) SESV 157 straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį. Siekiant praktiškai užtikrinti visišką vyrų ir moterų lygybę per visą darbingą amžių, pagal SESV 157 straipsnį valstybėms narėms taip pat leidžiama toliau laikytis arba imtis pozityviosios diskriminacijos priemonių. Jomis siekiama numatyti konkrečias lengvatas, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenims būtų lengviau verstis profesine veikla arba kad nesusidarytų ar būtų kompensuojamos nepalankios profesinės karjeros sąlygos.
- 3) Lyčių lygybės bei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros principai yra patvirtinti Europos socialinių teisių ramsčio, kurį 2017 m. lapkričio 17 d. paskelbė Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija, 2 ir 9 principuose.

¹ Išvados parengtos vykdant Pekino veiksmų programos įgyvendinimo peržiūrą, ypač atsižvelgiant į itin svarbią probleminę sritį „F: moterys ir ekonomika“.

- 4) Lyčių lygybės politika yra svarbus pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo veiksnys ir išankstinė sąlyga norint užtikrinti klestėjimą, konkurencingumą ir visišką užimtumą, taip pat socialinę sanglaudą, įtraukumą ir gerovę. Kadangi dėl demografinių pokyčių ES mažėja darbo jėga, būtina į darbo rinką pritraukti ir joje išlaikyti aukštos kvalifikacijos specialistus, ypač moteris.
- 5) Kaip nurodyta Europos Komisijos 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijoje, „norint panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, reikia pašalinti visas pagrindines jo priežastis, įskaitant mažesnę moterų dalyvavimą darbo rinkoje, nematomą ir neapmokamą darbą, dažnesnę moterų darbą ne visą darbo dieną ir karjeros pertraukas, taip pat vertikaliąją ir horizontaliąją segregaciją dėl lyčių stereotipų ir diskriminacijos.“
- 6) Kaip nurodyta Jungtinių Tautų Pekino veiksmų platformoje², pavieniai vyrai ir moterys sprendimus, *inter alia*, kaip paskirstyti savo laiką tarp atlyginamo ir neatlyginamo darbo, dažnai priima atsižvelgdami į finansų, pinigų, prekybos ir kitą ekonominę politiką, taip pat į mokesčių sistemas ir į darbo užmokestį reglamentuojančias taisykles. Todėl šių ekonominių struktūrų ir politikos plėtojimas daro tiesioginį poveikį moterų ir vyrų galimybėms naudotis ekonominiais ištekliais ir jų ekonominei galiai, taigi ir lygybės tarp jų bei visoje visuomenėje mastui.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

- 7) Kaip nurodyta ES profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvoje, „vienodas vyrų ir moterų naudojimasis atostogomis dėl šeiminių priežasčių taip pat priklauso nuo kitų tinkamų priemonių, pavyzdžiui, prieinamų ir įperkamų vaiko priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų, kurios yra itin svarbios, kad tėvams ir kitiems asmenims, kurie turi priežiūros pareigų, būtų sudarytos galimybės patekti į darbo rinką, joje pasilikti arba į ją sugrįžti, teikimo. Pašalinus ekonomines paskatas nedirbti, antrieji šeimoje uždirbantys asmenys, kurių daugumą sudaro moterys, taip pat gali būti paskatinti visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje.“
- 8) 2002 m. susitikime Barselonoje Europos Vadovų Taryba nustatė vadinamuosius Barselonos tikslus, pagal kuriuos valstybės narės raginamos pašalinti paskatas moterims nedalyvauti darbo rinkoje ir, atsižvelgiant į vaikų priežiūros paslaugų poreikį ir nacionalinius vaikų priežiūros paslaugų teikimo modelius, siekti intensyviau teikti vaikų priežiūros paslaugas.
- 9) Kad tiek moterys, tiek vyrai galėtų apmokamą darbą dirbti vienodomis sąlygomis, jie taip pat turi turėti galimybę vienodai dalytis neapmokamu priežiūros darbu. Be to, aukštos kokybės viešosios infrastruktūros ir išorės paslaugų, skirtų kokybiškam ikimokykliniam ugdymui bei vaikų priežiūrai ir pagyvenusių žmonių bei kitų priklausomų asmenų priežiūrai, taip pat namų ruošos darbams, prieinamumas, pasiekiamumas ir atitinkamų paslaugų įperkamumas yra itin svarbūs siekiant sudaryti sąlygas moterims ir vyrams, turintiems priežiūros pareigų, dalyvauti darbo rinkoje.

10) COVID-19 pandemija parodė, kiek apmokamas ir neapmokamas priežiūros darbas yra būtinas norint užtikrinti ekonomikos stabilumą ir nuolatinį mūsų šalių visuomenės veikimą ir gerovę. Pandemijos metu Europos visuomenė parodė vertinanti svarbiausių profesijų darbuotojus, visų pirma dirbančius priežiūros ir sveikatos priežiūros sektoriuje. Todėl tai tinkamas laikas pagerinti priežiūros darbo – apmokamo ar neapmokamo, – kurį šiuo metu daugiausia atlieka moterys, statusą.

11) Pandemijos pradiniam etape priežiūros įstaigos ir mokyklos turėjo būti ilgam laikui uždarytos, todėl priežiūros pareigos (įskaitant namų ruošos darbus) ir mokymo namuose pareigos daugiausia teko motinoms bei tėvams ir kitiems priežiūros pareigų turintiems asmenims, ypač moterims, taigi, jie buvo priversti ieškoti naujų būdų, kad galėtų šias pareigas suderinti su apmokamu darbu. Pandemija taip pat parodė, kad neapmokamas priežiūros darbas turi didelę ekonominę vertę, tačiau ji nėra matoma, pavyzdžiui, apskaičiuojant bendrąjį vidaus produktą (BVP), nes už tokį darbą nėra mokamas atlyginimas.

ATKREIPDAMA DĖMESĮ Į

12) Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) ataskaitą „Lyčių nelygybė priežiūros srityje ir padariniai darbo rinkai“, kurioje pateikiamos išvados dėl lyčių nelygybės apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo srityse sąsajų ir nurodyta, kad moterims tenkanti neproporcinga priežiūros darbo dalis yra viena iš pagrindinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežasčių.³

³ Žr. dok. 12953/20 ADD 1.

PABRĖŽDAMA, kad:

- 13) Per pastaruosius kelis dešimtmečius moterų užimtumas visose ES valstybėse narėse nuolat didėjo. Tačiau, palyginti su vyrais, moterys vis dar dažniau dirba mažų garantijų ir neoficialų darbą, taip pat darbą, kuriame siūlomos sutrumpintos darbo valandos arba nepakankamos galimybės naudotis socialinės apsaugos sistema ir kuriam ši sistema nepakankamai taikoma, be to, trumpalaikį darbą, darbą ne visą darbo laiką ir mažai apmokamą darbą. Moterys taip pat dažniau nei vyrai sustabdo savo profesinę veiklą. Tai visų pirma pasakytina apie moteris migrantės, kurios darbo rinkoje patiria daugialypę ir sąveikinių formų diskriminaciją.
- 14) Moterų ir vyrų nelygybė darbo rinkos kontekste gali būti matuojama remiantis keliais skirtingais rodikliais. Vidutinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas pagal valandinį atlyginimą neatskaičius mokesčių ES šiuo metu yra 14,8 %⁴. Todėl visose ES valstybėse narėse moterys gauna ne tik mažesnes pajamas, bet ir mažesnes pensijas – vidutiniškai 30 % mažesnes nei vyrai (vyrų ir moterų pensijų skirtumas), o šio skirtumo mastas valstybėse narėse labai skiriasi. Vyrų ir moterų bendrų darbo pajamų skirtumas siekia beveik 40 %⁵.

⁴ 2020 m. vasario mėn. Eurostato duomenys (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ 2018 m. duomenys.

15) Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežastys yra įvairialypės ir tarpusavyje susijusios.

Mažiau moterų nei vyrų užima su sprendimų priėmimu susijusias pareigas (vertikalią segregaciją darbo rinkoje), be to, moterys daugiau nei vyrai dirba mažai apmokamuose sektoriuose ir turi mažai apmokamas profesijas, pavyzdžiui, dažniau dirba priežiūros darbą (horizontalią segregaciją darbo rinkoje). Tarp kitų priežasčių – dažnesnis moterų darbas ne visą darbo laiką, su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra susiję iššūkiai, karjeros pertraukos, nepakankamas darbo užmokesčio ir darbo užmokesčio struktūrų skaidrumas ir diskriminacija dėl lyties. Lemiamos gilesnės pagrindinės priežastys apima socialines normas, struktūrines kliūtis, galios struktūras ir įvairias paskatas bei atgrasomąsias priemones, taip pat taip pat stereotipus, turinčius įtakos profesijos pasirinkimui, ir skirtingas moterų bei vyrų turimas karjeros galimybes. Šioje srityje reikia tolesnių mokslinių tyrimų. Ši padėtis siejama su institucine, politine ir teisine sistema, kuri daro poveikį moterų ir vyrų sprendimams, priimamiems, *inter alia*, pasirenkant studijų sritis, karjeros trajektorijas, darbo valandas arba prisiimant atsakomybę už neapmokamą priežiūros darbą namų ūkio lygmeniu.

16) Dar viena priežastis, dėl kurios moterys, palyginti su vyrais, mažiau dalyvauja darbo rinkoje, taip pat gauna mažiau pajamų ir rečiau užima su sprendimų priėmimu susijusias pareigas ir kuriai nėra skiriama pakankamai dėmesio, yra nevienodas neapmokamo priežiūros darbo padalijimas moterims ir vyrams per visą gyvenimą, įskaitant vaikų priežiūrą, suaugusiųjų ir pagyvenusių žmonių priežiūrą ir namų ruošos darbus.

17) Beveik visos ES moterys (92 %) yra reguliariai prižiūrintieji asmenys⁶, o 81 % – kas dieną prižiūrintieji asmenys. Kita vertus, tik 68 % vyrų dirba neapmokamą priežiūros darbą bent kelias dienas per savaitę ir tik 48 % tai daro kiekvieną dieną. Dirbančios moterys ES vidutiniškai 3,9 valandos per dieną skiria netiesioginės priežiūros darbui (darbui namuose ir namų ruošos darbams) ir tiesioginės priežiūros darbui, pavyzdžiui, vaikų ar pagyvenusių giminaičių ir negalią turinčių giminaičių priežiūrai. Tačiau dirbantys vyrai tokiam priežiūros darbui vidutiniškai skiria tik 2,6 valandos per dieną. Tarp dirbančių moterų ir vyrų, gyvenančių poroje ir turinčių vaikų, skirtumas dar didesnis: moterys tam skiria 5,3 valandos, o vyrai – 2,4 valandos⁷. 2019 m. 32 % 20–64 metų amžiaus dirbančių moterų dirbo ne visą darbo laiką, palyginti su vos 10 % dirbančių vyrų. 29 % ne visą darbo laiką dirbančių moterų nurodė pasirinkusios dirbti ne visą darbo laiką dėl būtinybės rūpintis vaikais ar suaugusiais giminaičiais, palyginti su tik 6 % vyrų⁸. Vaikų ar giminaičių priežiūra yra dažniausiai moterų minima darbo ne visą darbo laiką priežastis ES.

18) Iš šių statistinių duomenų galima spręsti, kad visoje ES esama didelio moterų ir vyrų „priežiūros pareigų skirtumo“⁹. Tačiau, nesant sutarto ES masto rodiklio ir išsamių nacionalinių duomenų, grindžiamų laiko sąnaudų tyrimais, šiuo metu neįmanoma atlikti sistemingų ES masto skaičiavimų ir palyginimų, susijusių su neapmokamo priežiūros darbo padalijimu tarp moterų ir vyrų.

⁶ Reguliariai prižiūrintieji asmenys bent kelias dienas per savaitę dirba neapmokamą priežiūros darbą (EIGE ataskaita, p. 18).

⁷ Duomenų šaltinis: 2015 m. EIGE parengtas Europos darbo sąlygų tyrimas.

⁸ EIGE ataskaita, 20 išnaša, Eurostatas.

⁹ Tai patvirtina šiuo metu 15-oje valstybių narių atliekami laiko sąnaudų tyrimai (HETUS).

- 19) Didžiąją dalį apmokamo (tiesioginio ir netiesioginio) priežiūros darbo vykdo moterys – jos sudaro 76 % ES priežiūros darbuotojų (37 mln. iš 49 mln. darbuotojų: slaugytojų, sveikatos priežiūros, vaikų priežiūros bei namų ūkio darbuotojų ir mokytojų). Kalbant apie namų ūkio darbą (namų ūkio paslaugas), turimi duomenys neatspindi visos padėties, nes yra paplitęs nedeklaruojamas darbas. Tradiciškai visuomenė menkai vertina apmokamą priežiūros darbą, priežiūros profesijas ir namų ūkio paslaugas, jiems taip pat būdingas mažas darbo užmokestis ir karjeros raidos galimybių trūkumas. Todėl ikimokyklinio ugdymo ir asmens sveikatos priežiūros paslaugų srityse daugelyje valstybių narių trūksta kvalifikuotos darbo jėgos. Be to, nedeklaruojamam darbui namų ūkio paslaugų sektoriuje tradiciškai būdinga tai, kad neužtikrinamos galimybės naudotis socialine apsauga ir darbo teisėmis.
- 20) Statistika rodo, kad kuo daugiau neapmokamo priežiūros darbo dirba moterys, tuo mažiau laiko jos gali skirti apmokamam darbui; kuo daugiau apmokamo darbo dirbai vyrai, tuo mažiau laiko jie gali skirti neapmokamam priežiūros darbui. Todėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ir vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumas turi būti nagrinėjami kartu, nes šie reiškiniai yra iš esmės tarpusavyje priklausomi ir vienas kitą papildo.
- 21) Mažesnis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas visose ES valstybėse narėse patikimu pažangos lyčių lygybės srityje rodikliu gali būti laikomas tik tuo atveju, jei tuo pat metu daugiau moterų dalyvauja darbo rinkoje. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas gali būti nedidelis, kai neapmokamą priežiūros darbą daugiausia dirba moterys. Tokiais atvejais mažą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą lemia mažas reguliarius moterų užimtumas ir kartu teigiama atrankos paklaida, t. y. mažiau moterų dirba, tačiau tos, kurios dirba, gauna gerą darbo užmokestį. Taigi vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas yra tik vienas iš kelių svarbių lyčių lygybės darbo rinkoje rodiklių – jis nieko neparodo, pavyzdžiui, apie moteris, kurios nedirba apmokamo darbo.

- 22) Siekiant užtikrinti tiek vienodą darbo užmokestį, tiek visapusišką lygybę darbo rinkoje, reikalingas dvejopas požiūris: *pirma*, apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo (visų rūšių neapmokamo priežiūros darbo) pasidalijimas vienodomis sąlygomis tarp moterų ir vyrų ir, *antra*, viešosios infrastruktūros užtikrinimas ir išorės paslaugų teikimas, kad tiesioginės priežiūros (vaikų priežiūros ir suaugusiųjų priežiūros) ir netiesioginės priežiūros (darbo namuose ir namų ruošos darbų) darbą būtų galima perleisti pagal sutartį kitiems, siekiant, kad moterys ir vyrai turėtų tikrai vienodą pasirinkimą ir galimybes dirbti apmokamą darbą.
- 23) Imantis veiksmų, kuriais siekiama propaguoti vienodą darbo užmokestį ir skatinti, kad moterys ir vyrai vienodai dalytųsi neapmokamu priežiūros darbu, svarbu skatinti, kad moterys ir vyrai, priimdami sprendimus dėl savo karjeros trajektorijų ir pasidalijimo neapmokamu priežiūros darbu, pasirinktą informaciją pagrįstą sprendimą nesivadovaudami lyčių stereotipais.
- 24) Šios išvados grindžiamos anksčiau atlikto darbo rezultatais ir politiniais įsipareigojimais, kuriuos yra pareiškę Europos Parlamentas, Taryba, Komisija ir atitinkami šios srities suinteresuotieji subjektai.

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA

PRAŠO valstybių narių pagal jų atitinkamą kompetenciją ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, taip pat gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

- 25) Imtis veiksmų siekiant užtikrinti lygias asmens raidos ir profesinio tobulėjimo galimybes tiek moterims, tiek vyrams, taip pat skatinti vienodą apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo padalijimą tarp jų ir sudaryti tam palankesnes sąlygas.
- 26) Vadovaujantis Direktyva dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, imtis veiksmų siekiant sudaryti palankesnes sąlygas tam, kad moterys ir vyrai vienodai naudotųsi vaiko priežiūros atostogomis.
- 27) Didinti informuotumą ir skatinti geresnį supratimą, kad norint pasiekti vyrų ir moterų lygybę reikia vienodai padalyti vyrams ir moterims neapmokamą priežiūros darbą, įskaitant namų ūkio darbą.

- 28) Imtis veiksmų siekiant užtikrinti, kad neapmokamas priežiūros darbas būtų pripažįstamas ir vertinamas, be kita ko, gerinant jo socialinės ir ekonominės reikšmės bei poveikio supratimą, remiantis pagrįstais duomenimis.
- 29) Gerinti viešąją infrastruktūrą ir galimybes naudotis išorės paslaugomis siekiant padėti moterims ir vyrams vienodomis sąlygomis dalytis apmokamu darbu ir neapmokamu priežiūros darbu.
- 30) Skatinti perduoti tiesioginį ir netiesioginį neapmokamą priežiūros darbą išorės subjektams, pavyzdžiui, išnagrinėti galimybę tam tikromis sąlygomis finansiškai remti dirbančias motinas ir dirbančius tėvus, vienišas motinas ar vienišus tėvus arba prižiūrinčius giminaišius jiems naudojantis asmeninėmis ir namų ūkio paslaugomis, kartu užtikrinant sąžiningas ir deramas darbo sąlygas, teisingą darbo užmokestį ir visų šio sektoriaus darbuotojų galimybę naudotis socialine apsauga, vadovaujantis nacionaliniais darbo rinkos modeliais.
- 31) Siekti gerinti viešąją infrastruktūrą ir išorės paslaugas, kuriomis teikiama tiesioginė priežiūra, kad jos būtų lanksčiai sukurtos taip, kad būtų užtikrintas jų prieinamumas, pasiekiamumas ir atitinkamų paslaugų įperkamumas visiems namų ūkiams ar asmenims tiek kaimo, tiek miesto vietovėse, be kita ko, kiek tai susiję su viešuoju transportu. Taip pat siekti gerinti priežiūros kokybę siūlant darbuotojams kvalifikacijos suteikimo bei mokymo galimybes ir nustatant tinkamą prižiūrinčiųjų asmenų ir prižiūrimųjų asmenų santykį.

- 32) Skatinti gerinti su priežiūra susijusių profesijų (vaikų, vyresnio amžiaus asmenų ir negalia turinčių asmenų priežiūros, socialinių paslaugų, sveikatos priežiūros ir švietimo) statusą ir imtis priemonių, kuriomis būtų užtikrinama, kad būtų pripažįstama jų vertė (pvz., užtikrinant deramas darbo sąlygas ir pakankamą darbo užmokestį), kartu gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją. Skatinti informuotumą apie su priežiūra susijusių profesijų indėlio svarbą visai visuomenei ir gerbūvio ekonomikai ir skatinti moteris ir vyrus subalansuotai rinktis šias profesijas.
- 33) Intensyvinti pastangas kovoti su nedeklaruojamu netiesioginiu priežiūros darbu, įskaitant neteisėtai dirbančių namų ūkio darbuotojų vykdomą darbą, ir su kitu neteisėtu įdarbinimu priežiūros sektoriuje.
- 34) Skirti dėmesio konkrečioms problemoms ir pavojams, su kuriais susiduria namų ūkio darbo paslaugų teikėjai, įskaitant per paslaugų agentūras įdarbintus asmenis, taip pat privačiuose namų ūkiuose dirbančius asmenis ir nedeklaruojamus darbuotojus. Ypač daug dėmesio skirti daugelio šiame sektoriuje dirbančių migrančių, migrantų kilmės moterų ir mobiliųjų darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygoms, taip pat jų ypatingam pažeidžiamumui ir sunkumams, su kuriais jos susiduria norėdamos pasinaudoti savo teisėmis.
- 35) Atsižvelgti į TDO konvencijos dėl deramo darbo ir namų ūkio darbuotojų teisių (Konvencijos Nr. 189) svarbą.

36) Toliau plėtoti arba įtvirtinti sistemą, įskaitant, kai aktualu, kolektyvines sutartis, skirtą moterų ir vyrų dalijimuisi apmokamu darbu ir neapmokamu priežiūros darbu vienodomis sąlygomis, įskaitant šiuos elementus:

- a. gerai išplėtotas, įperkamas paslaugas teikiančias ir lengvai pasiekiamas kokybiško ikimokyklinio ugdymo bei vaikų priežiūros ir trumpalaikės bei ilgalaikės suaugusiųjų priežiūros įstaigas ir infrastruktūrą tiek miesto, tiek kaimo vietovėse;
- b. gerai išplėtotas ir įperkamas viešojo transporto paslaugas, kuriomis užtikrinama galimybė pasiekti priežiūros įstaigas, o namų ūkio darbo atveju – darbdavių gyvenamąją vietą;
- c. tiek, kiek tai numatyta Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvoje:
 - i. finansines paskatas, kuriomis skatinamas neapmokamo priežiūros darbo pasidalijimas vienodomis sąlygomis, įskaitant neperleidžiamą kompensaciją vaiko priežiūros atostogų po vaiko gimimo arba įvaikinimo metu;
 - ii. galimybes darbuotojams laikinai sutrumpinti arba pritaikyti jų darbo laiką siekiant suderinti profesinį, šeimos ir privatų gyvenimą ir
 - iii. lanksčias ir pagrįstas darbo sąlygas darbuotojams, įskaitant sprendimus, įgyvendinamus naudojantis naujomis technologijomis;
- d. finansinių paskatų nedirbti (pavyzdžiui, mokesčių ir išmokų sistemose), kurios tiesiogiai ar netiesiogiai skatina ir įtvirtina nevienodą moterų ir vyrų dalijimąsi neapmokamu priežiūros darbu ir apmokamu darbu, mažinimą.

PRAŠO EUROPOS KOMISIJOS IR VALSTYBIŲ NARIŲ pagal jų atitinkamą kompetenciją, be kita ko, švietimo srityje, atsižvelgiant į valstybių narių nacionalines aplinkybes ir gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

37) Parengti ir įgyvendinti tikslines priemones, kurių tikslas yra kovoti su lyčių stereotipais, ribojančiais mergaičių ir berniukų, taip pat moterų ir vyrų pasirinkimo laisvę renkantis studijų sritis ir karjerą. Taikant tokias priemones būtų galima, pavyzdžiui:

- a. kovoti su lyčių stereotipais vykdant ikimokyklinį, priešmokyklinį, pradinį ir vidurinį ugdymą, siekiant užtikrinti, kad mergaitės ir berniukai galėtų laisvai pasirinkti studijų sritis ir būsimas profesijas, kartu gerbiant tėvų vaidmenį auklėjant savo vaikus;
- b. teikiant profesinio orientavimo paslaugas, informuoti jaunuolius apie visus atitinkamus profesijos pasirinkimo aspektus ir pasekmes, įskaitant pajamų perspektyvas, ir gerinti jų suvokimą apie tai, taip pat informuoti juos apie lyčių nelygybę, susijusią su užimtumu, viso gyvenimo ciklo metu, apie jos priežastis ir jos šalinimo būdus; ir suteikti visiems susijusiems asmenims, visų pirma profesinio orientavimo konsultantams, žinių apie lyčių stereotipus ir jų poveikį studijų srities ir profesijos pasirinkimui;
- c. vykdyti tarpdisciplininius lyčių stereotipų pobūdžio ir jų poveikio lyčių lygybei mokslinius tyrimus, ypač kiek tai susiję su užimtumu, ir stebėti, kaip ši tema įtraukiama tarpsektoriniu mastu.

- 38) Remti ilgalaikes viešąsias investicijas į aukštos kokybės, įperkamas paslaugas teikiančias ir lengvai pasiekiamas priežiūros įstaigas ir infrastruktūrą, į priežiūros įgūdžių ugdymą ir į priežiūros paslaugas.
- 39) Skatinti, kad būtų renkami pagrįsti duomenys, iš kurių būtų matyti, kaip moterys ir vyrai realiai naudoja laiką. Intensyvinti pastangas užtikrinti, kad duomenys būtų palyginami ES lygmeniu (nacionalinės statistikos atveju) ir atitiktų nacionaliniu lygmeniu surinktus duomenis (ES masto statistikos atveju). Skatinti suskirstyti duomenis pagal lytį ir amžių ir siekti užtikrinti, kad jie atspindėtų skirtumus tarp motinų ir tėvų, taip pat tarp vaikų neturinčių moterų ir vyrų, be to, kad į juos taip pat būtų įtraukti statistiniai duomenys apie visą vaikams, suaugusiesiems ir pagyvenusiems giminaičiams teikiamą priežiūrą.
- 40) Skatinti atlikti laiko naudojimo tyrimus remiantis suderintuose Europos laiko sąnaudų tyrimuose (HETUS) nustatytu standartu, kad Eurostatui būtų padedama parengti ir apskaičiuoti rodiklį, pagal kurį būtų vertinamas „vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumas“, palyginant laiką, kurį moterys ir vyrai praleidžia dirbdami neapmokamą priežiūros darbą ir apmokamą darbą, ir analizuojant tarpusavio priklausomybę.
- 41) Naudojantis EIGE ir Eurostato darbu, parengti ES masto rodiklį, pagal kurį, remiantis suderintais Europos laiko sąnaudų tyrimais (HETUS) ir naudojant reprezentatyvius duomenis, būtų įvertintas „vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumas“, kad būtų galima palyginti laiką, kurį moterys ir vyrai praleidžia dirbdami neapmokamą priežiūros darbą ir apmokamą darbą, ir išanalizuoti tarpusavio priklausomybę, siekiant paremti tolesnį faktiniais duomenimis pagrįstos lyčių lygybės ir šeimos politikos plėtojimą.
- 42) Naudojantis EIGE ir Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (EUROFOUND) darbu, vykdyti neapmokamo priežiūros darbo vertės, palyginti su apmokamu darbu, mokslinius tyrimus ir parengti būdus, kaip statistiškai įvertinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros priemonių, pavyzdžiui, atostogų dėl šeiminių priežasčių, poveikį, be kita ko, stebint moterų ir vyrų naudojimosi jomis rodiklius.

- 43) Kai tinkama, atsižvelgti į neapmokamą priežiūros darbą atliekant makroekonominę ir darbo rinkos analizę, taip pat rengiant darbo ir užimtumo politiką.
- 44) Parengti papildomus makroekonominės veiklos rezultatų vertinimo rodiklius, kuriais būtų atsižvelgiama į apmokamą ir neapmokamą priežiūros darbą, priežiūros ekonomiką ir lyčių nelygybę, susijusią su laiko naudojimu, be kita ko, naują NACE¹⁰ klasifikatorių, konkrečiai skirtą asmeninėms ir namų ūkio paslaugoms, kad būtų palengvinta šio sektoriaus stebėseną ir analizę.
- 45) Parengti tinkamus palyginamų duomenų rinkimo metodus, kurie būtų faktiniais duomenimis grindžiamo politikos požiūrio į sąryšingumo aspektus, visų pirma „lytį ir pilietybę / kilmę“, „lytį ir amžių“ ir „lytį ir negalią“, pagrindas.
- 46) Dėti daugiau pastangų nedeklaruojamo darbo namų ūkio paslaugų sektoriuje problemai spręsti, be kita ko, stiprinant visos ES masto dialogą dėl priemonių, kurių reikia imtis, ir rengiant statistinius duomenis apie ES dirbančių namų ūkio darbuotojų skaičių, atsižvelgiant į tai, kad šios paslaugos dažnai teikiamos jų nedeklaravus.
- 47) Remti socialinį dialogą priežiūros sektoriuje, kartu laikantis nacionalinės teisės ir praktikos.

¹⁰ NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Europos bendrijos statistinis ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius); bendras Europos Bendrijų ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius.

RAGINA EUROPOS KOMISIJĄ:

- 48) Deramai atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes ir kartu gerbiant socialinių partnerių vaidmenį bei autonomiją, intensyvuoti pastangas sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumus, naudojantis visomis turimomis priemonėmis, ir imtis tolesnių veiksmų įgyvendinant 2017–2019 m. ES veiksmų plane „Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu“ nustatytas priemones, įskaitant, kai aktualu, galimas teisines priemones.
- 49) Vykdyti, skatinti ir viešinti tolesnius mokslinius tyrimus, susijusius su priežiūros ekonomika, priežiūros poreikiais, priežiūros profesijomis ir apmokamą bei neapmokamą darbą dirbančių prižiūrinių asmenų statusu bei jų darbo sąlygomis, taip pat prižiūrinių asmenų indėliu į gerbūvio ekonomiką, remiantis reguliariai stebimais, viešai prieinamais ir pagal lytį suskirstytais duomenimis.
- 50) Atsižvelgti į moterų padėtį darbo rinkoje ir nuosekliai laikytis lyčių aspekto integravimu grindžiamo požiūrio į visus atitinkamus Europos semestro aspektus, be kita ko, siekiant kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu ir vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumu.

Visiškai gerbdama SOCIALINIŲ PARTNERIŲ autonomiją, ragina juos:

- 51) Deramai atsižvelgti į lyčių lygybę kolektyvinių derybų kontekste, be kita ko, pavyzdžiui, įgyvendinant poveikio lytims vertinimus ir skatinant darbo užmokesčio skaidrumą, kad visoms moterims ir vyrams būtų užtikrintos sąžiningos ir deramos darbo sąlygos ir būtų panaikinti nuolatiniai darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumai, tinkamai atsižvelgiant į tai, kad didėja priežiūros darbo socialinė svarba ir vertė.

Pagrindiniai dokumentai

1. ES tarpinstituciniai dokumentai

Europos socialinių teisių ramstis

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_lt.pdf

2. ES teisės aktai

2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo (OL L 373, 2004 12 21, p. 37–43)

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36)

2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 7 12, p. 79–93)

3. Taryba

Visos Tarybos išvados dėl lyčių lygybės ir kitomis atitinkamomis temomis, įskaitant, visų pirma, nurodytas toliau:

- Tarybos išvados „Moterys ir ekonomika: profesinio ir šeimos gyvenimo suderinimas kaip būtina lygiaverčio dalyvavimo darbo rinkoje sąlyga“ (dok. 17816/11)
- Tarybos išvados „Siekiant įtraukesnių darbo rinkų“ (dok. 7017/15)

- Tarybos išvados „Moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES darbo rinkoje“ (dok. 6889/17)
- Tarybos išvados „Sustiprintos priemonės siekiant sumažinti horizontaliąją lyčių segregaciją švietimo ir užimtumo srityse“ (dok. 15468/17)
- Tarybos išvados „Savarankiškam gyvenimui skirtos bendruomeninės paramos ir globos plėtojimas“ (dok. 15563/17)
- Tarybos išvados „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas. Pagrindinė politika ir priemonės“ (dok. 10349/19)
- Tarybos išvados „Gerbūvio ekonomika“ (dok. 13432/19)
- Tarybos išvados „Lyčių lygybe grindžiama ekonomika ES. Tolesni veiksmai. Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo 25-mečio apžvalga“ (dok. 14938/19)
- 2019 m. gegužės 22 d. Tarybos rekomendacija dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų (OL C 189, 2019 6 5, p. 4–14)

4. Trijų (pirmininkavusios, pirmininkaujančios ir pirmininkausiančios) valstybių narių grupė

Trijų (pirmininkavusios, pirmininkaujančios ir pirmininkausiančios) valstybių narių – Vokietijos, Portugalijos ir Slovėnijos – pasirašyta deklaracija dėl lyčių lygybės (2020 m. liepos mėn.)

5. Europos Komisija

2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendacija 2014/124/ES dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą (OL L 69, 2014 3 8, p. 112–116)

2017 m. balandžio 26 d. Komisijos komunikatas „Dirbančių tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva“ (COM(2017) 252 final)

2017–2019 m. ES veiksmų planas „Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu“ (COM(2017) 678 final)

2018 m. birželio 22 d. Komisijos rekomendacija (ES) 2018/951 dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų (OL L 167, 2018 7 4, p. 28–35)

„Iššūkiai ilgalaikės priežiūros srityje Europoje. 2018 m. šalių nacionalinės politikos tyrimas“. Europos socialinės politikos tinklas

Ataskaita dėl mažų vaikų priežiūros paslaugų plėtojimo siekiant didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir užtikrinti dirbančių tėvų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat tvarų ir įtraukų augimą Europoje (Barselonos tikslai) (COM(2018) 273)

2019 m. moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje ataskaita;

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Europos Komisija. Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamasis komitetas. *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (nuomonė „Su lyčių lygybe susiję iššūkiai sparčiai senėjančioje visuomenėje“), 2019 m. spalio mėn.

Bendrosios Europos gairės dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos ir Europos Sąjungos fondų lėšų naudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos priemonių rinkinys

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinitit/

Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija (dok. 6678/20). (Komisijos nuoroda: COM(2020) 152 final.)

Komunikatas „Tvirta socialinė Europa teisingai pertvarkai užtikrinti“ (COM(2020) 14 final.)

6. Europos Parlamentas

2020 m. sausio 30 d. Rezoliucija dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo (2019/2870(RSP)).

Pranešimas savo iniciatyva dėl priežiūros paslaugų ES siekiant užtikrinti didesnę lyčių lygybę (2018/2077 (INI))

7. Europos lyčių lygybės institutas (EIGE)

„Lyčių nelygybė priežiūros srityje ir padariniai darbo rinkai“, 2020 m. (dok. 12953/20 ADD 1)

8. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (EUROFOUND)

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Rasti pusiausvyrą: suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą ES), 2019 m.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas

Socialinių investicijų poveikis užimtumui ir viešiesiems biudžetams (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Kiti

Pekino deklaracija ir veiksmų platforma (JT darbotvarkė dėl lyčių lygybės ir moterų įgalėjimo)

JT Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (CEDAW)

Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. darnaus vystymosi tikslas (SGD)
Nr. 5.4

1951 m. TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą

2011 m. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencija dėl deramo darbo namų ūkio darbuotojams (Konvencija Nr. 189)

2018 m. TDO ataskaita *Care work and care jobs for the future of decent work* (Priežiūros darbas ir darbo vietos priežiūros srityje kuriant deramo darbo ateitį)

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
