



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2020. gada 2. decembrī
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepriekš. dok. Nr.:	13367/20
Temats:	Padomes secinājumi "Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba novērtējums un dalīšana"

Pielikumā pievienots minētais Padomes secinājumu kopums "Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba novērtējums un dalīšana"; secinājumi apstiprināti rakstiskā procedūrā 2020. gada 1. decembrī.

**Likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību:
apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba novērtējums un dalīšana
Padomes secinājumi ¹**

ATZĪMĒJOT, ka:

- 1) Dzimumu līdztiesība un cilvēktiesības ir Eiropas vērtību pamatā. Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir Eiropas Savienības pamatprincips, kas nostiprināts Līgumos un atzīts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā. Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. pantā ir prasīts, lai Savienība, veicot savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību.
- 2) LESD 157. pantā ir noteikta prasība visām dalībvalstīm nodrošināt, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu. Lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm darba dzīvē, LESD 157. pants arī ļauj dalībvalstīm saglabāt vai pieņemt pozitīvas rīcības pasākumus. To mērķis ir dot īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus.
- 3) Dzimumu līdztiesība un darba un privātās dzīves līdzsvars ir apstiprināti 2. un 9. principā Eiropas sociālo tiesību pīlārā, kuru Eiropas Parlaments, Padome un Komisija proklamēja 2017. gada 17. novembrī.

¹ Secinājumi izstrādāti saistībā ar Pekinas Rīcības platformas īstenošanas pārskatu, īpašu uzmanību pievēršot svarīgai problemātiskajai jomai "F" (Sievietes un ekonomika).

- 4) Dzimumu līdztiesības politika ir būtisks gudras, ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes faktors un priekšnosacījums pārticības, konkurētspējas un pilnīgas nodarbinātības, kā arī sociālās kohēzijas, iekļautības un labklājības sasniegšanai. Tajā pašā laikā darbaspēka samazināšanās demogrāfisko norišu rezultātā Eiropas Savienībā ir iemesls, kāpēc tai darba tirgū ir jāpiesaista un jānotur augsti apmācīti speciālisti, jo īpaši sievietes.
- 5) Saskaņā ar Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam: "[I]ai likvidētu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, ir jāpievēršas visiem to pamatcēloņiem, tostarp sieviešu zemākai līdzdalībai darba tirgū, neredzamam un neapmaksātam darbam, tam, ka sievietes biežāk izmanto nepilna laika darbu un karjeras pārtraukumus, kā arī vertikālai un horizontālai segregācijai, kuras pamatā ir dzimumu stereotipi un diskriminācija."
- 6) Saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Pekinas Rīcības platformu ² lēmumus cita starpā par to, kā sadalīt savu laiku starp apmaksātu darbu un neapmaksātu darbu, atsevišķi vīrieši un sievietes nereti pieņem finanšu, monetārās, tirdzniecības un citas ekonomikas politikas, kā arī nodokļu sistēmas un to noteikumu satvarā, kuri regulē darba samaksu. Tādējādi šo ekonomikas struktūru un politikas attīstībai ir tieša ietekme uz sieviešu un vīriešu piekļuvi ekonomikas resursiem un to ekonomiskajai ietekmei un – līdz ar to – uz to, cik liela viņu starpā, kā arī sabiedrībā kopumā ir sieviešu un vīriešu līdztiesība.

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

- 7) Saskaņā ar ES direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem:
"starp vīriešiem un sievietēm vienlīdzīgs ar ģimeni saistītu atvaļinājumu apjoms ir atkarīgs arī no citiem piemērotiem pasākumiem, piemēram, no pieejamiem un cenas ziņā pieņemamiem bērnu aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem, kuri ir izšķiroši, lai vecāki un citas personas, kurām ir aprūpes pienākumi, varētu nonākt, palikt vai atgriezties darba tirgū. Arī ekonomiski demotivējošu faktoru novēršana var iedrošināt otros pelnītājus, no kuriem lielākā daļa ir sievietes, pilnībā piedalīties darba tirgū."
- 8) Eiropadome 2002. gadā savā sanāksmē Barselonā izvirzīja tā saukto Barselonas mērķi, ar kuru dalībvalstis tika aicinātas novērst demotivējošos faktorus sieviešu dalībai darba tirgū un, ņemot vērā pieprasījumu pēc bērnu aprūpes pakalpojumiem, kā arī saskaņā ar valsts modeļiem bērnu aprūpes nodrošināšanā palielināt bērnu aprūpes nodrošināšanu.
- 9) Lai gan sievietes, gan vīrieši varētu vienlīdzīgi piedalīties apmaksātā darbā, viņiem arī jāspēj ar vienlīdzīgiem nosacījumiem dalīt neapmaksāto aprūpes darbu. Tajā pašā laikā tam, cik pieejama, piekļūstama un cenas ziņā pieņemama ir kvalitatīva publiskā infrastruktūra un ārējie pakalpojumi kvalitatīvai agrīnai pirmsskolas izglītībai un bērnu aprūpei un vecu cilvēku un citu apgādājamo personu aprūpei, kā arī māsasaimniecības ikdienas darbiem, ir izšķiroša nozīme, lai sievietes un vīrieši, kuriem ir aprūpes pienākumi, varētu piedalīties darba tirgū.

- 10) Covid-19 pandēmija ir parādījusi, cik būtisks ekonomikas stabilitātei, kā arī mūsu sabiedrību nepārtrauktai darbībai un labklājībai ir apmaksāts un neapmaksāts aprūpes darbs. Pandēmijas laikā Eiropas sabiedrība ir paudusi, cik ļoti augstu tā vērtē neaizstājamās profesijas, jo īpaši darbu aprūpes un veselības aprūpes nozarē. Tādējādi šis ir piemērots brīdis tam, lai uzlabotu statusu gan apmaksātam, gan neapmaksātam aprūpes darbam, kuru patlaban veic galvenokārt sievietes.
- 11) Pandēmijas sākumposmā uz ilgu laiku bija jāslēdz aprūpes iestādes un skolas, kā rezultātā atbildība par aprūpi (tostarp par mājsaimeniecības ikdienas darbiem), kā arī atbildība par mācībām mājās bija jāuzņemas pārsvarā vecākiem un citām personām, kam ir aprūpes pienākumi, jo īpaši sievietēm, liekot viņiem izveidot jaunu ikdienas kārtību, lai šādus pienākumus saskaņotu ar apmaksātu darbu. Pandēmija arī uzskatāmi parādīja, ka neapmaksātam aprūpes darbam ir būtiska ekonomiskā vērtība, bet tā ir tāda, kas nav redzama, piemēram, iekšzemes kopprodukta (IKP) aprēķinā, jo to neaalgo.

ŅEMOT VĒRĀ

- 12) Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) ziņojumu "Dzimumu nelīdztiesība aprūpē un ietekme uz darba tirgu", kurā ir izklāstīti konstatējumi par sakni starp dzimumu nelīdztiesību apmaksātā darbā un neapmaksātā aprūpes darbā un kurā norādīts, ka sieviešu nesamērīgi lielā aprūpes darba daļa ir viens no vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības galvenajiem pamatcēloņiem.³

³ Skatīt 12953/20 ADD 1.

UZSVEROT, ka:

- 13) Visās ES dalībvalstīs pēdējo desmitgažu laikā sieviešu nodarbinātības līmenis ir nemitīgi kāpis. Tomēr – salīdzinājumā ar vīriešiem – sievietes joprojām biežāk strādā nestabilos un neoficiālos darbos, un tādos darbos, kas piedāvā ierobežotu darbalaiku vai nepietiekamu piekļuvi sociālā nodrošinājuma sistēmai un tās nepietiekamu segumu, kā arī pagaidu darbos, daļēja laika darbos un zemu atalgotos darbos. Sievietes arī biežāk nekā vīrieši pārtrauc savu nodarbinātību. Tas jo īpaši attiecas uz sievietēm migrantēm, kuras darba tirgū saskaras ar multiplās un intersekcionālās diskriminācijas veidiem.
- 14) Sieviešu un vīriešu nevienlīdzību darba tirgus kontekstā var mērīt, izmantojot vairākus atšķirīgus rādītājus. Vidējā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība attiecībā uz stundas bruto algu Eiropas Savienībā pašreiz ir 14,8 % ⁴. Rezultātā visās ES dalībvalstīs sievietēm ir ne vien mazāka peļņa, bet arī mazāka pensija, kas ir vidēji par 30 % zemāka nekā vīriešiem (sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība) – atšķirība, kuras apmērs dalībvalstu vidū ievērojami variē. Dzimumu nelīdztiesība kopējā peļņā ir gandrīz 40 % ⁵.

⁴ Eurostat dati kopš 2020. gada februāra (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ 2018. gada skaitļi.

- 15) Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības iemesli ir dažādi un savstarpēji saistīti. Sievietes ir mazāk labi pārstāvētas ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos nekā vīrieši (vertikālā segregācija darba tirgū) un lielākā mērā nekā vīrieši koncentrējas zemu atalgotās nozarēs un profesijās, piemēram, aprūpes darbā (horizontālā segregācija darba tirgū). Vēl citi iemesli ietver to, ka sievietes biežāk strādā nepilna laika darbu, darba un privātās dzīves līdzsvara problēmas, pārtraukumus karjerā, pārredzamības trūkumu darba samaksā un darba samaksas struktūrās un diskrimināciju dzimuma dēļ. Noteicošie dziļākie pamatcēloņi cita starpā ir sociālās normas, strukturālās barjeras, varas struktūras un dažādi motivējoši un demotivējošie faktori, kā arī stereotipi, kas ietekmē profesijas izvēli, un sievietēm un vīriešiem pieejamās atšķirīgās karjeras iespējas. Šajā jomā ir vajadzīgi turpmāki pētījumi. Šāda situācija ir saistīta ar institucionālo, politisko un tiesisko regulējumu, kas ietekmē sieviešu un vīriešu izdarītās izvēles, arī attiecībā uz studiju jomām, karjeras ceļu, darbalaikiem vai atbildības uzņemšanos par neapmaksātu aprūpes darbu mājāsaimniecības līmenī.
- 16) Vēl viens iemesls tam, kāpēc sieviešu līdzdalība darba tirgū un arī peļņa ir zemāka un kāpēc sievietes – salīdzinājumā ar vīriešiem – ir nepietiekami pārstāvētas ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos, ir nevienlīdzīgais neapmaksāta aprūpes darba – arī bērnu aprūpes, pieaugušo un vecu cilvēku aprūpes un mājāsaimniecības ikdienas darbu – sadalījums starp sievietēm un vīriešiem visas dzīves garumā, un šim iemeslam netiek pievērsta pietiekama uzmanība.

17) Gandrīz visas sievietes Eiropas Savienībā (92 %) ir regulāras aprūpes nodrošinātājas ⁶, un 81 % sieviešu ir ikdienas aprūpes nodrošinātājas. Pretēji tam tikai 68 % vīriešu nodrošina neapmaksātu aprūpes darbu vismaz vairākas dienas nedēļā un tikai 48 % vīrieši to dara ik dienas. Nodarbinātas sievietes Eiropas Savienībā vidēji 3,9 stundas dienā pavada, darot netiešu aprūpes darbu (mājsaimniecības pienākumus un mājsaimniecības ikdienas darbus) un tiešu aprūpes darbu, piemēram, rūpējoties par bērniem vai par vecāka gadagājuma tuviniekiem un tuviniekiem ar invaliditāti. Atšķirībā no sievietēm nodarbināti vīrieši šādam aprūpes darbam dienā velta tikai vidēji 2,6 stundas. Šī atšķirība ir vēl lielāka starp tādām nodarbinātām sievietēm un vīriešiem, kuri dzīvo kā pāris ar bērniem: 5,3 stundas sievietēm un 2,4 stundas – vīriešiem ⁷. 2019. gadā 32 % nodarbinātu sieviešu vecumā no 20 līdz 64 gadiem strādāja nepilna laika darbu salīdzinājumā ar tikai 10 % nodarbinātu vīriešu. 29 % nepilnu laiku nodarbinātu sieviešu – salīdzinājumā ar tikai 6 % vīriešu – norādīja uz to, ka nepilna laika darbu viņas ir izvēlējušās tāpēc, ka ir jārūpējas par bērniem vai pieaugušiem radiniekiem ⁸. Rūpēšanos par bērniem vai radiniekiem sievietes Eiropas Savienībā min visbiežāk kā iemeslu tam, kāpēc viņas strādā nepilnu darba laiku.

18) Šī statistika liecina par to, ka visā Eiropas Savienībā starp sievietēm un vīriešiem pastāv būtiskas "atšķirības aprūpes ziņā" ⁹. Tomēr, tā kā nav vispārpieņemta ES mēroga rādītāja un visaptverošas nacionālās datubāzes laika izlietojuma apsekojumiem, pašlaik nav iespējams ES mērogā sistemātiski aprēķināt un salīdzināt neapmaksāta aprūpes darba sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem.

⁶ Regulāras aprūpes nodrošinātāji nodrošina neapmaksātu aprūpes darbu vismaz vairākas dienas nedēļā (*EIGE* ziņojums, 18. lpp.).

⁷ Datu avots: *EIGE* sagatavotais 2015. gada Eiropas darba apstākļu apsekojums (*EWCS*).

⁸ *EIGE* ziņojums, 20. zemsvītras piezīme, *Eurostat*.

⁹ Laika izlietojuma apsekojumi (*HETUS*), ko pašlaik veic 15 dalībvalstīs, to apstiprina.

- 19) Lielāko daļu apmaksāta aprūpes darba – gan tiešā, gan netiešā veidā – paveic sievietes, kas veido 76 % aprūpes jomas darbaspēka Eiropas Savienībā (no 49 miljoniem darbinieku 37 miljoni ir sievietes – medmāsas, veselības aprūpē, bērnu aprūpē un mājsaimniecībās nodarbinātās personas un skolotājas). Runājot par mājsaimniecības darbu (mājsaimniecības pakalpojumiem), pieejamie dati neveido pilnīgu ainu, jo šajā jomā plaši izplatīts ir nedeklarēts darbs. Apmaksātam aprūpes darbam, aprūpes profesijām, kā arī mājsaimniecības pakalpojumiem tradicionāli raksturīgs zems sabiedrības novērtējums, kā arī zemas algas un karjeras attīstības iespēju trūkums. Rezultātā daudzās dalībvalstīs trūkst kvalificēta darbaspēka agrīnas pirmsskolas izglītības un personalizētu veselības pakalpojumu jomā. Turklāt nedeklarētu darbu mājsaimniecības pakalpojumu jomā tradicionāli raksturo tas, ka trūkst piekļuves sociālajam nodrošinājumam un ar nodarbinātību saistītajām tiesībām.
- 20) Statistikas dati liecina – jo vairāk laika sievietes velta neapmaksātam aprūpes darbam, jo mazāk laika viņas var veltīt apmaksātam darbam; jo vairāk laika vīrieši velta algotam darbam, jo mazāk laika viņi var veltīt neapmaksātam aprūpes darbam. Tāpēc vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība un vīriešu un sieviešu atšķirība aprūpes ziņā ir jāanalizē kopā, jo tās lielā mērā ir savstarpēji atkarīgas un savstarpēji pastiprinošas parādības.
- 21) Mazāku vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību visās ES dalībvalstīs var uzskatīt par drošu progresu rādītāju dzimumu līdztiesības jomā tikai tad, ja tās papildina lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība var būt neliela, kad neapmaksātu aprūpes darbu galvenokārt veic sievietes. Šādās situācijās iemesls zelai vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībai ir zema regulāra sieviešu nodarbinātība līdztekus pozitīvas atlaides ietekmei, respektīvi, nodarbināts ir mazāks skaits sieviešu, bet tās, kuras ir nodarbinātas, ir labi atalgotas. Tādējādi vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ir tikai viens no vairākiem svarīgiem dzimumu līdztiesības rādītājiem darba tirgū, jo tas mums nepasaka neko par, piemēram, sievietēm, kuras atalgotā darbā neiesaistās.

- 22) Lai sasniegtu gan vienādu darba samaksu, gan visaptverošu līdztiesību darba tirgū, ir vajadzīga divējāda pieeja: *pirmkārt*, apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba (visu veidu neapmaksāta aprūpes darba) vienlīdzīga dalīšana starp sievietēm un vīriešiem un, *otrkārt*, ir jānodrošina publiska infrastruktūra un ārēji pakalpojumi, kas tiešas aprūpes darbam (bērnu aprūpei un pieaugušo aprūpei) un netiešas aprūpes darbam (mājsaimniecības pienākumiem un mājsaimniecības ikdienas darbiem) ļautu izmantot ārpakalpojumus, lai sievietēm un vīriešiem patiešām būtu vienlīdzīga izvēle un iespējas iesaistīties apmaksātā darbā.
- 23) Īstenojot pasākumus, ar ko veicina vienādu darba samaksu un neapmaksāta aprūpes darba vienlīdzīgu dalīšanu starp sievietēm un vīriešiem, ir svarīgi sekmēt sieviešu un vīriešu apzinātu izvēli, kas ir brīva no dzimumu stereotipiem, kad tiek pieņemti lēmumi par viņu karjeras ceļu un neapmaksāta aprūpes darba sadali.
- 24) Šo secinājumu pamatā ir līdz šim paveiktais darbs un politiskās apņemšanās, ko paudis Eiropas Parlaments, Padome, Komisija un attiecīgās ieinteresētās personas šajā jomā.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME

AICINA dalībvalstis saskaņā ar savām attiecīgajām kompetencēm un ņemot vērā situāciju konkrētajā valstī, un ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

- 25) veikt pasākumus, lai gan sievietēm, gan vīriešiem nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas personiskajai un profesionālajai izaugsmei, un sekmēt un atvieglināt apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba vienlīdzīgu sadalījumu starp viņiem;
- 26) veikt pasākumus, lai saskaņā ar Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvu veicinātu to, ka sievietes un vīrieši vienlīdzīgi izmanto vecāku atvaļinājumu;
- 27) palielināt informētību un sekmēt labāku izpratni par to, ka ir vajadzīgs neapmaksāta aprūpes darba, tostarp mājsaimniecības darba, vienlīdzīgs sadalījums starp sievietēm un vīriešiem, lai tādējādi starp sievietēm un vīriešiem varētu panākt līdztiesību;

- 28) veikt pasākumus, lai nodrošinātu, ka neapmaksāts aprūpes darbs tiek atzīts un novērtēts, tostarp ar izpratnes uzlabošanu par tā sociālo un ekonomisko nozīmi un ietekmi, pamatojoties uz derīgiem datiem;
- 29) uzlabot publisko infrastruktūru un ārējo pakalpojumu pieejamību, lai atbalstītu sievietes un vīriešus vienlīdzīgā apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba dalīšanā;
- 30) sekmēt ārpalpojumu līgumu slēgšanu par tiešu un netiešu neapmaksātu aprūpes darbu, piemēram, apsverot iespēju pie zināmiem nosacījumiem finansiāli atbalstīt strādājošus vecākus, vientuļos vecākus vai personas, kas rūpējas par tuviniekiem, lai tie varētu izmantot personalizētus un mājsaimniecības pakalpojumus, un vienlaikus nodrošināt taisnīgus un pienācīgus darba apstākļus, taisnīgas algas un piekļuvi sociālajam nodrošinājumam visiem darba ņēmējiem šajā nozarē, saskaņā ar valstu darba tirgus modeļiem;
- 31) tiekties uzlabot publisko infrastruktūru un ārējos pakalpojumus, kas nodrošina tiešo aprūpi, lai tie būtu izstrādāti elastīgā veidā tā, ka tie ir pieejami, piekļūstami un cenas ziņā pieņemami visām mājsaimniecībām vai personām gan lauku apvidos, gan pilsētu teritorijās, arī sabiedriskā transporta ziņā; tiekties arī uzlabot aprūpes kvalitāti, nodrošinot darbiniekiem kvalifikāciju un apmācību un nosakot aprūpētāju skaitu atbilstīgā attiecībā pret aprūpējamām personām;

- 32) sekmēt to, ka tiek paaugstināts ar aprūpi saistīto profesiju (bērnu, vecāka gadagājuma cilvēku un personu ar invaliditāti aprūpe; sociālie pakalpojumi; veselības aprūpe un izglītība) statuss, un veikt pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek atzīta šo profesiju vērtība (piemēram, nodrošinot pienācīgus darba apstākļus un adekvātu atalgojumu), vienlaikus ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju; veicināt informētību par būtisko ieguldījumu, ko ar aprūpi saistītas profesijas sniedz sabiedrībai kopumā un labklājības ekonomikai, un veicināt sieviešu un vīriešu līdzsvarotu dalību šajās profesijās;
- 33) pastiprināt centienus ar mērķi novērst nedeklarētu netiešu aprūpes darbu, tostarp darbu, ko veic mājāsaimniecībā nelegāli nodarbinātas personas, un citu nelegālu nodarbinātību aprūpes nozarē;
- 34) pievērst uzmanību konkrētām problēmām un riskam, ar ko saskaras mājāsaimniecības darba nodrošinātāji, tostarp personas, kas tiek nodarbinātas ar pakalpojumu aģentūru starpniecību, kā arī privātpersonas, kas strādā privātās mājāsaimniecībās, un nedeklarēti darba ņēmēji; īpašu uzmanību pievērst daudzo šajā nozarē strādājošo migranšu, migrantu izcelsmes sieviešu un mobilo darba ņēmēju darba un dzīves apstākļiem, kā arī viņu specifiskajai neaizsargātībai un viņu grūtībām izmantot savas tiesības;
- 35) ņemt vērā SDO Konvencijas Nr. 189 nozīmību attiecībā uz pienācīgu darbu un mājāsaimniecībās nodarbināto personu tiesībām;

36) turpināt pilnveidot vai izveidot satvaru, tostarp attiecīgā gadījumā koplīgumus, apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba vienlīdzīgai dalīšanai starp sievietēm un vīriešiem, aptverot šādus elementus:

- a. labi attīstītu, cenas ziņā pieņemamu un pieklūstamu kvalitatīvu agrīno pirmsskolas izglītību un bērnu aprūpi, un īstermiņa un ilgtermiņa pieaugušo aprūpes iestādes un infrastruktūru gan pilsētu teritorijās, gan lauku apvidos;
- b. labi attīstītus un cenas ziņā pieņemamus sabiedriskā transporta pakalpojumus, kas nodrošina pieklūstamību aprūpes iestādēm un – mājsaimniecības darba gadījumā – darba devēja mājvietai;
- c. tik lielā mērā, kādā to ir ieviesusi Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīva:
 - i. finanšu stimulus, kas sekmē vienlīdzīgu neapmaksāta aprūpes darba dalīšanu, arī nenododamu kompensāciju vecāku atvaļinājuma laikā pēc bērna piedzimšanas vai adopcijas;
 - ii. darba ņēmējiem dotas iespējas uz laiku samazināt savu darba laiku vai to pielāgot, lai saskaņotu darbu, ģimeni un privāto dzīvi; un
 - iii. elastīgu un saprātīgu darba režīmu darba ņēmējiem, tostarp risinājumus, kurus īsteno, izmantojot jaunās tehnoloģijas;
- d. tādu finansiāli demotivējošu faktoru (piemēram, nodokļu un pabalstu sistēmās) mazināšanu, kas tieši vai netieši veicina un paildzina nevienlīdzīgo neapmaksāta aprūpes darba un apmaksāta darba dalīšanu starp sievietēm un vīriešiem;

AICINA EIROPAS KOMISIJU UN DALĪBVALSTIS saskaņā ar savām attiecīgajām kompetencēm, tostarp attiecībā uz izglītību, un ņemot vērā situāciju konkrētajā dalībvalstī, kā arī ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

37) izstrādāt un īstenot mērķtiecīgus pasākumus, lai apkarotu dzimumu stereotipus, kas ierobežo meiteņu un zēnu, sieviešu un vīriešu brīvu izvēli attiecībā uz mācībām un karjeru. Šo pasākumu vidū varētu būt šādi pasākumi:

- a. agrīnā bērnībā, pirmsskolas izglītībā, pamatizglītībā un vidējā izglītībā apkarot dzimumu stereotipus, lai nodrošinātu, ka meitenes un zēni var brīvi izvēlēties savas mācību jomas un nākotnes profesijas, un vienlaikus respektēt vecāku lomu bērnu audzināšanā;
- b. profesionālās orientācijas kontekstā informēt jauniešus un vairot viņu izpratni par visiem svarīgajiem profesijas izvēles aspektiem un ietekmi, tostarp ienākumu perspektīvām, un par dzimumu atšķirībām saistībā ar nodarbinātību visas dzīves laikā, to cēloņiem un veidiem, kā tās novērst; un sniegt visām iesaistītajām personām, jo īpaši karjeras konsultantiem, zināšanas par dzimumu stereotipiem un to ietekmi uz studiju jomas un profesijas izvēli;
- c. veikt starpdisciplīnu pētījumus par dzimumu stereotipu būtību un to ietekmi uz dzimumu līdztiesību, jo īpaši nodarbinātības ziņā, un sekot līdzi tam, lai šis temats tiktu iekļauts visās nozarēs;

- 38) atbalstīt ilgtermiņa publiskās investīcijas kvalitatīvās, cenas ziņā pieņemamās un pieklūstamās aprūpes iestādēs un infrastruktūrā, aprūpes prasmju attīstīšanā un aprūpes pakalpojumos;
- 39) veicināt derīgu datu vākšanu, kas parāda sieviešu un vīriešu reālo laika izlietojumu; pastiprināt centienus, lai nodrošinātu, ka dati ES līmenī ir salīdzināmi (valstu statistikas gadījumā) un saskanīgi ar valsts līmenī vāktajiem datiem (ES mēroga statistikas gadījumā); sekmēt datu sadalīšanu pēc dzimuma un vecuma un tiekties nodrošināt to, ka tie atspoguļo atšķirības starp mātēm un tēviem, kā arī starp sievietēm un vīriešiem bez bērniem, un ka tajos ietilpst arī statistika par visu aprūpi, kas sniegta bērniem, pieaugušajiem un vecāka gadagājuma tuviniekiem;
- 40) pamatojoties uz Saskaņotā Eiropas laika izlietojuma apsekojumu (*HETUS*) noteikto standartu, sekmēt to, ka tiek veikti laika izlietojuma apsekojumi, lai palīdzētu *Eurostat* izstrādāt un aprēķināt rādītāju, ar kuru mērīt "dzimumu atšķirību aprūpes ziņā", salīdzinot laiku, ko sievietes un vīrieši pavada, darot neapmaksātu aprūpes darbu un apmaksātu darbu, un analizējot savstarpējās atkarības;
- 41) izmantojot *EIGE* un *Eurostat* darbu un pamatojoties uz Saskaņotā Eiropas laika izlietojuma apsekojumiem (*HETUS*), izstrādāt ES mēroga rādītāju, ar kuru mērīt "dzimumu atšķirību aprūpes ziņā", izmantojot reprezentatīvus datus, lai salīdzinātu laiku, ko sievietes un vīrieši pavada, darot neapmaksātu aprūpes darbu un apmaksātu darbu, un analizēt savstarpējās atkarības, lai atbalstītu uz pierādījumiem balstītu dzimumu līdztiesības un ģimeņu politiku turpmāku attīstību;
- 42) izmantojot *EIGE* un *Eurofound* darbu, pētīt neapmaksāta aprūpes darba vērtību attiecībā pret apmaksātu darbu un izstrādāt veidus, kā statistiski mērīt tādu darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumu ietekmi kā, piemēram, ar ģimeni saistīti atvaļinājumi, tostarp, pārraugot to, cik lielā mērā sievietes un vīrieši šos pasākumus izmanto savā dzīvē;

- 43) attiecīgos gadījumos neapmaksātu aprūpes darbu iekļaut makroekonomikas un darba tirgus analīzē, kā arī darba un nodarbinātības politiku izstrādē;
- 44) izstrādāt papildu rādītājus, lai mērītu makroekonomisko sniegumu, arī apmaksātu un neapmaksātu aprūpes darbu, aprūpes ekonomiku un dzimumu atšķirības laika izlietojuma ziņā, tostarp jaunu *NACE*¹⁰ klasifikāciju, kas īpaši vērsta uz personalizētiem un mājsaimniecību pakalpojumiem (*PHS*), lai atvieglinātu šīs nozares pārraudzību un analīzi;
- 45) izstrādāt piemērotas metodes salīdzināmu datu vākšanai kā pamatu faktos balstītas politikas pieejai attiecībā uz intersekcionalitāti, jo īpaši "dzimums un valstspiederība/izcelsme", "dzimums un vecums" un "dzimums un invaliditāte";
- 46) pastiprināt centienus risināt nedeklarētā darba problēmu mājsaimniecības pakalpojumu nozarē, tostarp, uzlabojot ES mēroga dialogu par veicamajiem pasākumiem un izstrādājot statistiku par ES aktīvo mājsaimniecībās nodarbināto personu skaitu, ņemot vērā to, ka nereti šos pakalpojumus sniedz nedeklarēti;
- 47) atbalstīt sociālo dialogu aprūpes nozarē, vienlaikus ievērojot valsts tiesību aktus un praksi;

¹⁰ *NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne* (saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija Eiropas Savienībā); saimniecisko darbību vispārējā rūpnieciskā klasifikācija Eiropas Kopienās.

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

- 48) pastiprināt centienus, lai, izmantojot visus pieejamos pasākumus, mazinātu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un dzimumu nelīdztiesību aprūpes jomā, pienācīgi ņemot vērā apstākļus konkrētajā valstī un vienlaikus ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju, un veikt turpmākas darbības saistībā ar pasākumiem, kas izklāstīti ES rīcības plānā 2017.–2019. gadam par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību likvidēšanu, tostarp – attiecīgos gadījumos – iespējamus juridiskus pasākumus;
- 49) veikt, veicināt un popularizēt turpmākus pētījumus par aprūpes ekonomiku, par aprūpes vajadzībām, par aprūpes jomas profesijām un par apmaksātu un neapmaksātu aprūpētāju statusu, un par viņu darba apstākļiem, kā arī par aprūpētāju ieguldījumu labklājības ekonomikā, pamatojoties uz regulāri pārraudzītiem, publiski pieejamiem, pa dzimumiem sadalītiem datiem;
- 50) aplūkot sieviešu situāciju darba tirgū un pastāvīgi sekot līdzi pieejai, ar kuru saskaņā dzimumu līdztiesības aspekts tiek integrēts visos attiecīgajos Eiropas pusgada aspektos, tostarp nolūkā likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un dzimumu atšķirību aprūpes jomā;

pilnībā ievērojot to autonomiju, AICINA SOCIĀLOS PARTNERUS:

- 51) darba koplīgumu kontekstā pienācīgi ņemt vērā dzimumu līdztiesību, tostarp, piemēram, veicot ietekmes uz dzimumu līdztiesību novērtējumus un veicinot darba samaksas pārredzamību, lai nodrošinātu taisnīgus un pienācīgus darba apstākļus visām sievietēm un vīriešiem un likvidētu pastāvīgās atšķirības darba samaksā, ienākumos un pensijās, pienācīgi ņemot vērā aprūpes darba pieaugošo sociālo nozīmību un vērtību.

Informatīvi dokumenti

1. ES starpiestāžu dokumenti

Eiropas sociālo tiesību pīlārs

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

2. ES tiesību akti

Padomes Direktīva 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu. OV L 373, 21.12.2004., 37.–43. lpp.

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV L 204, 26.7.2006., 23.–36. lpp.).

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79.–93. lpp.).

3. Padome

Visi Padomes secinājumi par dzimumu līdztiesību un citiem attiecīgiem tematiem, tostarp jo īpaši turpmāk minētie:

- Padomes secinājumi "Sievietes un ekonomika: darba un ģimenes dzīves saskaņošana kā priekšnoteikums vienlīdzīgai līdzdalībai darba tirgū (17816/11)
- Padomes secinājumi "Virzība uz iekļaujošākiem darba tirgiem" (7017/15)

- Padomes secinājumi "Sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana ES darba tirgū" (6889/17)
- Padomes secinājumi "Pastiprināti pasākumi ar mērķi mazināt dzimumu horizontālo segregāciju izglītībā un nodarbinātībā" (15468/17)
- Padomes secinājumi "Uzlabot dzīvesvietā sniegtu atbalstu un aprūpi neatkarīgai dzīvei" (15563/17)
- Padomes secinājumi "Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi" (10349/19)
- Padomes secinājumi par labklājības ekonomiku (13432/19)
- Padomes secinājumi "Dzimumu līdztiesība ekonomikā ES: turpmākā virzība – Novērtējums par 25 gados paveikto Pekinas Rīcības platformas īstenošanā" (14938/19)
- Padomes Ieteikums (2019. gada 22. maijs) par kvalitatīvām agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēmām (OV C 189, 5.6.2019., 4.–14. lpp.)

4. Prezidentvalstu trijotne

Triju prezidentvalstu komandas deklarācija par dzimumu līdztiesību, ko parakstījusi Vācija, Portugāle un Slovēnija (2020. gada jūlijs)

5. Eiropas Komisija

Komisijas Ieteikums 2014/124/ES (2014. gada 7. marts) par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem (OV L 69, 8.3.2014., 112.–116. lpp.)

Komisijas 2017. gada 26. aprīļa paziņojums "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam" (COM(2017)252 final)

ES rīcības plāns 2017.–2019. gadam: Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana (COM(2017) 678 final)

Komisijas Ieteikums (ES) 2018/951 (2018. gada 22. jūnijs) par līdztiesības iestāžu standartiem, (OV L 167, 4.7.2018., 28.–35. lpp.)

"*Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018*" (Izaicinājumi saistībā ar ilgtermiņa aprūpi Eiropā – pētījums par valstu politikām, 2018. gads) Eiropas sociālās politikas tīkls.

Ziņojums par mazu bērnu aprūpes pakalpojumu attīstību, lai palielinātu sieviešu dalību darba tirgū, līdzsvarotu darba un privāto dzīvi strādājošiem vecākiem un panāktu ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi Eiropā ("Barselonas mērķi") (COM(2018) 273 final)

2019. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā

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

Eiropas Komisija Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevēja komiteja – Atzinums par problēmām saistībā ar dzimumu līdztiesību sabiedrībā, kas strauji noveco, 2019. gada oktobris

Eiropas kopējās pamatnostādnes attiecībā uz pāreju no institucionālās aprūpes uz aprūpi dzīvesvietā un Instrumentu kopums par Eiropas Savienības fondu izmantošanu šim nolūkam

https://ec.europa.eu/regional_policy/lv/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam.

Dok. 6678/20 (Komisijas atsauce: COM(2020) 152 final.)

Paziņojums "Spēcīga sociālā Eiropa taisnīgai pārejai". (COM(2020) 14 final.)

6. Eiropas Parlaments

2020. gada 30. janvāra rezolūcija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību (2019/2870(RSP))

Patstāvīgais ziņojums par aprūpes pakalpojumiem Eiropas Savienībā dzimumu līdztiesības uzlabošanai (2018/2077(INI))

7. *EIGE*

"Dzimumu nevienlīdzība aprūpē un ietekme uz darba tirgu", 2020. gads. 12953/20 ADD 1

8. *Eurofound*

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, 2019.

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

9. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja

"Sociālo ieguldījumu ietekme uz nodarbinātību un publiskajiem budžetiem" (SOC 496/2013)

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

10. Citi

Pekinas deklarācija un rīcības platforma (ANO Dzimumu līdztiesības un sieviešu iespēju veicināšanas programma)

ANO Konvencija par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu (CEDAW)

Apvienoto Nāciju Organizācijas Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam Ilgtspējīgas attīstības mērķis (IAM) Nr. 5.4

SDO Konvencija Nr. 100 par vienlīdzīgu atalgojumu, 1951. gads

Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvencija par pienācīgu darbu mājražotniecībā nodarbinātajām personām (Konvencija Nr. 189), 2011. gads

SDO ziņojums "Aprūpes darbs un aprūpes darbvietas pienācīgas kvalitātes nodarbinātības nākotnei", 2018. gads

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