



Vai mūsu darbs tiek novērtēts vienādi?

Pamatrādītāji par sieviešu un vīriešu līdztiesību darbā saistībā ar atšķirībām sieviešu un vīriešu darba samaksā

	Sievietes	Vīrieši
Nodarbinātības līmenis (%)	58,3	72,5
Darbinieki, kas nodarbināti nepilnu slodzi (%)	31,2	7,7
Vidējais laiks, kas pavadīts, aprūpējot māju un ģimeni – stundas nedēļā**	25,5	7,8
Vidējais laiks, kas pavadīts algotā darbā (ieskaitot ceļā pavadīto laiku) – stundas nedēļā**	38,1	45,5
Iegūta izglītība (vismaz vidusskolas līmenī), vecumā no 20 līdz 24 gadiem (%)	80,8	75,5
Universitāšu absolventu sadalījums pēc dzimuma (%)*	59	41
Darbinieki, kas nodarbināti nozarēs „Ražošana, celtniecība, transports un sakari”	17,4	44,3
Darbinieki, kas nodarbināti nozarēs „Valsts pārvalde, izglītība, veselība, sociālais darbs un citas sabiedriskā darba aktivitātes”	40,5	18,1
Nabadzības risks pēc 65 gadu vecuma (%)*	21	16

Avots: Eurostat, 2007. gada dati, * — 2006. gada dati.

** Eiropas aptauja par darba apstākļiem (European Working Conditions Survey – EWCS)

Kādus pasākumus ES ir veikusi?

„Vienāds atalgojums par līdzvērtīgu darbu” ir viens no Eiropas Savienības dibināšanas principiem. Šis princips bija iekļauts 1957. gada Romas līgumā, uz tā balstās 1975. gadā pieņemtā direktīva, kas aizliedz diskrimināciju visos atalgojuma aspektos starp sievietēm un vīriešiem **par tāda paša vai līdzvērtīga darba veikšanu**.

ES turpina strādāt, lai samazinātu netaisnīgas atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā. Tas ir viens no galvenajiem mērķiem **Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesības nodrošināšanai 2006.–2010. gadam**. 2007. gada paziņojumā „**Likvidēt atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā**” Eiropas Komisija analizēja atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā un noteica veidus, kā tās mazināt.

Komisija **analīzē, cik efektīvi ir Kopienas tiesību akti** saistībā ar vienādu atalgojumu, un nepieciešamības gadījumā var tikt radīti jauni tiesību akti, lai risinātu šo problēmu.

Lai likvidētu atšķirības darba samaksā, jārikojas dažādām iesaistītajām pusēm. Papildus Eiropas Komisijas rīcībai, **Eiropas Parlaments** nesēn apstiprināja ziņojumu, kas izceļ šīs problēmas nozīmīgumu.

2006. gadā noslēdzot **Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu**, ES vadītāji cīnījās ar atšķirībām sieviešu un vīriešu darba samaksā padarīja par prioritāti.

Šo atšķirību likvidēšana ir galvenā darbība, kas noteikta 2005. gadā **Eiropas sociālo partneru** pieņemtajā „Dzimumu līdztiesības pasākumu programmā”.

Šī kampaņa ir saistīta ar Komisijas pūlēm pievērst uzmanību atšķirībām sieviešu un vīriešu darba samaksā un tam, kā šīs atšķirības var novērst.

KE-31-09-257-LVD



Novērsīsim atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā. Tas ir saprotams visiem



VIENĀDS ATALGOJUMS PAR LĪDZVĒRTĪGU DARBU



Lai iegūtu detalizētu informāciju par atšķirībām sieviešu un vīriešu darba samaksā, skatiet: <http://ec.europa.eu/equalpay>



Zēns vai meitene – iespējas vienlīdzīgas?

Vai bērna piedzimšana kaitēs manai karjerai?

Līdzvērtīgs darbs, līdzvērtīga pensija?

Kas ir atšķirības sievietes un vīriešu darba samaksā?

Sievietes ES nopelna vidēji par 17%* mazāk nekā vīrieši. Atšķirības sievietes un vīriešu darba samaksā ir starpība starp vīriešu un sievietes vidējo darba samaksu stundā par algota darba veikšanu – visā tautsaimniecībā kopumā.

Kāpēc sievietes joprojām vidēji saņem zemāku atalgojumu nekā vīrieši?

Atšķirības sievietes un vīriešu darba samaksā ir sarežģīta problēma, kurai ir vairāki bieži vien savstarpēji saistīti cēloņi.

- **Tiešā diskriminācija:** dažreiz sievietes par tāda paša darba veikšanu joprojām saņem mazāku atalgojumu nekā vīrieši. Sakarā ar to, ka pēdējo gadu laikā ir notikusi attīstība un tagad ir pieejami efektīvi Eiropas un valsts tiesību akti, šis faktors izskaidro tikai nelielu daļu no atšķirībām sievietes un vīriešu darba samaksā.
- **Sieviešu zināšanas un prasmes netiek pienācīgi novērtētas:** arvien biežāk par līdzvērtīga darba veikšanu sievietes saņem mazāku atalgojumu nekā vīrieši. Būtībā, lai gan 59% no universitāšu absolventiem ir sievietes, viņu darbs vēl arvien tiek uzskatīts par mazāk vērtīgu, salīdzinot ar vīriešu darbu; arī ja pārējie apstākļi nav atšķirīgi. Algas skala darbiem, kam nepieciešamas līdzīgas prasmes, kvalifikācija

vai pieredze, ir zemāka, ja šos darbus galvenokārt veic sievietes. Piemēram, kasieres lielveikalā parasti saņem zemāku atalgojumu nekā viņu kolēģi, kuri strādā noliktavā.

- **Darba tirgus segregācija:** sievietes un vīrieši vēl arvien mēdz izvēlēties atšķirīgus darbus. Sievietes bieži strādā nozarēs, kurās vidējā alga ir zemāka nekā nozarēs, kurās pārsvarā strādā vīrieši. Vairāk nekā 40% sievietes strādā veselības, izglītības un valsts pārvaldes nozarē – tas ir divreiz vairāk nekā vīriešu (skatiet tabulu). Tikai 29% no ES zinātniekiem un inženieriem ir sievietes. Turklāt sievietes galvenokārt strādā par sekretārem, pārdevējām vai veic mazkvalificētu vai nekvalificētu darbu, par ko parasti saņem zemāku atalgojumu.
- **Tradīcijas un stereotipi:** lai gan šādi var tikt atspoguļotas arī personīgās vēlmes, tradīcijas un stereotipi var ietekmēt, piemēram, izglītības jomas izvēli un dalību darba tirgū.
- **Darba un privātās dzīves saskaņošana:** atšķirības darba samaksā atspoguļo strukturālus šķēršļus personas karjerā; tie galvenokārt ietekmē sievietes. Sievietēm ir biežāki pārtraukumi karjerā, kas nelabvēlīgi ietekmē viņu profesionālo izaugsmi. Līdz ar to viņu karjeras ir mazāk atalgotas.

Atšķirības sievietes un vīriešu darba samaksā samazina ieņēmumus mūža laikā un sievietes pensijas, tādējādi izraisot sievietes nabadzību vēlākā dzīves posmā.

Kāpēc tas ir svarīgi?

Atšķirību novēršana sievietes un vīriešu darba samaksā ir pamatots uzņēmējdarbības lēmums, un tādējādi tiek radīta līdztiesīgāka sabiedrība.

Uzņēmumi, kas savās darbavietās veicina līdztiesību, radīs **vislabākās darbavietas** ikvienam. Maksājot sievietēm un vīriešiem par viņu faktiskajām prasmēm un taisnīgi novērtējot viņu ieguldījumu, darbā tiks pieņemti un saglabāti vislabākie un **talantīgākie darbinieki**. Darba devēji efektīvāk izmanto sievietes prasmes un talantus, ja sievietes gūst labumu no apmācību un karjeras izaugsmes iniciatīvas.

Tas ir svarīgi, lai palielinātu produktivitāti un konkurētspēju. Arvien vairāk pētījumos tiek noteikta saistība starp dzimumu līdztiesību un ienesīgumu, jo īpaši augstākā līmeņa vadības amatos. Citi pētījumi norāda saistību starp dzimumu līdzsvaru vadības grupās un spēju radīt jauninājumus.

Novēršot atšķirības sievietes un vīriešu darba samaksā, var radīt **līdztiesīgu un saliedētu sabiedrību**.

Sievietēm tiek dota iespēja, un **palielinās viņu finansiālā neatkarība**. Sievietes ieņēmumi darba mūža laikā palielināsies, kā arī samazināsies nabadzības līmenis, īpaši pēc došanās pensijā.

* Šis rādītājs ir balstīts uz jaunu ES saskaņoto avotu (SES). Šķietamais pieaugums no 15% 2006. gadā līdz 17% šobrīd ir radies metodoloģijas maiņas dēļ.