



Briuselis, 2017 m. kovo 3 d.
(OR. en)

6889/17

**SOC 164
GENDER 9
EMPL 123
EDUC 101
ANTIDISCRIM 13**

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

data: 2017 m. kovo 3 d.

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9

Dalykas: Moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES darbo rinkoje
– Tarybos išvados (2017 m. kovo 3 d.)

Delegacijoms priede pateikiamos Tarybos išvados dėl moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimo ES darbo rinkoje, kurias 2017 m. kovo 3 d. vykusiamе 3523-ame posėdyje priėmė EPSCO taryba.

**Moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES darbo rinkoje
Tarybos išvados**

PRIMINDAMA:

1. 2015 m. gruodžio 7 d. Nyderlandų, Slovakijos ir Maltos pasirašytą Trijų pirmininkausiančių valstybių narių grupės deklaraciją dėl lyčių lygybės, kurioje pažymima, kad siekiant efektyviai naudoti ES žmogiškąjį kapitalą yra itin svarbu sudaryti galimybes moterims ir vyrams visapusiškai išnaudoti savo gebėjimus ir kvalifikaciją.
2. Tai, kad moterų ir vyrų lygybė yra vienas iš pagrindinių Sutartyse įtvirtintų Europos Sąjungos principų ir vienas iš Sąjungos tikslų bei uždavinių. Be to, integruoti moterų ir vyrų lygybės principą į visas Sąjungos veiklos sritis yra konkreti jos užduotis.
3. Tai, kad moterų ir vyrų lygybė yra įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje.
4. Tai, kad strategija „Europa 2020“ siekiama sudaryti sąlygas modernizuoti darbo rinkas, padėti padidinti 20–64 metų amžiau moterų ir vyrų užimtumo lygį iki 75 %, ne mažiau kaip 20 mln. sumažinti moterų ir vyrų, kurie skursta arba kuriems gresia skurdas ir socialinė atskirtis, skaičių ir užtikrinti nacionalinių socialinių modelių tvarumą. Visų pirma, šia strategija tu tikslų siekiama įgalinant moteris ir vyrus jiems įgyjant naujų įgūdžių, kad jie galėtų prisitaikyti prie naujų sąlygų ir prireikus keisti profesiją.
5. Tai, kad socialinių investicijų dokumentų rinkinyje valstybėms narėms pateikiamos gairės dėl veiksmingesnės ir efektyvesnės socialinės politikos reaguojant į ekonominę krizę ir demografinius pokyčius, taip pat valstybės narės raginamos investuoti į žmones.

6. Tai, kad Europos socialinių teisių ramstis, kaip paskelbta 2017 m. Komisijos darbo programoje, turi potencialo remti gerai veikiančias bei sąžiningas darbo rinkas ir socialinės gerovės sistemas, inter alia, skatinant moterų ir vyrų lygybę.
7. Europos lyčių lygybės paktą (2011–2020 m.), kuriame raginama imtis veiksmų, kuriais siekiama panaikinti lyčių nelygybę ir kovoti su lyčių segregacija darbo rinkoje. Viena iš tokių priemonių yra „pašalinti lyčių stereotipus ir propaguoti lyčių lygybę visais švietimo ir mokymo lygiais, taip pat profesiniame gyvenime, kad būtų sumažinta lyčių segregacija darbo rinkoje“.
8. Europos Komisijos dokumentą „Strateginė veikla siekiant lyčių lygybės 2016–2019 m.“, kuriame daugiausia dėmesio skiriama įvairioms prioritetinėms sritims, be kita ko, „moterų dalyvavimo darbo rinkoje didinimui ir vienodos moterų ir vyrų ekonominės nepriklausomybės užtikrinimui“ ir „vyrų ir moterų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumų mažinimui, tokiu būdu kovojant su moterų skurdu“. Tam, kad būtų pasiekta šių tikslų, reikia nustatyti papildomų priemonių, kuriomis būtų pagerinta lyčių pusiausvyra bei darbo sąlygos įvairiuose ekonomikos sektoriuose ir įvairiose profesinėse srityse, ir skatinti lyčių lygybę visuose švietimo lygmenyse ir visų tipų švietimo sektoriuose, įskaitant studijų dalyko ir karjeros pasirinkimo, grindžiamo skirstymu pagal lytis, atžvilgiu. Tam taip pat reikia didinti informuotumą apie socialinius ir ekonominius nelygybės užimtumo srityje, įskaitant vyrų ir moterų pensijų skirtumą, padarinius.
9. Tai, kad Nauja Europos įgūdžių darbotvarke siekiama užtikrinti, kad žmonės turėtų tinkamų įgūdžių per visą jų darbingą amžių, ne tik tam, kad pagerėtų jų perspektyvos patekti į darbo rinką, joje išlikti ir daryti pažangą, bet taip pat tam, kad jiems būtų sudaryta galimybė įgyvendinti savo, kaip pasitikinčių ir aktyvių piliečių, potencialą.
10. Tai, kad Taryba neseniai priėmė rekomendaciją dėl įgūdžių tobulinimo kryptį – naujų galimybių suaugusiesiems, kuria siekiama padėti žemą kvalifikaciją turintiems suaugusiesiems pasiekti būtinausią rašymo, skaičiavimo ir skaitmeninių įgūdžių lygį ir daryti pažangą siekiant aukštesnės kvalifikacijos.

11. Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkę iki 2030 m., kuria siekiama „užtikrinti lyčių lygybę ir įgalinti visas moteris ir merginas“, taip panaikinant visų formų diskriminaciją. Atitinkami tikslai, be kita ko, yra pašalinti lyčių nelygybę švietimo srityje, užtikrinti visišką ir našų užimtumą ir deramą darbą visoms moterims ir vyrams, užtikrinti vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą; ir užtikrinti visų darbuotojų, įskaitant tuos, kurie dirba mažų garantijų darbą, teisių apsaugą¹.

ATKREIPDAMA DĖMESĮ Į:

12. Pirmininkaujančios Maltos prašymu Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) parengtas tyrimo išvadas² „Mažų garantijų darbą dirbančių moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES“. Šiose tyrimo išvadose nagrinėjamos galimybės stiprinti moterų ir vyrų įgūdžius ES, akcentuojant lyčių aspektą, ir analizuojama įvairi žemos kvalifikacijos moterų ir vyrų patirtis, susijusi su jų įsidarbinamumu, jų padėtimi darbo rinkoje ir jų galimybėmis dalyvauti su darbu susijusiame mokyme. Be to, šiose tyrimo išvadose, laikantis daugialypio požiūrio, aprašoma mažų garantijų darbą dirbančių žemos kvalifikacijos asmenų patirtis ir išvardijami veiksniai, kurie trukdo susirasti kokybišką darbo vietą ir stiprinti įgūdžius.

¹ Šiose išvadose „mažų garantijų darbas“ reiškia darbą, 1) už kurį gaunamas labai mažas darbo užmokestis, 2) kuris dirbamas ne savo noru labai nedaug darbo valandų arba 3) esant mažoms darbo vietos garantijoms. (Žr. EIGE tyrimo išvadas.) Tai nedaro poveikio sąvokos „mažų garantijų darbas“ reikšmei kituose kontekstuose ir jokioms būsimoms apibrėžtims, dėl kurių bus susitarta ES arba tarptautiniu lygmeniu.

² Dok. 6268/17 ADD 1.

PRIPAŽINDAMA, KAD:

13. Nors moterys įgyja vis aukštesnę kvalifikaciją ir šiandien Europoje išsilavinimo lygiu lenkia vyrus³, už darbą moterims ir toliau mokamas mažesnis darbo užmokestis. Be to, moterims už panašų darbą vis dar mokamas mažesnis darbo užmokestis nei vyrams. Nepakankamas moterų darbo įvertinimas yra viena iš vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežasčių ir prisideda prie vyrų ir moterų pensijų skirtumo. Šių problemų priežastys glūdi lyčių stereotipuose, kurie padeda ilgam įtvirtinti nevienodą pasidalijimą priežiūros ir namų ruošos pareigomis tarp moterų ir vyrų, taip pat lyčių segregaciją švietimo ir mokymo srityse, taip pat darbo rinkoje.
14. Apskritai, moterys per visą gyvenimą susiduria su didesne mažų garantijų rizika – pavyzdžiui, labai mažai apmokamu darbu, arba darbu ne savo noru ne visą darbo laiką, arba mažomis darbo vietos garantijomis. Didžiausias pastebimas skirtumas tarp vyrų ir moterų yra darbo užmokesčio skirtumas – viena iš penkių moterų gauna mažą darbo užmokestį; palyginti – mažą darbo užmokestį gauna tik vienas iš dešimties vyrų. Jaunoms moterims ir vyrams, taip pat greitai į pensiją išėisiančioms moterims ir vyrams, pažeidžiamoje padėtyje esančioms moterims ir vyrams, pavyzdžiui, migrantų kilmės, ir marginalizuotoms grupėms, įskaitant romus, kyta didesnė rizika dirbti mažų garantijų darbą.⁴
15. Našus užimtumas ir deramas darbas visiems, kaip suformulavo Tarptautinė darbo organizacija, yra vienas pagrindinių veiksnių siekiant užtikrinti *de facto* lyčių lygybę ir sąžiningą globalizaciją, mažinti skurdą ir užtikrinti teisingą, integracinį ir darnų vystymąsi.
16. Darbo rinkoje nedalyvaujantys žmonės, ypač žemos kvalifikacijos asmenys, gali būti atgrasyti nuo patekimo į darbo rinką arba sprendimo pradėti dirbti dėl su tuo susijusių papildomų išlaidų, pavyzdžiui, transporto išlaidų ir išlaidų už vaikų bei kitų išlaikomų asmenų priežiūros paslaugas.

³ 2014 m. 42,3 % (30–34 metų amžiaus) moterų turėjo tretinį arba aukštesnį išsilavinimą palyginti su 33,6 % vyrų. (ES darbo jėgos tyrimas, 2015 m.)

⁴ Eurostato darbo jėgos tyrimas, 2014 m. mikroduomenimis pagrįstas EIGE apskaičiavimas.

17. Dėl struktūrinės nelygybės ir išliekančių lyčių stereotipų žemą kvalifikaciją turinčios moterys susiduria su papildomais sunkumais ir diskriminacija. Pusė iš 16–64 metų amžiaus žemos kvalifikacijos moterų⁵ 28 ES valstybėse narėse nedalyvauja darbo rinkoje (yra neaktyvios), palyginti su 27 % vyrų⁶.
18. Beveik kas antra žemos kvalifikacijos moteris (45 %), palyginti su kas ketvirtu žemos kvalifikacijos vyru (26 %), dirba mažų garantijų darbą⁷.
19. Nors pastaraisiais metais moterų išsilavinimo lygis auga, o jaunoji vyrų karta dažniau turi žemesnę kvalifikaciją⁸ nei moterys (2015 m. 20 % 20–24 metų amžiaus vyrų ir 15 % 20–24 metų amžiaus moterų išsilavinimo lygis buvo žemas), vyresnių gyventojų grupėje žemą kvalifikaciją turi 35 % 55–64 metų amžiaus moterų ir 29 % 55–64 metų amžiaus vyrų.⁹
20. Vyresnio amžiaus moterys, ypač tos, kurios greitai išeis į pensiją, taip pat susiduria su didesne skurdo rizika, kurią lemia lyčių nelygybė per visą gyvenimą¹⁰, įskaitant darbo užmokesčio, darbo valandų ir darbingo amžiaus trukmės skirtumus. Taip yra dėl to, be kitų priežasčių, kad namų ruošos ir priežiūros pareigos dažniausiai tenka moterims; dėl to jų karjeroje yra daugiau pertraukų ir jos dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo laiką.

⁵ Išskyrus studentus.

⁶ Eurostato darbo jėgos tyrimas, 2014 m. mikroduomenimis pagrįstas EIGE apskaičiavimas.

⁷ Eurostato darbo jėgos tyrimas, 2014 m. mikroduomenimis pagrįstas EIGE apskaičiavimas.

⁸ Tarptautinis standartizuoto švietimo klasifikatorius (ISCED): asmenys, gavę tik ikimokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ir pagrindinio ugdymo paslaugas (ISCED 0–2), laikomi žemos kvalifikacijos.

⁹ Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas (edat_lfse_03)..

¹⁰ Europos Komisija (2015 m.), „*Kodėl vyresnio amžiaus moterims daug dažniau gresia skurdo rizika nei vyresnio amžiaus vyrams*“, straipsnis iš serijos *Evidence in Focus*. EIGE ataskaita dėl Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo ES valstybėse narėse peržiūros „Skurdas, lytis ir susikertančios nelygios galimybės ES“ (dok. 14295/16 ADD1).

21. Didelei daliai žemos kvalifikacijos darbingo amžiaus moterų ir vyrų¹¹, nepriklausomai nuo to, ar jie dirba, ar ne, trūksta pagrindinių įgūdžių, reikalingų dalyvauti profesiniame mokyme ar toliau mokytis. Be to, mokymo galimybės yra mažiau prieinamos žemos kvalifikacijos moterims ir vyrams, ypač jei jie dirba mažų garantijų darbą¹².
22. Tik maždaug trečdalis žemos kvalifikacijos moterų (36 %) ir vyrų (33 %), dirbančių mažų garantijų darbą, per pastaruosius 12 mėnesių (2015 m.) dalyvavo mokyme, ir tik keliais atvejais tą mokymą suteikė jų darbdaviai.¹³
23. Ne Europos Sąjungoje gimusių moterų ir vyrų pagrindinių įgūdžių lygis yra žemas dažniau nei ES piliečių, ir daugiau nei trečdalis (36 %) jų išsilavinimo lygis yra žemas¹⁴. Ypač moterys susiduria su didesne skurdo ir socialinės atskirties rizika. Be to, jų dalyvavimas darbo rinkoje yra ribotas¹⁵, o žemas kvalifikacijos lygis šią nepalankią padėtį gali pabloginti. Viena iš priežasčių yra tai, kad ES nepriklausančių šalių kvalifikacijos pripažinimo sistema dar nėra visiškai išplėta.

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA

Tinkamai atsižvelgdama į valstybių narių plačią kompetenciją atitinkamose srityse, į subsidiarumo principą ir į socialinių partnerių bei pilietinės visuomenės vaidmenį, RAGINA VALSTYBES NARES:

¹¹ 24 % 25–64 metų amžiaus gyventojų (23 % vyrų ir 24 % moterų) išsilavinimo lygis yra žemas.

¹² Europos darbo sąlygų tyrimas, 2015 m. mikroduomenimis pagrįstas EIGE apskaičiavimas.

¹³ Europos darbo sąlygų tyrimas, 2015 m. mikroduomenimis pagrįstas EIGE apskaičiavimas.

¹⁴ Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas (edat_ifs_9912).

¹⁵ Dok. 14295/16 ADD 1.

24. Suteikti prioritetą kliūčių moterų ir vyrų dalyvavimui darbo rinkoje šalinimui įgyvendinant strategiją „Europa 2020“, ypatingą dėmesį skiriant įgūdžių svarbai, kad būtų pasiektas pagrindinis tikslas – 20–64 m. amžiaus moterų ir vyrų užimtumo lygį padidinti iki 75 %.
25. Dėti daugiau pastangų siekiant integruoti lyčių aspektą į jų nacionalinę įgūdžių ir darbo rinkos politiką ir šiuo tikslu atitinkamais atvejais įtraukti tokias priemones į nacionalinius veiksmų planus ir (arba) į Europos semestrą, laikantis Užimtumo gairių, ypatingą dėmesį skiriant konkreitiems sunkumams, su kuriais susiduria moterys darbo rinkoje ir per visą gyvenimą. Ataskaitų apie visas tokias pastangas teikimas ES lygiu turėtų vykti pagal esamas sistemas. Turėtų būti parengtos priemonės, kuriomis atsižvelgiama į lyčių aspektą, siekiant šių tikslų:
- a) spręsti mažų garantijų darbo sąlygų, pavyzdžiui, mažo darbo užmokesčio, darbo ne savo noru ne visą darbo laiką ir mažų darbo vietos garantijų klausimus;
 - b) propaguoti moterų ir vyrų lygias galimybes ir vienodą ekonominę nepriklausomybę;
 - c) kovoti su diskriminacija dėl lyties darbo rinkoje ir užkirsti jai kelią, visų pirma galimybės patekti į darbo rinką ir darbo sąlygų atžvilgiu, pripažįstant, kad tam tikroms grupėms priklausančios moterys, visų pirma moterys, esančios pažeidžiamoje padėtyje, įskaitant smurto dėl lyties aukas, gali susidurti su papildomais sunkumais mėgindamos dirbti kokybišką darbą arba joms gali grėsti diskriminacija dėl kelių priežasčių;
 - d) užtikrinti vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą principo įgyvendinimą ir naikinti priežastis, dėl kurių atsiranda vyrų ir moterų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumai;

- e) sumažinti paskatas nedirbti, jeigu ir kai taikytina, sprendžiant išlaidų, susijusių su pradėjimu dirbti arba sugrįžimu į darbo rinką, klausimą, skiriant tinkamą dėmesį galimoms fiskalinėmis paskatomis nedirbti¹⁶, kartu pažymint, kad tokios paskatos nedirbti turi didesnį poveikį moterims, ir kad jų sumažinimas gali padėti sumažinti vyrų ir moterų nelygybę dalyvavimo darbo rinkoje srityje;
- f) propaguoti kokybiškas darbo vietas ir suteikti moterims ir vyrams gebėjimų, reikalingų šioms darbo vietoms užimti, be kita ko, skaitmeninių technologijų srityje;
- g) kovoti su horizontaliąja profesine segregacija dėl lyties ir propaguoti priemones, kuriomis siekiama pagerinti sektorių, kuriuose daugiausia įdarbinamos moterys, pavyzdžiui, namų ekonomikos, sveikatos sektoriaus, socialinių paslaugų ir priežiūros sektoriaus, pripažinimą ir jų statusą taip pat apsvarstyti galimybę taikyti priemones, kuriomis būtų padidintas darbo užmokestis šiuose sektoriuose, kartu atsižvelgiant į šalių aplinkybes ir socialinių partnerių vaidmenį;
- h) skatinti sudaryti vienodas sąlygas moterims ir vyrams įgyti mokytojo profesiją, be kita ko, siekiant, kad besimokantieji turėtų tiek moterų, tiek vyrų sektinų pavyzdžių.
- i) teikti tinkamą ir tikslinį mokymą ir kitų formų paramą žemos kvalifikacijos neaktyvioms moterims ir vyrams, taip pat mažų garantijų darbus dirbantiems darbuotojams, be kita ko, suteikiant jiems galimybių pasinaudoti įgūdžių tobulinimo kryptimis,¹⁷ siekiant pagerinti jų įsidarbinamumą, pagerinti jų darbo perspektyvas ir kovoti su ilgalaikiu nedarbu ir nuolatinės atskirties nuo darbo rinkos rizika;
- j) užtikrinti vienodas galimybes gauti kokybišką išsilavinimą, mokymą ir profesinį mokymą (įskaitant pameistrystės programas) ir mokymąsi visą gyvenimą visiems, įskaitant moteris ir vyrus, turinčius priežiūros pareigų, ir pašalinti kliūtis, kurios užkerta kelią dalyvavimui, taip pat suintensyvinti edukacinės veiklos priemones, atsižvelgiant į žemą kvalifikaciją turinčių moterų ir vyrų padėtį bei poreikius;

¹⁶ Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „2015 m. moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje ataskaita“, p. 6.

¹⁷ Rekomendacija dėl įgūdžių tobulinimo kryptių – naujų galimybių suaugusiesiems, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) kovoti su stereotipais ir diskriminacija dėl amžiaus užimtumo srityje per visą gyvenimą;
- l) kovoti su moterų ir vyrų, gimusių ne ES, diskriminacija ir jų eksploatacija, ir sudaryti palankesnes sąlygas jų užimtumo, švietimo ir mokymosi visą gyvenimą galimybėms ir tokiu būdu remti jų integraciją į visuomenę ir darbo rinką.

26. Kovoti su diskriminacija ir segregacija dėl lyties ir lyčių stereotipais švietimo, mokymo ir profesinio mokymo bei profesinio orientavimo srityse. Propaguoti lyčių lygybę mokyklose, kolegijose ir universitetuose. Skatinti mergaites, berniukus, moteris ir vyrus, nepriklausomai nuo jų kilmės, rinktis mokymosi sritis ir profesijas pagal savo gebėjimus ir įgūdžius, o ne pagal lyčių stereotipus, ir visų pirma propaguojant moterų ir mergaičių galimybes patekti į mokymosi sritis ir profesijas, *inter alia*, mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos (MTIM) srityse. Skatinti vyrus ir berniukus studijuoti ir dirbti tokiose srityse kaip socialinės paslaugos, vaikų priežiūra ir ilgalaikė priežiūra.
27. Toliau analizuoti mokyklos nebaigimo reiškinį iš lyčių perspektyvos ir šalinti įvairias priežastis, kurios kliudo įgyti išsilavinimą, visų pirma mergaitėms ir berniukams, kurie yra pažeidžiamoje padėtyje arba priklauso marginalizuotoms grupėms. skatinti jaunas moteris ir vyrus, visų pirma turinčius žemą išsilavinimo lygį, dalyvauti tolesniame mokyme arba švietimo, taip pat pameistrystės programose, kad jie įgytų papildomų įgūdžių ir kvalifikacijų kartu su darbo patirtimi, laikantis Naujos Europos įgūdžių darbotvarkės.
28. Spręsti greitai į pensiją išėisiančių darbuotojų vyrų ir moterų nelygybės užimtumo srityje klausimą laikantis tarpsektorinio požiūrio, ypatingą dėmesį skiriant poreikiui teikti paramą moterims ir vyrams ilgalaikiams bedarbiams¹⁸, užtikrinant vienodas galimybes užimtumo srityje, pavyzdžiui, karjeros raidai ir plėtojimui, taip pat darbo užmokesčio ar paaukštinimų darbe atžvilgiu, ir teikiant paramos paslaugas moterims ir vyrams, turintiems priežiūros pareigų.

¹⁸ 2016 m. vasario 15 d. Tarybos rekomendacija dėl ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką (2016/C 67/01).

29. Žemos kvalifikacijos neaktyvioms moterims ir vyrams teikti tikslines konsultavimo paslaugas, kuriomis atsižvelgiama į lyties aspektą, ir užtikrinti galimybę tokiomis paslaugomis pasinaudoti, be kita ko, prireikus teikti tinkamą pagalbą, siekiant užtikrinti, kad jie galėtų veiksmingai išnaudoti savo įgūdžius, be kita ko, pristatant galimybę tapti verslininkais ir įsteigti kooperatyvus ir teikiant susijusias konsultacijas.
30. Kad būtų padidintas moterų ir vyrų, be kita ko, turinčių žemą kvalifikaciją ir gimusių ne ES, įsidarbinamumas, imtis veiksmų siekiant toliau sudaryti palankesnes sąlygas kvalifikacijų ir per savaiminį mokymąsi bei formalųjų mokymąsi įgytų įgūdžių pripažinimui ir propaguoti neformaliojo ir savaiminio mokymosi rezultatų patvirtinimą.¹⁹
31. Suteikti priežiūros atostogas tėvams, įskaitant tėvystės atostogas, ir sudaryti palankesnes sąlygas suderinti darbo ir šeimos bei asmeninį gyvenimą teikiant kokybiškas, įperkamas ir prieinamas priežiūros paslaugas, siekiant padėti priežiūros pareigų turintiems asmenims (įskaitant ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą ir kitų išlaikomų asmenų priežiūrą), kad jie galėtų pradėti dirbti arba išlaikyti darbą, ieškoti kokybiško darbo ir naudotis mokymo ir mokymosi visą gyvenimą galimybėmis, be to kartu skatinant vyrus ir moteris vienodai dalytis priežiūros ir namų ūkio užduotimis. Visų pirma, laikantis strategijoje „Europa 2020“ patvirtintų įsipareigojimų, turėtų būti įgyvendintos visos atitinkamos priemonės, kurių reikia, kad būtų pasiekti Barselonos tikslai dėl vaikų priežiūros įstaigų.
32. Kovoti su mažų garantijų darbu ir pagerinti darbo sąlygas užtikrinant taikytinų teisės aktų vykdymą. Remti bendroves darbo ir šeimos bei asmeninio gyvenimo suderinimo priemonių valdymo srityje. Teikti paskatas bendrovėms, pavyzdžiui, naudojant sertifikavimo programas arba finansinėmis priemonėmis, kad jos darbo vietoje diegtų lanksčias darbo sąlygas ir šeimai palankias priemones, visapusiškai pasinaudojant pažangaus darbo modelio galimybėmis²⁰. Sudaryti palankesnes sąlygas tiek moterims, tiek vyrams pasinaudoti tokiomis suderinimo priemonėmis. Sudaryti lygias galimybes dalyvauti tolesniame mokyme ir užtikrinti vienodas sąlygas visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius mažų garantijų darbą, kurie naudojami tokiomis priemonėmis.

¹⁹ 2012 m. gruodžio 20 d. Tarybos rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo (2012/C 398/01).

²⁰ Pažangus darbo modelis galimybių, kurias suteikia šiuolaikinės technologijos, kontekste (pavyzdžiui, darbas nuotoliniu būdu ir lankstus darbo grafikas).

33. Skatinti bendroves ir teikti joms paskatas visuose sektoriuose teikti daugiau galimybių mokytis darbo vietoje ir teikti daugiau švietimo ir mokymo galimybių tiek moterims, tiek vyrams, įskaitant tų profesijų, kuriose mokymo galimybių yra mažiau, atstovus.
34. Skatinti dialogą su socialiniais partneriais, moterų organizacijomis, ir pilietinės visuomenės organizacijomis, atsižvelgiant į jų atitinkamą vaidmenį ir kompetenciją valstybėse narėse, siekiant suintensyvinti bendradarbiavimą kovos su diskriminacija darbo užmokesčio srityje ir mažų garantijų darbo sąlygomis, be kita ko, stiprinant mažų garantijų darbą dirbančių darbuotojų įgūdžių tobulinimą. Skatinti suinteresuotuosius subjektus pripažinti mažų garantijų darbą dirbančių moterų ir vyrų padėtį bei poreikius ir remti tokius darbuotojus, visų pirma apibrėžiant ir pripažįstant įgūdžius, taip pat skleisti informaciją apie įgūdžių tobulinimo ir mokymosi visą gyvenimą naudą žemos kvalifikacijos vyrams bei moterims ir darbdaviams.
35. Apsvarstyti galimybę imtis veiksmų užtikrinti, kad dėl viešojo pirkimo–pardavimo sutarčių moterys ir vyrai neatsidurtų mažų garantijų darbo situacijose, ir kad jomis būtų propaguojamas moterų dalyvavimas darbo rinkoje.

RAGINA EUROPOS KOMISIJĄ:

36. Remti valstybių narių pastangas integruoti lyčių aspektą į darbo rinkos politiką, be kita ko, įgyvendinant strategiją „Europa 2020“ (visų pirma, įgyvendinant Europos semestrą) ir Naują Europos įgūdžių darbotvarkę, taip pat Europos struktūrinių ir investicijų fondų ir Europos socialinių teisių ramsčio, apie kurį paskelbta 2017 m. Komisijos darbo programoje, kontekste.
37. Užtikrinti, kad lyčių aspektas būtų integruotas į politiką ir priemones, susijusias su įgūdžių stiprinimu, visų pirma darbo srityse, susijusiose su skaitmeninimu, mokslu, moksliniais tyrimais ir plėtra, taip pat mokymosi visą gyvenimą ir darbo rinkos srityse.

38. Propaguoti programos ir politiką, kuriomis pripažįstamos skirtingos moterų ir vyrų, visų pirma tėvų ir priežiūrą teikiančių asmenų, dirbančių mažų garantijų darbą, sąlygos ir poreikiai, ir į juos atsižvelgiama, siekiant pagerinti galimybę moterims ir vyrams naudotis šeimai palankiomis priemonėmis, lanksčiomis ir pažangiomis darbo sąlygomis ir prieinamomis, įperkamos ir kokybiškomis formaliosios priežiūros paslaugomis vaikams ir kitiems išlaikomiems asmenims (be kita ko, ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugomis). Skatinti tėvus naudotis tėvystės ir vaiko priežiūros atostogomis, o darbdavius sudaryti palankesnes sąlygas pasiimti tokias atostogas, kad moterys galėtų daugiau dalyvauti darbo rinkoje. Komisija turėtų atsižvelgti į tuos aspektus įgyvendindama 2017 m. savo darbo programoje paskelbtą iniciatyvą, kuria siekiama spręsti uždavinius, su kuriais susiduria dirbančios šeimos, siekdamas užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.
39. Finansuoti ir remti informuotumo didinimo iniciatyvas moterų ir vyrų darbuotojų lygybės ir darbuotojų teisių, taip pat mokymosi visą gyvenimą naudos ir paslaugų, kurias galima gauti siekiant orientavimo ir pagalbos žemos kvalifikacijos asmenims, kurie pageidauja padidinti savo įsidarbinamumą, srityse, be kita ko, įgyvendinant Naują Europos įgūdžių darbotvarkę.
-

Nuorodos**1. ES teisės aktai:**

- 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)
- 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000 12 2, p. 16)
- 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)
- 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)
- 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones
- 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (Tekstas svarbus EEE) (OL L 68, 2010 3 18, p. 13–20)
- 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (OL L 180, 2010 7 15, p. 1)

2. Taryba:

Visi atitinkami dokumentai, visų pirma:

- 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos Direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) – Priedas „Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną“
- 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis
- Tarybos išvados dėl valstybių narių vykdomo Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo peržiūros: moterų ir vyrų nelygybė darbo užmokesčio srityje (dok. 14485/01)
- Tarybos išvados dėl visuomenėje išsisknijusių lyčių stereotipų griovimo (dok. 9671/08)
- Tarybos išvados dėl su šeimos gyvenimu suderinamos mokslininko karjeros. Integruoto modelio kūrimas (dok. 9026/1/08)
- Tarybos išvados „Valstybių narių ir ES institucijų vykdomo Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo peržiūra – Moterys ir ekonomika: darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas“ (dok. 17474/08)
- Tarybos išvados „Valstybių narių ir ES institucijų vykdomo Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo peržiūra – „Pekinas + 15“. Daromos pažangos peržiūra“ (dok. 15992/09)
- 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (Tekstas svarbus EEE)
- Tarybos išvados „Įsipareigojimo panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą stiprinimas bei tam skirtų veiksmų aktyvinimas ir Pekino veiksmų programos įgyvendinimo peržiūra“ (dok. 18121/10)
- Tarybos išvados „Pekino veiksmų programos įgyvendinimo peržiūra. Moterys ir ekonomika: profesinio ir šeimos gyvenimo suderinimas kaip būtina lygiaverčio dalyvavimo darbo rinkoje sąlyga“ (dok. 17816/11)

- Tarybos išvados „Europos lyčių lygybės paktas (2011–2020 m.)“ (OL C 155, 2011 5 25, p. 10).
- Tarybos išvados dėl ankstyvojo ugdymo ir priežiūros. Kaip padėti mūsų vaikams kuo geriau pasirengti ateičiai (OL C 175, 2011 6 15, p. 8)
- 2012 m. gruodžio 20 d. Tarybos rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo (2012/C 398/01).
- Tarybos išvados „Socialinės investicijos į augimą ir sanglaudą“ (dok. 11487/13)
- Tarybos išvados „Moterys ir ekonomika. Ekonominė nepriklausomybė darbo ne visą darbo dieną ir savarankiško darbo požiūriu“ (dok. 11050/14)
- Išvados dėl Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo valstybėse narėse ir ES institucijose peržiūros. Lyčių lygybė ES. Tolesni veiksmai po 2015 m. Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo dvidešimtmečio apžvalga (dok. 16891/14)
- Tarybos išvados „Siekiant įtraukesnių darbo rinkų“ (dok. 7017/15)
- Tarybos išvados „Lygios moterų ir vyrų galimybės pajamų srityje. Vyrų ir moterų pensijų skirtumo panaikinimas“ (dok. 10081/15)
- Tarybos sprendimas (ES) 2015/1848 dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių 2015 m. (OL L 268, 2015 10 15, p. 28–32)
- 2015 m. spalio 26 d. Tarybos išvados „2016–2020 m. lyčių lygybės veiksmų planas“ (dok. 13201/15)
- Tarybos išvados „Kova su skurdu ir socialine atskirtimi. Integruotas požiūris“ (dok. 9273/16)
- Tarybos išvados „Moterys ir skurdas“ (dok. 5409/16)
- 2016 m. vasario 15 d. Tarybos rekomendacija dėl ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką (2016/C 67/01)
- Taryba (2016/C 484/01)

3. Europos Komisija:

- Komisijos komunikatas „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“(KOM(2010) 2020 galutinis)
- 2010 m. rugsėjo 21 d. Komisijos komunikatas „2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“ (KOM(2010) 491 galutinis)
- Komunikatas „Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi planas. Europos socialinės ir teritorinės sanglaudos bendroji programa (KOM(2010) 758 galutinis)
- Europos Komisijos komunikatas „Ankstyvasis ugdymas ir priežiūra. Kaip padėti mūsų vaikams kuo geriau pasirengti ateičiai“ (KOM (2011) 66 galutinis)
- Komisijos komunikatas „Socialinės investicijos į augimą ir socialinę sanglaudą, visų pirma naudojant 2014–2020 m. Europos socialinio fondo lėšas“ (COM(2013) 83 final)
- Komisijos rekomendacija dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą (C(2014) 1405 final)
- Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „Strateginė veikla siekiant lyčių lygybės 2016–2019 m.“ (SWD(2015) 278 final)
- Veiksmų gairės „Nauja pradžia sprendžiant problemas, su kuriomis susiduria dirbančios šeimos derindamos profesinį ir asmeninį gyvenimą“ (2015 m. rugpjūčio mėn.):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Kodėl vyresnio amžiaus moterims daug dažniau gresia skurdo rizika nei vyresnio amžiaus vyrams“* (2015 m. spalio 14 d.), straipsnis iš serijos *Evidence in Focus*.
- Komisijos komunikatas „Nauja Europos įgūdžių darbotvarkė. Drauge dirbant didinti žmogiškąjį kapitalą, įsidarbinimo galimybes ir konkurencingumą“ (COM(2016) 381 final)
- Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „2015 m. moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje ataskaita“ (SWD (2016) 54 final)
- Komisijos komunikatas „Trečiųjų šalių piliečių integravimo veiksmų planas“ (COM (2016) 377 final)
- 2016 m. švietimo ir mokymo stebėsenos biuletenis
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Europos Parlamentas:

- 2010 m. spalio 19 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl moterų darbo be garantijų (2010/2018(INI))
- 2010 m. spalio 20 d. rezoliucija dėl minimalių pajamų vaidmens kovojant su skurdu ir skatinant įtraukties principais grindžiamą visuomenę Europoje (2010/2039(INI), OL C 70E, 2012 3 8)
- 2011 m. kovo 8 d. rezoliucija dėl moterų skurdo Europos Sąjungoje (2010/2162(INI))
- 2011 m. lapkričio 15 d. rezoliucija dėl Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi plano (2011/2052(INI))
- 2016 m. balandžio 8 d. pranešimas dėl lyčių lygybės ir moterų įgalinimo skaitmeniniame amžiuje (2015/2007(INI))
- 2016 m. gegužės 26 d. Europos Parlamento rezoliucija „Skurdas: lyčių aspektas“ (2015/2228(INI))

5. Kita:

- Trijų pirmininkausiančių valstybių narių deklaracija dėl lyčių lygybės (Nyderlandų, Slovakijos ir Maltos), 2015 m. gruodžio 7 d., Briuselis
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) tyrimo išvados „Mažų garantijų darbą dirbančių moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES“ (dok. 6268/17 ADD 1)
- EIGE ataskaita dėl Pekino veiksnių platformos įgyvendinimo ES valstybėse narėse peržiūros „Skurdas, lytis ir susikertančios nelygios galimybės ES“ (dok. 14295/16 ADD1).
- Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja (2015 m.). Keiskime mūsų pasaulį. Darnaus vystymosi darbotvarkė iki 2030 m.
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Tarptautinė darbo organizacija (2016 m.). 2016–2017 m. TDO veiksnių planas dėl lyčių lygybės
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- EBPO ataskaita „Įgūdžių skatinimas ir vertinimas. Kognityvinių ir nekognityvinių įgūdžių tobulinimas siekiant visą gyvenimą trunkančios sėkmės“
<https://www.oecd.org/edu/cei/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- EBPO ataskaita „Trūkstami verslininkai 2015 m. Savarankiško darbo ir verslininkystės politika“
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- EBPO (2016 m.) „Įgūdžių svarba. Tolesni suaugusiųjų įgūdžių tyrimo rezultatai“
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Pasaulio sveikatos organizacija. Pasaulinė ataskaita „Senėjimas ir sveikata“ (2015 m.)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Tinklo „Eurydice“ ataskaita (2010 m.) „Lyčių skirtumai švietimo rezultatų srityje. Įgyvendintų priemonių ir dabartinės padėties Europoje tyrimas“
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- Ketvirtoji pasaulinė konferencija moterų klausimu. Pekino veiksmų platforma (1995 m.)
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Eurostatas. Darbo jėgos tyrimas
- *Eurofound*, Europos darbo sąlygų tyrimas
