

Разликата в равнището на заетост между жените и мъжете: предизвикателства и решения

Въведение

Участието на жените на пазара на труда в Европейския съюз нараства през последните десетилетия. През 2014 г. жените са били почти 46 % от хората, активни на пазара на труда в ЕС. Въпреки това в почти всички държави членки равнищата на участие на жените са все още систематично по-ниски от същите показатели за мъжете.

В настоящия доклад са разгледани основните характеристики и динамиката във времето на разликите по отношение на участието на пазара на труда, заетостта и икономическия статус. Разгледани са основните фактори, определящи участието на жените на пазара на труда, и са анализирани взаимодействията с характеристиките на физическите лица и домакинствата. Авторите на доклада анализират икономическите загуби за ЕС от разликите по отношение на равнищата на заетост сред жените и мъжете и прогнозираят средносрочните и дългосрочните перспективи за нарастването на равнищата на участие сред жените. И накрая, докладът съдържа преглед и оценка на ефективността на мерките в рамките на политиката за насърчаване на участието на жените на пазара на труда, предприети в шест държави членки (Дания, Франция, Германия, Нидерландия, Швеция и Обединеното кралство), като насочва вниманието към успешни и иновативни примери от практиката.

Контекст на политиката

Повишаването на участието на жените на пазара на труда има решаващо значение за изпълнение на залегналата в стратегията „Европа 2020“ цел за постигане на общо равнище на заетост сред жените от поне 75 % до 2020 г. „Стратегията за равенство между жените и мъжете (2010—2015 г.)“ предвижда конкретни мерки за решаване на няколко проблема, като например относно икономическата независимост на жените и равенството по отношение на вземането на решения. В публикувания през 2013 г. Пакет за социални инвестиции Европейската комисия потвърди наред с друго значението на мерките за насърчаване на по-широко участие на жените на пазара на труда с цел намаляване на риска от социално изключване и

бедност сред жените и постигане на приобщаващ растеж. В предприятия през 2014 г. процес на изпълнение на Пакета за социални инвестиции от държавите членки беше включена пътна карта за политиката, предназначена да им помогне да постигнат целите, заложи в стратегията „Европа 2020“. През август 2015 г. Комисията публикува своята пътна карта към инициативата „Нов старт за преодоляване на предизвикателствата, свързани с равновесието между професионалния и личния живот, с които се сблъскват работещите семейства“, насочена към адаптиране на действащата законодателна и политическа рамка на ЕС към реалностите на пазара на труда посредством подпомагане на родителите с деца или роднини на издръжка да съвместяват по-добре своите задължения за предоставяне на грижи и професионалните си отговорности.

Основни констатации

През 2014 г. по данни от Наблюдението на работната сила равнището на заетост сред хората на възраст между 15 и 64 години в ЕС е възлизло на 59,6 % сред жените и на 70,1 % сред мъжете. От 2008 г. насам равнището на заетост сред жените е отбелязало незначителен ръст, като сближаването на равнищата на заетост сред жените и мъжете се дължи предимно на относителното намаляване на заетостта сред мъжете. Разликата в равнищата на заетост е най-голяма в Гърция, Италия и Малта, като същевременно остава ниска в държави като Финландия, Латвия, Литва и Швеция.

Общата икономическа цена на по-ниското равнище на заетост сред жените за 2013 г. се изчислява на около 370 млрд. евро, което представлява 2,8 % от БВП на ЕС. Това е сбор от разходите за ресурси, които включват пропуснати приходи и неплатени социалноосигурителни вноски от физически лица в полза на обществото, както и публични финансови разходи, състоящи се от социални помощи и обезщетения в полза на физически лица. Разходът, произтичащ от изключването на една жена от пазара на труда през цялата продължителност на нейния трудов живот, се оценява на между 1,2 и 2 млн. евро в зависимост от нейното образователно равнище. Тези стойности представляват приблизителна оценка на

потенциалната възвръщаемост на инвестициите в политики, насочени към по-широко участие на жените на пазара на труда. Тъй като тази оценка не отчита стойността на полаганата грижа и други дейности в домакинството, традиционно изпълнявани от жените, може да се твърди, че разходите, произтичащи от по-ниското участие на жените, могат поне отчасти да се компенсират от икономии от услуги, които не се предоставят във всички случаи от държавите. Предоставянето на равни възможности, с цел да се гарантира свободата на избор по отношение на участието на пазара на труда за всяко физическо лице, като същевременно се стимулира споделено разпределение на семейните отговорности, следва обаче да е обща цел, съответстваща на ценностите на ЕС.

Изготвената в рамките на проучването прогноза показва, че координираните и изпълнявани в едновременно мерки в рамките на политиката могат да доведат до значително нарастване на дела на жените, които участват в пазара на труда. Анализът на сценариите, отнасящи се до предстоящите години, показва ясно, че ЕС няма да постигне своята цел относно участието на жените, и ако настоящият темп на напредъка се запази и в бъдеще, на много държави членки ще бъдат необходими поне три десетилетия, за да постигнат целите на ЕС. Докладът показва обаче, че възприемането на интегриран подход към провеждането на семейни политики с повишена ефективност в някои държави ще доведе до нарастване на участието на жените на пазара на труда с 12 % през следващите 30 години.

Участието има не само икономическо измерение, но и социални ефекти. То води до подобряване на собствената оценка на лицата за тяхното цялостно качество на живот, както и до повишаване на качеството на обществото. Заетите жени оценяват по-положително своя живот в сравнение с жените, които са извън пазара на труда. Те се радват на по-високи равнища на икономическа сигурност и социално включване и разполагат с повече възможности. Общите ефекти от заетостта върху тези измерения обаче са по-големи за мъжете, отколкото за жените.

Политиките за насърчаване на участието на жените на пазара на труда се различават значително по отношение на подходите за оказване на съдействие на физическите лица да започнат работа или да преминат на по-продължително работно време. Те се различават също така по отношение на обхвата на тяхното прилагане и на целевите групи. Резултатите от анализа на 18 политики разкриват различни фактори, определящи тяхната ефективност, които включват предоставянето на услуги за грижи за деца, гъвкавостта на родителския отпуск и други възможности за отпуск, наличието на култура на работното място, която подкрепя гъвкавата организация на труда, както и на капацитет за удовлетворяване на променящите се потребности през трудовия живот.

Насоки за политиката

- Повишаването на участието на жените на пазара на труда има потенциал да осигури значително нарастване на БВП в средносрочен и дългосрочен план. По тази причина инвестициите в политики, насочени към стимулиране на участието на жените на пазара на труда, ще генерират значителна възвръщаемост от икономическа гледна точка.
- Политиките и инициативите, насърчаващи участието на жените на пазара на труда, могат да бъдат насочени към мотивиране на жените да започнат работа, създаване на стимули за работодателите да повишават търсенето на труд и да предоставят подкрепа за грижи за деца, различни форми на отпуски и гъвкава организация на труда. Образованието е основен инструмент на политиката на ЕС за преодоляване на разликите и стереотипите, свързани с половете.
- Работодателите следва да разглеждат жените като основен елемент от тяхната работна сила. Отговорностите за предоставяне на грижи и необходимото адаптиране, с оглед да се помогне на работниците да съвместят тези отговорности с работата си, не следва да се разглеждат като „проблем на жените“, а като област за действия, които са еднакво полезни както за работната сила като цяло, така и за работодателите.
- Отделните политики може да са неефективни, ако не са придружени с интегрирана система за подкрепа, посредством която да се оказва помощ на жените и техните семейства да се справят с прехода между родителския отпуск и връщането на работа или между периоди на предоставяне на неформални грижи и заетост.
- Постигането на промяна на баланса между половете по отношение на предоставянето на грижи вероятно ще изисква целеви мерки, макар че постепенната промяна на културата може да бъде улеснена и чрез политики като разширяване на правата за искане на гъвкава организация на труда.
- Политиките, основани на финансови стимули или мерки за подкрепа, трябва да са правилно адресирани съобразно наличните данни относно това кои групи се влияят най-положително от конкретен вид стимули.

Допълнителна информация

Пълният текст на доклада „The gender employment gap: Challenges and solutions“ (Разликата в равнището на заетост между жените и мъжете: предизвикателства и решения) може да се намери в интернет на адрес: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

За повече информация можете да се свържете с Massimiliano Mascherini, ръководител научноизследователска дейност, на електронен адрес: [mma@eurofound.europa.eu](mailto:mm@eurofound.europa.eu).