

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie problematyki płci w strategii „Europa 2020” (opinia z inicjatywy własnej)

(2013/C 76/02)

Sprawozdawca: **Joana AGUDO I BATALER**

Współsprawozdawca: **Grace ATTARD**

Dnia 12 lipca 2012 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

problematyki płci w strategii „Europa 2020”.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 20 grudnia 2012 r.

Na 486. sesji plenarnej w dniach 16–17 stycznia 2013 r. (posiedzenie z 17 stycznia) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 200 do 6 – 4 osoby wstrzymały się od głosu – przyjęła następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny:

1.1 Popiera i podziela zasadę, zgodnie z którą Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu „Europa 2020”⁽¹⁾ i Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn⁽²⁾ powinny wzajemnie się wzmacniać. W tym celu niezbędne jest włączanie problematyki płci (*gender mainstreaming*) i specyficznych dla niej środków do celów, realizacji, monitorowania i oceny polityk opracowywanych w ramach strategii „Europa 2020”.

1.2 Uważa za kwestię podstawową przezwyciężenie problemu polegającego na tym, że problematyka płci nie została szczegółowo uwzględniona w żadnej z siedmiu inicjatyw przewodnich tej strategii. W związku z tym uznaje za konieczne systematyczne włączanie problematyki płci do krajowych programów reform i europejskiego semestru, przede wszystkim w chwili, w której sytuacja gospodarcza w Europie wymaga większej skuteczności we wdrażaniu polityk i efektywności wykorzystywania zasobów w procesie ich realizacji, mając na uwadze negatywny wpływ nierówności płci na wzrost gospodarczy.

1.3 Popiera szczegółowe zalecenia dla poszczególnych państw, w których Komisja zachęca państwa członkowskie do takiej korekty budżetów krajowych programów reform, by środki polityczne uwzględniały zasadę równości płci. Istotne jest, by ministrowie na posiedzeniach dotyczących kontroli i monitorowania ich realizacji zagwarantowali nieprzerwane stosowanie się do tych zaleceń oraz poprawę zauważalności postępów w dziedzinie równości płci. W tym celu należy w sposób spójny korzystać z funduszy unijnych, w szczególności z Europejskiego Funduszu Społecznego.

1.4 Zaleca udostępnienie w wieloletnich ramach finansowych na lata 2014–2020 środków przeznaczonych wyłącznie na prowadzenie prac w dziedzinie praw kobiet i równości płci.

W opinii EKES-u finansowanie to powinno być wystarczające i zauważalne, co stanowić będzie gwarancję jego rzetelnego wykorzystania w celu większego wsparcia polityki w zakresie równości płci oraz działań i przedsięwzięć z nią związanych we wszystkich dziedzinach wchodzących w kompetencje UE.

1.5 Uważa, że – uwzględniając różnorodne uwarunkowania w poszczególnych państwach, regionach i sektorach – należy podjąć działania umożliwiające poprawę sytuacji społecznej i zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy, w tym udzielanie wsparcia tworzeniu przedsiębiorstw. Należy wspierać ilościowy i jakościowy potencjał kobiet w różnych dziedzinach określonych w strategii „Europa 2020”: innowacji, badań, kształcenia i szkoleń, społeczeństwa informacyjnego, klimatu i zielonej gospodarki, energii, mobilności, konkurencyjności, zatrudnienia, umiejętności, wykluczenia społecznego i ubóstwa.

1.6 Podkreśla znaczenie uczestnictwa i zaangażowania partnerów społecznych na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i sektorowym oraz na wszystkich etapach realizacji różnorodnych polityk, by zagwarantować konieczne zmiany w kwestii równości płci we wszystkich państwach Unii Europejskiej. Dialog społeczny i układy zbiorowe to podstawowe narzędzia uzupełniające wymiar równości płci w ramach krajowych programów reform. Ramy działań podejmowanych przez europejskich partnerów społecznych w dziedzinie równości płci stanowią istotny tego przykład, który powinien zostać ujęty w strategii „Europa 2020”.

1.7 Podkreśla znaczenie włączania wymiaru płci do realizacji każdej z siedmiu inicjatyw przewodnich. W tym celu konieczne będzie zapoznanie się ze szczególnymi i różniącymi się między sobą sytuacjami mężczyzn i kobiet w odniesieniu do: rynku pracy i uczenia się przez całe życie; dostępu do kształcenia i zatrudnienia na wszystkich poziomach; ubóstwa i zagrożenia wykluczeniem społecznym; dostępu do nowych technologii cyfrowych i korzystania z nich; uczestnictwa w kształceniu, badaniach i produkcji na wszystkich poziomach, zwłaszcza w nowo powstających sektorach. Komitet zaleca, by położyć

(1) COM(2010) 2020 final, zwana dalej „Europą 2020”.

(2) COM(2010) 491 final, zwana dalej „Strategią na rzecz równości”.

nacisk na edukację cyfrową kobiet, które są w niewielkim stopniu reprezentowane w zawodach związanych z sektorem informatyki. EKES uznaje za nieodzwonne korzystanie przez Komisję i państwa członkowskie z istniejących wskaźników dotyczących płci i opracowanie przez nie nowych wskaźników w dziedzinach, w których dotąd ich nie stosowano.

1.8 Biorąc pod uwagę poważny problem bezrobocia wśród młodzieży i wczesnego kończenia nauki w większości państw członkowskich, przy zauważalnych różnicach w sytuacji młodych mężczyzn i kobiet, jest zdania, że konieczne jest pełniejsze uwzględnienie wymiaru płci podczas opracowywania polityk dotyczących młodzieży.

1.9 Apeluje do państw członkowskich, by uwzględniły zalecenia dla poszczególnych państw sporządzone przez Komisję i przedsięwzięły właściwe środki, by poprawić jakość zatrudnienia kobiet oraz zwiększyć liczbę ofert pracy dla nich we wszystkich państwach. W tym celu konieczna jest poprawa dostępu do przystępnych cenowo publicznych usług opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz jakości tych usług, wyeliminowanie różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć, wprowadzenie środków mających na celu godzenie życia rodzinnego, osobistego i zawodowego (zwiększenie możliwości brania urlopów przez ojców i płatne urlopy).

1.10 Przypomina, że strategia „Europa 2020” powinna wzmacniać i wspierać – z udziałem partnerów społecznych – uzgodnienia oraz konkretne i skuteczne środki mające zagwarantować zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy kobietom w ciąży i tym, które niedawno urodziły dziecko. EKES popiera wniosek Komisji dotyczący środków mających zapewnić dostęp do urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej osiemnaście tygodni⁽³⁾.

1.11 Kryzys wpłynął na życie wielu osób i zaostrzył niektóre problemy związane ze współżyciem społecznym i zdrowiem, choć różne państwa, regiony i sektory zostały nim dotknięte w różnym stopniu. Z tego względu EKES uważa, że niezbędne jest zwrócenie szczególnej uwagi na wprowadzenie w życie środków pomagających zniwelować negatywne skutki tych problemów (stres, przemoc, nękanie w miejscu pracy i w rodzinie⁽⁴⁾). Zasadnicze znaczenie ma zaangażowanie wszystkich stron na rzecz propagowania w społeczeństwie równości płci, zniesienia nierówności strukturalnych i zmiany ról przypisanych płci oraz związanych z nią stereotypów.

1.12 Uważa, że priorytetem powinien być większy udział kobiet w podejmowaniu decyzji, szczególnie w tych sektorach i przedsiębiorstwach, które w strategii „Europa 2020” uznaje się za strategiczne i przyszłościowe. EKES przyjmie wkrótce opinię w sprawie propozycji Komisji, by przyjąć wiążące na poziomie europejskim środki mające zagwarantować ten udział.

1.13 Z troską odnotowuje cięcia budżetowe dotyczące usług socjalnych, ochrony grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji i zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz ubóstwem. W tym celu środki, które należy wdrożyć w ramach

strategii „Europa 2020”, powinny kierować się zwłaszcza przeciwko rosnącej feminizacji ubóstwa oraz zmierzać do integracji kobiet – w perspektywie krótkoterminowej dzięki zachętom do wejścia na rynek pracy, a na dłuższą metę dzięki dostępowi do kształcenia zasadniczego i nabywania nowych umiejętności, oraz dzięki wykorzystaniu nowych technologii, a także dzięki nowym formom organizacji pracy, przy czym uwzględnić należy godzenie życia zawodowego i rodzinnego. EKES uważa, że po 60 latach integracji europejskiej niedopuszczalna jest sytuacja, w której stała różnica w płacach między kobietami a mężczyznami miałyby służyć za zamienną dostosowawczą albo w której utrwała się zjawisko niepewności zatrudnienia kobiet. Komitet stwierdza, że państwa członkowskie muszą w trybie pilnym umieścić w swoich krajowych programach reform środki zapewniające kobietom stabilne miejsca pracy z godziwym wynagrodzeniem i zabezpieczeniem emerytalnym.

1.14 Aby możliwa była realizacja celów strategii „Europa 2020” i strategii na rzecz równości, EKES uznaje za priorytet przekazanie zainteresowanym stronom i ogółowi społeczeństwa wyraźnego sygnału, że należy dalej wdrażać środki, by kroczyć drogą równości. W tym celu konieczna jest przede wszystkim lepsza i ściślejsza koordynacja działań oraz współpraca między wszystkimi instytucjami europejskimi: Parlamentem Europejskim, Komisją i Radą, Europejskim Bankiem Centralnym oraz EKES-em i Komitetem Regionów, a ponadto zagwarantowanie równości płci w składzie poszczególnych sekcji, Grup i Komitetów⁽⁵⁾ w obrębie tych instytucji na wszystkich szczeblach oraz włączenie aspektów równości kobiet i mężczyzn w ich codzienne prace.

2. Wstęp

2.1 Strategia „Europa 2020”, przyjęta w roku 2010, określiła drogę rozwoju Unii Europejskiej w skomplikowanym kontekście gospodarczym, w którym już można było dostrzec trudności finansowe i polityczne, przez które brnie obecnie Unia. „Europa 2020” nakreśla szereg środków zmierzających do tego, by państwa członkowskie mogły w sposób zharmonizowany i skuteczny radzić sobie z wyzwaniem, jakie stawia przed nimi kryzys, a zarazem wznowić realizację modelu inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu.

2.2 Stworzono również nowy proces zarządzania gospodarczego zwany „europejskim semestrem”, by – z jednej strony – zsynchronizować ocenę polityk budżetowych i strukturalnych państw członkowskich, a z drugiej – umożliwić kontrolę realizacji strategii.

2.3 Z kolei strategia na rzecz równości określa program prac Komisji w dziedzinie równości płci. Ta propozycja polityczna jest kontynuacją Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010⁽⁶⁾ i do chwili obecnej jest najistotniejszą próbą zdefiniowania celów strategicznych i opracowania wskaźników dotyczących płci.

⁽³⁾ Dz.U. C 277 z 17.11.2009, ss. 102–108.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 351 z 15.11.2012, ss. 21–26.

⁽⁵⁾ Skład EKES-u: 343 członków, w tym 81 (23,6 %) kobiet. W poszczególnych Grupach: Grupa I – 112 członków, w tym 22 kobiety (22,1 %); Grupa II – 120 członków, w tym 32 kobiety (26,8 %); Grupa III – 111 członków, w tym 27 kobiet (24,3 %).

⁽⁶⁾ COM(2006) 92 final oraz Dz.U. C 354 z 28.12.2010, ss. 1–7.

2.4 Od roku 1996 UE wprowadzała dwutorowe podejście do kwestii równości płci: z jednej strony wdrażając środki szczegółowe mające na celu przewyżczenie dyskryminacji kobiet, a z drugiej uwzględniając aspekt płci (*gender mainstreaming*) podczas podejmowania decyzji politycznych (7).

2.5 EKES popiera zasadę, zgodnie z którą właściwa realizacja strategii „Europa 2020”, umożliwiająca skuteczne reagowanie na wyzwania związane z kryzysem, powinna być zgodna ze strategią na rzecz równości, gdyż obydwie te strategie wzajemnie się uzupełniają. Komitet zgadza się w tej kwestii z opinią wyrażoną przez PE. Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020), przyjęty przez Radę w marcu 2011 r. (8), również wskazuje na ścisły związek obu tych strategii i wzywa do kompleksowego stosowania instrumentów umożliwiających wyjście z kryzysu.

3. Strategia „Europa 2020”: analiza problematyki płci

3.1 Równość płci nie została omówiona szczegółowo w tekście, nie została włączona do żadnej z inicjatyw przewodnich ani też nie wspomniano o niej w żadnym z pięciu wymiernych celów, z wyjątkiem wskaźnika zatrudnienia, w związku z którym wezwano do zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy. Stoi to w ogromnej sprzeczności z zasadami przedstawionymi w części wprowadzającej strategii „Europa 2020”, gdzie stwierdzono, że poszanowanie równouprawnienia jest jednym z podstawowych czynników umożliwiających wyjście z kryzysu, w tym samym stopniu co solidarność gospodarcza, społeczna i terytorialna, poszanowanie środowiska naturalnego i różnorodność kulturowa.

3.2 Różne instytucje europejskie, organizacje reprezentujące społeczeństwo obywatelskie i partnerzy społeczni z naciskiem podkreślali konieczność traktowania równości płci jako jednego z priorytetów nowej strategii działania i uznania jej za jeden z czynników kluczowych dla konkurencyjności i wzrostu gospodarczego. W opinii PE do tekstu należałoby włączyć zagadnienie pełnego udziału kobiet w rynku pracy i w szkoleniach zawodowych oraz program mający na celu eliminację różnic w wynagradzaniu mężczyzn i kobiet.

3.3 Sformułowanie strategii „Europa 2020” nie cieszyło się jednomyślnym poparciem i spotkało się z krytyką ze względu na zbyt ogólną treść, zbyt skomplikowaną strukturę i zbyt niejasne zajęcia się kwestiami gospodarczymi z pominięciem aspektów społecznych. W odniesieniu do równości płci można zauważyć zdecydowane uwstecznienie w porównaniu z wcześniejszymi strategiami na rzecz zatrudnienia. Jedyny jasno wspomniany element – wskaźnik zatrudnienia kobiet – nie uwzględnia jakościowych aspektów zatrudnienia i różnych sytuacji wyjściowych

występujących na rynku pracy. Usunięto nawet podział wymiernych celów ze względu na płeć, który istniał w strategii lizbońskiej.

3.4 EKES jest zdania, że ani strategia „Europa 2020”, ani strategia na rzecz równości nie doprowadzą do realizacji wyznaczonych celów, jeżeli nie zostaną podjęte konkretne środki wpływające na poprawę środowiska społecznego i zatrudnienia kobiet. Należy koniecznie wspierać ilościowy i jakościowy potencjał kobiet w ramach poszczególnych działań strategii „Europa 2020”. Z braku konkretnych środków w obrębie siedmiu inicjatyw przewodnich niemożliwe będzie osiągnięcie postępów w realizacji priorytetów ustalonych w strategii; niemożliwe jest urzeczywistnienie inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu bez polityki w zakresie równości płci.

3.5 W krajowych planach reform poszczególnych państw członkowskich należy uznać wartość dodaną pracy kobiet dla gospodarki, na przykład tę, która wynikałaby z profesjonalizacji usług dla osób (9) i uwzględnić konkretne niedociągnięcia, z którymi spotykają się kobiety na rynku pracy (dostęp do pracy na wszystkich szczeblach dla kobiet w każdym wieku, rozwój kariery zawodowej, ciągłość zatrudnienia itd.), a także w społeczeństwie w związku ze wszystkimi aspektami życia społecznego, które w strategii na rzecz równości uznano za kluczowe. Aby wyjść z kryzysu i radzić sobie z nowymi wyzwaniami, w ramach realizacji strategii „Europa 2020” należy ustanowić konkretne programy, plany i środki umożliwiające postępy na polu równości płci. Nie jest to możliwe, o ile nie poznamy wpływu, jaki mogą mieć te środki na przewyżczenie z kryzysu w zależności od różnych sytuacji wyjściowych.

3.6 EKES wyraża troskę z powodu braku konkretnych środków oraz wskaźników dotyczących płci. Uniemożliwia to monitorowanie i ocenę postępów w realizacji strategii „Europa 2020” (lub ich braku) i pociąga za sobą to, że w ramach europejskiego semestru brak instrumentów niezbędnych do zwalczania nierówności uwzględniających różne sytuacje wyjściowe w zakresie płci w zależności od państwa, sektora i dziedziny.

3.7 Strategia „Europa 2020” powinna dostarczyć skutecznych narzędzi umożliwiających ocenę roli kobiet w rozwoju Unii oraz ich wartości dodanej z punktu widzenia życia społecznego, podkreślonych w opinii EKES-u (10), która zgadza się z wynikami badania przeprowadzonego podczas prezydentury szwedzkiej (11). W badaniu tym podkreśla się między innymi, że równość na rynku pracy mogłaby zaowocować wzrostem produktu krajowego brutto (PKB) państw członkowskich o średnio 27 %.

(7) *Gender mainstreaming*: „Włączenie równości kobiet i mężczyzn do głównego nurtu polityki w taki sposób, by mężczyźni i kobiety czerpali z tego równe korzyści. Oznacza to konieczność przeanalizowania każdej z polityk, a także ich opracowywanie, realizację, monitorowanie i ocenę, tak by promować równość mężczyzn i kobiet”, Komisja Europejska, podręcznik EQUAL.

(8) Dz.U. C 155 z 25.5.2011, ss.10–13.

(9) Dz.U. C 21/39 z 21.1.2011, s. 39.

(10) Dz.U. C 318 z 23.12.2009, ss. 15–21.

(11) *Gender equality, economic growth and employment*, Åsa Löfström <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>

4. Priorytety strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2010–2015)

4.1 Przyjęta w roku 2010 strategia na rzecz równości deklaruje ścisły związek ze strategią „Europa 2020” w odniesieniu do wszystkich aspektów i inicjatyw przewodnich, szczególnie jeżeli chodzi o projektowanie i wdrażanie właściwych środków krajowych, dzięki wsparciu technicznemu, funduszom strukturalnym lub podstawowym instrumentom finansowania, takim jak siódmy program ramowy w zakresie badań. W kontekście wytycznych dotyczących zatrudnienia oraz oceny polityk krajowych Komisja będzie ściśle monitorować realizację tej strategii, by zminimalizować nierówności i ułatwić włączenie społeczne kobiet.

4.2 Strategia odnosi się również do roli mężczyzn w propagowaniu równości płci i wskazuje na ich zaangażowanie jako istotny element umożliwiający wprowadzenie niezbędnych zmian w rolach społecznych kobiet i mężczyzn, zarówno w życiu rodzinnym, jak i zawodowym.

4.3 Strategia na rzecz równości omawia szczegółowo działania odpowiadające pięciu priorytetowym dziedzinom określonym w Karcie kobiet oraz zawiera jeden rozdział poświęcony zagadnieniom przekrojowym. Dziedziny te to: a) równa niezależność ekonomiczna; b) równa płaca za tę samą pracę lub za pracę równej wartości; c) równość w procesach decyzyjnych; d) godność, integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej płcią; e) równość płci w polityce zewnętrznej; f) kwestie horyzontalne (role przypisywane płciom, ustawodawstwo, zarządzanie problematyką równości płci oraz narzędzia służące jej zapewnieniu).

4.4 EKES zgadza się z Komisją, która twierdzi, że należy w pełni zmobilizować instrumenty unijne, takie jak jednolity rynek, pomoc finansowa i narzędzia polityki zewnętrznej, by stawić czoła problemom i osiągnąć cele strategii „Europa 2020”, ale uznaje także za niezbędne monitorowanie zgodności między stosowaniem zasad określonych w strategii na rzecz równości a stosowaniem podstawowych instrumentów strategii „Europa 2020”, zwłaszcza siedmiu inicjatyw przewodnich i zawartych w tej strategii wytycznych, tym bardziej, że będą one realizowane zarówno na szczeblu unijnym, jak i w poszczególnych państwach członkowskich.

5. Problematyka płci w siedmiu inicjatywach przewodnich⁽¹²⁾

5.1 Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia

5.1.1 EKES w swojej opinii „Roczna wizja wzrostu gospodarczego”⁽¹³⁾ podkreślił już między innymi konieczność położenia większego nacisku na kwestię jakości nowo tworzonych miejsc pracy. W chwili obecnej, wskutek kryzysu i jego następstw gospodarczych i społecznych, instytucje europejskie i państwa członkowskie powinny ze swojej strony starać się zagwarantować dalsze postępy w tej dziedzinie.

5.1.2 EKES uważa, że do realizacji tej inicjatywy konieczne jest uwzględnienie aktualnej sytuacji kobiet na rynku pracy, gdyż – choć obecnie stanowią one 44 % ludności czynnej zawodowo – ich sytuacja nadal jest gorsza od sytuacji mężczyzn na różnych płaszczyznach: niższy wskaźnik zatrudnienia, różnice w wynagrodzeniu, koncentracja lub brak kobiet w zależności od sektora, niewielki udział w tworzeniu nowych przedsiębiorstw,

praca w niepełnym wymiarze godzin (75 % ogółu), umowy na czas określony, brak odpowiednich struktur opieki nad dziećmi, trudności w realizacji kariery zawodowej, niewielka reprezentacja kobiet na najbardziej odpowiedzialnych stanowiskach, zarówno gospodarczych, jak i politycznych, nierówny dostęp do różnych specjalności w kształceniu, szkoleniu zawodowym i na studiach wyższych.

5.1.3 Wskaźnik zatrudnienia kobiet wzrósł z 51 % w roku 1997 do 62 % w roku 2011, przy czym wzrost ten skupił się głównie w sektorach bardzo sfeminizowanych i mocno dotkniętych przez środki dostosowawcze. Kryzys gospodarczy, który dotknął Unię Europejską, choć w różny sposób dotyka poszczególne państwa, generalnie pogarsza sytuację kobiet i zagraża i tak niewielkim postępowi w kwestii równouprawnienia między mężczyznami i kobietami. EKES jest zdania, że należy przedsięwziąć niezbędne środki wsparcia, by w momencie wyjścia z kryzysu nierówności na rynku pracy nie okazały się większe niż przedtem.

5.1.4 Europejski Fundusz Społeczny w szczególności powinien planować, monitorować i oceniać wszystkie działania podejmowane przez państwa członkowskie, czuwając nad tym, by zagwarantować postępy w realizacji strategii na rzecz równości.

5.2 Mobilna młodzież

5.2.1 Ta inicjatywa dotyczy przede wszystkim dwóch dziedzin: zatrudnienia i szkoleń. Jej zawartość jest zatem ściśle powiązana z poprzednią inicjatywą, gdyż wzmacnia mobilność w ramach szkoleń, modernizację szkolnictwa wyższego, uznanie i walidację uczenia się formalnego i pozaformalnego oraz oferuje lepsze gwarancje skutecznych i trwałych inwestycji w kształcenie i szkolenia zawodowe.

5.2.2 EKES uznaje, że jeden z najbardziej niepokojących elementów to wskaźnik bezrobocia wśród młodzieży w Europie. Obecnie wynosi on już 20 %. Ponadto odsetek bezrobotnych młodych kobiet, zwłaszcza tych o niskich kwalifikacjach, jest jeszcze wyższy.

5.2.3 Wpływ macierzyństwa na rynek pracy jest zdecydowanie inny niż wpływ rodzicielstwa wśród mężczyzn. Pracuje jedynie 64,7 % kobiet mających dzieci poniżej 12. roku życia, a mężczyzn – 89,7 %. Różnice te wzrastają wraz z liczbą dzieci. Brak struktur wychowania przedszkolnego i brak równowagi w podziale prac domowych stanowią główny problem, jeżeli chodzi o godzenie życia zawodowego z osobistym, i zarazem poważną przeszkodę dla awansu zawodowego kobiet.

5.2.4 Przyjęte przez Radę na spotkaniu w Barcelonie w roku 2002 cele dotyczące dostępności struktur wychowania przedszkolnego zostały osiągnięte jedynie przez kilka państw członkowskich, a w obecnej sytuacji – przy cięciach budżetowych w sektorze tego rodzaju usług publicznych – istnieje ryzyko, że stan ten jeszcze się pogorszy.

5.2.5 Kolejne zatrważające dane dotyczą odsetka młodych kobiet, które nie uczą się, nie pracują ani nie uczestniczą w szkoleniach (NEET). Według Eurostatu sytuacja ta dotyczy 20 % kobiet i tylko 13 % mężczyzn. Zmniejszenie odsetka wczesnego kończenia nauki jest kolejnym celem strategii „Europa 2020”, który znalazł swoje miejsce w ramach tej inicjatywy.

⁽¹²⁾ EKES wydał opinie dotyczącej każdej z tych inicjatyw z osobna.
⁽¹³⁾ Dz.U. C 132 z 3.5.2011, ss. 26–28.

5.2.6 EKES uważa, że do realizacji tej inicjatywy przewodniej konieczne jest uwzględnienie obecnej sytuacji młodych kobiet w trudnej sytuacji z różnych punktów widzenia, a mianowicie – prócz tych wspomnianych powyżej – takich jak: niski poziom wykształcenia zasadniczego, mniejszy dostęp do szkoleń zawodowych, których wymaga nowe społeczeństwo oparte na wiedzy, niedostateczne uznanie kompetencji, brak orientacji zawodowej i problemy finansowe dotyczące te kobiety, które starają się założyć własne przedsiębiorstwo lub prowadzić działalność gospodarczą. Wszystko to wymaga wdrożenia środków skupionych przede wszystkim na młodzieży.

5.3 Europejska platforma zwalczania ubóstwa

5.3.1 Inicjatywa ta proponuje: opracować i wdrożyć programy propagujące innowacje społeczne na rzecz osób w trudnej sytuacji społecznej, przede wszystkim poprzez dostęp do innowacyjnego kształcenia, szkoleń i możliwości zatrudnienia wśród społeczności znajdujących się w niekorzystnej sytuacji; walczyć z dyskryminacją (np. osób niepełnosprawnych) oraz opracować nowy program na rzecz integracji migrantów i umożliwienia im pełnego wykorzystania własnego potencjału. Proponuje również ocenić adekwatność i trwałość systemów ochrony socjalnej i systemów emerytalnych oraz znaleźć sposoby zapewnienia lepszego dostępu do systemów opieki zdrowotnej. EKES podchodzi z rezerwą do koncepcji innowacji społecznych. W dziedzinie tej eksperymenty są ze swej natury fragmentaryczne i ich efekty są trudne do przełożenia na inne obszary, a ponadto przywołuje się w niej zarówno ustawodawczą zasadę pomocniczości jak i socjologiczne pojęcie „sprawiedliwości”. Lokalne reagowanie na potrzeby wyrażane przez niewielką grupę może być użyteczne, lecz nie zastąpi równości i sprawiedliwości, które zapewniają duże, zbiorowe systemy zabezpieczenia społecznego (14).

5.3.2 Zgodnie ze strategią „Europa 2020” państwa członkowskie będą musiały: określić i wdrożyć środki dostosowane do szczególnych uwarunkowań grup narażonych na konkretne ryzyko oraz w pełni rozwinąć systemy ochrony socjalnej i systemy emerytalne, by zagwarantować właściwe wsparcie dochodu oraz dostęp do opieki zdrowotnej, co służy zapewnieniu spójności społecznej. Wzrost wskaźników bezrobocia i bierności zawodowej, brak bezpieczeństwa ekonomicznego, niskie wynagrodzenia, działania oszczędnościowe i cięcia w świadczeniach socjalnych oraz świadczeniach rodzinnych w szczególności dotyczą kobiety. Przede wszystkim kobiety pracujące, gdyż w sektorze publicznym i sektorze usług, w których zmniejsza się liczbę etatów, znaczna część zatrudnionych to właśnie kobiety. Jednak kobiety tracą podwójnie jako obywatelki i użytkowniczki, jeżeli weźmiemy pod uwagę, że cięcia w finansowaniu usług świadczonych w interesie ogólnym dotyczą znowu głównie kobiety, gdyż to zwłaszcza one korzystają z tych usług.

5.3.3 W Europie ponad 70 % pracowników otrzymujących niskie wynagrodzenie to kobiety. W większości państw członkowskich 17 % kobiet żyje w ubóstwie, wraz z 15 % mężczyzn, co również stanowi powód do niepokoju. Ubóstwo i wykluczenie społeczne wiążą się z wyłączeniem z rynku pracy. Z tego względu przerwy między okresami zatrudnienia i niestabilne zatrudnienie, tak częste wśród kobiet, zwłaszcza tych, które mają niewielkie kwalifikacje, przynoszą natychmiastowe ujemne skutki, a także negatywne konsekwencje w średniej i długiej perspektywie.

5.3.4 Rodzice samotnie wychowujący dzieci, wdowy, kobiety niepełnosprawne, ofiary przemocy domowej, kobiety w późnym wieku oraz emigrantki szczególnie cierpią w związku z cięciami budżetowymi i kryzysem oraz są bardziej zagrożeni wykluczeniem społecznym ze względu na brak ochrony i wsparcia skierowanego konkretnie do nich.

5.4 Europejska agenda cyfrowa

5.4.1 Jej celem jest propagowanie dostępu do technologii informacyjnych, zwłaszcza do internetu, i korzystania z nich przez wszystkich obywateli europejskich, poprzez programy służące podnoszeniu umiejętności informatycznych i ułatwianiu dostępu do sieci.

5.4.2 By to osiągnąć, państwa członkowskie powinny opracować strategię na rzecz szybkiego internetu i skupić finansowanie publiczne, w tym środki z funduszy strukturalnych, na sektorach nieobjętych w całości prywatnymi inwestycjami, a także promować rozwój nowoczesnych usług on-line (takich jak administracja elektroniczna, e-zdrowie, inteligentny dom, umiejętności informatyczne, bezpieczeństwo) i korzystanie z nich (15).

5.4.3 EKES wyraża troskę z powodu braku danych statystycznych uwzględniających płeć, gdyż nie pozwala to poznać sytuacji kobiet w sektorach zawodowych powiązanych z nowymi technologiami oraz danych dotyczących korzystania z tych technologii. Ważne byłoby przeprowadzenie stosownych badań dotyczących sytuacji kobiet, również jako osób korzystających z usług, by lepiej ukierunkować informacje i szkolenia, o których mowa w strategii „Europa 2020”.

5.5 Unia innowacji

5.5.1 Ta inicjatywa ma na celu między innymi promowanie i wzmacnianie związków między kształceniem, przedsiębiorstwami, badaniami naukowymi i innowacjami oraz propagowanie przedsiębiorczości. Państwa członkowskie powinny zreformować krajowe i regionalne systemy prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej, aby sprzyjały one rozwijaniu doskonałości i inteligentnej specjalizacji, promować wydatki na wiedzę, zacieśnić współpracę między uczelniami, społecznościami badawczą i biznesem, zapewnić odpowiednią liczbę absolwentów wydziałów matematycznych i inżynierskich oraz wprowadzić do programów szkolnych elementy kreatywności, innowacji i przedsiębiorczości.

5.5.2 Kobiety mogą i powinny odgrywać istotną rolę w tym procesie. W roku 2010 około 60 % dyplomów uniwersyteckich zostało uzyskanych przez kobiety, co niestety nie ma odzwierciedlenia w pozycji tych kobiet na rynku pracy. Z drugiej strony kobiety zakładają obecnie jedną trzecią nowo tworzonych przedsiębiorstw, stanowią 13,7 % członków zarządu dużych firm notowanych na giełdzie, lecz tylko 3 % piastuje stanowisko prezesa zarządu.

(14) Dz.U. C 143 z 22.5.2012, ss. 88–93.

(15) Dz.U. C 318 z 29.10.2011, ss. 9–18.

5.5.3 W większości państw nadal istnieje segregacja pozioma według płci zgodnie z kierunkiem kształcenia: nauki ściśle, nauki inżynierskie, matematyka, zawody techniczne. Te kierunki kształcenia stanowią ponadto środowisko, w którym najczęściej dochodzi do współpracy między osobami na odpowiedzialnych stanowiskach w świecie biznesu i badań; szczególnie dotyczy to studiów podyplomowych i doktoranckich, do których kobiety mają mniejszy dostęp. Z tego względu EKES uważa za konieczne podjęcie środków eliminujących te przeszkody.

5.5.4 Kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane w sferach decyzyjnych świata nauki, podobnie jak w sferach decyzyjnych przedsiębiorstw i usług. Na wyższych uczelniach zajmują tylko 18 % najwyższych stanowisk. Należy zapewnić kobietom możliwości poczynienia postępów w zakresie zatrudnienia i uzyskiwania środków na badania, co zwiększyłoby potencjał trwałego rozwoju europejskiego społeczeństwa.

5.6 Europa efektywnie korzystająca z zasobów

5.6.1 Ta inicjatywa zaleca przyjęcie i zrealizowanie zmienionego Planu działania na rzecz racjonalizacji zużycia energii i propagować podstawowy program na rzecz efektywnego korzystania z zasobów (wspierając zarówno MŚP, jak i gospodarstwa domowe) z wykorzystaniem funduszy strukturalnych i innych, aby pozyskać nowe środki w oparciu o już działające i bardzo skuteczne innowacyjne modele programów inwestycyjnych. Powinno to przyczynić się do zmiany wzorców produkcji i konsumpcji.

5.6.2 Energetyka i ochrona środowiska nie są kwestiami niezależnymi od płci: zużycie energii, dostęp do wody pitnej, recykling, źródła ciepła dla ogrzewania gospodarstwa domowego i przygotowywania posiłków, poszanowanie środowiska i troska o jego ochronę to przykłady pokazujące, że w tych dziedzinach kobiety odgrywają zasadniczą rolę. Nie do pomyślenia są zmiany wzorców konsumpcji bez opracowania konkretnych środków opartych na poznaniu faktycznej sytuacji i skierowanych do konkretnych odbiorców, w tym przede wszystkim do kobiet.

5.6.3 Zgodziła się z tym Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO) w konkluzjach z czerwca 2012 r., w których podkreśliła zasadnicze znaczenie kobiet dla zrównoważonego rozwoju. EKES popiera zawarty w tych konkluzjach pogląd, że kobiety mogą w zasadniczy sposób wpływać na podejmowanie decyzji mających znaczenie dla środowiska, zwłaszcza decyzji w dziedzinie zmiany klimatu. Nowa i dynamicznie się rozwijająca zielona gospodarka – sektor kluczowy dla rozwoju i dla tworzenia miejsc pracy – jest dla kobiet nową okazją do odegrania kluczowej roli i do trwałej poprawy ich sytuacji osobistej i ekonomicznej.

5.6.4 W sektorze przedsiębiorstw dyskryminacja wertykalna nadal osiąga wysoki poziom. Choć kobiety zajmują obecnie około 33 % stanowisk menedżerskich, w porównaniu z 31 %

w roku 2001, w większości są to stanowiska w sektorze usług i handlu. Kobiety są o wiele mniej obecne w przemyśle wytwórczym, budownictwie i energetyce.

5.6.5 Niewiele przeprowadzono badań i niewiele jest danych umożliwiających poznanie sytuacji płci oraz środków koniecznych, by zwiększyć udział kobiet w zrównoważonym rozwoju. EKES uważa, że ważne są inwestycje, ale także edukacja, by przezwyciężyć stereotypy, zaproponować rozwiązania i promować działania pozytywne, ze względu na to, że sektor ten cechuje wzrost, a jeżeli sytuacja wyjściowa wiąże się z dyskryminacją, istnieje ryzyko pogłębiania się różnic społecznych.

5.6.6 Jednym z priorytetów strategii na rzecz równości są stosunki zewnętrzne UE: z jednej strony programy współpracy z sąsiednimi regionami w ramach polityki sąsiedztwa, zwłaszcza z regionem śródziemnomorskim, a z drugiej udział UE w forach ogólnoswiatowych. Imigrantki z państw trzecich, imigrantki z państw Unii Europejskiej oraz te pochodzące z krajów sąsiadujących wymagają szczególnej uwagi. Troską napawa porażka szczytu „Rio+20” w dziedzinie zrównoważonego rozwoju i praw kobiet. W krytycznych kwestiach, takich jak związek między zdrowiem a prawami seksualnymi i reprodukcyjnymi, prawami kobiet do własności ziemi i jej dziedziczenia, zmiana klimatu i ekologiczne miejsca pracy, nie osiągnięto żadnych postępów.

5.7 Polityka przemysłowa w erze globalizacji

5.7.1 Ta inicjatywa przewodnia odgrywa zasadniczą rolę, jeśli chodzi o wdrażanie aspektów problematyki płci omówionych w strategii na rzecz równości; przejrzystość wynagrodzeń, inicjatywy dotyczące równej płacy, zachęcanie kobiet do wykonywania zawodów „nietradycyjnych” to niektóre spośród kluczowych działań zaproponowanych w tej strategii i pozostających w synergii z inicjatywą przewodnią.

5.7.2 W Europie różnice w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet wynoszą średnio 17 %, przy czym w zależności od państwa mogą one sięgać od 5 % nawet do 31 %. Istnieje kilka powiązanych ze sobą czynników, które powodują taką sytuację: między innymi mniejsza wartość przyznawana pracy w sektorach sfeminizowanych, silna segregacja zawodowa, przerwy w karierze zawodowej z różnych przyczyn. W dobie kryzysu następuje dodatkowe pogorszenie tej sytuacji.

5.7.3 Rozdział między wskaźnikiem zatrudnienia a wynagrodzeniem w niektórych przypadkach się zmniejszył, ale – niestety – nie jest to skutek postępów w zatrudnianiu kobiet ani podwyżki ich wynagrodzeń, lecz zmniejszenia – w związku z kryzysem – popytu na pracę w sektorach, w których dominują mężczyźni (budownictwo, przemysł wytwórczy, sektor finansowy). EKES przypomina, że zgodnie z postanowieniami TFUE jednym z celów integracji europejskiej jest „poprawa warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu”⁽¹⁶⁾, i to w odniesieniu do wszystkich.

⁽¹⁶⁾ Art. 151 TFUE.

5.7.4 EKES uważa, że niezbędne są środki służące naprawie gospodarczej sektorów mających trudności oraz – w tym samym czasie – środki zwalczania segregacji zawodowej. Chodzi szczególnie o zwiększenie udziału kobiet w naukach ścisłych, zawodach technicznych, inżynierii i matematyce. Z drugiej strony konieczne są też środki służące lepszemu uznaniu sektorów mocno sfeminizowanych, takich jak prowadzenie domu, usługi zdrowotne i opieka nad innymi osobami.

6. Problematyka płci w krajowych programach reform i w europejskim semestrze

6.1 Europejski semestr odnoszący się do koordynacji polityki gospodarczej jest nowym instrumentem uzgodnionym przez państwa członkowskie dla nadzoru nad realizacją strategii „Europa 2020”. Europejski pakt na rzecz równości płci zaleca włączenie perspektywy równości płci i propagowanie polityki równości płci do opracowywania i realizacji krajowych programów reform. Wzywa również Komisję i Radę do zastosowania perspektywy płci w rocznej analizie wzrostu gospodarczego, konkluzjach i zaleceniach dla poszczególnych państw.

6.2 W kwietniu 2012 r. dwanaście państw członkowskich otrzymało wspomniane zalecenia, do których włączono aspekt płci, w ramach krajowych planów działania. Komisja zapro-

nowała konkretne reformy, które popiera EKES, w dziedzinach zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy, poprawy dostępności i jakości opieki nad dziećmi oraz szkół otwartych przez cały dzień, a także opieki nad osobami w podeszłym wieku i opieki nad osobami pozostającymi na utrzymaniu.

6.3 Większość tych zaleceń ma na celu zwiększenie odsetka zatrudnionych kobiet, nie uwzględnia jednak przeszkód, które stoją przed możliwościami zagwarantowania pracy wysokiej jakości i które są związane z wynagrodzeniem, warunkami pracy i wyrównaniem obowiązków domowych w stosunku do mężczyzn. Tylko jednemu państwu – Austrii – zalecono, by zajęło się różnicami w wynagrodzeniu ze względu na płeć, mimo że różnice te występują we wszystkich państwach członkowskich.

6.4 Jeszcze większą troskę EKES-u budzi fakt, że niektóre z zaleceń mogą mieć negatywne skutki dla równości płci. Chodzi zwłaszcza o te zalecenia, które odnoszą się do reformy systemu emerytalnego, propozycji przeglądu mechanizmów ustalania wysokości płac oraz rent i emerytur, a także podwyższenia wieku emerytalnego bez uwzględnienia długości życia w dobrym zdrowiu i propozycji wprowadzenia ulg podatkowych dotyczących drugiego dochodu w rodzinie.

Bruksela, 17 stycznia 2013 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Staffan NILSSON
