

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie związku między równouprawnieniem, wzrostem gospodarczym i wskaźnikami zatrudnienia (opinia rozpoznawcza)

(2009/C 318/04)

Sprawozdawca: **Béatrice OUIIN**

W piśmie z dnia 18 grudnia 2008 r. minister spraw europejskich Szwecji Cecilia MALMSTRÖM, w związku ze zbliżającym się przewodnictwem Szwecji w Radzie Unii Europejskiej, zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii rozpoznawczej na następujący temat:

„Związek między równouprawnieniem, wzrostem gospodarczym i wskaźnikami zatrudnienia”.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię dnia 1 września 2009 r. Sprawozdawcą była Béatrice OUIIN.

Na 456. sesji plenarnej w dniach 30 września – 1 października 2009 r. (posiedzenie z 1 października 2009 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 138 do 6 – 6 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Dzięki podniesieniu przez prezydencję szwedzką kwestii związku między równouprawnieniem płci, wzrostem i zatrudnieniem możliwe jest podejście do tej sprawy z odpowiednim dystansem. Równouprawnienie jest bowiem przedmiotem znacznej liczby raportów i badań, a także dyrektyw, przepisów, zaleceń i umów, jednak rzeczywistość stawia opór, a nierówności trwają. Są one wielowiekowym dziedzictwem, zwalczanym dopiero od 50 lat. Równouprawnienie jest już obecnie zapisane w prawodawstwie, ale zmienić musi się jeszcze mentalność oraz zachowania indywidualne i grupowe. Niniejsza opinia proponuje zmianę spojrzenia na omawiany temat, szczególnie w trzech dziedzinach: organizacja czasu, uznanie kwalifikacji w dziedzinie usług na rzecz indywidualnych osób oraz obecność osób obu płci w różnych branżach zawodowych i na stanowiskach kierowniczych.

1.2 Zalecenia EKES-u adresowane są zatem do państw członkowskich, do Komisji, do partnerów społecznych, a także do wszystkich podmiotów społeczeństwa.

Dla państw członkowskich:

1.3 Wzrost gospodarczy mierzy się przyrostem PKB. Jednak wskaźnik ten nie odzwierciedla w wystarczającym stopniu wkładu kobiet w gospodarkę. Aby przeanalizować związek między równouprawnieniem płci a wzrostem, miernik wzrostu powinien zostać odpowiednio dostosowany.

1.4 Działanie na rzecz równouprawnienia płci powinno być traktowane jako środek umożliwiający:

- wspieranie wzrostu i zatrudnienia (a nie jako źródło kosztów lub obciążenie);
- zwiększenie niezależności ekonomicznej kobiet, które dzięki temu będą konsumować więcej dóbr i usług;
- inwestowanie w zasoby ludzkie poprzez narzucenie zasady równego dostępu do kształcenia zawodowego i kształcenia przez całe życie oraz lepsze wykorzystanie doświadczenia i różnorodności;
- stworzenie warunków do lepszego godzenia pracy, życia rodzinnego i prywatnego poprzez umożliwienie, na zasadzie dobrowolności, elastycznej organizacji czasu pracy w interesie przedsiębiorstw i pracowników, poprawę usług w zakresie opieki zdrowotnej, uznanie organizacji opieki nad małymi dziećmi nie jako obciążenia, ale jako inwestycji oraz zachęcanie mężczyzn do pełnego uczestnictwa w pracach domowych;
- pobudzanie ducha przedsiębiorczości wśród kobiet poprzez wspieranie tworzenia i podejmowania przedsiębiorstw oraz poprawę ich dostępu do finansowania;

- należyte uwzględnienie aspektu płci w krótko-, średnio- i długoterminowych środkach podejmowanych wobec kryzysu gospodarczo-finansowego, zarówno na szczeblu całej Unii Europejskiej, jak i każdego państwa członkowskiego;
- ograniczenie ubóstwa pracowników (pracownikami źle opłacanymi i z niepewną przyszłością zawodową oraz osobami samotnie wychowującymi dzieci są często kobiety) poprzez lepszy dostęp do pracy, pewność zatrudnienia i godziwe wynagrodzenie.

Dla Komisji:

1.5 Komitet wzywa do skontrolowania i oceny wysiłków państw członkowskich we wdrażaniu planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn oraz do tego, by został uznany za platformę wymiany sprawdzonych rozwiązań i doświadczeń.

Dla partnerów społecznych:

1.6 EKES wzywa partnerów społecznych do wdrożenia ich wspólnych ram działania w dziedzinie równouprawnienia płci i do skupienia się na roli płci, promowaniu roli kobiet w procesie decyzyjnym, wspieraniu dążenia do równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz ograniczeniu rozbieżności w wynagrodzeniach;

1.7 do podniesienia wiedzy i poprawy narzędzi w walce z segregacją zawodową, na rzecz zawodów mieszanych;

1.8 do profesjonalizacji zajęć związanych z usługami dla osób, na rzecz większego uznania umiejętności wykorzystywanych przy świadczeniu takich usług.

Komitet wzywa wszystkie podmioty społeczeństwa obywatelskiego i decydentów politycznych do:

- przeanalizowania możliwości złagodzenia zasad dotyczących emerytury, co mogłoby obejmować możliwość wykonywania awansu czasu przed emeryturą na obowiązki rodzinne;
- wzbogacania oferty usług świadczonych w domu dzięki rozwijaniu usług publicznych i tworzeniu przedsiębiorstw;

- zwiększenia liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych w administracji publicznej oraz w zarządach i kierownictwach przedsiębiorstw prywatnych i publicznych
- szerokiego ujęcia tego zagadnienia, celem zastosowania zarówno natychmiastowych środków, jak i działań długofalowych.

2. Wstęp

2.1 Konieczność podjęcia środków mających na celu zwiększeniu udziału kobiet w rynku pracy została ujęta w strategii lizbońskiej, która ma sprawić, że społeczeństwo europejskie stanie się bardziej konkurencyjne i będzie oparte na wiedzy.

2.2 W sprawozdaniu Komisji na temat równości kobiet i mężczyzn – 2008 ⁽¹⁾ wskazano, że: „Zatrudnienie kobiet było w ciągu ostatnich lat głównym czynnikiem stałego wzrostu zatrudnienia w UE. W latach 2000-2006 zatrudnienie w UE-27 wzrosło o ok. 12 mln miejsc pracy, w tym o ponad 7,5 mln miejsc pracy dla kobiet (...). Stopa zatrudnienia kobiet mających dzieci wynosi jedynie 62,4 %, zaś mężczyzn w tej samej sytuacji – 91,4 %, czyli różnica wynosi 29 punktów procentowych. Ponad trzy czwarte zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy to kobiety (76,5 %), czyli jedna kobieta na trzy, w porównaniu z jednym mężczyzną na dziesięciu”.

2.3 Według sprawozdania ogłoszonego w 2009 r. ⁽²⁾ stopa zatrudnienia kobiet wynosi 58,3 % wobec 72,5 % w wypadku mężczyzn. Natomiast stopa zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy wynosi 31,2 %, a mężczyzn 7,7 %. W sprawozdaniu podkreślono też przewagę kobiet w sektorach, w których praca jest gorzej opłacana oraz nierówny podział władzy w instytucjach i przedsiębiorstwach.

2.4 Choć równouprawnienie płci nie jest jeszcze rzeczywiste, to sytuacja kobiet pracujących zawodowo jest jedną z najlepszych w świecie. Trzeba oddać Unii Europejskiej, że zajęła się tą sprawą od samego początku istnienia i wdrożyła odpowiednie narzędzia statystyczne, badania, analizy oraz akty prawne.

2.5 Pomimo stwierdzonych postępów i pozytywnych wyników, potencjał ekonomiczny kobiet nie jest uwzględniany w wystarczającym stopniu. Ponadto międzynarodowy kryzys gospodarczy i finansowy o niespotykanej dotąd skali będzie miał zapewne inny wpływ na kobiety i na mężczyzn ze względu na ich różną sytuację w sferze gospodarczej, społecznej i rodzinnej.

⁽¹⁾ COM(2008) 10 wersja ostateczna, s. 4.

⁽²⁾ COM(2009) 77 wersja ostateczna.

2.6 Jako że dostępne są bardzo liczne prace, a europejskie instytucje i partnerzy społeczni wydali wiele zaleceń i decyzji – w ciągu 9 lat Komitet przyjął 14 opinii w sprawach związanych z równouprawnieniem płci⁽¹⁾ – niniejsza opinia nie dotyczy całej problematyki równouprawnienia. Jej zakres ogranicza się do związków równouprawnienia ze wzrostem i zatrudnieniem w perspektywie celów strategii lizbońskiej dotyczących większego udziału kobiet w rynku pracy⁽²⁾.

⁽¹⁾ Zob. następujące opinie EKES-u:

- z 24 marca 2009 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę 86/613/EWG; sprawozdawca: Madi SHARMA, (Dz.U. C 228, 22.9.2009);
- z 13 maja 2009 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią; sprawozdawca: Mária HERCZOG, CESE 882/2009 (Dz.U. C 277 z 17.11.2009);
- z 22 kwietnia 2008 r. w sprawie komunikatu Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn”; sprawozdawca: Ingrid KÖSSLER (Dz.U. C 211 z 19.8.2008);
- z 11 lipca 2007 r. w sprawie „Zatrudnienie i przedsiębiorczość – rola społeczeństwa obywatelskiego oraz organów lokalnych i regionalnych z uwzględnieniem kwestii płci”; sprawozdawca: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS (Dz.U. C 256 z 27.10.2007);
- z 11 lipca 2007 r. w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego; sprawozdawca: Peter CLEVER (Dz.U. C 256 z 27.10.2007);
- z 12 lipca 2007 r. w sprawie zatrudnienia grup priorytetowych (strategia lizbońska) (opinia z inicjatywy własnej); sprawozdawca: Wolfgang GREIF (Dz.U. C 256 z 27.10.2007);
- z 13 września 2006 r. w sprawie komunikatu Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010”; sprawozdawca: Grace ATTARD (Dz.U. C 318 z 23.12.2006);
- z 14 lutego 2006 r. w sprawie reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych grup interesów gospodarczych i społecznych w Unii Europejskiej; sprawozdawca: Thomas ETTY (Dz.U. C 88 z 11.4.2006);
- z 14 grudnia 2005 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku na rzecz Równych Szans dla Wszystkich (2007 r.) – „W kierunku sprawiedliwego społeczeństwa”; sprawozdawca: Mária HERCZOG (Dz.U. C 65 z 17.3.2006);
- z 29 września 2005 r. w sprawie ubóstwa kobiet w Europie; sprawozdawca: Brenda KING (Dz.U. C 24 z 31.1.2006);
- z 28 września 2005 r. w sprawie wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet; sprawozdawca: Dana ŠTECHOVÁ (Dz.U. C 24 z 31.1.2006);
- z 15 grudnia 2004 r. w sprawie propozycji dyrektywy Parlamentu Europejskiego oraz Rady w sprawie wprowadzania w życie zasady równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy; sprawozdawca: Madi SHARMA (Dz.U. C 157 z 28.6.2005);
- z 3 czerwca 2004 r. w sprawie propozycji dyrektywy Rady wprowadzającej zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do towarów i usług oraz do dostaw towarów i usług; sprawozdawca: Claire CAROLL (Dz.U. C 241 z 28.9.2004);
- z 25 stycznia 2001 r. w sprawie wniosku w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG dotyczącą wdrażania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i kariery zawodowej oraz warunków pracy; sprawozdawca: Christina WAHROLIN (Dz.U. C 123 z 25.4.2001).

⁽²⁾ 60 % w 2010 r.

3. Uwagi ogólne

3.1 Dotychczasowa sytuacja

3.1.1 Zatrudnienie kobiet rosło od lat 60. Dużym krokiem w kierunku równouprawnienia płci był, począwszy od lat 70., masowy dostęp kobiet do zatrudnienia. Z chwilą, gdy możliwy stał się dla nich wybór macierzyństwa i dostęp do studiów wyższych, zapragnęły, tak jak mężczyźni, wykorzystać swe umiejętności na płaszczyźnie społecznej, a nie tylko rodzinnej oraz uzyskać niezależność finansową. Praca, za którą otrzymuje się wynagrodzenie oznacza osobisty dochód, lepsze gwarancje w zakresie bezpieczeństwa socjalnego i emerytur, ochronę przed ubóstwem w wypadku separacji, rozwodu czy wdowieństwa.

3.1.2 Dostęp kobiet do zatrudnienia stworzył nowe potrzeby, które rynek musiał zaspokoić. Wcześniej kobiety pracowały w domu, co nie było wliczane do PKB. Z chwilą, gdy wyszły ze środowiska domowego, powstały miejsca pracy dla wykonywania zadań, którymi zajmowały się one w domu. Można tu wymienić opiekunki do dzieci i pomoc domową, ale to nie wszystko.

3.1.3 Praca kobiet zrodziła potrzeby, które przyczyniły się do rozwoju gospodarczego. Kiedy kobiety zaczęły pracować zawodowo, rodziny wyposażyły się w urządzenia gospodarstwa domowego, dwa samochody, zaczęły kupować gotowe dania, dzieci i rodzice zaczęli jeść posiłki poza domem, pojawiła się potrzeba usług i infrastruktury pobytowej dla osób chorych, niepełnosprawnych i starszych, którymi wcześniej zajmowały się gospodynie domowe, a także potrzeby w zakresie opieki nad dziećmi poza czasem zajęć szkolnych. Dysponując dwoma pensjami, rodziny uzyskały możliwość nabycia mieszkania, uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych, podróży itp. Dzięki temu powstały miejsca pracy w przemyśle (artykuły gospodarstwa domowego, motoryzacja, sektor rolno-spożywczy), w placówkach zbiorowego żywienia, w służbie zdrowia, w sektorze społecznym, w usługach związanych ze szkołą, opieką nad małymi dziećmi i edukacją, w budownictwie, turystyce, w sektorze rozrywek, kultury, przewozu osób itp.

3.1.4 Od czterdziestu lat proces przekształcania prac domowych w zatrudnienie napędza wzrost gospodarczy. Czy chodzi tu jednak o rzeczywisty wzrost, czy też tylko o sposób jego obliczania? W ekonomii pomija się prace domowe i wykonywane na rzecz rodziny, niezbędne dla funkcjonowania społeczeństwa, co budzi wątpliwości odnośnie do sposobów obliczania wzrostu.

3.2 Równouprawnienie a wzrost gospodarczy – fakty i konstatacje

3.2.1 Według analizy UE ⁽¹⁾ korzyści z równouprawnienia płci dla gospodarki nie należy oceniać wyłącznie pod kątem większej opłacalności działania przedsiębiorstw. Jest to wydajna inwestycja przyczyniająca się do ogólnego postępu gospodarczego oraz do większego wzrostu i zatrudnienia. Równouprawnienie płci może być czynnikiem rozwoju: 1) dzięki większemu udziałowi kobiet w rynku pracy, co prowadzi do lepszego wykorzystania dokonanych przez nie inwestycji w kształcenie i szkolenia; 2) dzięki większej niezależności finansowej; 3) poprzez lepsze włączenie kobiet do systemu podatkowego, co przyczynia się do ogólnego dobrobytu.

3.2.2. Choć uważa się, że gospodarczy wpływ równouprawnienia nie ogranicza się do generowania zysku i zarządzania różnorodnością na poziomie przedsiębiorstwa, to jednak istnieją dowody na jego korzystne oddziaływanie na wynik gospodarczy. Firmy, w których zarządzie zasiada więcej kobiet, odnotowują lepsze wyniki.

3.2.3. Działania na rzecz równouprawnienia można traktować jako inwestowanie w zasoby ludzkie, nawet jeśli cele rozwoju gospodarczego ograniczają się do wzrostu gospodarczego. Z punktu widzenia inwestycji, działania na rzecz równouprawnienia mogą dodatnio wpłynąć na jednostki, przedsiębiorstwa, regiony i społeczeństwa. Bardziej efektywne wykorzystanie potencjału dobrze wykształconych kobiet niesie również korzyści ekonomiczne.

3.2.4. Większa niezależność ekonomiczna kobiet przynosi gospodarce korzyści ze względu na ich wkład jako konsumentów towarów i usług oraz poprzez siłę nabywczą gospodarstw domowych. Ów wkład powinien znaleźć większe uznanie w polityce gospodarczej na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

3.3 Sytuacja obecna

3.3.1 W chwili, gdy kryzysy gospodarczy i ekologiczny pobudzają do refleksji na temat pożądanego modelu rozwoju, podnoszą się głosy kwestionujące PKB jako jedyny wskaźnik wzrostu. Należałoby wziąć pod uwagę również inne wskaźniki ⁽²⁾.

3.3.2 Bez względu na stosowane wskaźniki sytuacja kobiet nie odpowiada zasadzie równouprawnienia, co powoduje koszty dla społeczeństwa. Państwa członkowskie wydają tyle samo na kształcenie chłopców i dziewcząt – a jednak 60 % absolwentów uniwersytetów europejskich to kobiety – jest zatem niezrozumiałe, że nie wspierają następnie bardziej kobiet na rynku

pracy. Równe dla obu płci wydatki publiczne na edukację powinny pozwolić kobietom na osiągnięcie takich samych stanowisk i wynagrodzenia, co mężczyznom. Kobiety powinny skorzystać z obecnych przemian, by zdobyć nowe umiejętności niezbędne w nowych miejscach pracy. Tymczasem wkład kobiet, ich wysoki poziom wykształcenia oraz zdolność do zaspokojenia przyszłych potrzeb rynku pracy są nadal niedoceniane i nieuznawane.

3.3.3 Walka z nierównym traktowaniem płci to nie tylko kwestia etyki, to także dążenie do lepszego zarządzania zasobami ludzkimi. Więcej kobiet aktywnych zawodowo oznacza więcej bogactwa oraz wzrost konsumpcji dóbr i usług, a także zwiększenie dochodów podatkowych. Mieszane zespoły w pracy, to większy potencjał innowacyjny. Umożliwienie parom realizacji ich pragnienia posiadania dziecka, a jednocześnie rodzicom – zachowania pracy pozwala na walkę z kryzysem demograficznym. Jeżeli Europa chce inwestować w ludzi, musi w pierwszej kolejności zająć się trudnościami kobiet ⁽³⁾.

3.3.4 Potencjał rozwoju kobiet jest hamowany szczególnie przez takie czynniki jak:

- nierówny podział zadań rodzinnych (opieka nad dziećmi, chorymi, osobami starszymi, prace domowe itp.),
- niewystarczające, pod względem ilościowym i jakościowym, publiczne struktury opieki przedszkolnej oraz alternatywne struktury opieki, które byłyby dostępne cenowo dla wszystkich,
- ciężar stereotypów,
- segregacja pozioma i pionowa na rynku pracy
- segregacja na poziomie ukierunkowania przy wyborze szkoły lub studiów,
- brak uznania kwalifikacji i umiejętności wykorzystywanych w wielu zawodach,
- praca w niepełnym wymiarze godzin nie wynikająca z wyboru,
- praca o niepewnych perspektywach,
- praca nieformalna,

⁽¹⁾ Notatka analityczna: *The Economic Case for Gender Equality*, Mark Smith i Francesca Bettio, 2008 – sfinansowana i opracowana na potrzeby Komisji Europejskiej, DG EMPL.

⁽²⁾ Na przykład wskaźniki używane przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP): HDI (*Human Development Index* – wskaźnik rozwoju ludzkiego), który klasyfikuje kraje w zależności od średniej z trzech wskaźników (PKB na mieszkańca, spodziewana długość życia w chwili urodzenia oraz poziom wykształcenia), GDI (*Gender Development Index* – wskaźnik zróżnicowania społecznego ze względu na płeć), który pozwala na ocenę różnic między sytuacją mężczyzn i kobiet oraz GEM (*Gender Empowerment Measure* – wskaźnik zaangażowania społecznego, czyli udziału kobiet w życiu politycznym i społecznym).

⁽³⁾ COM(2009) 77 wersja ostateczna: „... państwa członkowskie o najwyższym współczynniku urodzeń robią bardzo wiele w celu zapewnienia rodzicom równowagi życia zawodowego i prywatnego a współczynnik zatrudnienia kobiet jest w nich wysoki.”

- niskie wynagrodzenia,
- różnice w wynagrodzeniu między mężczyznami a kobietami ⁽¹⁾,
- przemoc i molestowanie o charakterze seksualnym lub ze względu na płeć,
- zbyt niska liczba kobiet na odpowiedzialnych stanowiskach w gospodarce i polityce,
- niekorzystne warunki dla kobiet zakładających przedsiębiorstwa, zbyt nikłe wsparcie przy tworzeniu i przejmowaniu przedsiębiorstw oraz ograniczony dostęp do finansowania,
- zjawisko wsteczności w niektórych społecznościach,
- brak wzorców do naśladowania,
- same kobiety – kobiety nie reklamują się tak, jak to czynią mężczyźni (niechętnie starają się o stanowiska wiążące się z dużą odpowiedzialnością, brakuje im wiary w siebie, nie nawiązują kontaktów ani nie korzystają z nadarzających się sposobności, a także niechętnie oponują przeciwko dyskryminacji).

3.3.5 Skierowanie wysiłków na warunki dostępu kobiet do rynku pracy i utrzymania się na nim oraz zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach między mężczyznami a kobietami zaowocuje większym wzrostem i miejscami pracy lepszej jakości, będzie zapobiegać ubóstwu i powodować mniejsze koszty „naprawy socjalnej”. Kategorią najbardziej dotkniętą ubóstwem w Europie są samotne kobiety z dziećmi ⁽²⁾.

3.3.6 W dawnym podziale ról mężczyzna uzyskiwał dochód, z którego finansowane były zajęcia rodzinne, społeczne i domowe jego żony. Gdy rodzina ma do dyspozycji dwie pensje, nie przeznaczając jednej z nich na finansowanie prac wykonywanych wcześniej przez gospodynię domową, lecz raczej na konsumpcję dóbr materialnych.

3.3.7 Bezpłatna praca gospodyń domowych nie miała ceny, ale po przekształceniu się w pracę związaną z wynagrodzeniem ma ona pewien koszt, którego użytkownicy nie chcą ponieść lub któremu nie mogą sprostać. Opiekunka do dzieci, pomoc rodzinna, pomoc domowa otrzymują najniższe wynagrodzenie, pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, mają wielu pracodawców (pracodawcami, po kilka godzin w tygodniu, są osoby prywatne) i najczęściej są zatrudniane nieformalnie. Prace domowe to największy sektor nierejestrowanej pracy w Europie.

3.3.8 Rodzice powierzają to, co mają najcenniejszego, małe dziecko, osobom opłacanym znacznie poniżej średniej,

⁽¹⁾ Zob. doskonała kampania Komisji pod hasłem „Equal pay for work of equal value”, <http://ec.europa.eu/equalpay>.

⁽²⁾ COM(2009) 77 wersja ostateczna: „[istnieje] zagrożenie popadnięciem w ubóstwo, w szczególności w przypadku samotnych rodziców, którymi w większości są matki (wskaźnik zagrożenia ubóstwem wynosi wśród nich 32 %)”.

a przecież chcieliby, by kompetencje tych osób były wysokie. Podobnie pomocy domowej zostawia się klucze od domu, lecz nie płaci się jej proporcjonalnie do zaufania. Trudno jest uzyskać uznanie kwalifikacji, gdyż rodziny uważają za „łatwe” prace, które mogą wykonać same. Tymczasem, o ile zajmowanie się własnymi dziećmi nie jest zawodem, jest nim zajmowanie się dziećmi innych (wymaga wiedzy w zakresie psychologii, dietetyki, higieny, a także stałego skupienia, umiejętności słuchania, uwagi, czujności itp.). Niezbędne umiejętności, często uważane za „naturalnie” kobiece i z tej przyczyny pomijane w dziedzinie pracy zawodowej, są raczej przekazywane nieformalnie w rodzinie niż poprzez naukę w szkole.

4. Uwagi szczegółowe

4.1 Dążenie do równouprawnienia płci może nadal być czynnikiem wzrostu i zatrudnienia, ponieważ:

— stopa zatrudnienia kobiet może wzrosnąć, co stworzy dodatkowe potrzeby w zakresie usług;

— wynagrodzenie kobiet może wzrosnąć, co wygeneruje siłę nabywczą, stworzy nowe możliwości w zakresie konsumpcji i dochodów z podatków;

— kobiety mogą zająć więcej stanowisk politycznych i decyzyjnych, co będzie miało pozytywny wpływ na wydajność przedsiębiorstw i instytucji;

— więcej kobiet zakładających przedsiębiorstwa wniesie w gospodarkę cenne wartości i wkład finansowy dzięki innowacjom i tworzeniu miejsc pracy.

4.2 Jako że zbędne jest powtarzanie tego, o czym była już mowa w innych dokumentach wspólnotowych, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny ograniczy swe propozycje do kilku zagadnień, analizowanych dotąd w mniejszym stopniu.

4.2.1 Zająć się zjawiskiem segregacji zawodowej

4.2.1.1 Główną przeszkodą dla równouprawnienia płci jest obecnie segregacja zawodowa. Są zawody męskie i zawody kobiece. Wynagrodzenie w kobiecych sektorach zawodowych jest często niższe, a praca w niepełnym wymiarze godzin oraz niepewność zatrudnienia – powszechniejsze.

4.2.1.2 Tak długo, jak dany zawód będzie zastrzeżony dla jednej płci, przywiązane będą do niego stereotypy. Obecnie jest oczywiste, że mężczyźni i kobiety są zdolni do wykonywania wszystkich zawodów. W wielu zawodach, w których długo dominowali mężczyźni (nauczyciel, sędzia, lekarz ogólny itd.), dzisiaj dominują kobiety. Dlatego wymieszanie płci

w dziedzinie zatrudnienia jest tak trudne? Trzeba zdobyć wiedzę na ten temat, by zaradzić problemowi segregacji zawodowej i dążyć do mieszanego zatrudnienia. Pozwoli to także uniknąć braku siły roboczej, występującego w niektórych zawodach.

4.2.1.3 Przeszkody na drodze do mieszanych zawodów i funkcji są nieświadomione i wiążą się z wyobrazeniami. Zakorzeniają się one już w systemie edukacji poprzez wybór różnych zawodów dla dziewczynek i chłopców. Rodzice i nauczyciele powinni być w większym stopniu wyczuleni na skutki ukierunkowania dzieci. Negocjatorzy z ramienia pracodawców i związków zawodowych, opracowujący siatki i klasyfikacje określające hierarchię kwalifikacji w ramach negocjacji płacowych mają do odegrania bardzo istotną rolę. Muszą oni w związku z tym posiadać wiedzę o wartości umiejętności zdobytych w środowisku domowym i rodzinnym. Ponadto stanowiska kierownicze również nie należą do mieszanych. W wielkich przedsiębiorstwach i na wysokich szczeblach administracji należy podjąć działania na rzecz zajmowania stanowisk zarówno przez mężczyzn, jak i przez kobiety.

4.2.2 Określić kwalifikacje w zajęciach związanych z usługami dla osób i doprowadzić do ich profesjonalizacji

4.2.2.1 Prace w ramach usług dla osób powinny stać się prawdziwymi zawodami, z uznanymi kwalifikacjami, kształceniem, dyplomami i ścieżkami kariery. Aby wykroczyć poza indywidualne stosunki między osobami prywatnymi a pomocą domową, należy stworzyć przedsiębiorstwa i usługi publiczne w sektorze usług dla osób. Rodziny nie powinny już otąd być pracodawcami, lecz klientami lub użytkownikami, którzy nabywają lub uzyskują kilka godzin sprzątnia, pomocy dla osób starszych, opieki nad dziećmi, korepetycji itp. Należy upowszechnić istniejący już w kilku krajach europejskich system, w którym pracodawca, czyli przedsiębiorstwo lub usługodawca publiczny są odpowiedzialni za bezpieczeństwo przedmiotów i osób oraz muszą kontrolować kwalifikacje pracowników wykonujących pracę w domu klienta. Pracownicy ci mają dzięki temu jednego pracodawcę, otrzymują wynagrodzenie za czas przejazdu między dwoma miejscami pracy i mają dostęp do szkoleń oraz do wszelkich zabezpieczeń zbiorowych. Należy opracować europejskie ramy odniesienia dla pracy w zakresie usług świadczonych w domu z uwzględnieniem wymiaru psychologicznego tych zajęć (zaufanie, empatia, uwaga, umiejętność słuchania, czujność itp.) i niezbędnej wiedzy (dietetyka, wpływ używanych produktów na zdrowie i środowisko naturalne itp.), a nie tylko wymiaru materialnego i techniki prac w gospodarstwie domowym.

4.2.2.2 Uznanie kwalifikacji podnosi koszt usług, któremu już obecnie większość rodzin nie może sprostać. Finansowanie ze środków publicznych lub ze strony przedsiębiorstw – o ile zostało to przewidziane w porozumieniach na poziomie przedsiębiorstw – sprawiłoby, że usługi te stałyby się bardziej dostępne dla wszystkich.

4.2.2.3 Profesjonalizacja prac w zakresie usług dla osób i lepsze wynagrodzenie pozwolą na rozwój ich mieszanego charakteru. Kiedy mężczyźni zechcą wykonywać prace w zakresie pomocy domowej, opieki nad dziećmi i pomocy na rzecz rodziny, uczyniony zostanie wielki krok w kierunku równouprawnienia płci.

4.2.3 Lepiej dzielić zadania rodzinne

4.2.3.1 Ojcowie poświęcają mniej czasu niż matki na zajęcia rodzinne i domowe. Uświadomienie ojcom znaczenia ich roli wobec dzieci, zachęcanie mężczyzn do podejmowania odpowiedzialności za starszych rodziców i za osoby chore w rodzinie jest jednym z warunków równouprawnienia.

4.2.4 Opieka nad małymi dziećmi

4.2.4.1 Rozwijanie usług w zakresie opieki nad małymi dziećmi nie powinno być rozważane w kategoriach kosztów, lecz inwestycji. Według Gösty Esping-Andersen⁽¹⁾, w perspektywie długoterminowej pracujące matki zwracają subwencje dzięki wzrostowi ich zarobków w skali całego życia i płaconym przez nie podatkom. Wkład ten rekompensuje pomoc publiczną otrzymaną na początku i ma korzystny wpływ na dziecko znajdujące się pod opieką. Inwestycja ta pozwoli również na zahamowanie niekorzystnych tendencji demograficznych w Europie.

4.2.5 Rozwinąć ofertę usług

Równouprawnienie zależy również od rozwoju oferty usług, które uwolnią kobiety od prac domowych i rodzinnych celem zwiększenia ich udziału w stabilnym zatrudnieniu w pełnym wymiarze godzin, na stanowiskach wymagających kwalifikacji. Rozwój tych usług (opieka nad małymi dziećmi, usługi związane z edukacją, opieka nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, sprzątnie, prasowanie itp.) oznacza tworzenie miejsc pracy.

4.2.5.1 Usługi te wymagają współfinansowania (państwo, przedsiębiorstwa, klienci)⁽²⁾. Ostatnio niektóre porozumienia zawierane w przedsiębiorstwach przewidują usługi dla osób jako alternatywę wobec podwyżki płac. Proponowanie usług umożliwiających lepsze godzenie życia osobistego i zawodowego wchodzi w zakres społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

⁽¹⁾ „Trois leçons sur l'Etat-Providence”, 2008, Paryż, Le Seuil.

⁽²⁾ Przykład „czeku na zatrudnienie w zakresie usług” i odliczeń podatkowych we Francji, pozwalających na częściowe finansowanie tych usług są ciekawymi pomysłami, które przyniosły pozytywne skutki w walce z pracą nieformalną w tym sektorze. System ten jest owocem porozumienia między bankami, państwem i systemami ochrony społecznej. Banki emitują specjalne czeki pozwalające na opłacanie usług świadczonych w domu celem likwidacji pracy na czarno i ułatwienia pracodawcom prywatnym formalności w zakresie deklaracji społecznych i podatkowych.

4.2.6 Pomyśleć o „kredycie czasu”

4.2.6.1 Usługi nie wystarczą, by pogodzić życie zawodowe i rodzinne. Wychowanie i edukacja dzieci wymaga czasu przez pewną część życia. Praca w niepełnym wymiarze godzin, wynikająca z dobrowolnej decyzji, zasadniczo ułatwia osobom utrzymującym rodzinę lepsze godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. Nie powinno to bynajmniej osłabiać pozycji kobiet w pracy oraz w życiu prywatnym, jeśli samotnie wychowują dzieci i zniechęcać ojców do angażowania się w życie rodzinne. Rodzice powinni mieć oboje możliwość zajmowania się dziećmi.

4.2.6.2 Czas trzeba też poświęcić innym członkom rodziny: osobom u schyłku życia, chorym, starzejącym się rodzicom. W chwili, gdy reformowane są wszystkie systemy emerytalne, trzeba porzucić wizję życia podzielonego na trzy etapy: nauka, praca i emerytura. Każdy powinien mieć możliwość uczenia się przez całe życie i dysponowania wystarczającą liczbą lat „kredytu czasu” na zajęcia rodzinne, społeczne, stowarzyszeniowe, polityczne i obywatelskie. Możliwy powinien być wybór co do przesunięcia wieku odejścia na emeryturę, jeśli dana osoba woli wykorzystać czas (finansowany tak jak emerytura) w okresie życia zawodowego.

4.2.7 Zwiększyć liczbę kobiet pełniących funkcje kierownicze

4.2.7.1 Kobiety są nieproporcjonalnie słabo reprezentowane na stanowiskach kierowniczych, w pełnieniu odpowiedzialnych funkcji politycznych, na wysokich stanowiskach administracyjnych i w kierownictwach dużych przedsiębiorstw, podczas gdy przedsiębiorstwa, w kierownictwie których zasiada więcej kobiet, osiągają najlepsze wyniki finansowe. Kobiety tworzą mniej przedsiębiorstw, rzadziej kierują przedsiębiorstwami. Mężczyźni są zaś nieproporcjonalnie słabo reprezentowani w sferze rodzinnej i rzadziej korzystają z urlopu wychowawczego.

4.2.7.2 Kobiety, które zdobyły sobie miejsce w środowisku męskim mogłyby pokierować kobietami dążącymi do takiej samej kariery (funkcja mentora). Konieczne może się okazać narzucenie pewnych środków: duże instytucje sektora publicznego i wielkie przedsiębiorstwa prywatne powinny podjąć działania na rzecz zapewnienia znacznej liczby kobiet w swym kierownictwie.

4.2.8 Wspierać kobiety w tworzeniu przedsiębiorstw

Kobiety, które w UE pragną założyć przedsiębiorstwo albo nim kierować, napotykać liczne trudności w tworzeniu i zapewnieniu trwałego bytu przedsiębiorstwom ze względu na słabą znajomość świata biznesu, rodzajów przedsiębiorstw i sektorów, z powodu braku informacji, kontaktów i powiązań, z racji stereotypów, ze względu na słabość i niewystarczającą elastyczność usług dla dzieci, trudności z pogodzeniem biznesu i obowiązków rodzinnych, a także inne podejście mężczyzn i kobiet do przedsiębiorczości. W planie działań UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn określono środki, które należy zastosować, by wspierać ducha przedsiębiorczości wśród kobiet, pomóc im w stworzeniu własnego przedsiębiorstwa lub przejęciu przedsiębiorstwa już istniejącego i w korzystaniu ze szkoleń przeznaczonych dla przedsiębiorców oraz by ułatwić im dostęp do finansowania.

4.2.9 Rola partnerów społecznych

Stwierdziwszy, że przyczyny nierówności utrzymujących się na rynku pracy są złożone i wzajemnie powiązane, europejscy partnerzy społeczni przyjęli w 2005 r. – w ramach pierwszego wspólnego programu pracy – ramy działania na rzecz równouprawnienia płci. Objęły one głównie cztery dziedziny: kwestię roli płci, promowanie udziału kobiet w procesie decyzyjnym, wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz ograniczenie różnic w wynagrodzeniach.

Bruksela, 1 października 2009 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Mario SEPI
