

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Zatrudnienie kobiet a wzrost gospodarczy” (opinia rozpoznawcza)

(2013/C 341/02)

Sprawozdawca: **Indrė VAREIKYTė**

Pismem z 15 kwietnia 2013 r. Vytautas Leškevičius, wiceminister spraw zagranicznych Republiki Litewskiej, zwrócił się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, w imieniu prezydencji litewskiej w Radzie UE, o opracowanie opinii w sprawie:

„Zatrudnienie kobiet a wzrost gospodarczy”.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 5 września 2013 r.

Na 492. sesji plenarnej w dniach 18–19 września 2013 r. (posiedzenie z 18 września) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 144 do 3 – 3 osoby wstrzymały się od głosu – przyjęła następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Kwestia zatrudnienia kobiet nie powinna już więcej stanowić przedmiotu kolejnej debaty na temat równouprawnienia płci, lecz powinna być postrzegana jako warunek ekonomiczny osiągnięcia dobrobytu i tworzenia miejsc pracy w Unii Europejskiej, a zatem jako społeczna konieczność, jeśli chcemy sprostać wyzwaniom demograficznym oraz problemom socjalnym i środowiskowym w celu zapewnienia zrównoważonego wzrostu.

1.2 Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia kobiet przyczyniło się już znacząco do wzrostu gospodarczego w ciągu ostatnich 50 lat. Jednak w celu pełnego wykorzystania możliwości wniesienia przez kobiety wkładu w ten wzrost należy wprowadzić bardziej ukierunkowane działania tak na szczeblu UE, jak i na poziomie krajowym. Ważnym zadaniem jest zapewnienie, aby polityka ta była wszechstronna i obejmowała nie tylko najbardziej oczywiste przeszkody o charakterze gospodarczym, ale dotyczyła także takich dziedzin jak opodatkowanie, systemy świadczeń i emerytur, prawa pracownicze, proces decyzyjny, przedsiębiorczość, edukacja, stereotypy i przemoc. Oczywiście jest także to, że aby te wieloaspektowe kwestie mogły zostać rozwiązane, zarówno kobiety jak i mężczyźni muszą odgrywać swoją rolę. Kobiety i mężczyźni powinni także uczestniczyć w dialogu i współpracy pomiędzy zainteresowanymi stronami oraz w stosowaniu sprawdzonych rozwiązań.

1.3 Obok podanych niżej i w dalszych częściach tekstu zaleceń szczegółowych, głównymi warunkami zwiększenia zatrudnienia kobiet i ich wkładu we wzrost są:

- włączenie problematyki płci do wszystkich obszarów polityki UE;
- dane segregowane według kryterium płci we wszystkich zbiorach danych statystycznych, przy zapewnieniu, że wykorzystuje się co najmniej 52 wskaźniki związane z płcią⁽¹⁾;

- przyznawanie środków finansowych UE w sposób uwzględniający aspekty płci; realizacja zaleceń zawartych w ocenie wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz równości płci⁽²⁾;
- zmniejszenie segregacji ze względu na płeć w szkolnictwie, pozwalające gospodarkom na odniesienie pełnej korzyści ze swojego potencjału talentów;
- wspieranie przejścia od kształcenia do rynku pracy poprzez konkretne szkolenia i rozwój umiejętności;
- dostęp do rynku pracy na równych warunkach (włącznie z zachowaniem różnorodności płci w miejscu pracy i autentycznej równości pod względem czasu pracy i wynagrodzenia);
- godna i dająca satysfakcję praca, w tym dostęp do usług związanych z godzeniem pracy z życiem rodzinnym, świadczonych zarówno przez instytucje państwowe, jak i przez sektor prywatny;
- zmiany w systemie podatkowym i systemie zasiłków wprowadzane w taki sposób, aby nie zniechęcać drugich żywicieli rodziny do pracy lub zwiększania jej wymiaru;
- wzmocnienie pozycji kobiet przedsiębiorców umożliwiające im rozwój przedsiębiorstw i tworzenie miejsc pracy;
- propagowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym;
- świadczenie usług na rzecz przeżywających trudności osób samotnie wychowujących dzieci;
- zapewnienie w pełnym wymiarze i w przystępnych cenach dobrej jakościowo i dostępnej opieki nad dziećmi, będącej jednym z głównych czynników zachęcających kobiety do uczestnictwa w rynku pracy;

⁽¹⁾ Rada Gospodarcza i Społeczna ONZ, sprawozdanie sekretarza generalnego Komisji Statystycznej nt. statystyk dotyczących płci (E/CN.3/2013/10).

⁽²⁾ Komisja Europejska, DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, 2011 r.

- zwalczanie wszelkich form stereotypów związanych z płcią, dzięki polityce zapewniającej równe szanse w kształceniu, równy dostęp do rynku pracy i rozwoju zawodowego;
- zapobieganie dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy oraz zwalczanie przemocy ze względu na płeć.

2. Wpływ na wzrost gospodarczy

2.1 EKES jest głęboko przekonany, że sam wzrost gospodarczy nie wystarczy już, by zapewnić rzeczywisty postęp społeczeństw, o ile wzrost ten nie będzie sprzyjał włączeniu społecznemu i nie będzie zrównoważony. Dlatego też równouprawnienie płci staje się ważnym warunkiem osiągnięcia takiego postępu. Jednocześnie pomiar PKB nie powinien już opierać się wyłącznie na paradygmacie produkcji i konsumpcji, lecz powinien obejmować takie wskaźniki jak dobrobyt i zrównoważony rozwój (w sensie gospodarczym, społecznym i ekologicznym) „w kierunku bardziej zrównoważonej polityki”⁽³⁾.

2.2 Równouprawnienie płci jest często postrzegane jako ograniczenie lub koszt. Należy zdawać sobie sprawę z kosztu braku równouprawnienia oraz z korzystnego wkładu, jaki równouprawnienie płci wnosi w gospodarkę jako czynnik inwestycji i produkcji.

2.3 Bez większego zaangażowania kobiet na rynku pracy i w życiu publicznym niemożliwa jest realizacja celów strategii „Europa 2020”, w szczególności zwiększenia do roku 2020 wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20–64 lata do 75 % oraz zmniejszenia liczby osób zagrożonych ubóstwem o co najmniej 20 mln. Ponadto pełne zrównanie udziału kobiet i mężczyzn na rynku pracy UE, może przynieść do 2030 r. wzrost PKB na mieszkańca o ok. 12 %⁽⁴⁾.

2.4 Z uwagi na spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym⁽⁵⁾ Europa nie uzyska zakładanego tempa wzrostu gospodarczego bez zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy. W 2012 r. wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (w wieku 20–64 lata) wynosił 74,6 %, zaś w przypadku kobiet zaledwie 62,4 %. Sytuacja jest jeszcze gorsza, gdy zatrudnienie mierzy się w ekwiwalentach pełnego czasu pracy, gdyż obecny poziom zatrudnienia kobiet wynosi 53,5 % całkowitego potencjału siły roboczej kobiet pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy⁽⁶⁾.

2.5 Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia kobiet przyczyniło się już znacząco do wzrostu gospodarczego w ciągu ostatnich 50 lat. Należy jednak zauważyć, że nieodpłatnej pracy kobiet na rzecz rodziny nie traktuje się jako wkładu w gospodarkę. Stworzenie miejsc pracy związanych ze świadczeniem usług dla rodzin przyczyniłoby się do przekształcenia tej niewidzialnej formy pracy w płatną działalność, czego konsekwencją byłyby wpływy z podatków, uiszczanie składek emerytalnych itp.

2.6 EKES zwraca uwagę, że bezrobotne kobiety nie zawsze są ujmowane w statystykach i nie są zarejestrowane jako osoby

bezrobotne, ale w rzeczywistości stanowią niespożytkowany potencjał. W rzeczywistości spadek zatrudnienia kobiet nie znajduje bezpośredniego odzwierciedlenia w bezrobociu, lecz w braku aktywności zawodowej lub w pracy na czarno, gdyż efekt „zniechęcenia” powoduje, że oferta pracy dla kobiet jest ograniczona. Dlatego też dane statystyczne na poziomie krajowym lub europejskim nie są w stanie oddać prawdziwego obrazu rzeczywistości. EKES domaga się, aby dane statystyczne na temat zatrudnienia kobiet zbierane i przetwarzane na poziomie europejskim były w większym stopniu przedstawiane w podziale na działy sektora usług prywatnych.

2.7 EKES zauważa, że w rocznej analizie wzrostu gospodarczego powinno się ustanowić cele w zakresie zatrudnienia kobiet⁽⁷⁾, ponieważ ukierunkowana polityka może przyczynić się do zniwelowania dysproporcji między kobietami a mężczyznami i promować włączenie, zwiększając przy tym znacząco potencjał wzrostu gospodarczego gospodarki UE⁽⁸⁾. Dla zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy niezbędna jest taka polityka, w tym także (choć nie wyłącznie) oferowanie usług w zakresie opieki nad zależnymi członkami rodziny oraz usunięcie finansowych środków zniechęcających do podejmowania pracy przez osoby zapewniające drugie źródło dochodów w rodzinie. Państwa członkowskie powinny stosować taką politykę w celu poprawy możliwości zatrudnienia i dostępu do miejsc pracy oraz możliwości powrotu do pracy

2.8 Wprowadzenie poważnych środków oszczędnościowych prowadzi do cięć w sektorze publicznym i w usługach publicznych, zaś kobiety są bardziej narażone na utratę pracy, gdyż stanowią większość pracowników sektora publicznego. Samotni rodzice, w większości także kobiety, stanowią grupę, której standard życia spada najbardziej w wyniku cięć w usługach publicznych. Jednocześnie kobiety stanowią większość osób zapewniających bezpłatną opiekę, tak więc to one przede wszystkim ponoszą konsekwencje cięć w usługach opieki społecznej⁽⁹⁾. Komisja powinna przygotować szczegółową analizę wpływu oszczędności na równość szans, tak aby przewidzieć lepsze jakościowo rozwiązania, oraz przeprowadzić badanie dotyczące stopnia, w jakim środki oszczędnościowe wpłynęły na rozmiary i jakość zatrudnienia kobiet zarówno w sektorze publicznym, jak i w sektorze usług prywatnych.

2.9 Należy zwrócić uwagę na fakt, że decydenci polityczni UE koncentrują się na ogólnych możliwościach zatrudnienia, lecz nie określają działań na rzecz wykorzystania potencjału nieaktywnych zawodowo kobiet, które mogłyby wnieść znaczący wkład we wzrost gospodarczy w UE.

2.10 EKES zaleca przyznawanie środków finansowych UE w sposób uwzględniający w większym stopniu aspekty płci i zachęca zarówno instytucje UE, jak i państwa członkowskie do realizowania zaleceń zawartych w ocenie wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz równości płci⁽¹⁰⁾.

⁽³⁾ Dz U. C 181 z 21.6.2012, ss. 14–20).

⁽⁴⁾ „Closing the Gender Gap: Act Now”, OECD, grudzień 2012 r.

⁽⁵⁾ Oczekuje się, że w trzech nadchodzących dziesięcioleciach liczba ludności w wieku produkcyjnym będzie się zmniejszać o od 1 do 1,5 mln osób rocznie – „Recent Experiences from OECD Countries and the European Union”, OECD, 2012 r.

⁽⁶⁾ „Female labour market participation”, Komisja Europejska, 2013 r.

⁽⁷⁾ „Roczna analiza wzrostu na 2013 r.”, Komisja Europejska, 2012 r.

⁽⁸⁾ Dokument roboczy służb Komisji „Progress on equality between women and men in 2012”, dokument dołączony do sprawozdania Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Sprawozdanie ze stosowania Karty praw podstawowych UE za 2012 r.”, SWD (2013) 171 final.

⁽⁹⁾ „TUC Women and the Cuts Toolkit”, Trade Union Congress, 2011 r.

⁽¹⁰⁾ Komisja Europejska, DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, 2011 r.

3. Edukacja

3.1 Wzrost poziomu wykształcenia przekłada się na ok. 50 % wzrostu PKB w krajach UE w latach 1960–2008, przy czym około połowa wspomnianego wzrostu wynikała z poprawy poziomu wykształcenia kobiet⁽¹¹⁾.

3.2 Ze sprawozdań EIGE⁽¹²⁾ i OECD wynika, że z wielu powodów kobiety mają gorsze od mężczyzn możliwości zatrudnienia i otrzymują niższe wynagrodzenie za taką samą pracę pomimo faktu, że w większości krajów UE kobiety reprezentują obecnie wyższy od mężczyzn poziom wykształcenia.

3.3 Trwałe rozbieżności ze względu na płeć⁽¹³⁾ w wyborze przedmiotów nauki sprawiają, że gospodarki nie odnoszą pełnej korzyści ze swojego potencjału talentów, co oznacza niewłaściwą alokację kapitału ludzkiego i utratę możliwości w zakresie innowacji i wzrostu gospodarczego. Instytucje UE i państwa członkowskie powinny zająć się problemem związanych z płcią rozbieżności w edukacji poprzez promowanie zmiany podejścia wśród studentów, nauczycieli, rodziców i całego społeczeństwa. Takie działania powinny rozpocząć się na wczesnym etapie życia uczniów, zanim do głosu dojdą stereotypowe wyobrażenia o tym, w czym powinni przodować chłopcy i dziewczęta i co chcieliby robić.

3.4 Komitet zaleca zwrócenie szczególnej uwagi na inicjatywy i projekty finansowane z pomocą instrumentów UE (Europejskiego Funduszu Społecznego, programów uczenia się przez całe życie, itp.). Instrumenty te można wykorzystać do zwiększenia możliwości odzyskania kwalifikacji i zdobycia zatrudnienia przez kobiety powracające na rynek pracy czy też możliwości rozwoju kariery zawodowej kobiet.

4. Rynek pracy

4.1 Większość państw członkowskich UE stoi w obliczu podwójnego problemu starzenia się społeczeństwa oraz spadku dzietności. Konsekwencją tych czynników będzie kurczenie się zasobów siły roboczej w ciągu nadchodzących 20 lat, o ile wskaźniki aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn pozostaną na niezmiennym poziomie⁽¹⁴⁾.

4.2 Należy w sposób trwały zmienić sytuację w zakresie braku równouprawnienia płci, który wciąż przeważa w społeczeństwach państw europejskich. Działania na rzecz poprawy godzenia życia rodzinnego i zawodowego mężczyzn są ważnym krokiem w kierunku bardziej równomiernej dystrybucji pracy odpłatnej i nieodpłatnej pomiędzy kobietami i mężczyznami. Możliwości bardziej równomiernego skorzystania z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców mogą osłabić niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet w wieku prokreacyjnym.

4.3 Zmiany w popycie na siłę roboczą, w sytuacji np. pojawienia się nowych metod produkcji i odmiennych warunków pracy oraz, w szczególności, przejście od przemysłu i rolnictwa do usług, są ważnymi czynnikami zwiększenia aktywności zawodowej kobiet oraz wzrostu popytu na ich siłę roboczą.

4.4 Jakkolwiek praca w niepełnym wymiarze godzin zachęcała więcej kobiet do wejścia na oficjalny rynek pracy, w dłuższym okresie praca na niepełnym etacie może ograniczyć możliwości w zakresie szkoleń i perspektywy kariery zawodowej oraz wpłynąć ujemnie na świadczenia emerytalne i zwiększyć ryzyko ubóstwa, zarówno w krótkim okresie, jak i w starszym wieku. Jest to szczególnie wyraźne w przypadku niedobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, które zwiększyło się w ostatnich latach⁽¹⁵⁾, ponieważ jednym ze sposobów reakcji na kryzys jest oferowanie dostępnej od razu pracy w niepełnym wymiarze godzin kobietom, które są zmuszone przyjmować takie oferty, jako że nie mają innego wyboru, gdy chodzi o stosunki pracy, lub chcą uniknąć utraty miejsca pracy. Należy zwrócić uwagę na dużą nierównowagę w zakresie pracy w niepełnym wymiarze wykonywanej przez kobiety i mężczyzn (odpowiednio 31,6 % i 8 %). Należy usuwać wszelkie bariery w przechodzeniu od pracy w niepełnym wymiarze godzin do pracy na pełen etat.

4.5 Komitet zauważa, że polityka na rzecz popierania modelu gospodarstwa domowego, w którym jest dwóch żywicieli, oraz wspomagania pracujących w radzeniu sobie z obowiązkami rodzinnymi jest istotnym czynnikiem zwiększania aktywności zawodowej kobiet. Ważną rolę odgrywa tu także odpowiedni zestaw środków wsparcia o charakterze zarówno pieniężnym jak i rzeczowym.

4.6 Wyższe stawki podatków płaconych przez drugą osobę zarobkującą w rodzinie mogą ograniczyć aktywność zawodową kobiet, gdyż zniechęcają one kobiety do uczestnictwa w rynku pracy⁽¹⁶⁾. Dlatego też należy kształtować system podatkowy oraz system świadczeń w taki sposób, aby nie zniechęcać drugich żywicieli rodziny.

4.7 Należy zwrócić szczególną uwagę na nieformalne, niepewne zatrudnienie, w tym także na pozorne samozatrudnienie. Problem ten dotyczy w większym stopniu kobiet niż mężczyzn co sprawia, że kobiety stają się bardziej narażone na wyzysk. Państwa członkowskie UE powinny niezwłocznie ratyfikować Konwencję nr 189 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym⁽¹⁷⁾, która ustanawia normy pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym.

5. Płace i emerytury

5.1 EKES wzywa decydentów politycznych do poprawy równouprawnienia płci poprzez wyeliminowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (wynoszącej średnio 16,2 %), gdyż równe wynagrodzenie przyniesie korzyści nie tylko kobietom, lecz także całemu społeczeństwu. Według oceny europejskiej wartości dodanej, zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach o jeden punkt procentowy przyspiesza wzrost gospodarczy o 0,1 %⁽¹⁸⁾.

⁽¹¹⁾ „Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD”, DELSA/ELSA/WD/SEM(2012)9, OECD, 2012 r.

⁽¹²⁾ „Gender Equality Index Report”, Europejski Instytut ds. Równości Kobiety i Mężczyzn, 2013 r.

⁽¹³⁾ W 2010 r. kobiety w Europie stanowiły 77 % absolwentów uczelni na kierunkach pedagogicznych, 74 % – medycznych oraz 65 % – humanistycznych, a jedynie 25 % absolwentów wydziałów politechnicznych i 38 % absolwentów nauk ścisłych, matematyki i informatyki, „Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship”, OECD, 2011.

⁽¹⁴⁾ „Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD”, DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)1, OECD, 2013 r.

⁽¹⁵⁾ Szacuje się, że 23,4 % pracy w niepełnym wymiarze godzin wykonywanej przez kobiety stanowi praca niedobrowolna (średnia dla UE w 2011 r.). Źródło: Lisbon Assessment Framework Database.

⁽¹⁶⁾ „Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD”, OECD, 2013 r.

⁽¹⁷⁾ Międzynarodowa Organizacja Pracy, C189 – Konwencja dotycząca osób pracujących w gospodarstwie domowym, 2011 r.

⁽¹⁸⁾ Parlament Europejski, projekt rezolucji (B7-XXXX/2013), 17 czerwca 2013 r.

5.2 EKES wyraża także zaniepokojenie z powodu bardzo dużej różnicy między kobietami i mężczyznami w odniesieniu do wysokości emerytur, wynoszącej średnio 39 %⁽¹⁹⁾ w krajach UE-27, czyli ponad dwa razy więcej niż wynosi różnica w wysokości wynagrodzeń. Szczególnie niepokojący jest brak widoczności tego problemu. W większości krajów UE nie tylko występują wielkie różnice, ale mają one z reguły niezmiernie złożony charakter, gdyż zależą od historii zatrudnienia (w szczególności różnic w wynagrodzeniach, ilości przepracowanych godzin i lat), od systemów emerytalnych oraz, przede wszystkim, wpływu płac otrzymywanych w okresie zatrudnienia na wysokość świadczeń emerytalnych, a także od stopnia w jakim systemy emerytalne rekompensują przerwę w karierze zawodowej z tytułu opieki nad dziećmi lub nad zależnymi krewnymi.

5.3 Dlatego też EKES jest zdania, że zarówno zmniejszenie różnic w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, jak i zaliczenie „czasu poświęconego rodzinie” – czyli opieki nad dziećmi i osobami starszymi czy też pomocy członkowi rodziny podczas krótkiej lub długiej choroby, itp. – do okresów składkowych tak mężczyznom, jak i kobietom pozwoliłoby zmniejszyć różnice w poziomie emerytur, zapewniając jednocześnie pracownikom możliwość uzyskania urlopu na pomoc i opiekę nad rodziną⁽²⁰⁾.

6. Przedsiębiorczość

6.1 W niedawnym opracowaniu OECD⁽²¹⁾ podkreśla, że różnice pomiędzy przedsiębiorczością kobiet i mężczyzn są znaczne i utrzymują się w wielu aspektach, takich jak subiektywne preferencje w zakresie przedsiębiorczości, wielkość przedsiębiorstwa i wyniki finansowe, dostęp do kapitału finansowego i jego wykorzystanie. Kobiety przedsiębiorcy mają dodatkowe cele poza maksymalizacją zysku, a ich szersze postrzeganie osiągniętych wyników wskazuje na ich wkład w rozwój społeczno-gospodarczy.

6.2 Pomoc mająca zachęcić więcej kobiet do podejmowania działalności gospodarczej oraz wspieranie rozwoju istniejących firm prowadzonych przez kobiety może przyczynić się⁽²²⁾ do tworzenia większej liczby miejsc pracy, sprzyjania innowacjom, poprawy konkurencyjności, przyspieszenia wzrostu gospodarczego oraz zmniejszenia wykluczenia społecznego. Potrzebne są znaczące środki, aby można było wykorzystać pełen potencjał przedsiębiorstw na rzecz zrównoważonego wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy w Europie, zwłaszcza po kryzysie.

6.3 EKES zaproponował już podjęcie następujących kroków na rzecz promocji przedsiębiorczości kobiet na szczeblu UE⁽²³⁾:

⁽¹⁹⁾ „The Gender Gap in Pensions in the EU”, Komisja Europejska, DG ds. Sprawiedliwości, 2013 r.

⁽²⁰⁾ W swojej opinii w sprawie związku między równouprawnieniem, wzrostem gospodarczym i wskaźnikami zatrudnienia (SOC/338, Dz.U. C 318 z 23.12.2009, ss. 15–21), EKES broni stanowiska, że czas poświęcony na opiekę powinien być finansowany tak jak emerytura.

⁽²¹⁾ „Women Entrepreneurs in the OECD: key evidence and policy challenges”, DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)3, OECD, 2013.

⁽²²⁾ Bank Światowy, „Female Entrepreneurship: Program Guidelines and Case Studies”, 11 kwietnia 2013 r. – „Na przykład w Stanach Zjednoczonych przedsiębiorstwa będące własnością kobiet rozwijają się ponad dwa razy szybciej w porównaniu z ogółem innych przedsiębiorstw, wnoszą do gospodarki USA blisko 3 bln dolarów i zapewniają bezpośrednio 23 mln miejsc pracy”.

⁽²³⁾ Dz.U. C 299 z 4.10.2012, s. 24.

— utworzenie biura ds. działalności gospodarczej kobiet w Europie, w celu stworzenia infrastruktury, która byłaby ukierunkowana na wspieranie przedsiębiorczości kobiet;

— wyznaczenie dyrektora ds. przedsiębiorczości kobiet w Komisji Europejskiej i w ministerstwach ds. przedsiębiorczości państw członkowskich, który działałby na rzecz zwiększenia poziomu świadomości na temat korzyści gospodarczych wynikających z zachęcania kobiet do prowadzenia i rozwijania działalności gospodarczej;

— gromadzenie danych segregowanych ze względu na płeć w sprawie przedsiębiorczości kobiet we wszystkich regionach Europy.

7. Proces decyzyjny

7.1 Międzynarodowe badania⁽²⁴⁾ potwierdzają, że kobiety na stanowiskach kierowniczych wywierają pozytywny wpływ na wyniki finansowe przedsiębiorstw, kulturę korporacyjną, styl zarządzania i odporność na kryzys. Kobiety podejmują mniejsze ryzyko i przywiązują większą wagę do zrównoważonego rozwoju, lecz bariery utrudniające równouprawnienie płci w procesach decyzyjnych są dużo poważniejsze, niż się otwarcie przyznaje.

7.2 EKES wyraża nadzieję, że wszystkie publiczne i prywatne organy decyzyjne zastosują, w duchu samoregulacji, minimalny standard równego udziału w procesie decyzyjnym. Spółki giełdowe i wszystkie podmioty sektora publicznego powinny promować przejrzyste procedury ubiegania się o stanowiska i powoływania na nie, kulturę udziału oraz swobodę wyboru. Niewiele jednak będzie można osiągnąć, o ile mężczyźni i kobiety nie wykażą woli pozytywnych działań.

7.3 EKES zaleca, aby decydenci polityczni i przedsiębiorstwa dokonały przeglądu następujących kwestii w celu zapewnienia, by równowaga płci została osiągnięta we wszystkich organach decyzyjnych:

— zwiększenie widoczności kobiet zajmujących stanowiska wyższego szczebla;

— zwiększenie przejrzystości w zakresie pozyskiwania talentów;

— zgromadzenie i utrzymanie masy krytycznej;

— kwestionowanie stereotypów związanych z funkcjami płci;

— planowanie procesu przejmowania funkcji przywódczych;

— sprzyjanie stałemu napływowi talentów;

— wspieranie ustanawiania sieci mentorskich w sektorze publicznym i prywatnym;

— rozpowszechnianie przykładów sprawdzonych rozwiązań;

— utworzenie ogólnoeuropejskiej skoordynowanej bazy danych kobiet o kwalifikacjach umożliwiających zajmowanie stanowisk decyzyjnych.

⁽²⁴⁾ „Women Matter”, McKinsey; „Do Women in Top Management Affect Firm Performance?”, Smith and Verner; „Diversity and gender balance in Britain plc”, TCAM; „Mining the Metrics of Board Diversity”, Thomson Reuters; itp.

7.4 W celu realizacji „Strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2010–2015)”⁽²⁵⁾ EKES zachęca do równej reprezentacji mężczyzn i kobiet w życiu publicznym oraz, w szczególności, w polityce, gdyż niedostateczne obecnie uczestnictwo kobiet ogranicza ich prawa udziału⁽²⁶⁾. Państwa członkowskie i instytucje UE oraz organizacje partnerów społecznych powinny służyć przykładem i realizować cele w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w swoich organach politycznych i administracyjnych, zwłaszcza na najwyższych szczeblach.

8. Opieka nad dziećmi

8.1 Ważnym czynnikiem wywierającym wpływ na udział kobiet w rynku pracy jest dostęp do możliwości opieki nad dziećmi w pełnym wymiarze godzin, zwłaszcza w przypadku małych dzieci. Wzrost wydatków publicznych na opiekę nad dziećmi wiąże się bezpośrednio ze wzrostem zatrudnienia kobiet w pełnym wymiarze czasu pracy⁽²⁷⁾.

8.2 Dlatego też konieczne jest osiągnięcie celów z Barcelony. Jak jednak wynika z niedawnego sprawozdania Komisji, w 2010 r. jedynie dziesięć państw członkowskich UE spełniło cel z Barcelony dotyczący zapewnienia opieki dla dzieci poniżej trzeciego roku życia. Jednocześnie tylko 11 państw członkowskich spełniło cel z Barcelony dotyczący zapewnienia opieki dla 90 % dzieci w wieku od trzech lat do wieku objęcia obowiązkiem szkolnym⁽²⁸⁾.

8.3 Z uwagi na fakt, że państwa członkowskie odnotowujące najwyższe wskaźniki urodzeń są jednocześnie państwami, które zrobiły najwięcej na rzecz ułatwienia godzenia życia zawodowego i rodzinnego przez rodziców, i tymi, które odznaczają się wysokimi stopami zatrudnienia kobiet⁽²⁹⁾, państwa członkowskie powinny zapewnić bardziej skuteczne, przystępne cenowo, dostępne i dobre jakościowo wsparcie dla rodzin z dziećmi za pośrednictwem strategii politycznych⁽³⁰⁾, takich jak:

- *inwestowanie w dzieci* – poprzez programy interwencyjne dotyczące małych dzieci, w szczególności programy oferujące usługi na rzecz rodzin koncentrujące się wokół ich potrzeb i świadczone zarówno w domu, jak i w instytucjach;
- *godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi* – poprzez koordynację szeregu dziedzin, takich jak opieka nad dzieckiem, urlopy rodzicielskie i miejsca pracy przyjazne dla rodziny;

— *stworzenie ram sprzyjających wzrostowi wskaźnika dzietności* – jako uzupełnienie polityki godzenia życia zawodowego i rodzinnego, poprzez zachęty podatkowe (np. system bonów na opiekę nad dziećmi w Wielkiej Brytanii) oraz politykę szerzej rozłożonego dzielenia kosztów wychowywania dzieci i umożliwiania młodym parom dostępu do mieszkań w przystępnych cenach oraz zapewnienia miejsca na rynku pracy.

9. Stereotypy i dyskryminacja

9.1 Jakkolwiek wzrost poziomu wykształcenia dziewcząt w ostatnich dziesięcioleciach znacząco poprawił możliwości zarobkowania kobiet, podejście społeczne do pracy kobiet oraz konflikt pomiędzy wartościami rodzinnymi a równością wciąż pozostają przeszkodą dla równowagi płci na rynku pracy.

9.2 EKES jest szczególnie zaniepokojony dyskryminacją wobec kobiet, które są niepełnosprawne, są emigrantkami lub wywodzą się z mniejszości etnicznych. W tym kontekście Komitet wzywa do szybkiego wdrożenia dyrektywy w sprawie równego traktowania⁽³¹⁾.

9.3 Przemoc wobec kobiet jest nie tylko problemem społecznym niemożliwym do zaakceptowania, lecz pociąga także za sobą wysoki koszt gospodarczy. Szacuje się, że koszt przemocy wobec kobiet w 47 krajach Rady Europy wynosi rocznie co najmniej 32 mld EUR⁽³²⁾. Polityka publiczna mająca na celu zwalczanie przemocy ze względu na płeć ma do odegrania ważną rolę. Tradycyjny obraz roli kobiet w społeczeństwie ulegnie zmianie tylko wtedy, gdy kobiety uzyskają dostęp do władzy na równi z mężczyznami.

9.4 Rola sektora medialnego jest kluczowa dla promocji równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Media nie tylko odzwierciedlają, ale także tworzą społeczno-kulturowe wzorce i normy oraz są potężnym podmiotem kształtującym opinię publiczną i kulturę. Ponadto to właśnie przekaz medialny przyczynia się do szerokiego zrozumienia złożoności równouprawnienia kobiet i mężczyzn wśród wszystkich warstw społeczeństwa, w tym decydentów politycznych i obywateli. Dlatego też należy niezwłocznie zająć się problemem utrzymujących się nierówności, którego przejawem jest niedostateczna reprezentacja kobiet (zwłaszcza na wyższych szczeblach), bariery dla awansu zawodowego oraz niskie płace (w porównaniu z mężczyznami) w sektorze medialnym⁽³³⁾.

Bruksela, 18 września 2013 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE

⁽²⁵⁾ „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015”, Komisja Europejska, 2010 r.

⁽²⁶⁾ Baza danych: kobiety i mężczyźni w procesie podejmowania decyzji, Komisja Europejska, DG ds. Sprawiedliwości.

⁽²⁷⁾ „Closing the Gender Gap: Act Now”, OECD, grudzień 2012 r.

⁽²⁸⁾ „Cele barcelońskie”, Komisja Europejska 2013 r.

⁽²⁹⁾ Dz.U. C 318 z 23.12.2009, ss. 15–21.

⁽³⁰⁾ „Extending opportunities: How active social policy can benefit us all”, ISBN 92-64-00794-6, OECD, 2005 r.

⁽³¹⁾ COM(2008) 426 final z 2 lipca 2008 r.

⁽³²⁾ Dz.U. C 351 z 15.11.2012, ss 21–26).

⁽³³⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), „Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media – Advancing gender equality in decision-making in media organisations”, 2013.