

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o povezavi med enakostjo spolov, gospodarsko rastjo in stopnjo zaposlenosti (raziskovalno mnenje)

(2009/C 318/04)

Poročevalka: **ga. OUIIN**

Švedska ministrica za evropske zadeve Cecilia Malmström je pred švedskim predsedovanjem Evropski uniji v dopisu z dne 18. decembra 2008 Evropski ekonomsko-socialni odbor zaprosila za raziskovalno mnenje o naslednji temi:

„Povezava med enakostjo spolov, gospodarsko rastjo in stopnjo zaposlenosti.“

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 1. septembra 2009. Poročevalka je bila ga. OUIIN.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 456. plenarnem zasedanju 30. septembra in 1. oktobra 2009 (seja z dne 1. oktobra) s 138 glasovi za, 6 glasovi proti in 6 vzdržanimi glasovi.

1. Sklepi in priporočila

1.1 Vprašanje glede povezave med enakostjo spolov, gospodarsko rastjo in stopnjo zaposlenosti, ki ga je zastavilo švedsko predsedstvo, ponuja priložnost za širši pogled na celotno stanje na tem področju. Enakost spolov smo namreč obravnavali v številnih poročilih in študijah ter direktivah, zakonih, priporočilih in sporazumih. Vendar pa se stvarnost le malo spreminja in neenakost ostaja. Podedovali smo jo iz preteklih stoletij in proti njej se bojujemo šele zadnjih 50 let. Enakost spolov je zdaj sicer zapisana v zakonih, spremeniti pa je treba miselnost in ravnanje posameznikov in celotne družbe. V tem mnenju predlagamo spremembe predvsem na naslednjih treh področjih: glede organizacije časa, priznavanja kvalifikacij na področju osebnih storitev ter uravnotežene zastopanosti spolov v poklicnih sektorjih in na vodilnih položajih.

1.2 EESO tako priporočila naslavlja na države članice, Evropsko komisijo, socialne partnerje in vse družbene akterje.

Priporočila državam članicam

1.3 Gospodarsko rast merimo na podlagi rasti BDP. Vendar pa na podlagi tega kazalnika ni možno ustrezno prikazati gospodarskega prispevka žensk. Pri preučevanju povezave med enakostjo spolov in gospodarsko rastjo bi bilo treba preveriti tudi, kako se rast izračunava.

1.4 V okviru prizadevanj za enakost spolov je treba:

- spodbujati gospodarsko rast in zaposlovanje, ki pa ju ne smemo obravnavati kot strošek ali obvezo;
- povečati gospodarsko neodvisnost žensk, ki bodo tako večje potrošnice blaga in storitev;
- vlagati v človeške vire z zagotavljanjem enakega dostopa do poklicnega usposabljanja in vseživljenjskega učenja z večjim poudarkom na izkušnjah in raznolikosti;
- ustvariti pogoje za boljšo uskladitev poklicnega, družinskega in zasebnega življenja z možnostjo izbire fleksibilnega delovnega časa, ki je v interesu podjetij in zaposlenih, z izboljšanjem varstvenih storitev, pri čemer varstvo majhnih otrok ne sme pomeniti obremenitve, ampak naložbo, ter s spodbujanjem moških, naj sodelujejo pri družinskih opravilih;
- spodbujati žensko podjetništvo s podpiranjem ustanavljanja in prenosov podjetij ter boljšim dostopom do financiranja;

- zagotoviti, da se vidik spola upošteva pri kratkoročnih, srednjeročnih in dolgoročnih ukrepih, ki se za premagovanje gospodarske in finančne krize sprejemajo na ravni Evropske unije kot celote in na ravni posameznih držav članic;
- zmanjšati revščino zaposlenih (slabo plačani delavci, delavci v neugodnem položaju in starši samohranilci – to pa so pogosto ženske) za boljši dostop do dela, varnejše zaposlitve in dostojne plače.

Priporočila Komisiji

1.5 EESO poziva Komisijo, naj spremlja in oceni prizadevanja držav članic pri izvajanju načrta za enakost žensk in moških ter postane platforma za izmenjavo najboljših praks in izkušenj.

Priporočila socialnim partnerjem

1.6 Odbor poziva socialne partnerje, naj si prizadevajo za izvedbo skupnega okvira ukrepov na področju enakosti spolov s poudarkom na vlogi spolov, spodbujanju žensk k sodelovanju v procesu odločanja, podpori uskladitvi poklicnega in zasebnega življenja ter zmanjšanju razlik v plačah.

1.7 Izboljšati bi morali znanje in instrumente na področju boja proti razlikam pri zaposlovanju moških in žensk ter spodbujanja uravnotežene zastopanosti spolov.

1.8 Potrebna je profesionalizacija delovnih mest na področju osebnih storitev ob boljšem priznavanju usposobljenosti, potrebnih za izvajanje teh storitev.

Vsi akterji civilne družbe in politični voditelji bi morali:

- razmisliti o prožnejši ureditvi upokojevanja in že pred upokojitvijo omogočiti izkoriščanje odsotnosti z dela za izpolnjevanje družinskih obveznosti;
- izboljšati ponudbo pomožnih storitev za gospodinjstva z zagotovitvijo ustreznih javnih storitev in ustanavljanjem novih podjetij, dejavnih na tem področju;

- povečati število žensk na vodilnih položajih v javnih organih ter v upravnih in izvršilnih odborih javnih in zasebnih podjetij;

- obravnavati to vprašanje na podlagi obsežne vizije, ki bo privedla do takojšnjih ukrepov kot tudi do oblikovanja dolgoročnih smernic delovanja.

2. Uvod

2.1 Potreba po sprejetju ukrepov za večjo udeležbo žensk na trgu dela je sestavni del lizbonske strategije, na podlagi katere naj bi Evropo preoblikovali v konkurenčnejšo, na znanju temelječo družbo.

2.2 Poročilo Komisije o enakosti med ženskami in moškimi iz leta 2008 ⁽¹⁾ navaja: „Zaposlovanje žensk je bil glavni dejavnik stalnega naraščanja zaposlovanja v EU v zadnjih letih. Med letoma 2000 in 2006 se je zaposlenost v EU povečala za približno 12 milijonov oseb, od katerih je več kot 7,5 milijona žensk (...). Tako je stopnja zaposlenosti žensk v vzdrževanih otroki samo 62,4-odstotna, stopnja zaposlenosti moških pa 91,4-odstotna, razlika je torej 29 odstotnih točk. Več kot tri četrtine delavcev s skrajšanim delovnim časom so ženske (76,5 %), to je vsaka tretja ženska v primerjavi z manj kot vsakim desetim moškim“.

2.3 V poročilu iz leta 2009 ⁽²⁾ je zabeležena stopnja zaposlenosti žensk 58,3 %, stopnja zaposlenosti moških pa 72,5 %. Delež žensk s skrajšanim delovnim časom je 31,2 %, delež moških pa 7,7 %. To kaže na prevladujoč delež žensk v sektorjih z nižjimi plačami in na neenako porazdelitev moči v institucijah in podjetjih.

2.4 Čeprav enakost spolov v Evropi še ni uveljavljena, je tu položaj zaposlenih žensk eden najboljših na svetu. Evropska unija je zaslužna za to, da se je to vprašanje obravnavalo od samega začetka in da so bila v zvezi s tem pripravljena statistična orodja, študije, analize in zakonodaja.

2.5 Kljub doseženemu napredku in pozitivnim rezultatom pa gospodarski potencial žensk še ni dovolj izkoriščen. Poleg tega bo mednarodna gospodarska in finančna kriza, kakršne še ni bilo, na ženske vplivala drugače kot na moške, saj je tudi njihova vloga v gospodarstvu, družbi in družini drugačna.

⁽¹⁾ COM(2008) 10 konč., str. 4.

⁽²⁾ COM(2009) 77 konč.

2.6 Na voljo so številne študije, priporočila in sklepi, ki so jih sprejele evropske institucije in socialni partnerji (Odbor je v petih letih sprejel 14 mnenj v zvezi z enakostjo spolov⁽¹⁾), zato v tem mnenju namenoma ne obravnavamo te teme v celoti. Mnenje tako obravnava samo povezavo med enakostjo spolov, gospodarsko rastjo in zaposlovanjem s poudarkom na ciljnih iz lizbonske strategije glede večjega deleža žensk na trgu dela⁽²⁾.

3. Splošne ugotovitve

3.1 Ozadje

3.1.1 Delež zaposlenih žensk je od 60. let prejšnjega stoletja stalno naraščal. V 70. letih je bil dosežen znaten napredek na področju enakosti spolov, saj se je delež zaposlenih žensk izredno povečal. Takoj ko so ženske dobile možnost izbire, kdaj bodo zanosile, in ko so dobile možnost visokošolskega izobraževanja, so tako kot moški želele svoje znanje uporabiti v družbi in ne samo v družini ter doseči finančno neodvisnost. Plačano delo pomeni razpolaganje z lastnim dohodkom, boljše socialno in pokojninsko varnost ter zaščito pred revščino v primeru razveze, ločitve ali vdovstva.

3.1.2 Z vstopom žensk na trg dela so nastale nove potrebe, ki jih je trg moral zadovoljiti. Včasih so ženske delale doma, to delo pa ni bilo upoštevano v bruto domačem proizvodu. Ko so ženske odšle iz domačega okolja, so bila ustvarjena delovna mesta za opravljanje nalog, ki so jih ženske prej delale doma. Pri tem pa ne gre samo za varstvo otrok in pomoč v gospodinjstvu.

3.1.3 Z zaposlitvijo žensk so bile ustvarjene nekatere potrebe, ki so prispevale h gospodarskemu razvoju. Ko so se ženske zaposlile, so si pari priskrbeli gospodinjске aparate, dva avtomobila, kupovali pripravljene jedi, otroci in starši so se začeli prehranjevati v restavracijah, zato se je v družinah pojavila potreba po storitvah in namestitvenih zmožljivostih za bolne, invalidne in starejše osebe, za katere so pred tem skrbele gospodinje, za otroke pa je bilo treba organizirati varstvo pred poukom in po njem. Pari so si z dvema plačama lahko kupili stanovanje, obiskovali kulturne prireditve, potovali itd. Tako so bila ustvarjena delovna mesta v industriji (električnih gospodinj-skih aparatov, avtomobilov, v živilski industriji), velikih gostin-skih obratih, zdravstvu in socialnem varstvu, predšolskem varstvu in izobraževanju, gradbeništvu, turizmu, industriji za prosti čas, kulturi, v potniškem prometu...

3.1.4 S preoblikovanjem gospodinj-skih opravil v plačana delovna mesta že 40 let prispevamo k večji gospodarski rasti. Toda, ali gre za dejansko gospodarsko rast ali zgolj rezultat nekega načina izračunavanja rasti? Gospodarstvo ne upošteva gospodinj-skih in družinskih opravil, ki pa so nujna za dobro delovanje družbe. Zato se sprašujemo, kako se gospodarska rast izračunava.

⁽¹⁾ Glej naslednja mnenja EESO:

- Mnenje EESO z dne 24.3.2009 o predlogu direktive Evropskega parlamenta in Sveta o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive 86/613/EGS, poročevalka: ga. SHARMA, (UL C 228, 22.9.2009);
- Mnenje EESO z dne 13.5.2009 o predlogu direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, poročevalka: ga. HERCZOG, CESE 882/2009 (UL C 277, 17.11.2009);
- Mnenje EESO z dne 22.4.2008 o sporočilu Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o odpravi razlike v plačilu med ženskami in moškimi, poročevalka: ga. KÖSSLER (UL C 211, 19.8.2008);
- Mnenje EESO z dne 11.7.2007 o zaposljivosti in podjetniškem duhu – Vloga civilne družbe, socialnih partnerjev ter lokalnih in regionalnih organov z vidika spola, poročevalec: g. PARIZA CASTAÑOS (UL C 256, 27.10.2007);
- Mnenje EESO z dne 11.7.2007 o vlogi socialnih partnerjev v usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, poročevalec: g. CLEVER (UL C 256, 27.10.2007);
- Mnenje EESO z dne 12.7.2007 o zaposlovanju prednostnih kategorij (lizbonska strategija), poročevalec: g. GREIF (UL C 256, 27.10.2007);
- Mnenje EESO z dne 13.9.2006 o sporočilu Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o načrtu za enakost med ženskami in moškimi 2006-2010, poročevalka: ga. ATTARD (UL C 318, 23.12.2006);
- Mnenje EESO z dne 14.2.2006 o zastopanosti žensk v organih odločanja ekonomsko-socialnih interesnih skupin v Evropski uniji, poročevalec: g. ETTY (UL C 88, 11.4.2006);
- Mnenje EESO z dne 14.12.2005 o predlogu sklepa Evropskega parlamenta in Sveta o evropskem letu enakih možnosti za vse (2007) – pravični družbi naproti, poročevalka: ga. HERCZOG (UL C 65, 17.3.2006);
- Mnenje EESO z dne 29.9.2005 o revščini med ženskami v Evropi, poročevalka: ga. KING (UL C 24, 31.1.2006);
- Mnenje EESO z dne 28.9.2005 o Predlogu uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega inštituta za enakost med spoloma, poročevalka: ga. ŠTECHOVÁ (UL C 24, 31.1.2006);
- Mnenje EESO z dne 15.12.2004 o predlogu Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o izvajanju načela enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk glede zaposlovanja in poklica, poročevalka: ga. SHARMA (UL C 157, 28.6.2005);
- Mnenje EESO z dne 3.6.2004 o Predlogu Direktive Sveta za izvrševanje načela enakega obravnavanja žensk in moških pri dostopu in dobavi blaga in storitev, poročevalka: ga. CAROLL (UL C 241, 28.9.2004);
- Mnenje EESO z dne 25.1.2001 o predlogu Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev, poročevalka: ga. WAHROLIN (UL C 123, 25.4.2001).

⁽²⁾ 60 % v letu 2010.

3.2 Enakost spolov in gospodarska rast: dejstva in ugotovitve

3.2.1 V skladu z analizo EU ⁽¹⁾ se prispevek enakosti spolov h gospodarstvu ne sme meriti zgolj na podlagi donosnosti podjetij. To je produktivna naložba, ki prispeva k splošnemu gospodarskemu napredku, gospodarski rasti in zaposlovanju. Enakost spolov lahko k razvoju prispeva 1) z večjo udeležbo žensk na trgu dela, s čimer se bolje unovči naložba v njihovo izobraževanje in usposabljanje, 2) z večjo gospodarsko neodvisnostjo žensk ter 3) z vključitvijo žensk v davčni sistem, s čimer prispevamo k splošni blaginji.

3.2.2 Kljub temu, da se ekonomski prispevek obravnava širše od poslovnega pristopa in upravljanja na podlagi diverzifikacije na ravni podjetja, obstajajo dokazi o pozitivnih ekonomskih rezultatih, ki so povezani s poslovnim pristopom. Podjetja z večjim deležem žensk v upravnih odborih so bolj dobičkonosna.

3.2.3 Ukrepe za enakost je mogoče obravnavati kot učinkovito naložbo v človeške vire. Tudi če so cilji gospodarskega razvoja omejeni na gospodarsko rast. Z vidika vlaganj lahko ukrepi za enakost pozitivno vplivajo na posameznike, podjetja, regije in države. Tudi učinkovitejše izkoriščanje potenciala žensk z višjo izobrazbo lahko zagotovi ekonomske koristi.

3.2.4 Večja ekonomska neodvisnost žensk je koristna zaradi njihovega prispevka kot potrošnic blaga in storitev v gospodarstvu kot tudi zaradi kupne moči gospodinjstev. Ekonomski prispevek žensk bi bilo treba v ekonomskih politikah na nacionalni, regionalni in lokalni ravni bolj poudariti.

3.3 Trenutno stanje

3.3.1 V času, ko se zaradi gospodarske in ekološke krize sprašujemo, kakšen razvoj želimo, se pojavljajo pomisleki, ali je BDP lahko edini kazalnik gospodarske rasti. Treba je razmisliti o uporabi drugih kazalnikov ⁽²⁾.

3.3.2 Ne glede na to, katere kazalnike uporabimo, pa položaj žensk ostaja neenakopraven, kar za družbo pomeni strošek. Države v enaki meri vlagajo v dečke in deklice, vendar je 60 % diplomantk na evropskih univerzah deklet, zato ni razumljivo, da države ne spodbujajo večje udeležbe žensk na trgu dela. Z namenjanjem enakega zneska javnih sredstev za izobraževanje obeh spolov bi morali ženskam omogočiti, da dosežejo enako raven odgovornosti in enako plačo kot moški. Ženske bi morale

trenutne spremembe izkoristiti za to, da pridobijo nove spretnosti in znanja, potrebne za nova delovna mesta. Kljub temu so prispevek žensk, njihova višja izobrazba in njihova zmožnost odzivanja na prihodnje potrebe trga dela še vedno premalo cenjeni in premalo priznani.

3.3.3 Boj proti neenakosti spolov ni samo etično vprašanje, ampak tudi vprašanje boljšega upravljanja človeških virov. Večje število zaposlenih žensk bo ustvarilo več bogastva in večjo potrošnjo blaga in storitev ter tako prispevalo k večjim davčnim prihodkom. V mešanih delovnih skupinah so večje možnosti za inovacije. To, da se parom omogoči imeti otroka in hkrati obdržati zaposlitev, pa prispeva tudi k preprečevanju staranja prebivalstva. Če Evropa želi investirati v ljudi, mora najprej odpraviti ovire za ženske ⁽³⁾.

3.3.4 Razvojni potencial žensk ovirajo zlasti:

— neenaka razporeditev družinskih obveznosti (varstvo otrok, nega bolnikov in ostarelih staršev, gospodinjstva opravila ipd.);

— nezadostno število in slaba kakovost državnih in alternativnih varstvenih zmogljivosti za predšolske otroke po vsem dostopnih cenah;

— učinki stereotipov;

— horizontalno in vertikalno razlikovanje na trgu dela;

— razlikovanje pri usmerjanju izbire šole in študija;

— nepriznavanje poklicnih kvalifikacij in znanj žensk na številnih poklicnih področjih;

— delo s skrajšanim delovnim časom, ki ni prostovoljna odločitev;

— negotova zaposlitev;

— neformalna zaposlitev;

⁽³⁾ COM(2009) 77 konč.: „Države članice z najvišjimi stopnjami rodnosti so tiste, ki so naredile največ za izboljšanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem staršev ter imajo visoko stopnjo zaposlenosti žensk“.

⁽¹⁾ Analysis Note: The Economic Case for Gender Equality, Mark Smith in Francesca Bettio, 2008. Dokument je bil pripravljen na pobudo Evropske komisije (GD EMPL), ki ga je tudi financirala.

⁽²⁾ Na primer kazalnikov, ki jih uporablja UNDP (Program Združenih narodov za razvoj): HDI (Human Development Index – indeks človekovega razvoja), ki države razvršča na podlagi povprečja treh kazalnikov: BDP na prebivalca, pričakovane življenjske dobe ob rojstvu in ravni izobrazbe; GDI (gender-related development index – indeks človekovega razvoja po spolu), ki omogoča ovrednotenje razlik v položaju moških in žensk, ter GEM (Gender Empowerment Measure – merilo razporejenosti moči po spolu), kazalnik udeležbe žensk v gospodarskem in političnem življenju.

- nizke plače;
- razlike v plačah moških in žensk ⁽¹⁾;
- nasilje ter spolno nadlegovanje in/ali nadlegovanje na podlagi spola;
- zelo majhno število žensk na vodstvenih položajih v gospodarstvu in politiki;
- neugodni pogoji za podjetnice, premajhna podpora ustanavljanju in prenosom podjetij ter omejen dostop do financiranja;
- nazadnjaška politika, ki jo propagirajo nekatere skupnosti;
- premalo zgledov;
- ženske same: ženske se ne znajo uveljavljati tako kot moški (ne prijavljajo se za zaposlitve na odgovornih položajih, niso samozavestne, se med seboj ne povezujejo v mreže, ne izkoristijo novih priložnosti, pa tudi diskriminaciji se niso pripravljene upreti).

3.3.5 S prizadevanji, da bi ustvarili pogoje za vstop žensk na trg dela in za to, da na trgu dela tudi ostanejo, ter z odpravo razlik v plačah moških in žensk bomo zagotavljali gospodarsko rast in izboljšali delovna mesta, preprečevali revščino in zmanjšali stroške odpravljanja socialnih posledic. V Evropi revščina prizadene predvsem samohranilke ⁽²⁾.

3.3.6 Včasih je v skladu z delitvijo dela moški prejemal dohodek, s katerim je financiral družinsko, socialno in gospodinjsko delo svoje žene. Ko pa ima par dve plači, ene plače ne nameni za financiranje opravil, ki jih je v preteklosti opravljala gospodinja, ampak sredstva nameni predvsem za materialne dobrine.

3.3.7 Neplačano delo gospodinj ni imelo cene, ko pa se je preoblikovalo v plačano delo, potrošniki takšnih storitev niso bili pripravljene ali niso zmogli plačati. Varuške otrok, pomočnice na domu in gospodinjske pomočnice prejemajo zelo nizko plačo, delajo s skrajšanim delovnim časom, zaposluje jih več delodajalcev (to so posamezniki, ki te osebe zaposlujejo za nekaj ur na teden) in so pogosto del neformalnega gospodarstva. Gospodinjsko delo je največji sektor neprijavljenega dela v Evropi.

3.3.8 Starši tako svojo največjo dragocenost, otroka, zaupajo osebam, katerih plača je veliko manjša od povprečne, hkrati pa želijo, da je to osebje visoko usposobljeno. Prav tako gospodinjskim pomočnicam puščajo ključ svojega doma, vendar zaupanja ne upravičijo z ustreznim plačilom. Težko je doseči priznavanje takih kvalifikacij, saj so po mnenju družin dela, ki jih lahko

opravijo tudi sami, enostavna. Varovanje lastnih otrok sicer ni poklic, je pa to zato varovanje otrok drugih ljudi (zahteva znanja s področja psihologije, prehrane in higiene, koncentracijo, zmožnost poslušanja, pozornost, stalno pazljivost itd.). Potrebna znanja, ki jih pogosto opredelimo kot ženska in zato na poklicnem področju nimajo vrednosti, se pogosto prenašajo neformalno iz družine v družino in jih v okviru izobraževalnega sistema ne poučujejo.

4. Posebne ugotovitve

4.1 Ob prizadevanju za enakost spolov lahko še naprej ustvarjamo gospodarsko rast in delovna mesta,

- ker se z večjo stopnjo zaposlenosti žensk pojavijo dodatne potrebe po storitvah;
- ker se z višjo plačo žensk povečajo kupna moč, možnosti dodatne potrošnje in davčni prihodki;

— ker bi z večjim številom žensk na političnih in vodilnih položajih pozitivno vplivali na uspešnost podjetij in institucij;

— ker bo večje število podjetnic z inovacijami in ustvarjanjem delovnih mest prineslo dodano vrednost in prispevalo dodatna finančna sredstva za gospodarstvo.

4.2 Ker nima pomena ponavljati, kar je zapisano v drugih dokumentih Skupnosti, Evropski ekonomsko-socialni odbor svoje predloge omejuje na nekatere manj raziskane vidike.

4.2.1 Boj proti razlikam pri zaposlovanju moških in žensk

4.2.1.1 Največja ovira za enakost spolov so razlike pri zaposlovanju moških in žensk. Obstajajo moški in ženski poklici. Plače v tako imenovanih ženskih panogah so pogosto nižje, veliko bolj razširjeno je delo s skrajšanim delovnim časom, ki ni prostovoljna odločitev, in negotovo delo.

4.2.1.2 Dokler v nekem poklicu prevladuje en spol, so z njim povezani stereotipi. Dokazano je, da lahko moški in ženske opravljajo vse poklice. V poklicih, v katerih so dolgo prevladovali moški (učitelj, sodnik, splošni zdravnik), zdaj prevladujejo ženske. Zakaj je tako težko doseči uravnoteženo zastopanost obeh spolov pri zaposlovanju? Da bi odpravili razlike pri

⁽¹⁾ Glej izvrstno kampanjo Komisije Enako plačilo za enakovredno delo (Equal pay for work of equal value), <http://ec.europa.eu/equalpay>.

⁽²⁾ COM(2009) 77 konč.: „To vpliva tudi na nevarnost, da bodo zapadle v revščino, zlasti pri starših samohranilcih, ki so v večini primerov ženske (stopnja tveganja revščine je 32 %)“.

zaposlovanju moških in žensk ter spodbudili uravnoteženo zastopanost obeh spolov, je treba pridobiti več znanja o tem področju. Tako bi odpravili tudi pomanjkanje delovne sile, s katerim se soočajo nekateri sektorji.

4.2.1.3 Ovire za uravnoteženo zastopanost obeh spolov na delovnih mestih in položajih so podzavestne in povezane s predsodki. Zakoreninjene so v izobraževalnem sistemu, ko se deklice in dečki odločajo za različne poklice. Starši in učitelji bi se morali v večji meri zavedati posledic poklicnih odločitev mladih. Predstavniki delodajalcev in sindikatov, ki med pogajanja o strukturi plač določijo potrebno znanje za posamezne poklice, imajo pomembno vlogo, zato se morajo zavedati pomena znanja, pridobljenega v domačem in družinskem okolju. Tudi na vodilnih položajih ni uravnotežene zastopanosti obeh spolov. V velikih podjetjih in v javni upravi je zato treba sprejeti ukrepe za bolj uravnoteženo zastopanost obeh spolov.

4.2.2 Dvig kvalifikacij in profesionalizacija delovnih mest na področju osebnih storitev

4.2.2.1 Delovna mesta na področju osebnih storitev bi morali spremeniti v prave poklice s priznanimi kvalifikacijami, usposabljanjem, pridobitvijo diplom in poklicnim napredovanjem. Da bi se izognili osebnim povezavi med posameznikom in gospodinjsko pomočnico, je treba ustanoviti podjetja in javne službe na področju osebnih storitev. Družine ne bi smele več biti delodajalci, ampak stranke ali uporabniki, ki kupujejo ali uporabljajo določeno število ur čiščenja, pomoči ostarelim ali varovanja otroka, inštrukcij itd. Treba je uvesti sistem, ki ga nekatere evropske države že uporabljajo: podjetje ali javna služba kot delodajalec poskrbi za varnost lastnine in oseb, preveriti pa mora tudi kvalifikacije zaposlenih, ki jih pošlje na domove. Ti zaposleni imajo tako samo enega delodajalca, dobijo nadomestilo za čas prevoza med dvema domovoma ter imajo dostop do poklicnega usposabljanja in vseh pripadajočih socialnih storitev. Treba je oblikovati evropski referenčni okvir za delovna mesta na področju storitev na domu in vanj vključiti tako psihološko razsežnost teh poklicev (zaupanje, sočustvanje, pozornost, zmožnost poslušanja, pazljivost itd.) kot tudi nujno potrebna znanja (prehrana, vpliv uporabljenih proizvodov na zdravje in okolje itd.) in ne samo materialnih in tehničnih vidikov gospodinjskih opravil.

4.2.2.2 S priznavanjem kvalifikacij se bo povečal strošek teh storitev, ki pa si ga že zdaj veliko družin ne more privoščiti. Zato bi lahko z javnim financiranjem in prispevkom podjetij – v kolikor je ta del sporazuma na ravni podjetij – zagotovili, da bi bile storitve dostopnejše za vse.

4.2.2.3 Profesionalizacija delovnih mest na področju osebnih storitev in boljše plače bodo omogočile, da se doseže uravnotežena zastopanost moških in žensk v tem sektorju. Velik korak k enakosti spolov bo narejen, ko bodo moški želeli delati kot gospodinjski pomočniki, varuhi otrok ali pomočniki na domu.

4.2.3 Boljša porazdelitev družinskih obveznosti

4.2.3.1 Očetje namenijo manj časa za družinska in gospodinjska opravila kot ženske. Večja ozaveščenost očetov glede pomena njihove vloge pri vzgoji otrok ter spodbujanje moških, da prevzamejo odgovornost pri skrbi za ostarele starše in bolnike v družini, sta med pogoji za enakost spolov.

4.2.4 Varstvo majhnih otrok

4.2.4.1 Vzpostavljanja varstvenih zmogljivosti za majhne otroke ne smemo obravnavati kot strošek, ampak kot naložbo. Po mnenju Göste Espinga-Andersena⁽¹⁾ zaposlene matere dolgoročno povrnejo to naložbo, saj „v svojem življenju prejmejo več prihodkov in plačajo več davkov“. S tem prihodkom se povrne prvotna pomoč države, prihodek pa tudi pozitivno vpliva na otroka, danega v varstvo. Take naložbe lahko ublažijo staranje prebivalstva v Evropi.

4.2.5 Večja ponudba storitev

Enakost lahko spodbudimo z večjo ponudbo storitev, saj ženskam tako ne bi bilo več treba opravljati gospodinjskega in družinskega dela ter bi se lažje stalno zaposlile s polnim delovnim časom na delovnem mestu, primernem njihovim kvalifikacijam. Z večjo ponudbo storitev (varstvo majhnih otrok, predšolsko varstvo, skrb za ostarele in invalidne, gospodinjska dela, likanje itd.) pa bodo ustvarjena tudi nova delovna mesta.

4.2.5.1 Večjo ponudbo teh storitev moramo financirati skupaj (država, podjetja, potrošniki)⁽²⁾. Nove kolektivne pogodbe zaposlenim ponujajo možnost izkoriščanja osebnih storitev namesto zvišanja plač. Ponudba storitev, ki omogočajo boljše uskladitev osebnega in poklicnega življenja, je del družbene odgovornosti podjetij.

⁽¹⁾ Trije zgledi države blaginje, 2008, Pariz, Le Seuil.

⁽²⁾ Primer sheme „chèque-emploi-service“ (ček-zaposlitev-storitev) v Franciji, kjer se storitve delno financirajo z davčno olajšavo, je zanimiva usmeritev, ki je prispevala k preprečevanju neformalnega dela v tem sektorju. Ta shema izhaja iz sporazuma med bankami, državo in sistemi socialne zaščite, in sicer banke izdajo posebne čeke za plačilo storitev na domu, da bi tako odpravili delo na črno, zasebni delodajalci pa bi lažje izpolnili zahteve na področju socialne varnosti in davčne zakonodaje.

4.2.6 Uvedba „časovnega kredita“

4.2.6.1 Za uskladitev poklicnega in družinskega življenja pa storitve ne zadostujejo. Za vzgojo in izobraževanje otrok porabimo kar velik del našega življenja. Če delo s skrajšanim delovnim časom, ko je to prostovoljna odločitev, osebam, ki skrbijo za družino, pomaga bolje uskladiti poklicno, družinsko in zasebno življenje, potem ne sme oslabiti položaja žensk na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju, zlasti če je ženska samohranilka, očetov pa ne odvracati od tega, da bi se bolj posvetili družinskemu življenju. Za otroke morata imeti možnost skrbeti oba starša.

4.2.6.2 Poskrbeti je treba tudi za druge družinske člane: družinske člane ob koncu njihovega življenja, bolnike, ostarele starše. Trenutno se preoblikujejo vsi pokojninski sistemi, zato si življenja ne moremo več predstavljati kot sestavljenega iz treh obdobj: študija, zaposlitve in upokojitve. Vsi bi morali imeti možnost, da se izobražujejo vse življenje, hkrati pa bi morali na voljo imeti zadostno število v letih odmerjenega „časovnega kredita“ za družinske, socialne, prostovoljne, politične in državljanske dejavnosti. Možnost bi morali imeti, da preložimo čas upokojitve, če bi raje ta čas (financiran kot v pokoju) izkoristili v delovnem obdobju.

4.2.7 Večje število žensk na vodilnih položajih

4.2.7.1 Slaba zastopanost žensk je vidna na vseh vodilnih položajih, političnih položajih, na višjih položajih v javni upravi in v upravah velikih podjetij, čeprav so podjetja, ki imajo v svojih izvršilnih odborih višji delež žensk, s finančnega vidika veliko uspešnejša. Ženske ustanovijo manj podjetij in so manj pogosto direktorice podjetij. Moški pa so premalo zastopani v družinskem okolju in manj pogosto vzamejo starševski dopust.

4.2.7.2 Ženske, ki so uspele v prevladujočem moškem okolju, bi lahko bile mentorice ženskam, ki si želijo enake poklicne poti. Morda bi bili potrebni zavezujoči ukrepi: velike institucije javnega sektorja ali velika zasebna podjetja bi morali zagotoviti, da bo vodstvene položaje zasedlo večje število žensk.

4.2.8 Podpora podjetnic

Ženske, ki želijo v EU postati podjetnice ali voditi podjetje, se soočajo s številnimi težavami pri ustanavljanju in vodenju podjetij zaradi slabega poznavanja poslovnega sveta, vrst podjetij in sektorjev ter zaradi premajhnega števila informacij, stikov in mrež, zaradi stereotipov, premajhne ponudbe in premajhne prožnosti storitev za varstvo otrok, težav pri usklajevanju poslovnih zadev in družinskih obveznosti in drugačne predstave o podjetništvu, kot jo imajo moški. Načrt EU za enakost žensk in moških je opredelil ukrepe, ki jih je treba sprejeti v podporo ženskemu podjetništvu, pomoč ženskam pri ustanavljanju podjetij in prevzemanju že obstoječih podjetij, možnost udeležbe na usposabljanjih za podjetnike ter lažji dostop do financiranja.

4.2.9 Vloga socialnih partnerjev

Glede na to, da so razlogi za nadaljnjo neenakost na trgu dela kompleksni in med seboj povezani, so evropski socialni partnerji leta 2005 v okviru svojega prvega skupnega delovnega programa sprejeli okvirne ukrepe za enakost spolov, ki se v glavnem osredotočajo na štiri področja: obravnavo vloge spolov, spodbujanje žensk k sodelovanju v procesu odločanja, podporo uskladitvi med poklicnim in zasebnim življenjem ter zmanjšanje razlik v plačah.

V Bruslju, 1. oktobra 2009

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Mario SEPI