

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A nemek dimenziója az Európa 2020 stratégiában (saját kezdeményezésű vélemény)

(2013/C 76/02)

Előadó: **Joana AGUDO I BATALLER**

Társelőadó: **Grace ATTARD**

2012. július 12-én az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott, hogy eljárási szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján saját kezdeményezésű véleményt dolgoz ki a következő tárgyban:

A nemek dimenziója az Európa 2020 stratégiában.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2012. december 20-án elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2013. január 16–17-én tartott, 486. plenáris ülésén (a január 17-i ülésnapon) 200 szavazattal 6 ellenében, 4 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

Az EGSZB

1.1 támogatja és helyesli azt az elvet, hogy az „Európa 2020 – Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája”⁽¹⁾, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőséget célzó stratégia⁽²⁾ kölcsönösen erősítse egymást. Ehhez mindenképpen be kell építeni a nemek dimenzióját (a nemek közötti egyenlőség szempontját) és speciális intézkedéseket az EU2020-hoz kapcsolódó politikák céljai közé, végrehajtásába, nyomon követésébe és kiértékelésébe;

1.2 úgy véli, hogy mindenképpen meg kell szüntetni azt a visszasságot, hogy az EU2020 hét kiemelt kezdeményezése közül egyik sem foglalkozott kifejezetten a nemek kérdésével. Úgy gondolja, hogy ezért feltétlenül be kell építeni a nemek dimenziójának kérdését a nemzeti reformprogramokba és az európai szemeszterbe – különösen amikor az európai gazdasági helyzet a politikák eredményesebb végrehajtását és az erőforrások hatékonyabb felhasználását igényli – felismerve, hogy a nemek közötti egyenlőtlenség rontja a gazdasági növekedést;

1.3 támogatja azokat az országspecifikus ajánlásokat, amelyekben az Európai Bizottság arra szólítja fel a tagállamokat, hogy korrigálják a nemzeti reformprogramokban szereplő előirányzatokat úgy, hogy a politikai intézkedések figyelembe vegyék a nemek közötti egyenlőség elvét. Fontos, hogy a felülvizsgálati és nyomonkövetési miniszteri találkozók garantálják ezeknek az ajánlásoknak a tényleges és folyamatos érvényesítését, és irányítsák rá a figyelmet a nemek közötti egyenlőség politikájában elért eredményekre. Ehhez koherens módon kell felhasználni a közösségi alapokat, elsősorban az Európai Szociális Alapot;

1.4 azt ajánlja, hogy a 2014–2020-as időszakra szóló következő többéves pénzügyi keret bocsásson rendelkezésre célirányos forrásokat, hogy előrelépéseket lehessen elérni a nők jogai, illetve a nemek közötti egyenlőség területén. Az EGSZB szerint

megfelelő és látható finanszírozásra van szükség, hogy biztosítva legyen a források átlátható felhasználása, és hogy ösztönözni lehessen a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedések, tevékenységek és projektek támogatását az EU valamennyi illetékességi területén;

1.5 úgy véli, hogy az egyes országok, régiók és ágazatok különböző és konkrét helyzetét figyelembe véve olyan intézkedéseket kell hozni, amelyek lehetővé teszik a társadalmi helyzet javulását és a nők nagyobb részvételét a munkaerőpiacon, ideértve a vállalkozásalapítás támogatását is. Támogatni kell, hogy mind minőségi, mind pedig mennyiségi szempontból ki lehessen aknázni a bennük rejlő lehetőségeket a különböző, az EU2020-ban meghatározott alábbi területeken: innováció, kutatás, oktatás és szakképzés, digitális társadalom, éghajlat és zöld gazdaság, energiaügy, mobilitás, versenyképesség, foglalkoztatás, szakképesítések, társadalmi kirekesztés és szegénység;

1.6 hangsúlyozza, milyen fontos a szociális partnerek elkötelezettsége és közreműködése a különböző politikák végrehajtásának valamennyi szakaszában mind európai és nemzeti, mind pedig területi és ágazati szinten ahhoz, hogy minden uniós országban a szükséges irányba fejlődjön a nemek közötti egyenlőség kérdése. A társadalmi párbeszéd és a kollektív tárgyalások során született megállapodások alapvető eszközöket jelentenek ahhoz, hogy a nemzeti reformprogramokat ki lehessen egészíteni a nemek dimenziójával. Az európai szociális partnerek nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedési kerete fontos idevonatkozó példa, amelynek az EU2020-ban is meg kellene jelennie;

1.7 kiemeli, milyen fontos, hogy a nemek dimenzióját mind a hét kiemelt kezdeményezésbe beépítsék. Ehhez tudni kell, hogy az alábbi szempontokból milyen sajátos és különböző helyzetben vannak a nők és a férfiak: a munkaerőpiac és az egész életen át tartó tanulás; az egyes oktatási szintekhez való hozzáférés és a foglalkoztatás; a szegénység és a kirekesztettség kockázata; hozzáférés a digitalizáció által kínált új technológiákhoz és ezek használata; részvétel valamennyi szinten az oktatásban, a kutatásban és a termelésben, különösen az új, feltörekvő ágazatokban. Az EGSZB azt ajánlja, hogy a hangsúlyt a produktív informatikához kapcsolódó szakmákban alulreprezentált nők digitális képzésére helyezték. Az EGSZB szerint

⁽¹⁾ COM(2010) 2020 final, a továbbiakban: EU2020.

⁽²⁾ COM(2010) 491 final, a már korábban említett esélyegyenlőségi stratégia.

elengedhetetlen, hogy az Európai Bizottság és a tagállamok használják a nemekre vonatkozó meglévő mutatókat, és alakítsanak ki újakat azokon a területeken, ahol még nem léteznek ilyenek;

1.8 úgy véli, hogy figyelembe véve, milyen súlyos helyzetet jelent a legtöbb tagállamban a fiatalok munkanélkülisége és a korai iskolaelhagyás, amely különböző mértékben érinti a férfiakat és a nőket, nagy szükség van arra, hogy a nemi dimenzió jobban megjelenjen az ifjúságpolitikák kialakítása során;

1.9 arra kéri a tagállamokat, hogy vegyék figyelembe az Európai Bizottság speciális ajánlásait, és hozzanak intézkedéseket annak érdekében, hogy a nők valamennyi országban több és jobb munkahelyhez jussanak. Ehhez jobban elérhető és jobb minőségű, hozzáférhető közszolgáltatásokra van szükség a gyermekek és az idősek számára, meg kell szüntetni a bérszakadékot, intézkedéseket kell végrehajtani a családi, a magánélet és a munka összeegyeztetésére (az apák által igénybe vehető szülői szabadságra és a fizetett szabadság lehetőségének megkönnyítésére gondolunk);

1.10 megismétli, hogy az EU2020-nak – a szociális partnerek közreműködésével – meg kell erősítenie és támogatnia kell az olyan speciális és hatékony megállapodásokat és intézkedéseket, amelyek garantálják a terhes, illetve a szülésen éppen átesett nők munkahelyi egészségvédelmét és biztonságát. Az EGSZB támogatta azt az európai bizottsági javaslatot, hogy hozzanak arra vonatkozó intézkedéseket, hogy az anyasági szabadság megfelelő hosszúságú, minimum 18 hetes legyen ⁽³⁾;

1.11 A válság – ha országoként, régióként és ágazatonként különböző mértékben is – kihat az emberek életére, és súlyosbít néhány egészségügyi, illetve az együttéléssel kapcsolatos problémát. Az EGSZB ezért úgy gondolja, hogy kiemelt figyelmet kell szentelni olyan intézkedések meghozatalának, amelyek segítenek enyhíteni a káros hatásokat (a stresszt, az erőszakot, a munkahelyi és a családon belüli zaklatást) ⁽⁴⁾. Ehhez mindenképpen közösen kell fellépni, hogy a társadalmon belül erősödjön a nemek közötti egyenlőség, megszűnjenek a strukturális egyenlőtlenségek és megváltozzanak a nemi szerepek, illetve a nemekről alkotott sztereotípiák;

1.12 úgy véli, hogy prioritásként kell kezelni, hogy a nők nagyobb mértékben részt vegyenek a döntéshozatalban, különösen az EU2020-ban stratégiáinak és a jövő zálogának tekintett ágazatokban és vállalatoknál. Az EGSZB rövidesen véleményét dolgoz ki az Európai Bizottság azon javaslatáról, hogy európai szinten fogadjanak el kötelező érvényű intézkedéseket, amelyek a nők e területen történő részvételének növelésére irányulnak;

1.13 aggodalommal veszi tudomásul a megszorításokat a szociális szolgáltatások, valamint a leginkább hátrányos helyzetben levő ágazatok, illetve a szegénység és társadalmi kirekesztettség veszélyének legjobban kitétek védelme terén. Az

EU2020 keretében meghozandó intézkedéseknek célirányosan fel kellene venniük a küzdelmet a növekvő női szegénységgel, és törekedniük kellene a nők integrációjára rövid távon a munkaerő-piaci integrációt elősegítő ösztönzők révén, hosszú távon pedig az alábbiakkal: hozzáférés biztosítása az alapképzéshez és az új kompetenciák elsajátításához, továbbá az új technológiák alkalmazása és új munkaszervezési formák, a munka és a családi élet összeegyeztetése mellett. Az EGSZB úgy véli, hogy 60 évvel az európai integráció kezdete után elfogadhatatlan hagyni azt, hogy a férfiak és a nők közötti bérdömping kiigazítási tényezőül szolgáljon, illetve azt, hogy általánossá váljon a női munkavállalók kiszolgáltatott helyzete. Úgy látja, hogy a tagállamoknak sürgősen nemzeti reformprogramjukba kellene foglalniuk azon intézkedéseket, amelyek stabil foglalkoztatást, valamint tisztességes munkabért és nyugdíjat biztosítanak a nők számára.

1.14 úgy véli, hogy ahhoz, hogy az EU2020 és az egyenlőséget célzó stratégia elérhesse céljait, mindenképpen egyértelműen meg kell értetni az érintett felekkel és általában véve a társadalommal, hogy az egyenlőség megteremtése irányába vezető úton történő továbblépés érdekében több intézkedésre van szükség. Ehhez először is intenzívebb és szorosabb együttműködésre és koordinációra van szükség valamennyi uniós intézmény, az Európai Parlament, az Európai Bizottság, a Tanács, az Európai Központi Bank, valamint az EGSZB és a Régiók Bizottsága között. Második lépésként pedig minden szinten meg kell jeleníteni az egyenlőségnek ezeket a szempontjait a fenti intézmények szekcióinak, csoportjainak és szakbizottságainak összetételében ⁽⁵⁾ és napi munkájában.

2. Bevezetés

2.1 A 2010-ben elfogadott Európa 2020 stratégia egy olyan bonyolult gazdasági környezetben határozta meg az uniós növekedéshez vezető utat, amely már előrevetítette az Unióban jelenleg érzékelhető pénzügyi és politikai nehézségek árnyékát. Az EU2020 egy sor intézkedést alakít ki, hogy a tagállamok hatékonyan és egységesen kezelhessék a válságból eredő kihívásokat, és ugyanakkor egy olyan növekedési modellt vezethessenek be, amely intelligensebb, fenntarthatóbb és inkluzívabb.

2.2 Európai szemeszter néven új gazdasági irányítási folyamatot is elindítottak azzal a céllal, hogy egyrészt összehangolják egymással a tagállamok költségvetési és strukturális politikáit, másrészt pedig hogy lehetővé tegyék a stratégia végrehajtásának ellenőrzését.

2.3 Ezzel párhuzamosan az egyenlőségre vonatkozó stratégia meghatározta az Európai Bizottságnak a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munkaprogramját. Ez a politikai javaslat a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2006–2010-es ütemtervhez ⁽⁶⁾ kapcsolódik, és a mai napig a legjelentősebb próbálkozás arra, hogy meghatározassanak egy sor, a nemekkel kapcsolatos stratégiai célkitűzést.

⁽³⁾ HL C 277., 2009.11.17., 102–108. o.

⁽⁴⁾ HL C 351., 2012.11.15., 21–26. o.

⁽⁵⁾ Az EGSZB összetétele: 343 tag, ebből 81 nő (23,6 %). Csoportonként: I. Csoport: 112 tag, ebből 22 nő (22,1 %); II. Csoport: 120 tag, ebből 32 nő (26,8 %); III. Csoport: 111 tag, ebből 27 nő (24,3 %).

⁽⁶⁾ COM (2006) 92 final és HL C 354., 2010.12.28., 1–7. o.

2.4 1996 óta az EU kettős megközelítést alkalmaz a nemek közötti egyenlőség témakörében: egyfelől speciális intézkedéseket alkalmaz a nőket érintő diszkrimináció felszámolására, másrészt pedig beépíti a nemi dimenziót a politikai döntésekbe (*gender mainstreaming*) (7).

2.5 Az EGSZB támogatja azt az elvet, hogy az EU2020 helyes végrehajtására az egyenlőséget célzó stratégiával összhangban kell sort keríteni, hogy hatékonyan lehessen reagálni a válság által jelentett kihívásokra, hiszen a két stratégia kölcsönösen erősíti egymást. Ebben a tekintetben egyetért az Európai Parlamenttel, amely ezt a nézetet vallja. A Tanács által 2011. márciusban elfogadott, nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum (2011–2020) (8) is rámutat a két stratégia szoros kapcsolatára, és a válságból való kilábalást szolgáló eszközök kombinált alkalmazására szólít fel.

3. Az Európa 2020 stratégia – a nemek dimenziójának elemzése

3.1 A nemek közötti egyenlőség témája nem szerepelt kimondottan a szövegben, egyik kiemelt kezdeményezés sem foglalkozik vele, és az öt mennyiségi célkitűzésben sem említik meg. Kivételet csak a foglalkoztatási ráta jelent, amelynél a nők nagyobb munkaerő-piaci jelenlétét szorgalmazzák. Mindez szöges ellentétben áll az EU2020 bevezető részében szereplő elvekkel, amelyek kimondják, hogy az egyenlőség tiszteletben tartása (a gazdasági, társadalmi és területi szolidaritás, valamint a környezet és a kulturális sokszínűség tiszteletben tartása mellett) a gazdasági válságból való kilábalás egyik legfontosabb eleme.

3.2 Különbő uniós intézmények, a civil társadalmat képviselő szervezetek és szociális partnerek is egyöntetűen hangsúlyozták, hogy a nemek közötti egyenlőség az új cselekvési stratégia egyik prioritása kell hogy legyen, és hogy a versenyképesség és a növekedés egyik kulcsfontosságú tényezőjének kell tekinteni. Az Európai Parlament szerint a szövegbe bele kellene foglalni a nők teljes részvételét a munkaerőpiacon és a szakképzésben, valamint egy olyan programot, amelynek az lenne a célja, hogy megszüntesse a fizetésbeli különbségeket a nők és a férfiak között.

3.3 Az EU2020 megfogalmazása nem talált egyöntetű támogatásra és különböző kritikákat is kapott: túl általános a tartalma, túl összetett a struktúrája és túlságosan gazdasági szemléletű az általa használt megközelítés, amelyből hiányoznak a szociális szempontok. A korábbi foglalkoztatási stratégiákkal összehasonlítva ez a stratégia a nemek közötti egyenlőség szempontjából egyértelmű visszalépést jelent. Az egyetlen fellelhető

(7) A nemek közötti egyenlőség érvényesítése: „a nemek közötti egyenlőség beépítése az uralkodó irányzatokba, oly módon, hogy a nők és férfiak egyenlő előnyöket élvezzenek. Ez azt jelenti, hogy minden egyes politikát – annak kidolgozását, végrehajtását, nyomon követését és értékelését – meg kell vizsgálni azzal a céllal, hogy előmozdítsuk a nők és férfiak közötti egyenlőséget.” (Európai Bizottság, EQUAL Útmutató)

(8) HL C 155., 2011.5.25., 10–13. o.

és kifejtett szempont, a nők foglalkoztatási mutatója egyértelműen megfelelkezik a munkával kapcsolatos minőségi szempontokról és a különböző munkaerő-piaci kiindulási helyzetekről. Még a lisszaboni stratégiában meglévő, nemek szerint lebontott mennyiségi célkitűzések is eltűntek.

3.4 Az EGSZB véleménye szerint sem az EU2020, sem pedig az egyenlőséget célzó stratégia nem fogja elérni célját, ha nem hoznak olyan konkrét intézkedéseket, amelyek javítják a nők társadalmi és munkaerő-piaci helyzetét. Mindenképpen ki kell aknázni a bennük rejlő mennyiségi és minőségi lehetőségeket az EU2020 különböző területein. A hét kiemelt kezdeményezés keretében hozott konkrét intézkedések nélkül nem lehet majd eredményeket elérni az EU2020 által kitűzött prioritások terén, azaz egyenlőségi politika nélkül az intelligens, fenntartható és társadalmilag inkluzív növekedés nem válhat realitássá.

3.5 Az egyes tagállamok reformterveinek el kell tehát ismeriük a nők által végzett munkának a gazdaság számára jelentett hozzáadott értékét (például azt, amit a személyeknek történő szolgáltatásnyújtás professzionálissá tétele jelentene) (9) és azokat a hátrányokat, amelyeket a nők – az egyenlőséget célzó stratégia szerinti alapvető társadalmi szempontokat tekintve – elszenvednek a munkaerőpiacon (hozzáférés minden szinten és minden korcsoportban, karrierlehetőség, folyamatosság stb.), illetve a társadalomban. A válságból való kilábaláshoz és az új kihívások megoldásához az EU2020-at úgy kell végrehajtani, hogy közben olyan speciális programokat, tervekét és intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek lehetővé teszik az előrelépést az egyenlőség terén. Mindez nem valósítható meg annak ismerete nélkül, hogy a válságellenes intézkedések a különböző kiindulási helyzetek függvényében milyen hatásokkal járhatnak.

3.6 Az EGSZB aggodalmának ad hangot amiatt, hogy hiányoznak a konkrét intézkedések és a két nemre vonatkozó specifikus mutatószámok. Mindezek miatt nem lehet helyzetértékelést és nyomon követést végezni arról, hogy a stratégia nyomán sikerült-e előrelépést elérni, és az európai szemeszternek nincsenek meg a szükséges eszközei az egyenlőség felszámolására, figyelembe véve, hogy az egyes országoknak, ágazatoknak és területeknek a nemi dimenziót illetően eltérő társadalmi realitása folytán különbözőek a kiindulási helyzetek is.

3.7 Az EU2020-nak hatékony eszközöket kellene rendelkezésre bocsátania ahhoz, hogy értékelni lehessen egyrészt a nők szerepét az Unión belüli növekedésben, másrészt pedig társadalmi hozzáadott értékét, ahogy azt az EGSZB véleménye (10) is hangsúlyozza, amely egybecseng egy, a svéd elnökség idején készült tanulmánnyal (11). A tanulmány többek között kihangsúlyozza, hogy a munkaerő-piaci egyenlőség átlagosan 27 %-kal növelheti a tagállamok bruttó nemzeti össztermékét.

(9) HL C 21., 2011.1.21., 39. o.

(10) HL C 318., 2009.12.23., 15–21. o.

(11) Nemek közötti egyenlőség, gazdasági növekedés és foglalkoztatás, Åsa Lofström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. A nők és férfiak közötti egyenlőséget célzó stratégia (2010–2015) prioritásai

4.1 A nők és férfiak közötti egyenlőséget célzó, 2010-ben elfogadott stratégia valamennyi szempontból és minden kiemelt kezdeményezésben szoros kapcsolatban áll az Európa 2020 stratégiával, különösen amikor megfelelő nemzeti intézkedések – technikai segítségnyújtás, strukturális alapok vagy a hetedik kutatási keretprogramhoz hasonló alapvető finanszírozási eszközök révén történő – kidolgozásáról és végrehajtásáról van szó. A foglalkoztatási irányvonalak és a nemzeti politikák értékelésének kapcsán az Európai Bizottság szoros nyomon követést fog végezni, hogy csökkenjenek az egyenlőtlenségek és javuljon a nők társadalmi részvétele.

4.2 A stratégia kitér arra is, hogy a férfiak milyen szerepet játszhatnak a nemek közötti egyenlőség elősegítésében, és fontosnak tartja, hogy ők is részt vegyenek a férfiak és nők által mind a családban, mind pedig a munkában betöltött társadalmi szerepek szükségszerű megváltoztatásában.

4.3 Az egyenlőséget célzó stratégia a nőjogi chartában meghatározott öt kiemelt terület szerint részletez intézkedéseket, és tartalmaz egy külön fejezetet horizontális kérdésekről: a) A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlensége; b) Egyenlő értékű munka és egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás; c) Egyenlőség a döntéshozatalban; d) Méltóság, sérhetetlenség és a nemi alapú erőszak megszüntetése; e) A nemek közötti egyenlőség a külpolitikában; f) Horizontális kérdések (nemi szerepek, jogalkotás, a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének irányítása és eszközei).

4.4 Az EGSZB egyetért az Európai Bizottsággal abban, hogy a problémák megoldásához és az Európa 2020 stratégia céljainak eléréséhez teljes mértékben be kell vetni az EU olyan eszközeit, mint az egységes piac, a pénzügyi támogatások, a külpolitikai eszközök, de úgy véli, hogy nyomon kell követni, hogy van-e koherencia az egyenlőséget célzó stratégia elveinek érvényesítése és az EU2020 főbb eszközeinek alkalmazása között, különös tekintettel a hét kiemelt kezdeményezésre és az iránymutatásokra, mivel ezeket mind uniós, mind pedig tagállami szinten is megvalósítják.

5. A nemi dimenzió a hét kiemelt kezdeményezésben ⁽¹²⁾

5.1 Új készségek és munkahelyek menetrendje

5.1.1 Az EGSZB a 2012. évi növekedési jelentésről szóló véleményében ⁽¹³⁾ más szempontok mellett már hangsúlyozta, hogy a munkahelyteremtés során nagyobb hangsúlyt kell kapnia a minőségnek. Ma – a válság, illetve annak gazdasági és szociális hatásai miatt – az európai intézményeknek és a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy további előrelépések történjenek ebben az irányban.

5.1.2 Az EGSZB úgy véli, hogy az irányelv végrehajtásához figyelembe kell venni a nőknek a munka világában betöltött jelenlegi helyzetét, hiszen bár az aktív európai népesség 44 %-át képviselik, helyzetük az alábbi tényezők miatt továbbra is speciális és veszélyeztetett: alacsonyabb foglalkoztatottság, bérkülönbségek, a nők koncentrációja, illetve hiánya egyes területeken; alacsony részvételük az új vállalkozások alapításában; részidős munka (75 %); határozott idejű foglalkoztatás; a megfelelő gyermekgondozási intézmények hiánya; nehézségek a

szakmai előrehaladás terén; a nők alacsony aránya a legmagasabb gazdasági és politikai posztokon; az egyenlő hozzáférés hiánya bizonyos szakokon az oktatás, szakképzés és egyetemi képzés területén.

5.1.3 Az 1997-ben regisztrált 51 %-os foglalkoztatottsági arány 2011-re 62 %-ra nőtt, főleg a teljesen elnőiesedett és a korrekciós intézkedések által nagymértékben érintett ágazatokban tapasztalt növekedés révén. Az Európai Uniót jelenleg sújtó gazdasági válság, ha minden országban más-más formában is, de egyúttal a nők helyzetét, illetve a nők és férfiak közötti egyenlőség terén elért törekény eredményeket is veszélyezteti. Az EGSZB úgy véli, hogy meg kellene hozni a szükséges támogatási intézkedéseket annak érdekében, hogy a válság végére a munka világában tapasztalható egyenlőtlenség ne nőjön tovább.

5.1.4 Mindenekelőtt az Európai Szociális Alapnak kellene megterveznie, nyomon követnie és kiértékelnie a tagállamokban végrehajtandó valamennyi tevékenységet, gondoskodva arról, hogy az egyenlőséget célzó stratégia terén előrelépések történjenek.

5.2 Mozgásban az ifjúság

5.2.1 Ez a kezdeményezés alapvetően két területre terjed ki: a foglalkoztatásra és a képzésre. Tartalma ezért szorosan kapcsolódik az előző kezdeményezéshez: a nagyobb mobilitás elősegítése a képzés területén, a felsőoktatás korszerűsítése, a formális és informális tanulás támogatása és felértékelése, valamint az oktatásba és a szakképzésbe való hatékony és fenntartható beruházások garantálása.

5.2.2 Az EGSZB úgy látja, hogy a fiatalok – jelenleg már 20 %-os – munkanélkülisége Európa egyik legaggasztóbb problémája. A fiatal nők, különösen az alacsony képzettségűek körében még ennél is nagyobb arányú a munkanélküliség.

5.2.3 Az anyaság, illetve az apaság nagyon eltérően hat a munkaerő-piaci helyzetre. A 12 évnél fiatalabb gyermeket nevelő nőknek csupán 64,7 %-a, a férfiaknak viszont mintegy 89,7 %-a dolgozik. E szám adatok különbsége annál nagyobb, minél több gyermekről van szó. Az iskola előtti gyermekgondozó intézmények hiánya és a családi kötelezettségek egyenlőtlen megosztása olyan problémák, amelyek megnehezítik a szakmai pályafutás és a magánélet összeegyeztetését, és komoly akadályokat jelentenek a nők szakmai előmenetele szempontjából.

5.2.4 Az Európai Tanács 2002-es barcelonai ülésén az iskola előtti oktatási intézmények rendelkezésre állását illetően elfogadott célkitűzéseket csak kevés állam teljesítette, és a jelenlegi helyzet, amelyben ezeket a közszolgáltatásokat leépítik, a helyzet súlyosbodásával fenyeget.

5.2.5 Riasztó azoknak a fiatal nőknek az aránya is, akik nem dolgoznak, és oktatásban vagy képzésben sem részesülnek (úgynevezett „NEET”-fiatalok a „not in employment, education or training” kifejezés nyomán). Az Eurostat szerint a férfiak 13 %-ával szemben a nők 20 %-a van ilyen helyzetben. Az iskolából kimaradók arányának csökkentése az Európa 2020 stratégiának is egyik célja, amelyet e kezdeményezés révén karol fel.

⁽¹²⁾ Az EGSZB mindegyikről véleményt fogadott el.

⁽¹³⁾ HL C 132., 2011.5.3., 26–28. o.

5.2.6 Az EGSZB úgy véli, hogy ennek a kiemelt kezdeményezésnek a végrehajtásához az említett szempontokon túl figyelembe kell venni a veszélyeztetett helyzetű fiatal nők aktuális helyzetének több más oldalát is: gyenge alapképzettség, csekély hozzáférés az új tudástársadalom által megkövetelt szakmai képzéshez, a kompetenciák nem kellő hasznosítása és a karrier-tanácsadás hiánya, illetve a vállalkozások alapításánál vagy az önálló tevékenység megkezdésénél jelentkező speciális pénzügyi problémák. Mindehhez olyan intézkedések szükségesek, amelyek kifejezetten a fiatal nőkre irányulnak.

5.3 Szegénység elleni európai platform

5.3.1 A kezdeményezés a következőket javasolja: a legveszélyeztetettebb helyzetűekre irányuló társadalmi innovációt támogató programok kidolgozása és végrehajtása, mindenekelőtt a leghátrányosabb helyzetben lévő közösségeket célzó innovatív oktatás elősegítése, szakmai képzés és foglalkoztatási lehetőségek biztosítása révén, valamint azáltal, hogy felvesszük a harcot a (például fogyatékoság alapján történő) megkülönböztetés ellen, illetve kidolgozunk egy új menetrendet a bevándorlók integrálására, azzal a céllal, hogy az érintettek teljes mértékben ki tudják bontakoztatni képességeiket. A javaslatok közt szerepel az is, hogy meg kell vizsgálni, megfelelőek és fenntarthatóak-e a társadalombiztosítási és nyugellátási rendszerek, és fel kell tární, miképp lehet garantálni az egészségügyi ellátáshoz való jobb hozzáférést. Az EGSZB-nek fenntartásai vannak a társadalmi innováció koncepciójával kapcsolatban. Az e területre vonatkozó kísérletek természetüknél fogva széttagoltak és kevésbé ültethetőek át más területekre. A koncepció alapját egyaránt képezi a szubszidiaritás jogi elve és olyan szociológiai fogalmak, mint a „méltányosság”. Egy kis csoport által kifejezésre jutott igényre adott helyi válasz hasznos lehet ugyan, de nem tudná helyettesíteni a kollektív társadalombiztosítási rendszerek által biztosított egyenlőséget és igazságosságot⁽¹⁴⁾.

5.3.2 Az Európa 2020 stratégiában foglaltak szerint a tagállamoknak olyan intézkedéseket kell kidolgozniuk és végrehajtaniuk, amelyek igazodnak a különösen veszélyeztetett csoportok speciális helyzetéhez, társadalombiztosítási és nyugdíjrendszereiket oly módon építve ki, hogy társadalmi kohézió biztosítása érdekében garantált legyen a megfelelő jövedelemtámogatás és az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés. A munkanélküliség és inaktivitás növekedése, a gazdasági bizonytalanság, az alacsony bérek és fizetések, a megszorító intézkedések, valamint a szociális juttatások és családtámogatások megkurtítása mindenekelőtt a nőket érinti – elsősorban munkavállalóként, mivel az állami és a szolgáltatási szférában történő leépítések közvetlenül érintik őket, hiszen ezek olyan ágazatok, amelyek nagy arányban alkalmaznak nőket, de emellett polgároként és felhasználóként is érintettek, hiszen az általános érdekű szolgáltatások nyújtásának korlátozásai kihatással vannak a nőkre, mivel ők ezeknek a szolgáltatásoknak az elsődleges igénybevevői.

5.3.3 Európában az alacsony fizetésű dolgozók 70 %-a nő. A tagállamok többségében a nők 17 %-a él szegénységben. A férfiak esetében ez az arány 15 %, ami szintén aggasztó szám. A szegénység és a társadalom periferiájára kerülés együtt jár a munkaerőpiacról való kirekesztéssel. Ezért tehát a munka nélkül töltött időszakok és a bizonytalan állások, amelyek a nők, külö-

nösen az alacsony képzettségűek körében gyakoriak, rövid távon, de közép- és hosszú távon is negatív hatással járnak.

5.3.4 Az egyszülős családokat, az özvegyeket, a fogyatékkal élő nőket, a nemi alapú erőszak áldozatait, valamint az időseket és a migráns nőket különösen súlyosan érintik a költségvetési megszorítások, és mivel nem számíthatnak kellő védelemre és konkrét segítségnyújtásra, nagymértékben fenyegeti őket a társadalmi kirekesztés.

5.4 Európai digitális menetrend

5.4.1 A cél az, hogy az informatikai technológiákhoz, és különösen az internethez való hozzáférést és az internet használatát valamennyi európai polgár számára könnyebbé tegyik, mindenekelőtt olyan programok révén, amelyek növelik a „digitális írástudást” és a hozzáférést.

5.4.2 Ennek érdekében a tagállamoknak stratégiákat kell kidolgozniuk a nagysebességű internet elterjesztésére és a közfinanszírozás, ezen belül a strukturális alapok eszközei révén történő finanszírozás olyan területekre történő irányítására, amelyeket a magánbefektetések nem fednek le teljesen, és támogatniuk kell a korszerű online szolgáltatások (például e-kormányzat, online egészségügyi szolgáltatások, intelligens otthon, digitális jártasság, biztonság) fejlődését és igénybevétele⁽¹⁵⁾.

5.4.3 Az EGSZB aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy nemekre lebontott statisztikai adatok hiányában nem lehet képet alkotni arról, hogy milyen a nők helyzete az új technológiákhoz kötődő ágazatokban, illetve hogy milyen szinten használják az ilyen technológiákat. Fontos volna tanulmányozni ezt a témakört, hogy megállapíthassuk, milyen a helyzetük – a szolgáltatások igénybevevőiként is –, és így az Európa 2020 stratégiában javasolt tájékoztatást és képzést célzottabb formában alakíthassuk ki.

5.5 Innovatív Unió

5.5.1 Ez a kezdeményezés – több más lépés mellett – az oktatás, az üzleti szféra, a kutatás és az innováció közötti kapcsolatok támogatását és erősítését célozza, és elősegíti majd a vállalkozói szellem kialakulását. A tagállamoknak meg kellene reformálniuk nemzeti és regionális k+f rendszereiket, hogy ezáltal ösztönözzék a kiválóságot és az intelligens szakosodást, kiemelten tudják kezelni a tudás bővítésére fordított költségeket, erősítsék az egyetemeket, a kutatás és a vállalkozói szféra közötti együttműködést, gondoskodjanak arról, hogy kellő számú diákot képezzenek a matematikai és a mérnöki tudományok területén, és a tanterveket úgy alakítsák, hogy az támogassa a kreativitást, az innovációt és a vállalkozói szellemet.

5.5.2 A nők ebben a folyamatban kiemelten fontos szerepet kaphatnak, és kell is, hogy kapjanak. 2010-ben a kiadott egyetemi diplomák mintegy 60 %-át nők szerezték, de ez az általuk a munkaerőpiacon betöltött pozíciókban nem tükröződik. Ma minden harmadik vállalkozást alapítja nő, a tőzsdén jegyzett nagyvállalatok igazgatótanácsaiban 13,7 %, az igazgatótanácsok elnökei között pedig már csak 3 % az arányuk.

⁽¹⁴⁾ HL C 143., 2012.5.22., 88. o.

⁽¹⁵⁾ HL C 318., 2011.10.29., 9–18. o.

5.5.3 A legtöbb országban nemek szerint továbbra is horizontális módon szétválasztják a képzési szakirányokat: természettudományok, mérnöki tudományok, matematika, technológiák. Ezek a szakirányok emellett a gazdasági és a tudományos élet vezetői közötti együttműködés kiemelt területei is, elsősorban a mester- vagy doktori fokozatot szerzők körében; ez a szféra a nők számára kevésbé hozzáférhető. Az EGSZB ezért úgy véli, hogy feltétlenül intézkedéseket kell tenni ezen akadályok kiküszöbölésére.

5.5.4 A nők még ma is alulreprezentáltak a tudományos élet, a vállalkozások és a szolgáltatási szektor döntéshozói köreiben. Az egyetemek legmagasabb vezetői szintjein mindössze 18 % a nők aránya. A munkalehetőségeknek és a kutatási támogatások odaítélésének biztosítaniuk kell a nők érvényesülését ezen a területen, és ahhoz is hozzá kell járulniuk, hogy az európai társadalom fenntartható fejlődésének lehetőségei bővüljenek.

5.6 Erőforrás-hatékony Európa

5.6.1 A kezdeményezés az energiahatékonysági cselekvési terv felülvizsgált változatának elfogadását és alkalmazását irányozza elő, és támogatni kíván egy, az erőforrások hatékony felhasználását célzó átfogó programot (támogatás a kkv-k és a családok számára) a strukturális alapok és más források felhasználásával, hogy igénybe lehessen venni az innovatív befektetések már létező és eredményes rendszerei révén nyújtható finanszírozást, ami elősegíti majd a fogyasztási és termelési sémák megváltozását.

5.6.2 Az energia és a környezet nem semleges témák: az energia felhasználása, az ivóvízhez való hozzáférés, az újrahaznosítás, a háztartásokban a fűtés és a sütés-főzés energiaforrásai, a környezet és a környezetmegőrzés szem előtt tartása jó példák olyan területekre, amelyeken a nők kulcsszerepet játszanak. Olyan specifikus intézkedések kidolgozása nélkül, amelyek a valóság konkrét ismeretéből táplálkoznak, és differenciált módon irányulnak a különböző célcsoportok, elsősorban a nők felé, a fogyasztási szokások terén nem képzelhetők el változások.

5.6.3 Ezt a Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi (EPSCO) Tanács is elismerte 2012. júniusi következtetéseiben, amelyben kiemelte a nőknek a fenntartható fejlődésben játszott alapvető szerepét. Az EGSZB egyetért a Tanács következtetéseivel; megerősíti, hogy a nők döntő befolyást gyakorolhatnak a környezetet érintő döntések meghozatalára, különösen az éghajlatváltozáshoz kapcsolódó politikaterületen. Új lehetőséget jelent a nők számára, hogy fontos szerepet töltsenek személyes és gazdasági helyzetüket a kialakulóban lévő, új környezetbarát gazdasághoz – a fejlődés és a munkahelyteremtés e fontos ágazatához – csatlakozva javítsák.

5.6.4 A vállalatok szintjén a vertikális megkülönböztetés ebben az ágazatban továbbra is jelentős. Bár ma a vezetői posztok mintegy 33 %-át töltik be nők, szemben a 2001-es 31 %-kal, legnagyobb részük a szolgáltatási és kereskedelmi szektorban dolgozik, és csak sokkal kevesebben tevékenykednek a gyártó-, építő- és energiaiparban.

5.6.5 Túl kevés olyan vizsgálat folyt, illetve kevés adat áll rendelkezésre ahhoz, hogy reális képet tudjunk alkotni a nemek szerinti helyzetről, és arról, hogy milyen lépéseket kellene tenni a fenntartható fejlődésben szerepet játszó nők arányának növeléséről. Az EGSZB fontosnak tartja a befektetéseket, de azt is, hogy figyeljünk a sztereotípiák leküzdésére, megoldások nyújtására és arra, hogy támogassuk a pozitív cselekvést célzó lépéseket, mivel ez egy növekvő ágazat, és ha a kezdeteket diszkrimináció jellemzi, akkor fennáll a veszélye annak, hogy a különbségek társadalmi szempontból csak tovább nőnek, és egyfajta törésvonal alakul ki.

5.6.6 Az esélyegyenlőségi stratégia prioritásaihoz tartozik az EU külkapcsolati tevékenységei terén végzett fellépés is – egyrészt a szomszédos régiókhoz kapcsolódó együttműködési programok és az európai szomszédsági programok, különösen az Euromed régióhoz kapcsolódóak, másrészt pedig az EU-nak a globális fórumokon történő fellépésén keresztül. A harmadik országokból bevándorló nők, az Európai Unión belüli migráns és a szomszédos országokból származó nők különös figyelmet igényelnek. Aggasztó a Rio+20 kudarc a fenntartható fejlődés és a nők jogai terén. Az olyan kritikus témák terén, mint például az egészség, illetve a szexuális és reprodukív jogok közötti kapcsolat, a nők földdel kapcsolatos öröklési és tulajdonjoga vagy az éghajlatváltozás és a „zöld munkahelyek”, egyáltalán nem sikerült előrelépést elérni.

5.7 Iparpolitika a globalizáció korában

5.7.1 Ez a kiemelt kezdeményezés fontos szerepet játszik a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével kapcsolatos szempontoknak az esélyegyenlőségi stratégiába való beépítésében. A bérek átláthatósága, az egyenlő béreket célzó kezdeményezések vagy azok az intézkedések, amelyek arra kívánják ösztönözni a nőket, hogy válasszanak a hagyományostól eltérő foglalkozásokat, csupán néhány olyan, fontos lépés a stratégiában javasoltak közül, amelyek jól kiegészítik ezt a kezdeményezést.

5.7.2 Európában a férfiak és a nők közötti fizetéskülönbség az egyes tagállamokban 5 és 31 % közötti, átlagosan mintegy 17 %. Ezért a helyzetért több egymáshoz kapcsolódó tényező felelős. Ilyen például az, hogy az elnőiesedett szakmákban végzett munkát kevesebbért értékelik, az erőteljes szakmai szegregáció vagy a szakmai pályafutás különböző okokból való megszakítása. A válság miatt ez a helyzet csak súlyosbodik.

5.7.3 A foglalkoztatási arány és a bérek terén megfigyelhető különbség néhány esetben ugyan csökkent, de sajnos nem a nők foglalkoztatásának és fizetésének javulása miatt, hanem annak következtében, hogy azokban az ágazatokban, ahol a férfiak vannak túlsúlyban (építő- és gyártóipar, pénzügyi világ), a válság közvetlen következményeként csökkent a kereslet. Az EGSZB emlékeztet arra, hogy az EUMSZ szerint az európai integráció egyik célkitűzése „az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását”⁽¹⁶⁾, mindenki számára.

⁽¹⁶⁾ Az EUMSZ 151. cikke.

5.7.4 Az EGSZB úgy véli, hogy intézkedéseket kell tenni a növekedés újbóli beindítására ezekben a válsággal küzdő ágazatokban, emellett ugyancsak intézkedések szükségesek a szakmai szegregáció leküzdésére, különösen a nők tudományos, technológiai, mérnöki és matematikai területen való munkavállalói részvételének növelése révén, másik oldalról pedig lépéseket kell tenni a nagymértékben elnőiesedett ágazatok, például a háztartási munka, a szolgáltatások, az egészségügy és a gondozási szolgáltatások jobb elismerése érdekében is.

6. A nemi dimenzió a nemzeti reformprogramokban és az európai szemeszter keretében

6.1 A politikai koordinációt célzó európai szemeszter a tagállamok által az Európa 2020 stratégia végrehajtásának nyomán követésére elfogadott új eszköz. A nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum azt ajánlja, hogy a nemzeti reformprogramok kidolgozása és végrehajtása során vegyék figyelembe a nemek közötti egyenlőség szempontjait, és segítsék elő a nemek közti esélyegyenlőség politikájának érvényesülését. Emellett arra kéri az Európai Bizottságot és a Tanácsot, hogy az éves növekedési jelentésben, a tanácsi következtetésekben és az országspecifikus ajánlásokban jelenítsék meg a nemek közötti egyenlőség szempontjait.

6.2 2012 áprilisában 12 tagállam kapott olyan országspecifikus ajánlásokat, amelyek a nemek közötti egyenlőségnek a

nemzeti cselekvési tervekben érvényesítendő szempontjaira is kitértek. Az Európai Bizottság konkrét reformokat javasolt az alábbi területeken: a nők munkaerő-piaci részvételének növelése, a gyermekgondozási szolgáltatások, az egész nap nyitva lévő iskolák és az idősgondozó intézmények, továbbá a függő helyzetben lévő egyéb személyek ápolását és gondozását végző intézmények rendelkezésre állásának és minőségének javítása. Ezeket az EGSZB támogatja.

6.3 A legtöbb ajánlás a nők foglalkoztatási arányának növelésére irányul, nem veszi azonban számításba a jó minőségű munkahelyek biztosítása előtt a fizetés, a munkafeltételek és a férfiak családi kötelezettségeinek azonos szintre hozása terén álló akadályokat. Csak egyetlen országnak – Ausztriának – szólt az az ajánlás, hogy csökkentse a nemek közötti fizetéskülönbséget, noha ez a különbség valamennyi tagállamban továbbra is fennáll.

6.4 Az EGSZB aggasztónak tart néhány olyan ajánlást, amely adott esetben káros hatással is lehet a nemek közötti egyenlőségre. Azokról az ajánlásokról van szó, amelyek a nyugdíjreformra, a fizetések és a nyugdíjak kiigazítási mechanizmusainak felülvizsgálatára, a nyugdíjkorhatárnak az egészségben töltött évekre való tekintet nélkül történő felemelésére, illetve pénzügyi ösztönzőknek a családok második jövedelme tekintetében történő bevezetésére vonatkoznak.

Kelt Brüsszelben, 2013. január 17-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke

Staffan NILSSON
