

## Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl lyčių klausimo strategijoje „Europa 2020“ (nuomonė savo iniciatyva)

(2013/C 76/02)

Pranešėja **Joana AGUDO I BATALLER**

Bendrapranešėję **Grace ATTARD**

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, vadovaudamasis savo Darbo tvarkos taisyklių 29 straipsnio 2 dalimi, 2012 m. liepos 12 d. nusprendė parengti nuomonę savo iniciatyva dėl

*Lyčių klausimo strategijoje „Europa 2020“.*

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto parengiamąjį darbą šiuo klausimu, 2012 m. gruodžio 20 d. priėmė savo nuomonę.

486-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2013 m. sausio 16–17 d. (sausio 17 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 200 narių balsavus už, 6 – prieš ir 4 susilaikius.

### 1. Išvados ir rekomendacijos

EESRK

1.1 Remia ir palaiko principą, kad strategija „Europa 2020. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“<sup>(1)</sup> ir Moterų ir vyrų lygybės strategija<sup>(2)</sup> turi viena kitą papildyti. Tuo tikslu būtina vykdant strategiją „Europa 2020“ plėtojamos politikos tikslus, įgyvendinimą, stebėseną ir vertinimą susieti su lyčių klausimu (angl. *gender mainstreaming*) ir numatyti konkrečias priemones.

1.2 Mano, kad ypač svarbu išspręsti problemą, kylančią dėl to, kad lyčių klausimas konkrečiai nenagrinėtas nė vienoje iš septynių pavyzdinių strategijos „Europa 2020“ iniciatyvų. Tuo tikslu lyčių klausimą būtina nuolat įtraukti į nacionalines reformų programas (NRP) ir į Europos semestrą, ypač turint omenyje tai, kad dėl Europos ekonominės padėties būtina veiksmingiau įgyvendinti politiką ir efektyviau naudoti išteklius pripažįstant neigiamą lyčių nelygybės poveikį ekonomikos augimui.

1.3 Pritaria konkrečioms šalims skirtoms rekomendacijoms, kuriose Komisija ragina valstybes nares persvarstyti NRP biudžetus, kad nustatant politines priemones būtų atsižvelgta į lyčių lygybės principą. Svarbu, kad ministerijų posėdžiuose, skirtuose peržiūrai ir stebėsenai, būtų užtikrintas šių rekomendacijų įgyvendinimas ir tęstinumas ir atkreiptas dėmesys į lygybės politikos srityje padarytą pažangą. Tam reikia nuosekliai panaudoti Europos fondus, visų pirma Europos socialinį fondą.

1.4 Būsimoje 2014–2020 m. daugiametėje finansinėje programoje rekomenduoja numatyti pažangai moterų teisių ir lyčių

lygybės srityje užtikrinti skirtus konkrečius fondus. EESRK mano, kad finansavimas turi būti deramo dydžio ir aiškiai matomas, kadangi tai užtikrina jo panaudojimą ir skaidrumą siekiant paskatinti remti lygybės politiką, veiklą ir projektus visose ES kompetencijos srityse.

1.5 Laikosi nuomonės, kad atsižvelgiant į tai, kad konkrečiai padėtis šalyse, regionuose ir sektoriuose skiriasi, reikia taikyti priemones, kurios leistų pagerinti padėtį socialinėje srityje ir padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, įskaitant pagalbą įmonių steigimui. Jų kiekybinis ir kokybinis potencialas turi būti skatinamas tokiose skirtingose, strategijoje „Europa 2020“ apibrėžtose srityse kaip inovacijos, moksliniai tyrimai, švietimas ir profesinis mokymas, skaitmeninė visuomenė, klimatas ir ekologiška ekonomika, energija, judumas, konkurencingumas, užimtumas, kvalifikacijos įgijimas, socialinė atskirtis ir skurdas.

1.6 Pabrėžia kompromiso ir socialinių partnerių dalyvavimo svarbą Europos, nacionaliniame, teritoriniame ir sektorių lygmenyse ir visais skirtingų sričių politikos įgyvendinimo etapais siekiant užtikrinti reikiamą lyčių lygybės raidą visose Europos Sąjungos šalyse. Socialinis dialogas ir kolektyvinių derybų susitarimai yra pagrindinės priemonės norint nacionalines reformų programas papildyti lyčių klausimu. Europos socialinių partnerių lyčių lygybės srities veiksmų planas šiuo požiūriu yra svarbus pavyzdys, kuris turėtų atsispindėti strategijoje „Europa 2020“.

1.7 Pabrėžia, kad į lyčių klausimą svarbu atsižvelgti įgyvendinant visas septynias pavyzdines iniciatyvas. Tuo tikslu būtina susipažinti su konkrečia ir nevienoda vyrų ir moterų padėtimi šiose srityse: darbo rinka ir mokymasis visą gyvenimą, galimybės dalyvauti įvairių lygmenų švietime ir užimtume, skurdas ir atskirties pavojus, naujų skaitmeninio sektoriaus technologijų prieinamumas ir naudojimas, visų lygmenų dalyvavimas

(1) COM(2010) 2020 final, toliau – strategija „Europa 2020“.

(2) COM(2010) 491 final, toliau – Moterų ir vyrų lygybės strategija.

švietime, moksliniuose tyrimuose ir gamyboje, ypač naujuose sparčiai besivystančiuose sektoriuose. EESRK rekomenduoja skirti dėmesį skaitmeniniam moterų švietimui, kadangi jos yra pernelyg mažai atstovaujamos su informacinių technologijų kūrimu susijusiose profesijose. EESRK manymu, Komisija ir valstybės narės privalo naudoti esamus lyčių rodiklius ir nustatyti naujus rodiklius tose srityse, kur jų nėra.

1.8 Mano, kad turint omenyje daugumoje valstybių narių jaunimo nedarbo ir mokyklos nebaigimo klausimais susidariusią sudėtingą padėtį, nuo kurios jauni vyrai ir moterys nukentia nevienodai, labai svarbu įgyvendinant jaunimo politiką daugiau dėmesio skirti lyčių klausimui.

1.9 Valstybes nares ragina atsižvelgti į konkrečias Komisijos rekomendacijas ir taikyti priemones dirbančių moterų skaičiui didinti ir jų užimtumo kokybei gerinti visose šalyse. Tam būtina sudaryti platesnes galimybes naudotis viešosiomis vaikų ir pagyvenusių asmenų priežiūros paslaugomis ir pagerinti jų kokybę, panaikinti darbo užmokesčio skirtumą, taikyti priemones, padedančias derinti šeiminių, asmeninių gyvenimą ir profesinę veiklą (sudaryti palankias sąlygas gauti vaiko priežiūros atostogas ir apmokamas atostogas).

1.10 Laikosi nuomonės, kad pagal strategiją „Europa 2020“ bendradarbiaujant su socialiniais partneriais turi būti skatinami ir remiami konkretūs ir veiksmingi susitarimai ir priemonės, kurie užtikrintų nėščių ir neseniai pagimdžiusių moterų sveikatą ir saugumą darbo vietoje. EESRK pritaria Komisijos pasiūlymui taikyti priemones, užtikrinančias tinkamą nėštumo ir gimdymo atostogų trukmę, t. y. mažiausiai aštuoniolika savaičių<sup>(3)</sup>.

1.11 Atsižvelgiant į šalį, regioną ir sektorių krizę turėjo skirtingo poveikio žmonių gyvenimui ir išryškino kai kurias bendro gyvenimo ir sveikatos problemas. Todėl Komitetas mano, kad ypatingą dėmesį reikia skirti priemonių, kurios padėtų sušvelninti neigiamą poveikį (stresą, smurtą, priekabiavimą darbe ir šeimoje<sup>(4)</sup>), įgyvendinimui. Šiuo požiūriu lemiamą reikšmę turi bendros pastangos skatinti lyčių lygybę, panaikinti struktūrinius skirtumus ir pakeisti su moterimis ir vyrais siejamus vaidmenis ir stereotipus.

1.12 Mano, kad prioritetu turi tapti aktyvesnis moterų dalyvavimas priimančiais sprendimais, ypač tokiuose sektoriuose ir įmonėse, kurie strategijoje „Europa 2020“ laikomi strateginiais ir perspektyviais. EESRK netrukus parengs nuomonę dėl už teisingumą, pagrindines teises ir pilietybę atsakingos Komisijos narės pasiūlymo priimti įpareigojančias Europos Sąjungos lygmens priemones šiam dalyvavimui skatinti.

1.13 Su nerimu atkreipia dėmesį į socialinių paslaugų biudžeto ir pažeidžiamiausių ir socialinės atskirties bei skurdo pavojų patiriančių visuomenės grupių apsaugos biudžeto sumažinimą. Todėl priemonės, kurias numatoma įgyvendinti pagal

strategiją „Europa 2020“, turėtų būti konkrečiai nukreiptos prieš moterų skurdo plitimą ir skirtos padėti moterims integruotis, kartu trumpalaikiu laikotarpiu taikant priemones, skatinančias įsitraukti į darbo rinką, o ilgalaikiu laikotarpiu – sudarant galimybes gauti bazinį mokymą ir įgyti naujų gebėjimų, naudoti naujas technologijas ir naujus darbo organizavimo būdus derinant profesinę veiklą ir šeiminių gyvenimą. EESRK laikosi nuomonės, kad praėjus 60 metų nuo ES integracijos projekto pradžios yra nepriimtina, kad moterų ir vyrų atlyginimų dempingas ir toliau būtų naudojamas kaip koregavimo kintamasis ir išplstytų dirbančių moterų neužtikrintumas. Komitetas mano, kad valstybės narės privalo į jų NRP skubiai įtraukti priemones, kurios moterims užtikrintų stabilų darbą už deramą atlyginimą ir su teise į deramą pensiją.

1.14 Manome, kad norint pasiekti strategijoje „Europa 2020“ ir Moterų ir vyrų lygybės strategijoje užsibrėžtų tikslų, visų pirma reikia aiškiai informuoti suinteresuotuosius subjektus ir visą visuomenę, kad būtina įgyvendinti priemones tolesnei pažangai lyčių lygybės srityje užtikrinti. Tuo tikslu būtina, pirma, plėtoti platesnę ir glaudesnę visų Europos Sąjungos institucijų – Europos Parlamento, Komisijos ir Tarybos, Europos Centrinio Banko, taip pat EESRK ir Regionų komiteto – vidinį ir tarpusavio koordinavimą ir bendradarbiavimą ir, antra, į lygybės klausimą visais lygmenimis atsižvelgti nustatant šių institucijų skyrių, grupių ir komisijų sudėtį<sup>(5)</sup> ir vykdant kasdienę veiklą.

## 2. Įžanga

2.1 2010 m. priimtoje strategijoje „Europa 2020“ buvo nubrėžtos gairės, kaip užtikrinti Europos Sąjungos augimą sudėtingomis ekonominėmis aplinkybėmis, ir jose jau atsispindėjo šiuo metu Sąjungos patiriami finansiniai ir politiniai sunkumai. Strategijoje „Europa 2020“ numatytas tam tikras skaičius priemonių, leidžiančių valstybėms narėms veiksmingai ir darniai įveikti dėl krizės kylančias problemas ir kartu suteikti postūmį pažangesniam, tvaresniam ir labiau integraciniam augimo modeliui.

2.2 Taip pat buvo sukurtas naujas ekonomikos valdymo procesas, kuris pavadintas „Europos semestru“ ir kuriuo siekiama, pirma, suvienodinti valstybių narių vykdomą biudžeto ir struktūrinės politikos vertinimą ir, antra, sudaryti sąlygas prižiūrėti, kaip įgyvendinama strategija.

2.3 Savo ruožtu Moterų ir vyrų lygybės strategijoje numatyta Komisijos veiklos lyčių lygybės srityje programa. Šis politinis pasiūlymas parengtas atsižvelgiant į Moterų ir vyrų lygybės gaires 2006–2010 m.<sup>(6)</sup> ir iki šiol tai yra rimčiausias bandymas apibrėžti lyčių lygybės strateginius tikslus ir rodiklius.

<sup>(3)</sup> OL C 277, 2009 11 17, p. 102–108.

<sup>(4)</sup> OL C 351, 2012 11 15, p. 21–26.

<sup>(5)</sup> EESRK sudėtis: iš 343 narių 81 yra moteris (23,6 proc.). Kalbant apie grupes: I grupė: iš 112 narių 22 yra moterys (22,1 proc.), II grupė: iš 120 narių 32 yra moterys (26,8 proc.), III grupė: iš 111 narių 27 yra moterys (24,3 proc.).

<sup>(6)</sup> COM(2006) 92 final, OL C 354, 2010 12 28, p. 1–7.

2.4 Nuo 1996 m. ES dėjo dvejopas pastangas lyčių lygybės srityje: viena, taikė konkrečias priemones esamam moterų diskriminavimui panaikinti ir, antra, atsižvelgė į lyčių klausimą priimdama politinius sprendimus (angl. *gender mainstreaming*) <sup>(7)</sup>.

2.5 EESRK palaiko nuostatą, kad tinkamas strategijos „Europa 2020“ įgyvendinimas turi derėti su Moterų ir vyrų lygybės strategija norint veiksmingai įveikti krizės iššūkius, kadangi abi strategijos papildo viena kitą, ir todėl pritaria šia linkme nukreiptai EP nuomonei. 2011 m. kovo mėn. Tarybos priimtame Europos lyčių lygybės pakte (2011–2020 m.) <sup>(8)</sup> pabrėžiamas glaudus abiejų strategijų ryšys ir raginama derinti priemonių, padedančių įveikti krizę, taikymą.

### 3. Strategija „Europa 2020“ – lyčių klausimo analizė

3.1 Lyčių lygybės klausimas nėra vienoje šio dokumento pavyzdinėje iniciatyvoje nebuvo konkrečiai nagrinėtas ir jis nėra paminėtas penkiuose kiekybiškai įvertinamuose tiksluose, išskyrus užimtumo lygį, – kalbant apie jį raginama siekti aktyvesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje. Tai visiškai nesuderinama su įžanginėje strategijos „Europa 2020“ dalyje išdėstytomis nuostatomis, kuriose tvirtinama, kad norint įveikti ekonomikos krizę lygybės užtikrinimas yra vienas iš pagrindinių veiksnių kartu su ekonominiu, socialiniu ir teritoriniu solidarumu, aplinkos apsauga ir kultūrų įvairove.

3.2 Įvairios Europos Sąjungos institucijos, pilietinei visuomenei atstovaujanti organizacijos ir socialiniai partneriai ne kartą yra pabrėžę, kad lyčių lygybė turi tapti naujos veiklos strategijos prioritetu ir turi būti laikoma lemiamu konkurencingumo ir augimo veiksniu. Kaip teigia EP, dokumente reikėjo paminėti aktyvų moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir profesiniame mokyme ir numatyti programą, kurios tikslas būtų panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą.

3.3 Strategijos „Europa 2020“ tekstas nesulaukė vieningo pritarimo ir buvo kritikuojamas dėl įvairių priežasčių: pernelyg abstraktaus turinio, pernelyg sudėtingos struktūros ir pernelyg į ekonomiką orientuoto požiūrio deramai neatsižvelgiant į socialinius klausimus. Kalbant apie lyčių lygybę, ji yra akivaizdus žingsnis atgal palyginti su ankstesnėmis strategijomis užimtumo

klausimu. Konkrečiai ir aiškiai nagrinėjamas vienintelis klausimas – moterų užimtumo lygis, bet visiškai užmirštami kokybiniai darbo aspektai ir skirtinga pradinė padėtis darbo rinkoje. Netgi nebeliko Lisabonos sutartyje buvusių kiekybinių su lytimis susietų tikslų.

3.4 EESRK laikosi nuomonės, kad nei strategijos „Europa 2020“, nei Moterų ir vyrų lygybės strategijos tikslų nepavyks įgyvendinti, jei nebus taikomos konkrečios priemonės moters padėčiai socialinėje ir darbo aplinkoje pagerinti. Kaip būtina sąlyga skirtingose strategijos „Europa 2020“ srityse turi būti remiamas jų kiekybinis ir kokybinis potencialas. Jei vykdant septynias pavyzdines iniciatyvas nebus imtasi konkrečių priemonių, nepavyks pažengti į priekį įgyvendinant strategijos „Europa 2020“ prioritetus: be lygybės politikos neįmanoma užtikrinti pažangaus, tvaraus ir socialiniu požiūriu integracinio augimo.

3.5 Skirtingų valstybių narių reformų programose reikia pripažinti moters darbo pridėtinę vertę ekonomikai (kaip pavyzdį galima paminėti asmens priežiūros paslaugų profesionalizaciją) <sup>(9)</sup>, ir konkrečias problemas, su kuriomis ji susiduria darbo rinkoje (galimybė visų amžiaus grupių atstovėms patekti į visus jos lygmenis, profesinė karjera, tęstinumas ir kt.), taip pat ir visuomenėje turint omenyje tuos socialinius aspektus, kurie laikomi esminiais Moterų ir vyrų lygybės strategijoje. Norint įveikti krizę ir išspręsti naujas problemas įgyvendinant strategiją „Europa 2020“ reikia numatyti programas, planus ir konkrečias priemones, kurie sudarytų sąlygas pažangai lygybės srityje. Tai neįmanoma nežinant, kokį skirtingą poveikį gali turėti krizei įveikti taikomos priemonės atsižvelgiant į skirtingą pradinę padėtį.

3.6 EESRK reiškia susirūpinimą, kad nenumatyta konkrečių su lytimis susijusių priemonių ir specialių rodiklių. Tai trukdo vykdyti stebėseną ir vertinimą siekiant nustatyti, ar padaryta pažanga įgyvendinant strategiją „Europa 2020“, ir rodo, kad Europos semestras neturi reikiamų priemonių nelygybei įveikti atsižvelgiant į nevienodą pradinę padėtį, kurią lemia nevienoda lyčių padėtis skirtingose šalyse, sektoriuose ir srityse.

3.7 Strategija „Europa 2020“ turi suteikti veiksmingas priemones, leidžiančias įvertinti moters vaidmenį užtikrinant augimą Sąjungoje ir jos socialiniu požiūriu sukuriama pridėtinę vertę, kaip kad pabrėžiama EESRK nuomonėje <sup>(10)</sup>, kurios nuostatos sutampa su pirmininkavusios Švedijos atlikto tyrimo teiginiais <sup>(11)</sup>. Šiame tyrime be kitų aspektų pabrėžiama tai, kad lygybė darbo rinkoje leistų valstybių narių bendrąjį vidaus produktą (BVP) padidinti vidutiniškai 27 proc.

<sup>(7)</sup> *Gender mainstreaming*: „Lyčių lygybė turi tapti vyraujančia tendencija, kuri būtų vienodai naudinga ir vyrams, ir moterims. Tuo tikslu reikia išnagrinėti visų sričių politiką, ją rengti, vykdyti, stebėti ir vertinti stengiantis skatinti lyčių lygybę“, Europos Komisija, *Guía Equal*.

<sup>(8)</sup> OL C 155 02, 2011 5 25, p. 10–13.

<sup>(9)</sup> OL C 21, 2011 1 21, p. 39–43.

<sup>(10)</sup> OL C 318, 2009 12 23, p. 15–21.

<sup>(11)</sup> Lyčių lygybė, ekonomikos augimas ir užimtumas, Åsa Löfström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

#### 4. 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijos prioritetai

4.1 2010 m. priimtoje moterų ir vyrų lygybės strategijoje deklaruojamas jos glaudus ryšys su strategija „Europa 2020“ visų aspektų ir pavyzdinių iniciatyvų požiūriu, ypač kalbant apie reikiamų nacionalinių priemonių sukūrimą ir taikymą naudojantis technine pagalba, struktūriniais fondais ir pagrindinėmis finansavimo priemonėmis, pavyzdžiui, 7-ąja bendrąja mokslinių tyrimų programa. Laikydamosi užimtumo ir nacionalinės politikos vertinimo gairių Komisija aktyviai vykdyt stebėseną, kad būtų sumažinti skirtumai ir sudarytos palankios sąlygos socialinei moterų įtraukčiai.

4.2 Strategijoje taip pat užsimenama apie vyrų vaidmenį skatinant lyčių lygybę ir nurodoma, kad jų dalyvavimas svarbus norint, kad reikiamai pasikeistų skirtingi moterų ir vyrų visuomenėje – tiek šeimoje, tiek profesinėje sferoje – atliekami vaidmenys.

4.3 Moterų ir vyrų lygybės strategijoje numatyti veiksmai penkiose prioritetinėse srityse, nustatytoje Moterų chartijoje, taip pat yra skyrius, skirtas horizontaliesiems klausimams: a) vienoda ekonominė nepriklausomybė, b) vienodas užmokestis už vienodą arba vienodos vertės darbą, c) lyčių lygybė priimant sprendimus, d) orumas, neliečiamumas ir smurto dėl lyties panaikinimas, e) lyčių lygybė už Europos Sąjungos ribų, f) horizontalieji klausimai (lyčių vaidmenys, teisės aktai, lyčių lygybės valdymas ir priemonės).

4.4 EESRK pritaria Komisijos teiginiui, kad tokias ES priemones kaip bendroji rinka, finansinė parama ir išorės politikos priemonės reikia visapusiškai panaudoti problemoms įveikti ir strategijos „Europa 2020“ tikslams pasiekti, bet mano, kad reikia stebėti, ar Moterų ir vyrų lygybės strategijos principų taikymas dera su pagrindinių strategijos „Europa 2020“ priemonių, visų pirma septynių pavyzdinių iniciatyvų ir gairių, taikymu, kadangi pastarosios bus įgyvendinamos ir ES, ir valstybių narių lygmeniu.

#### 5. Lyčių klausimas septyniose pavyzdinėse iniciatyvose <sup>(12)</sup>

##### 5.1 „Naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkė“

5.1.1 EESRK savo nuomonėje „Metinė augimo apžvalga“ <sup>(13)</sup> be kitų aspektų jau pabrėžė tai, kad kuriant darbo vietas daugiau dėmesio būtina skirti kokybės aspektui. Dabartinėmis aplinkybėmis, turint omenyje krizę, jos ekonomines ir socialines pasekmes, ES institucijos ir valstybės narės turi dėti pastangas, kad būtų užtikrintas tolesni veiksmai šia kryptimi.

5.1.2 EESRK laikosi nuomonės, kad norint šią iniciatyvą įgyvendinti būtina atsižvelgti į dabartinę moterų padėtį darbo rinkoje, kadangi, nors jos šiuo metu ir sudaro 44 proc. aktyvių Europos Sąjungos gyventojų, jų padėtis ir toliau daugeliu požiūrių išlieka skirtinga ir pažeidžiama: žemesnis užimtumo lygis, skirtingas darbo užmokestis; skirtinguose sektoriuose, atsižvelgiant į jų pobūdį, moterų gali būti labai daug arba beveik nebūti; mažai moterų dalyvauja naujų įmonių kūrimo, jos dirba

ne visą darbo dieną (moters sudaro 75 proc. visų taip dirbančių); laikinos darbo sutartys; trūksta tinkamų mažamečių vaikų priežiūros struktūrų; profesinės karjeros sunkumai; mažai moterų užima su didesne atsakomybe susijusias tiek ekonominio, tiek politinio pobūdžio pareigas; nevienodos galimybės įgyti įvairias specialybes švietimo, profesinio mokymo ir universitetinių studijų srityse.

5.1.3 Užimtumo lygis nuo 51 proc. 1997 m. padidėjo iki 62 proc. 2011 m., didžiąją dalį jo sudaro darbo vietos sektoriuose, kuriuose vyrauja moterys ir kuriems biudžeto mažinimo priemonės turi daug poveikio. Europos Sąjungą ištikusi krizė, nors jos padariniai skirtingose šalyse nėra vienodi, taip pat turi neigiamo poveikio moters padėčiai ir trapiam pažangai vyrų ir moterų lygybės srityje. EESRK manymu, būtina taikyti reikiamas paramos priemones, kad pasibaigus krizei darbo sferoje nebūtų padidėjusi nelygybė.

5.1.4 Europos socialinis fondas turi konkrečiai planuoti, stebėti ir vertinti visas valstybėse narėse dedamas pastangas, kad užtikintų Moterų ir vyrų lygybės strategijos įgyvendinimo pažangą.

##### 5.2 „Judus jaunimas“

5.2.1 Ši iniciatyva iš esmės apima dvi sritis: užimtumą ir mokymą. Todėl jos turinys yra glaudžiai susijęs su pirmiau minėtos iniciatyvos turiniu: siekiama plėtoti judumą mokymosi tikslais, modernizuoti aukštąjį mokslą, pripažinti ir įteisinti formalųjį mokymąsi ir savišvietą ir užtikrinti veiksmingas ir tvarias investicijas į švietimą ir profesinį mokymą.

5.2.2 EESRK mano, kad jaunimo nedarbo lygis yra viena iš didžiausių susirūpinimą keliančių problemų Europoje. Šiuo metu jis siekia 20 proc. O jaunų moterų, ypač tų, kurių kvalifikacija žema, nedarbo lygis dar aukštesnis.

5.2.3 Motinystė ir tėvystė turi labai nevienodą poveikį darbo rinkoje. Moterų, turinčių jaunesnių nei 12 m. vaikų, dirba tik 64,7 proc., vyrų – 89,7 proc. Kuo didesnis vaikų skaičius, tuo iškalbingesnė ši statistika ir skirtumai. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų trūkumas ir neproporcingas namų ruošos darbų pasiskirstymas kelia problemų profesinę veiklą derinant su asmeniniu gyvenimu ir yra rimtos kliūtys moterų paaukštinimui darbe.

5.2.4 2002 m. Barselonos Europos Vadovų Tarybos susitikime nustatytus tikslus dėl galimybių pasinaudoti ikimokyklinio ugdymo įstaigomis įgyvendino nedaug valstybių ir šiuo metu, turint omenyje biudžetinių lėšų šiose viešosiose įstaigose mažinimą, kyla pavojus, kad padėtis pablogės.

5.2.5 Kita susirūpinimą kelianti statistika yra didėjantis jaunų moterų, kurios nestudijuoja, nedarba ir nedalyvauja jokiuose mokymuose, skaičius. Eurostatas nurodo, kad tokioje padėtyje yra atsidūrę 20 proc. moterų ir 13 proc. vyrų. Sumažinti mokyklos nebaigusių asmenų skaičių yra vienas iš strategijos „Europa 2020“ tikslų, kuris įtvirtinamas šioje iniciatyvoje.

<sup>(12)</sup> Dėl kiekvienos jų EESRK priėmė nuomonę.

<sup>(13)</sup> OL C 132, 2011 5 3, p. 26–28.

5.2.6 EESRK laikosi nuomonės, kad norint šią pavyzdinę iniciatyvą įgyvendinti būtina atsižvelgti į dabartinę jaunų moterų, kurios be jau minėtų aspektų yra pažeidžiamos ir kitais požiūriais: žemas bazinis išsilavinimas, mažiau kvalifikacijos kėlimo, kuris būtinas naujoje žinių visuomenėje, galimybių, nepakankamas gebėjimų pripažinimas ir profesinio orientavimo stoka, finansinės problemos, iškylančios steigiant naują įmonę arba imantis savarankiškos veiklos. Norint šias problemas įveikti reikia būtent jaunoms moterims skirtų priemonių.

### 5.3 „Europos kovos su skurdu planas“

5.3.1 Iniciatyvoje siūloma kurti ir įgyvendinti programas, kuriomis skatinamos socialinės inovacijos pažeidžiamiausių grupių atžvilgiu, visų pirma vargingoms bendruomenėms užtikrinant novatorišką švietimą, suteikiant joms mokymosi ir užimtumo galimybių, kovoti su diskriminacija (pavyzdžiui, neigaliųjų atžvilgiu) ir kurti naują migrantų integracijos darbotvarkę, kuria būtų siekiama padėti migrantams iki galo išnaudoti savo galimybes. Taip pat siūloma įvertinti socialinės apsaugos ir pensijų sistemų tinkamumą ir tvarumą, nustatyti būdus, kaip gerinti sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumą. EESRK atsargiai vertina socialinių inovacijų koncepciją, kadangi bandymai šioje srityje dėl savo pobūdžio yra fragmentiški ir sunkiai perkeliama. Ji yra susijusi ir su teisėkūros subsidiarumo principu ir su tokia sociologine samprata kaip „lygiateisiškumas“. Vietos lygmens sprendimas reaguojant į nedidelės grupės poreikius gali būti naudingas, bet jis negali atstoti didžiųjų kolektyvinės socialinės apsaugos sistemų užtikrinamos lygybės ir teisingumo <sup>(14)</sup>.

5.3.2 Strategijoje „Europa 2020“ tvirtinama, kad valstybėms narėms reikia parengti ir įgyvendinti specialias priemones, skirtas konkrečių rizikos grupių problemoms spręsti ir iki galo išnaudoti socialinės apsaugos ir pensijų sistemas, kad būtų užtikrintos remiamos pajamos ir galimybės naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis, siekiant užtikrinti socialinę sanglaudą. Moterys ypač nukenčia dėl didėjančio nedarbo ir neaktyvumo lygio, dėl ekonominio nesaugumo, žemo darbo užmokesčio, griežto taupymo ir biudžeto mažinimo priemonių taikymo socialinių išmokų ir paramos šeimai srityje. Visų pirma jos nukenčia kaip darbuotojos, kadangi joms tiesioginį poveikį daro darbo vietų mažinimas viešajame ir paslaugų sektoriuose, nes tai sektoriai, kuriuose moterys sudaro labai didelę darbuotojų dalį. Tačiau kartu jos nukenčia ir kaip pilietės bei vartotojos, jei atsižvelgsime į tai, kad visuotinės svarbos paslaugoms teikti skirtu biudžeto mažinimas daro poveikį moterims, nes jos yra pagrindinės tų paslaugų vartotojos.

5.3.3 Europoje 70 proc. žemą darbo užmokesčių gaunančių darbuotojų yra moterys. Daugumoje valstybių narių su skurdu grumiasi 17 proc. moterų, o vyrų skursta 15 proc. ir šis skaičius taip pat kelia susirūpinimą. Skurdas ir socialinė atskirtis yra glaudžiai susiję su išstūmimu iš darbo rinkos. Todėl profesinės veiklos pertrūkiai ir darbas neturint garantijų, kurie dažnai pasitaiko moterų, ypač tų, kurių kvalifikacija žema, atveju, turi tiesioginį, taip pat ir vidutinės trukmės ir ilgalaikį neigiamą poveikį.

5.3.4 Dėl biudžeto mažinimo ir krizės ypač nukenčia vienišos mamos, našlės, neįgalios moterys, lytinio smurto aukos, pagyvenusios moterys, moterys imigrantės ir konkrečiomis priemonėmis neužtikrinus apsaugos ir paramos joms gresia didesnis socialinės atskirties pavojus.

### 5.4 „Europos skaitmeninė darbotvarkė“

5.4.1 Siekiama, kad būtų sudarytos galimybės naudotis informacinėmis technologijomis, ypač internetu, ir kad visi Europos Sąjungos piliečiai jomis naudotųsi, visų pirma įgyvendinant kompiuterinį raštingumą ugdančias ir prieinamumą gerinančias programas.

5.4.2 Tuo tikslu valstybės narės turės parengti sparčiojo interneto strategijas, viešąjį finansavimą, įskaitant struktūrinių fondų lėšas, sutelkti srityse, kuriose trūksta privačių investicijų, skatinti teikti šiuolaikiškas interneto paslaugas ir jomis naudotis (pavyzdžiui, e. valdžia, e. sveikata, pažangus namas, skaitmeniniai įgūdžiai, saugumas) <sup>(15)</sup>.

5.4.3 EESRK reiškia susirūpinimą, kad nėra statistinių duomenų pagal lytį ir todėl neįmanoma žinoti, kokia moters padėtis su naujosiomis technologijomis susijusiuose profesiniuose sektoriuose ir koks šių technologijų naudojimo lygis. Būtų svarbu atlikti tinkamus tyrimus, kad būtų nustatyta moterų, taip pat ir kaip paslaugų vartotojų, padėtis siekiant strategijoje „Europa 2020“ siūlomus informavimo ir mokymo veiksmus nukreipti konkretesne linkme.

### 5.5 „Inovacijų sąjunga“

5.5.1 Vykdamas iniciatyvą be kitų dalykų siekiama skatinti ir stiprinti švietimo, verslo, mokslinių tyrimų ir inovacijų ryšius ir bus skatinamas verslumas. Valstybės narės privalės pertvarkyti nacionalines ir regionines MTTP sistemas, kad būtų suteiktas postūmis kompetencijai ir pažangiai specializacijai, nustatyti išlaidų žinioms prioritetus, stiprinti universitetų, mokslinių tyrimų centrų ir įmonių bendradarbiavimą, užtikrinti pakankamą mokslo, matematikos ir inžinerijos absolventų skaičių, mokyklų mokymo programose dėmesį sutelkti į kūrybiškumo, novatoriškumo ir verslumo skatinimą.

5.5.2 Vykstant šiam procesui moterys gali ir turi atlikti aktyvų vaidmenį. 2010 m. moterys sudarė maždaug 60 proc. universitetų diplomantų, tačiau to neatspindi jų darbo rinkoje užimamos darbo vietos. Beje, šiuo metu moterys sukuria kas trečią įmonę, sudaro 13,7 proc. stambių biržoje kotiruojamų bendrovių valdybų narių ir tik 3 proc. jų eina pirmininkų pareigas.

<sup>(14)</sup> OL C 143, 2012 5 22, p. 88–93.

<sup>(15)</sup> OL C 318, 2011 10 29, p. 9–18.

5.5.3 Daugumoje šalių išlieka horizontali lyčių segregacija tam tikro pobūdžio studijose: mokslo, inžinerijos, matematikos, technologijų. Be to, šios studijos yra privilegijuota ekonominio pasaulio ir mokslo pasaulio vadovujančių darbuotojų bendradarbiavimo sritis, ypač kalbant apie magistratūrą ir doktorantūrą, į kurias moterys turi mažiau galimybių patekti. Todėl EESRK mano, kad būtina taikyti priemones šioms kliūtims pašalinti.

5.5.4 Moterims vis dar nepakankamai atstovaujama priimant sprendimus mokslo pasaulyje, taip pat verslo ir paslaugų sektoriuose. Vos 18 proc. moterų eina atsakingiausias pareigas universitetuose. Sudarant užimtumo galimybes ir skiriant lėšas moksliniams tyrimams reikia užtikrinti moterų žengimą į priekį šioje srityje ir padidinti Europos visuomenės tvaraus vystymosi potencialą.

#### 5.6 „Tausiai išteklius naudojanti Europa“

5.6.1 Inicijatyvoje siūloma priimti ir įgyvendinti peržiūrėtą Efektyvesnio energijos vartojimo veiksmų planą ir skatinti svarbią išteklių efektyvumo programą (teikiant paramą MVĮ ir namų ūkiams) pasitelkiant struktūrinius ar kitus fondus, kad būtų išnaudojamos naujos finansavimo galimybės taikant jau esamus sėkmingus naujoviškus investicijų schemų modelius; taip būtų skatinami vartojimo ir gamybos modelių pokyčiai.

5.6.2 Energija ir aplinkos apsauga nėra neutralios temos: energijos vartojimas, galimybė gauti geriamo vandens, perdirbimas, šilumos šaltiniai namų ūkiams šildyti ir maitinti, aplinkos tausojimas ir saugojimas yra tik kelios iš sričių, kuriose moterys atlieka lemiamą vaidmenį. Vartojimo įpročių nepavyks pakeisti, jei nebus numatytos specialios priemonės, grindžiamos konkrečiomis žiniomis apie esamą padėtį ir tikslingai pritaikytos skirtingoms visuomenės grupėms, visų pirma moterims.

5.6.3 Tai taip pat pripažinta Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos 2012 m. birželio mėn. išvadose, kuriose pabrėžtas svarbus moterų vaidmuo plėtojant tvarų vystymąsi. EESRK pritaria Tarybos išvadoms teigdamas, kad moterys gali turėti lemiamos įtakos priimant sprendimus, susijusius su aplinkos apsauga, visų pirma – įgyvendinant politiką klimato kaitos srityje. Tai suteikia moterims naujų galimybių, kadangi jos gali atlikti lemiamą vaidmenį ir pagerinti savo asmeninę ir profesinę padėtį dalyvaudamos plėtojant naująją ekologišką ekonomiką – vystymuisi ir darbo vietų kūrimui gyvybiškai svarbų sektorių.

5.6.4 Kalbant apie įmonių lygmenį, šiame sektoriuje vis dar susiduriama su vertikalia diskriminacija. Nors šiandien 33 proc. vadovų yra moterys, palyginti su 31 proc. 2001 m., dauguma vadovujančias pareigas einančių moterų dirba paslaugų ir prekybos sektoriuose ir gerokai mažiau – apdirbamojoje pramonėje, statybos ir energetikos sektoriuose.

5.6.5 Yra atlikta labai nedaug mokslinių tyrimų ir sukaupta mažai duomenų norint susipažinti su konkrečia lyčių padėtimi ir nuspręsti, kokias priemones reikia taikyti siekiant padidinti šiame tvaraus vystymosi procese dalyvaujančių moterų procentinę dalį. EESRK mano, kad yra svarbu ne tik investuoti, bet kartu ir nubrėžti gaires, kurios leistų įveikti stereotipus, rasti sprendimus ir skatinti pozityviosios diskriminacijos veiksmus, kadangi tai yra besivystantis sektorius ir, jei pradiniam etape bus diskriminuojama, kyla pavojus, kad padidės socialiniai skirtumai ir socialinė atskirtis.

5.6.6 Vienas iš Moterų ir vyrų lygybės strategijos prioritetų – veikla ES išorės santykių srityje: viena, bendradarbiavimo su kaimyniniais regionais programos, Europos kaimynystės politika, visų pirma – Euromed regione, ir, antra, ES dalyvavimas pasaulio forumuose. Ypatingą dėmesį reikia skirti iš trečiųjų šalių imigruojančioms, Europos Sąjungoje migruojančioms ir iš kaimyninių šalių atvykstančioms moterims. Susirūpinimą kelia Rio+20 nesėkmė sprendžiant tvaraus vystymosi ir moterų teisių problemas. Jokios pažangos nepadaryta tokiais svarbiais klausimais kaip sveikatos sąsaja su lytinėmis ir reprodukcinėmis teisėmis, moterų teisė įsigyti žemes ir jas paveldėti, klimato kaita ir ekologiškos darbo vietos.

#### 5.7 „Globalizacijos erai pritaikyta pramonės politika“

5.7.1 Šiai pavyzdinei iniciatyvai tenka labai svarbus vaidmuo užtikrinant su lytimi susijusių aspektų, įtrauktų į Moterų ir vyrų lygybės strategiją, įgyvendinimą: darbo užmokesčio skaidrumas, iniciatyvos vienodam darbo užmokesčiui garantuoti, priemonės, skatinančios moteris pasirinkti netradicines profesijas – tai keletas iš svarbiausių strategijoje siūlomų veiksmų, kurie yra tikslingi sąveikos su šia iniciatyva požiūriu.

5.7.2 Europoje vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas vidutiniškai siekia 17 proc. ir skirtingose valstybėse svyruoja nuo 5 proc. iki 31 proc. Tai lemia skirtingi tarpusavyje susiję veiksniai: darbas sektoriuose, kuriuose dauguma darbuotojų yra moterys, vertinamas pigiau, stipri profesinė segregacija, profesinės karjeros nutraukimas dėl įvairių priežasčių ir kt. Krizės sąlygomis padėtis tik blogėja.

5.7.3 Atskirais atvejais atotrūkis užimtumo lygio ir darbo užmokesčio srityje sumažėjo, bet, deja, ne todėl, kad būtų padidėjęs moterų užimtumas ir darbo užmokestis, o todėl, kad sumažėjo paklausa sektoriuose, kuriuose vyrauja darbuotojai vyrai (statybos, apdirbamoji pramonė, finansų sektorius), ir tai yra tiesioginė krizės pasekmė. EESRK primena, kad Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo nuostatose kaip vienas iš Europos kūrimo tikslų nurodomas tikslas „skatinti kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo“<sup>(16)</sup>, ir ši nuostata taikytina visiems.

<sup>(16)</sup> Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 151 straipsnis.

5.7.4 EESRK mano, kad būtina taikyti priemones, kurios suteiktų postūmį augimui šiuose sunkumų patiriančiuose sektoriuose, ir taip pat priemones profesinei segregacijai panaikinti. Visų pirma reiktų didinti moterų aktyvumą mokslinių tyrimų, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse. Kita vertus, reikia imtis priemonių, kad didesnio pripažinimo sulauktų sektoriai, kuriuose dažniausiai dirba moterys, pavyzdžiui, namų ūkio ruošą, sveikatos priežiūros ir globos paslaugas.

#### **6. Lyčių klausimas nacionalinėse reformų programose ir Europos semestre**

6.1 Europos politikos koordinavimo semestras yra nauja valstybių narių pasirinkta priemonė strategijos „Europa 2020“ įgyvendinimui prižiūrėti. Europos lyčių lygybės pakte rekomenduojama nustatant ir įgyvendinant nacionalines reformų programas į jas įtraukti lygčių lygybės aspektą ir plėtoti lygybės politiką. Taip pat Komisija ir Taryba raginamos į lyčių aspektą atsižvelgti „Metinėje augimo apžvalgoje“, konkrečioms šalims skirtose išvadose ir rekomendacijose.

6.2 2012 m. balandžio mėn. dvylikai valstybių narių pateiktos konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos, susijusios su lyčių aspektu nacionaliniuose veiksmų planuose. EESRK

pritaria Komisijos pasiūlytomis konkrečioms reformoms šiose srityse: didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, gerinti galimybes pasinaudoti vaikų darželių ir visą dieną dirbančių mokyklų teikiamomis paslaugomis ir tų paslaugų kokybę, pagyvenusių asmenų priežiūros paslaugas, taip pat kitų priklausomų asmenų priežiūros paslaugas.

6.3 Daugumos rekomendacijų tikslas – padidinti moterų užimtumo lygį, bet neatsižvelgiama į kliūtis, išskylančias moterims norint gauti darbo užmokesčio ir darbo sąlygų požiūriu kokybišką darbą ir šeimines pareigas pasidalyti su vyrais. Tik vienai šaliai, Austrijai, rekomenduota spręsti skirtingo darbo užmokesčio problemą, nors ši problema išlieka visose valstybėse narėse.

6.4 EESRK susirūpinimą kelia kai kurios iš rekomendacijų, kurios galėtų turėti priešingą poveikį lyčių lygybei: rekomendacijos dėl pensijų reformos, pasiūlymai persvarstyti darbo užmokesčio ir pensijų nustatymo mechanizmus, pensinio amžiaus padidinimas neatsižvelgiant į sveiko gyvenimo metus, pasiūlymas taikyti mokesčių paskatas papildomoms šeimos pajamoms.

2013 m. sausio 17 d., Briuselis

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto  
pirmininkas  
Staffan NILSSON*