

Avizul Comitetului Economic și Social European privind Relația dintre egalitatea de gen, creșterea economică și rata de ocupare a forței de muncă (aviz exploratoriu)

(2009/C 318/04)

Raportor: **dna OUIIN**

La 18 decembrie 2008, în perspectiva viitoarei Președinții suedeze a Uniunii Europene, ministrul suedez al afacerilor europene, dna Cecilia MALMSTRÖM, a solicitat printr-o scrisoare Comitetului Economic și Social European să elaboreze un aviz exploratoriu cu privire la

„Relația dintre egalitatea de gen, creșterea economică și rata de ocupare a forței de muncă”.

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 1 septembrie 2009. Raportor: dna OUIIN.

În cea de-a 456-a sesiune plenară, care a avut loc la 30 septembrie și 1 octombrie 2009 (ședința din 1 octombrie 2009), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 138 de voturi pentru, 6 voturi împotriva și 6 abțineri.

1. Concluzii și recomandări

1.1 Meritul dezbaterii lansate de Președinția suedeză privind relațiile dintre egalitatea de gen, creșterea economică și ocuparea forței de muncă este de a permite o privire de ansamblu. Tema egalității de gen este tratată într-un număr considerabil de rapoarte și de studii, precum și în directive, legi, recomandări, acorduri. Cu toate acestea, realitatea opune rezistență, iar inegalitățile persistă. Acestea se transmit de secole, iar combaterea lor a început abia acum 50 de ani. Dacă, în prezent, egalitatea de gen este înscrisă în texte de lege, mai trebuie schimbate mentalitățile, comportamentele individuale și colective. Prezentul aviz propune o schimbare de perspectivă, în special în trei domenii: organizarea timpului, recunoașterea calificărilor necesare activităților din domeniul serviciilor la domiciliu și mixitatea, atât în diferitele sectoare profesionale, cât și în posturile de conducere.

1.2 Prin urmare, recomandările CESE se adresează statelor membre, Comisiei, partenerilor sociali, precum și tuturor actorilor din societate.

Recomandări adresate statelor membre:

1.3 Creșterea economică se măsoară în funcție de creșterea PIB-ului. Or, acest indicator nu este suficient pentru a reflecta contribuția economică a femeilor. Pentru a putea analiza relațiile dintre egalitatea de gen și creșterea economică, instrumentul cu care se calculează aceasta ar trebui revizuit.

1.4 Eforturile în vederea realizării egalității de gen trebuie considerate un mijloc:

— de promovare a creșterii economice și a ocupării forței de muncă, și nu ca un cost sau o constrângere;

— de consolidare a independenței economice a femeilor, care vor consuma astfel mai multe bunuri și servicii;

— de investiție în resursele umane, prin impunerea unui acces egal la formarea profesională și la învățarea continuă, cu valorificarea mai bună a experienței și diversității;

— de creare a condițiilor unei mai bune concilierii a muncii cu viața de familie și cea privată, prin propunerea unui mod flexibil de organizare a timpului de lucru, ales în interesul întreprinderilor și al salariaților, prin sporirea serviciilor de asistență (îngrijirea copiilor mici în instituții specializate trebuind să fie privită nu ca o constrângere, ci ca o investiție), precum și prin încurajarea bărbaților în sensul asumării de către aceștia a unei părți din munca familială;

— de stimulare a spiritului antreprenorial al femeilor, încurajându-le să înființeze și să transmită întreprinderi și îmbunătățind accesul acestora la finanțare;

- de a garanta că aspectul referitor la gen este luat în considerare în măsurile adoptate, pe termen scurt, mediu și lung, pentru a face față crizei financiare, atât la nivelul Uniunii Europene în ansamblul său, cât și la nivelul fiecărui stat membru în parte;
- de reducere a sărăciei persoanelor care muncesc (salariații prost plătiți, în situație de precaritate și cei care întrețin o familie monoparentală sunt deseori femei) prin facilitarea accesului la un loc de muncă sigur și la salarii decente.

Recomandări adresate Comisiei:

1.5 CESE solicită Comisiei să controleze și să evalueze eforturile statelor membre de a pune în practică o Foaie de parcurs pentru egalitatea dintre femei și bărbați și, totodată, să devină o platformă de schimb de bune practici și de experiență.

Recomandări adresate partenerilor sociali:

1.6 CESE le solicită să pună în aplicare cadrul comun de acțiune în domeniul egalității de gen, cu accent pe rolurile respective, pe promovarea femeii ca factor de decizie, pe încurajarea echilibrului dintre muncă și viața privată și pe reducerea diferențelor de salarizare;

1.7 să îmbunătățească cunoștințele și instrumentele în domeniul luptei împotriva discriminării la locul de muncă și pentru promovarea echilibrului între sexe;

1.8 să profesionalizeze activitățile ce constau în furnizarea de servicii de asistență individuale, printr-o mai bună recunoaștere a competențelor utilizate pentru exercitarea lor.

Recomandări adresate actorilor societății civile și responsabililor politici:

- să reflecteze asupra unor modalități mai flexibile de aplicare a reglementărilor privind pensionarea, care să includă posibilitatea de a obține timp liber pentru a face față obligațiilor vieții familiale, înainte de pensionare;
- să extindă oferta de servicii la domiciliu, prin dezvoltarea serviciilor publice și înființarea de întreprinderi de profil;

- să sporească numărul de femei care ocupă funcții de conducere atât în administrațiile publice, cât și în cadrul consiliilor de administrație și al comitetelor directoare din întreprinderile publice și private;
- să examineze această problemă din perspectiva unei viziuni ample, care să ducă atât la adoptarea unor măsuri imediate, cât și la orientări de lucru pe termen lung.

2. Introducere

2.1 Necesitatea adoptării unor măsuri de creștere a gradului de participare a femeilor pe piața forței de muncă face parte integrantă din Strategia de la Lisabona, care își propune să îndrepte Europa către o societate mai competitivă, bazată pe cunoaștere.

2.2 Raportul din 2008 al Comisiei, pe tema egalității de șanse între femei și bărbați în Europa ⁽¹⁾, precizează: „Încadrarea în muncă a femeilor a fost principalul factor al creșterii continue a ocupării forței de muncă în Uniunea Europeană în cursul ultimilor ani. Între 2000 și 2006, ocuparea forței de muncă în UE-27 a crescut cu aproape 12 milioane de persoane, dintre care mai mult de 7,5 milioane sunt femei. [...] rata de ocupare a femeilor care au copii mici în îngrijire este de doar 62,4 %, față de 91,4 % în cazul bărbaților, respectiv o diferență de 29 de puncte. Mai mult de trei sferturi din lucrătorii cu normă parțială sunt femei (76,5 %), respectiv o femeie din trei, față de mai puțin de un bărbat din zece.”

2.3 Raportul Comisiei pe 2009 ⁽²⁾ cifrează rata de încadrare în muncă a femeilor la 58,3 %, față de 72,5 % în cazul bărbaților, iar procentul angajaților de sex feminin care lucrează cu fracțiune de normă la 31,2 % față de 7,7 % în cazul bărbaților, indicând faptul că femeile sunt prezente mai ales în sectoare în care munca este mai slab remunerată și subliniind inegalitățile în materie de distribuție a puterii în instituții și întreprinderi.

2.4 Deși egalitatea de gen nu a fost încă instituită, situația femeilor care muncesc este una dintre cele mai bune din lume; aceasta și datorită Uniunii Europene, care s-a ocupat încă de la început de această problemă și a elaborat instrumente statistice, studii, analize și legislație.

2.5 În ciuda progreselor și a rezultatelor pozitive înregistrate, potențialul economic al femeilor nu a fost pus suficient în valoare. Pe lângă aceasta, criza economică și financiară internațională fără precedent va afecta probabil în mod diferit bărbații și femeile, având în vedere situația lor diferită în sfera economică, socială și familială.

⁽¹⁾ COM(2008) 10 final, p. 4.

⁽²⁾ COM(2009) 77 final.

2.6 Deoarece există deja un număr foarte mare de lucrări, iar instituțiile și partenerii sociali europeni au formulat recomandări și au adoptat decizii pe această temă – în nouă ani Comitetul a adoptat 14 avize pe subiecte aflate în legătură cu egalitatea de gen ⁽¹⁾ – prezentul aviz nu își propune să trateze în întregime chestiunea. El își restrânge aria de interes la raporturile dintre egalitatea de gen, creșterea economică și ocuparea forței de muncă, fără a pierde din vedere obiectivele stabilite de Strategia de la Lisabona în privința creșterii gradului de participare a femeilor pe piața forței de muncă ⁽²⁾.

⁽¹⁾ A se vedea avizele CESE din:

- 24.3.2009, privind propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE. Raportor: dna SHARMA (JO C 228 din 22.9.2009);
- 13.5.2009, privind propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Raportor: dna HERCZOG, CESE 882/2009 (JO C 277, 17.11.2009);
- 22.4.2008, privind Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Raportor: dna KÖSSLER (JO C 211 din 19.8.2008);
- 11.7.2007, privind capacitatea de inserție profesională și spiritul antreprenorial – rolul societății civile, al partenerilor sociali și al organismelor regionale și locale din perspectiva genului. Raportor: dl PARIZA CASTAÑOS (JO C 256 din 27.10.2007);
- 11.7.2007, privind rolul partenerilor sociali în reconcilierea vieții profesionale cu cea familială și privată. Raportor: dl CLEVER (JO C 256 din 27.10.2007);
- 12.7.2007, privind ocuparea forței de muncă pentru categoriile prioritare (Strategia Lisabona). Raportor: dl GREIF (JO C 256 din 27.10.2007);
- 13.9.2006, privind Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – o foaie de parcurs pentru egalitatea între bărbați și femei 2006-2010. Raportor: dna ATTARD (JO C 318 din 23.12.2006);
- 14.2.2006, privind reprezentarea femeilor în cadrul organelor de decizie a grupurilor de interese economice și sociale din Uniunea Europeană. Raportor: dl ETTY (JO C 88 din 11.4.2006);
- 14.12.2005, privind propunerea de decizie a Parlamentului European și a Consiliului privind Anul european al egalității de șanse pentru toți (2007) – către o societate justă. Raportor: dna HERCZOG (JO C 65 din 17.3.2006);
- 29.9.2005, privind sărăcia în rândul femeilor din Europa. Raportor: dna KING (JO C 24 din 31.1.2006);
- 28.9.2005, privind propunerea de regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind crearea unui institut european al egalității între bărbați și femei. Raportor: dna ŠTECHOVÁ (JO C 24 din 31.1.2006);
- 15.12.2004, privind propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în materie de locuri de muncă și de activități. Raportor: dna SHARMA (JO C 157 din 28.6.2005);
- 3.6.2004, privind propunerea de directivă a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament dintre bărbați și femei sub aspectul accesului la bunuri și servicii și al furnizării acestora. Raportor: dna CAROLL (JO C 241 din 28.9.2004);
- 25.1.2001, privind propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă. Raportor: dna WAHROLIN (JO C 123 din 25.4.2001).

⁽²⁾ 60 % în 2010.

3. Observații generale

3.1 Istoric

3.1.1 Gradul de ocupare a forței de muncă feminine a sporit constant începând cu anii '60. Un pas important către egalitatea de gen a fost înregistrat în anii '70, odată cu accesul masiv al femeilor pe piața muncii. De îndată ce li s-a oferit posibilitatea de a alege momentul în care să aibă copii și de a avea acces la studii superioare, femeile au dorit, ca și bărbații, să-și pună competențele în slujba societății și nu doar în cea a familiei, precum și să dobândească independență financiară. Munca plătită înseamnă un venit personal, garanții mai bune în materie de asigurări sociale și de pensie, adică o protecție împotriva sărăciei în caz de despărțire, de divorț sau de văduvie.

3.1.2 Intrarea femeilor pe piața forței de muncă a creat noi necesități pe care aceasta a trebuit să le satisfacă. Femeile casnice munceau la domiciliul propriu, dar munca lor nu era luată în calcul în produsul intern brut. În momentul în care femeile au ieșit din mediul casnic, s-au creat locuri de muncă în vederea îndeplinirii activităților pe care acestea le efectuau acasă. Ne gândim imediat la femeile care au grijă de copii sau la cele care fac menajul, dar nu numai.

3.1.3 Viața profesională a femeilor a creat nevoi care au contribuit la dezvoltarea economică. Când femeile au început să meargă la serviciu, cuplurile și-au cumpărat aparate electrocasnice și două mașini și au început să cumpere mâncare gata preparată; părinții și copiii au început să ia masa în oraș o dată pe zi, familiile au apelat la servicii de îngrijire și au avut nevoie de centre de găzduire pentru bolnavii, persoanele cu handicap și bătrânii de care se ocupau înainte femeile casnice, precum și de instituții specializate pentru îngrijirea copiilor înainte și după școală. Având două salarii, soțul și soția și-au putut cumpăra o locuință și au putut să se bucure de activități culturale. Aceasta a determinat apariția unor locuri de muncă în industrie (electrocasnică, auto și agroalimentară), în restaurante și cantine, în sectoarele medical și social, în domeniul activităților extrașcolare, al îngrijirii copiilor mici și al educației, în sectorul construcțiilor, al turismului, în domeniul petrecerii timpului liber, în cultură și în transportul de călători.

3.1.4 De patruzeci de ani încoace, procesul de convertire a muncii domestice în locuri de muncă se dovedește un stimulent al creșterii economice. Să fie însă vorba de o reală creștere economică sau numai de modul de calculare a acesteia? Economia nu ia în calcul munca domestică și familială, totuși necesară bunei funcționări a societății, ceea ce duce la apariția unor semne de întrebare în privința modului de calcul al creșterii.

3.2 Egalitatea de gen și creșterea economică – realități și constatări

3.2.1 Conform unei analize a UE ⁽¹⁾, aportul egalității de gen în economie nu trebuie măsurat doar în termeni de rentabilitate sporită a întreprinderilor. Aceasta reprezintă o investiție productivă, care contribuie la progresul economic general, la creșterea economică și la ocuparea forței de muncă. Egalitatea de gen poate contribui la dezvoltare: 1) prin creșterea gradului de participare a femeilor pe piața forței de muncă, ceea ce determină o mai mare profitabilitate a investițiilor făcute sub aspectul educării și formării lor, 2) printr-o mai mare independență economică și 3) printr-o mai bună integrare a femeilor în sistemul fiscal, ceea ce contribuie la bunăstarea colectivă.

3.2.2 În ciuda contribuției economice într-un sens mai larg decât abordarea antreprenorială și gestionarea diversității la nivel de întreprindere, există dovezi ale unor rezultate economice pozitive, derivate din abordarea antreprenorială. Întreprinderile care au mai multe femei în posturi de conducere au profituri mai mari.

3.2.3 Politicile pentru egalitate de gen pot fi considerate investiții în resurse umane, chiar dacă obiectivele dezvoltării economice se limitează la creșterea economică. Din perspectiva investițiilor, politicile pentru egalitate de gen pot avea un impact pozitiv asupra persoanelor, întreprinderilor, regiunilor și națiunilor. Implicarea mai eficientă a femeilor cu un grad înalt de educație poate avea, de asemenea, beneficii economice.

3.2.4 O mai mare independență economică a femeilor aduce beneficii, prin contribuția acestora în calitate de consumatori de bunuri și servicii în cadrul economiei și al puterii de cumpărare a gospodăriilor. Contribuția economică a femeilor ar trebui să fie mai bine recunoscută în cadrul politicilor economice la nivel național, regional și local.

3.3 Situația actuală

3.3.1 Într-un moment în care criza economică și cea de mediu ridică întrebări cu privire la genul de dezvoltare pentru care ar trebui să se opteze, se fac auzite voci care contestă utilizarea PIB-ului ca unic indicator de creștere economică. Se pot avea în vedere și alți indicatori ⁽²⁾.

3.3.2 Oricare ar fi indicatorii, situația femeilor este în continuare grevată de inegalități în raport cu bărbații, ceea ce antrenează costuri pentru societate. Țările investesc la fel de mult pentru educația băieților ca și pentru cea a fetelor, totuși 60 % din absolvenții universităților europene sunt fete și nu este logic ca statele să nu sporească ulterior sprijinul acordat

femeilor pe piața forței de muncă. Faptul că se fac cheltuieli publice cu educația la fel de mari pentru ambele sexe ar trebui să le ofere femeilor posibilitatea de a ajunge la același nivel de responsabilitate și remunerare ca și bărbații. Ele trebuie să profite de schimbările care au loc în prezent pentru a dobândi noi competențe, corespunzătoare unor noi locuri de muncă. Contribuția femeilor, nivelul ridicat de pregătire și potențialul acestora în ce privește satisfacerea nevoilor viitoare ale pieței forței de muncă sunt în continuare subapreciate și nerecunoscute.

3.3.3 Combaterea inegalității de gen nu este doar o chestiune de etică, ci și de mai bună gestionare a resurselor umane. Mai multe femei care au un loc de muncă înseamnă mai multă bogăție și un consum sporit de bunuri și servicii, precum și sporirea veniturilor fiscale. Un personal mixt echivalează cu un potențial sporit de inovare. Asigurându-le cuplurilor condițiile necesare pentru a avea copii, prin garantarea păstrării locurilor de muncă ale părinților, se poate lupta împotriva deficitului demografic. Dacă Europa vrea să investească în capitalul uman, ea trebuie să rezolve mai întâi problema dezavantajelor cu care se confruntă femeile ⁽³⁾.

3.3.4 Evoluția potențială a femeilor este stânjenită în special de:

- împărțirea inegală a responsabilităților familiale (în privința copiilor, bolnavilor, părinților în vârstă, îndatoririlor casnice etc.);
- insuficiența, atât din punct de vedere numeric, cât și calitativ, a structurilor publice preșcolare de îngrijire a copiilor, precum și a unor structuri alternative, care să ofere servicii la un preț accesibil tuturor;
- influența stereotipurilor;
- discriminarea orizontală și verticală de pe piața forței de muncă;
- discriminarea la nivelul orientării școlare și al studiilor;
- nerecunoașterea calificărilor lor și a competențelor de care dispun femeile în numeroase meserii;
- lucrul cu fracțiune de normă, dar nu pe baze voluntare;
- nesiguranța locului de muncă;
- munca fără forme legale;

⁽¹⁾ Nota de analiză intitulată *The Economic Case for Gender Equality* (Consecințele economice ale egalității de gen), Mark SMITH și Francesca BETTIO, 2008 – finanțată de către Comisia Europeană și destinată acesteia, DG EMPL.

⁽²⁾ De exemplu, indicii PNUD (Programul Organizației Națiunilor Unite pentru Dezvoltare), cum ar fi cel al dezvoltării umane (*Human Development Index* – HDI), care face un clasament al țărilor prin calcularea mediei a trei indici, PIB-ul pe cap de locuitor, speranța de viață la naștere și nivelul de pregătire, precum și indicele de dezvoltare în funcție de sex (*Gender-related Development Index* – GDI), care permite evaluarea diferențelor de situație între femei și bărbați, și, de asemenea, indicele de participare a femeilor la viața economică și politică (*Gender Empowerment Measure* – GEM).

⁽³⁾ COM(2009) 77 final: „Statele membre cu cea mai mare rată a natalității sunt în prezent cele care au obținut cele mai multe rezultate în ameliorarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și au o rată înaltă a încadrării în muncă în rândul femeilor”.

- salariile mici;
- diferența salarială dintre bărbați și femei ⁽¹⁾;
- violența și hărțuirea sexuală și/sau pe considerente de gen;
- numărul prea mic de femei care ocupă poziții de responsabilitate în domeniile economic și politic;
- condițiile nefavorabile cu care se confruntă femeile care conduc o întreprindere, susținerea insuficientă a înființării și transmiterii de întreprinderi de către femei și accesul limitat al acestora la finanțare;
- atitudinile retrograde vehiculate de anumite comunități;
- lipsa modelelor;
- propriul comportament. Femeile nu își promovează propriile realizări și competențe în același mod în care o fac bărbații. Le lipsește îndrăzneala de a candida pentru posturi de conducere, încrederea în sine, nu socializează, nu profită de o situație favorabilă și nu doresc să se confrunte cu atitudini discriminatorii.

3.3.5 Direcționarea eforturilor către condițiile de acces și de menținere a femeilor pe piața forței de muncă, precum și eliminarea diferențelor salariale dintre bărbați și femei, ar putea asigura o rată mai înaltă a creșterii economice, locuri de muncă mai bune, prevenirea sărăciei și mai puține costuri legate de remedierea consecințelor excluziunii sociale. În Europa, sărăcia afectează mai ales categoria femeilor singure, cu copii ⁽²⁾.

3.3.6 Conform repartizării tradiționale a sarcinilor, bărbatul câștiga un venit care răsplătea activitatea familială, socială și domestică a soției lui. Când familiile dispun de două salarii, nu alocă unul dintre ele pentru plata activităților îndeplinite altădată de femeia casnică, ci preferă să îl utilizeze pentru consumul de bunuri materiale.

3.3.7 Munca gratuită a femeii casnice nu era evaluată, dar, în momentul în care se transformă în muncă salariată, are un cost pe care utilizatorii nu sunt gata sau nu sunt capabili să-l plătească. Femeile care au grijă de copii, cele care oferă ajutor în familie sau care fac curățenie primesc cele mai mici salarii și lucrează cu fracțiune de normă pentru mai mulți angajatori (adică particulari care le angajează pentru câteva ore de muncă pe săptămână) și, foarte adesea, fără forme legale. Munca la domiciliu reprezintă cel mai important sector al muncii neoficiale în Europa.

3.3.8 Părinții își încredințează copiii, adică tot ce au mai scump, unor persoane plătite mult mai puțin decât media,

⁽¹⁾ A se vedea campania foarte bine organizată a Comisiei, intitulată *Equal pay for work of equal value* (La muncă egală, plată egală), <http://ec.europa.eu/equalpay>

⁽²⁾ COM(2009) 77 final: „Aceasta poate influența și riscul de sărăcie, în special în cazul părinților singuri care, în majoritatea cazurilor, sunt femei (rata expunerii la riscul de sărăcie este de 32 %)...”

pretinzând în același timp un nivel ridicat de competență. Tot astfel, unei femei care face menajul i se încredințează cheile casei, fără însă ca plata muncii să reflecte acest nivel de încredere. Calificarea este greu de recunoscut, deoarece familiile consideră că o activitate pe care ar putea-o efectua și singure este una „ușoară”. Cu toate acestea, să te ocupi de proprii copii nu este o meserie, dar să te ocupi de cei ai altora este (aceasta presupune cunoștințe de psihologie, de dietetică, de igienă, dar și concentrare, disponibilitate, atenție și supraveghere permanentă etc.). Competențele cerute, considerate adesea ca „inerent feminine” și, prin urmare, ignorate sub aspect „profesional”, sunt în majoritatea cazurilor transmise în mod informal între membrii familiei, și nu deprinse la școală.

4. Observații specifice

4.1 Progresul către egalitatea de gen poate să genereze în continuare creștere economică și locuri de muncă:

- pentru că rata de ocupare a forței de muncă feminine poate crește, ceea ce va determina nevoi sporite de servicii;
- pentru că salariile plătite femeilor pot fi reevaluate, ceea ce va duce la creșterea puterii de cumpărare, precum și a capacității de consum și a veniturilor din impozite;
- pentru că femeile vor putea ocupa mai multe poziții în viața politică și posturi de decizie, ceea ce va avea un efect benefic asupra performanței întreprinderilor și instituțiilor;
- pentru că creșterea numărului de femei întreprinzătoare va reprezenta o valoare adăugată și va contribui la dezvoltarea economiei prin inovare și crearea de locuri de muncă.

4.2 Deoarece este inutilă repetarea celor precizate deja în alte documente elaborate de instituțiile europene, Comitetul Economic și Social European se va mulțumi să prezinte propuneri referitoare la câteva aspecte mai puțin analizate.

4.2.1 Rezolvarea problemei segregării locurilor de muncă

4.2.1.1 Principalul obstacol în calea egalității de gen îl reprezintă în prezent discriminarea la locul de muncă. Există unele profesii masculine și altele feminine, salariile din sectoarele profesionale feminine fiind adesea mai scăzute. De asemenea, munca cu fracțiune de normă, dar nu pe bază voluntară și, în plus, nesigură, se întâlnește mai frecvent în cazul femeilor.

4.2.1.2 Atâta vreme cât o profesie va fi rezervată unui anumit sex, vor apărea și stereotipuri. Este deja un fapt dovedit că bărbații și femeile pot practica orice meserie. În prezent, se observă prezența majoritară a femeilor în unele profesii rezervate multă vreme bărbaților, cum ar fi cele de profesor, judecător și medic generalist. De ce este atât de

dificilă instituirea mixității la nivelul locurilor de muncă? Combaterea discriminării la locul de muncă și promovarea mixității trebuie să se facă prin sporirea cunoștințelor referitoare la acest aspect. Aceasta va permite și combaterea penuriei de mână de lucru, constatată în anumite sectoare.

4.2.1.3 Obstacolele care apar în calea echilibrului de gen la nivelul locurilor de muncă și al funcțiilor ocupate nu sunt conștientizate și au în mare măsură de a face cu anumite reprezentări care își au originile în sistemul de învățământ, în care băieții și fetele sunt orientați către profesii diferite. Părinții și profesorii trebuie să fie sensibilizați mai mult cu privire la consecințele orientării tinerilor pe un anumit drum. Reprezentanții patronali și sindicali care negociază grilele de salarizare și stabilesc ierarhia calificărilor joacă și ei un rol esențial, care presupune cunoașterea valorii competențelor dobândite în sfera domestică și familială. Nici funcțiile de conducere nu sunt mixte. În marile întreprinderi și în administrația centrală trebuie adoptate măsuri de sporire a mixității.

4.2.2 Profesionalizarea locurilor de muncă din domeniul serviciilor de asistență destinate persoanei

4.2.2.1 Locurile de muncă din domeniul serviciilor de asistență destinate persoanei trebuie să devină adevărate profesii, care să beneficieze de recunoașterea calificărilor, de pregătire în domeniu, de diplome și de un parcurs profesional. În vederea eliminării relației individuale dintre particular și prestatorul de servicii domestice, trebuie create întreprinderi și servicii publice de asistență individuală. Familiile nu mai trebuie să fie angajatori, ci clienți sau utilizatori, care cumpără sau beneficiază de câteva ore de menaj, de îngrijire a unei persoane în vârstă sau a copilului, de ajutor la lecții etc. Ar trebui generalizat sistemul, deja existent în câteva țări europene, în care întreprinderea sau serviciul public angajator răspunde de siguranța bunurilor și a persoanelor și trebuie să verifice calificarea angajaților care vor presta servicii la domiciliu. Astfel, aceștia nu au decât un singur angajator, sunt plătiți pentru timpul rezervat deplasării între două adrese și au acces la pregătire profesională și la garanțiile colective. Va trebui elaborat un cadru comunitar de referință pentru serviciile la domiciliu care să ia în considerare dimensiunea psihologică (încrederea, empatia, atenția, disponibilitatea, vigilența etc.) și cunoștințele indispensabile (dietetică, efectele produselor utilizate asupra sănătății și mediului etc.) pe care le presupun activitățile casnice, și nu numai dimensiunea materială și tehnică a acestora.

4.2.2.2 Recunoașterea calificărilor crește costul serviciilor, pe care oricum majoritatea familiilor nu și le pot permite. O contribuție din partea statului și a întreprinderilor, în cazul în care face parte din acordurile la nivel de întreprindere, ar putea face ca aceste tipuri de servicii să fie mai accesibile tuturor.

4.2.2.3 Profesionalizarea locurilor de muncă din domeniul serviciilor de asistență destinate persoanei și ridicarea nivelului salarial vor permite atingerea unui mai bun echilibru de gen în acest sector. Atunci când bărbații vor dori să efectueze meserii menajere, precum și de îngrijire familială și a copiilor, se va înregistra un progres considerabil în ce privește egalitatea de gen.

4.2.3 Mai buna împărțire a responsabilităților familiale

4.2.3.1 În comparație cu mamele, tații rezervă mai puțin timp sarcinilor familiale și domestice. Creșterea nivelului lor de conștientizare a rolului care le revine în raport cu copiii, precum și încurajarea bărbaților în sensul asumării de responsabilități față de părinții în vârstă și de bolnavii din familie sunt condiții ale realizării egalității.

4.2.4 Centrele de îngrijire a copiilor mici

4.2.4.1 Creșterea numărului de centre de îngrijire a copiilor mici nu trebuie privită prin prisma costurilor, ci ca o investiție. În opinia lui Gösta Esping-Andersen⁽¹⁾, pe termen lung, mamele care au un loc de muncă înapoiază finanțarea „prin creșterea veniturilor lor de-a lungul vieții și prin impozitele pe care le plătesc”. Acest aport rambursează finanțarea publică inițială și are efecte benefice pentru copilul care merge într-un astfel de centru. Acest tip de investiție va permite și oprirea declinului demografic al Europei.

4.2.5 Sporirea ofertei de servicii

Egalitatea presupune dezvoltarea unei oferte de servicii care va putea degreva femeile de sarcina activităților domestice și familiale, asigurându-le un loc de muncă stabil, cu normă întreagă și calificat. Dezvoltarea acestor servicii (îngrijirea copiilor în centre specializate, organizarea de activități extracurriculare, îngrijirea persoanelor în vârstă sau cu handicap, menajul, călcatul etc.) echivalează cu crearea unor locuri de muncă.

4.2.5.1 Dezvoltarea acestor servicii necesită o finanțare comună (stat, întreprinderi, beneficiari)⁽²⁾. Unele acorduri recente la nivel de întreprindere propun furnizarea de servicii ca alternativă la creșterea salarială. Oferirea de servicii care să permită o mai bună conciliere a vieții personale cu cea profesională face parte din responsabilitatea socială a întreprinderilor.

(1) „Trei lecții despre statul-providență”, Le Seuil, Paris, 2008.

(2) Exemplul deducerii fiscale acordată în Franța pe baza unui „*chèque-emploi-service*”, care permite finanțarea parțială a acestor servicii, reprezintă o alternativă interesantă, care a dus la înregistrarea unor rezultate pozitive în combaterea muncii fără forme legale. Acest sistem a rezultat în urma unui acord între bănci, stat și sistemele de protecție socială, prin care băncile emit cecuri specializate de plată a serviciilor la domiciliu, în vederea eliminării muncii la negru și a facilitării procedurilor de declarație socială și fiscală, în cazul angajatorilor-persoane particulare.

4.2.6 Acordarea de credite „timp”

4.2.6.1 Furnizarea de servicii nu este suficientă pentru concilierea vieții profesionale cu cea de familie. Creșterea și educarea copiilor cer timp, într-o anumită etapă a vieții. Soluția ca mama să lucreze cu fracțiune de normă nu este satisfăcătoare. Munca cu fracțiune de normă ca alegere voluntară le oferă mamelor și femeilor în general un echilibru mai bun între viața profesională și cea de familie și privată; aceasta nu trebuie însă să aibă ca efect o poziție vulnerabilă a femeilor în raport cu locurile de muncă și în viața privată, atunci când sunt capi de familie, nici să îi descurajeze pe tați să se implice în viața de familie. Părinții trebuie să se poată ocupa amândoi de copii.

4.2.6.2 Și alți membri ai familiei au nevoie de timp: cei aflați la sfârșitul vieții, bolnavii, părinții în vârstă. În acest moment în care sistemele de pensie se reformează, trebuie abandonată concepția asupra vieții care o împarte în trei etape: studiile, perioada profesională activă și pensia. Toți trebuie să poată studia de-a lungul întregii vieți, dar și să poată dispune de un număr suficient de ani de credit-timp pentru activități familiale, sociale, asociative, politice și cetățenești. Ar trebui să existe opțiunea de ieșire mai târziu la pensie, în cazul în care se dorește să se poată profita de timp liber (plătit, ca în cazul pensiei) în timpul vieții active.

4.2.7 Creșterea numărului de femei aflate în funcții de conducere

4.2.7.1 Femeile sunt mai puțin reprezentate sub aspectul funcțiilor de conducere, al responsabilităților politice, în administrația la nivel înalt și în conducerea marilor întreprinderi, deși întreprinderile în care proporția femeilor este mai ridicată în comitetul director sunt și cele care înregistrează rezultate financiare mai bune. Ele înființează și conduc mai puține întreprinderi. Bărbații sunt mai puțin prezenți în sfera familială și își iau în mai puține cazuri concediu parental.

4.2.7.2 Femeile care au reușit într-un mediu predominant masculin ar putea îndeplini rolul de mentor pentru cele care aspiră la o carieră similară. Ar putea fi luate în considerare și dispoziții obligatorii: instituțiile publice centrale și marile întreprinderi private ar trebui să adopte măsuri pentru a asigura prezența unui număr important de femei în rândul cadrelor de conducere.

4.2.8 Sprijinirea femeilor care doresc să fie întreprinzători

Femeile care au intenția să creeze sau să conducă o întreprindere în UE se confruntă cu numeroase dificultăți în înființarea și menținerea în activitate a întreprinderilor pe timp îndelungat din cauza unei slabe cunoașteri a mediului de afaceri, a tipurilor de întreprindere și a sectoarelor, a lipsei de informații, a absenței contactelor și rețelelor, din cauza stereotipurilor, a unor servicii destinate copiilor care sunt necorespunzătoare și nu prezintă destulă flexibilitate, a greutății de a împăca afacerile cu obligațiile familiale, ca și a felului diferit în care femeile și bărbații concep activitatea de întreprinzător. Foaia de parcurs a UE privind egalitatea între femei și bărbați a identificat măsurile ce trebuie adoptate în vederea sprijinirii spiritului antreprenorial al femeilor, susținerii înființării de întreprinderi sau a preluării de către acestea a unei întreprinderi existente, furnizarea de pregătire specială întreprinzătorilor și facilitarea accesului femeilor la finanțare.

4.2.9 Rolul partenerilor sociali

Având în vedere că motivele inegalităților care persistă pe piața forței de muncă sunt complexe și interdependente, partenerii sociali europeni au adoptat în 2005, în contextul primului lor program comun de lucru, un cadru de acțiune vizând egalitatea de gen, care se referă în principal la patru aspecte: rolul bărbaților și al femeilor, promovarea femeilor în funcții de decizie, susținerea echilibrului dintre muncă și viața privată, precum și reducerea diferențelor salariale.

Bruxelles, 1 octombrie 2009

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Mario SEPI