

## Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Rodové hľadisko v stratégii Európa 2020“ (stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(2013/C 76/02)

Spravodajkyňa: **Joana AGUDO I BATALER**

Pomocná spravodajkyňa: **Grace ATTARD**

Európsky hospodársky a sociálny výbor sa 12. júla 2012 rozhodol podľa článku 29 ods. 2 rokovacieho poriadku vypracovať stanovisko z vlastnej iniciatívy na tému

„Rodové hľadisko v stratégii Európa 2020“.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci, prijala svoje stanovisko 20. decembra 2012.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 486. plenárnom zasadnutí 16. a 17. januára 2013 (schôdza zo 17. januára 2013) prijal 200 hlasmi za, pričom 6 členovia hlasovali proti a 4 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

### 1. Závbery a odporúčania

EHSV:

1.1 Podporuje a súhlasí so zásadou, na základe ktorej sa majú stratégie „Európa 2020 – Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“<sup>(1)</sup> a „Stratégia rovnosti žien a mužov“<sup>(2)</sup> navzájom posilňovať. Preto treba do cieľov, vykonávania, monitorovania a hodnotenia politík realizovaných v rámci SE2020 začleniť rodové hľadisko (*gender mainstreaming*) a špecifické opatrenia.

1.2 Považuje za nevyhnutné prekonať skutočnosť, že rodové hľadisko sa špecificky nezohľadnilo v žiadnej zo siedmich hlavných iniciatív SE2020. Domnieva sa preto, že je kľúčové systematicky začleňovať rodové hľadisko do národných programov reforiem (NPR) a v rámci európskeho semestra, a to najmä vzhľadom na skutočnosť, že hospodárska situácia v Európe si vyžaduje väčšiu účinnosť pri vykonávaní politík a vyššiu efektívnosť pri využívaní zdrojov pri súčasnom uznaní negatívneho dosahu nerovnosti žien a mužov na hospodársky rast.

1.3 Podporuje špecifické odporúčania pre jednotlivé krajiny, v ktorých Komisia vyzýva členské štáty na úpravu rozpočtov pre NPR tak, aby politické opatrenia zohľadňovali zásadu rovnosti žien a mužov. Je dôležité, aby ministerské zasadnutia zamerané na revíziu a monitorovanie zaručili uplatňovanie a kontinuitu týchto odporúčaní a aby zviditeľnili pokrok dosiahnutý v rámci politiky rovnosti. Na to treba koherentným spôsobom využívať prostriedky z fondov EÚ, najmä Európskeho sociálneho fondu.

1.4 Odporúča, aby nasledujúci viacročný finančný rámec na obdobie rokov 2014 – 2020 poskytol špecifické finančné prostriedky na dosiahnutie pokroku v oblasti práv žien

a rovnosti žien a mužov. EHSV sa nazdáva, že financovanie musí byť adekvátne a viditeľné, čo bude zárukou využívania a transparentnosti týchto prostriedkov s cieľom umožniť podporu politík zameraných na rovnosť, ako aj aktivít a projektov vo všetkých oblastiach právomocí EÚ.

1.5 Nazdáva sa, že vzhľadom na rozdielne konkrétne podmienky v jednotlivých krajinách, regiónoch a sektoroch treba prijať opatrenia, ktoré umožnia zlepšiť situáciu v sociálnej oblasti a zvýšiť zapojenie žien na trhu práce, vrátane pomoci pri zakladaní podnikov. Ich kvantitatívny a kvalitatívny potenciál sa musí podporovať v rôznych oblastiach, ktoré definuje SE2020: inovácie, výskum, vzdelávanie a odborná príprava, digitálna spoločnosť, klíma a ekologické hospodárstvo, energie, mobilita, konkurencieschopnosť, zamestnanosť, zručnosti, sociálne vylúčenie a chudoba.

1.6 Poukazuje na význam odhodlania a zapojenia sociálnych partnerov na európskej, národnej, územnej a sektorovej úrovni do všetkých fáz implementácie jednotlivých politík s cieľom zaručiť potrebný vývoj v oblasti rovnosti žien a mužov vo všetkých členských štátoch Európskej únie. Sociálny dialóg a kolektívne dohody sú základnými nástrojmi na doplnenie národných programov reforiem o rodové hľadisko. Rámec opatrení európskych sociálnych partnerov v oblasti rovnosti mužov a žien je v tomto aspekte dôležitým príkladom, ktorý by sa mal odraziť v SE2020.

1.7 Podčiarkuje význam zohľadnenia rodového hľadiska pri implementácii každej zo siedmich hlavných iniciatív. Na to bude potrebné oboznámiť sa so špecifickou a rozdielnou situáciou mužov a žien, pokiaľ ide o: trh práce a celoživotné vzdelávanie, prístup ku všetkým úrovňam vzdelávania a zamestnania, chudobu a riziko vylúčenia, dostupnosť a využívanie nových technológií v digitálnom sektore, zapojenie na všetkých úrovniach odbornej prípravy, výskumu a výroby, a to najmä v nových rozvíjajúcich sa sektoroch. EHSV odporúča, aby

(1) COM(2010) 2020 final, ďalej len „SE2020“.

(2) COM(2010) 491 final, ďalej len „stratégia rovnosti“.

sa kládol osobitný dôraz na digitálne vzdelávanie žien, pretože v profesiách výrobné informatiky je ich zastúpenie príliš nízke. Zároveň považuje za nevyhnutné, aby Komisia a členské štáty využívali súčasné rodové ukazovatele a vytvorili nové ukazovatele v oblastiach, v ktorých ukazovatele neexistujú.

1.8 Nazdáva sa, že vzhľadom na závažnú situáciu v oblasti nezamestnanosti mladých ľudí a predčasného ukončenia školskej dochádzky vo väčšine členských štátov, pričom situácia mladých žien a mužov je rozdielna, je veľmi potrebné dôraznejšie zohľadniť rodové hľadisko pri rozvoji politík zameraných na mladých ľudí.

1.9 Apeluje na členské štáty, aby zohľadnili špecifické odporúčania Komisie a prijali opatrenia na zvýšenie počtu a zlepšenie kvality pracovných miest pre ženy vo všetkých krajinách. Na to je potrebné zlepšiť dostupnosť a kvalitu verejných služieb pre deti a pre starších ľudí, aby boli dosiahnuteľné, odstrániť rozdiely v odmeňovaní, zaviesť opatrenia na zosúladenie rodinného, osobného a pracovného života (uľahčiť možnosť rodičovských dovoleniek pre otcov a platenej dovolenky).

1.10 Zdôrazňuje, že SE2020 musí v spolupráci so sociálnymi partnermi stimulovať a podporovať špecifické a účinné dohody a opatrenia, ktoré na pracovisku zaručia zdravie a bezpečnosť tehotných žien a žien, ktoré sú krátko po pôrode. EHSV podporil návrh Komisie prijať opatrenia, ktorými by sa zaviedla adekvátne dĺžka materskej dovolenky, a to minimálne osemnásť týždňov<sup>(3)</sup>.

1.11 Kríza zasiahla životy ľudí a zvýraznila niektoré problémy v oblasti spolužitia a zdravia, hoci sa v jednotlivých krajinách, regiónoch a sektoroch prejavila rozdielnym spôsobom. Preto považuje za potrebné venovať osobitnú pozornosť zavedeniu opatrení, ktoré pomôžu zmierniť negatívne dôsledky (stres, násilie, obťažovanie v pracovnom aj rodinnom prostredí<sup>(4)</sup>). Z toho dôvodu je veľmi dôležitá spoločná angažovanosť s cieľom podporiť rovnosť žien a mužov v spoločnosti, odstrániť štrukturálne nerovnosti a zmeniť rodové úlohy a stereotypy.

1.12 Nazdáva sa, že posilnenie pozície žien v rozhodovacom procese musí byť prioritou, najmä v tých sektoroch a podnikoch, ktoré sú v SE2020 považované za strategické do budúcnosti. EHSV predloží onedlho stanovisko k návrhu Komisie prijať záväzné opatrenia na európskej úrovni s cieľom zvýšiť takého zapojenie.

1.13 So znepokojením sleduje škrty v sociálnych službách a ochrane najznevýhodnenejších sektorov a sektorov, ktoré sú ohrozené sociálnym vylúčením a chudobou. Preto by opatrenia,

ktoré sa majú zaviesť v rámci SE2020, mali bojovať najmä proti rastúcemu počtu žien postihnutých chudobou a snažiť sa integrovať ženy v krátkodobom horizonte pomocou stimulov na začleňovanie na trhu práce a v dlhodobom horizonte prostredníctvom prístupu k základnému vzdelávaniu a získavaniu nových zručností, ako aj využívania nových technológií a nových foriem organizácie práce, a zároveň zosúladiť pracovný a rodinný život. EHSV sa domnieva, že po 60 rokoch európskej integrácie nie je prijateľné, aby platový dumping medzi mužmi a ženami slúžil ako prispôsobiteľná premenná, ani aby sa umožnilo pretrvávajúce neistoty u zamestnaných žien. Nazdáva sa, že členské štáty musia bezodkladne začleniť do svojich národných plánov reforiem opatrenia, ktoré ženám zabezpečia stabilné zamestnanie s dôstojným platom a dôchodkovým zabezpečením.

1.14 Na to, aby SE2020 a stratégia rovnosti dosiahli svoje ciele, považuje za prioritné vyslať zainteresovaným stranám a spoločnosti vo všeobecnosti jasný odkaz o potrebe prijať opatrenia s cieľom napredovať na ceste k rovnosti. Preto je v prvom rade nevyhnutná dôraznejšia a užšia koordinácia a spolupráca v rámci všetkých európskych inštitúcií, Európskeho parlamentu, Komisie a Rady, Európskej centrálnej banky, EHSV a Výboru regiónov, ako aj medzi nimi navzájom, a v druhom rade bude potrebné zohľadniť tieto aspekty rovnosti na všetkých úrovniach, pokiaľ ide o zloženie<sup>(5)</sup> a každodennú prácu odborných sekcií skupín a komisií týchto inštitúcií.

## 2. Úvod

2.1 SE2020, prijatá v roku 2010, stanovila zameranie Európskej únie na rast v zložitej hospodárskej situácii, ktorá už predznamenávala finančné a politické ťažkosti, ktorým Únia čelí v súčasnosti. SE2020 navrhuje súbor opatrení, aby mohli členské štáty účinne a jednotne čeliť problémom, ktoré spôsobuje kríza a aby zároveň mohli obnoviť model rastu, ktorý bude inteligentnejší, udržateľnejší a inkluzívnejší.

2.2 Zároveň vznikol nový proces hospodárskeho riadenia nazývaný „európsky semester“ s cieľom zosúladiť hodnotenie rozpočtových a štrukturálnych politík členských štátov a tiež umožniť kontrolu uplatňovania tejto stratégie.

2.3 Stratégia rovnosti zároveň určuje pracovný program Komisie v oblasti rovnosti žien a mužov. Tento politický návrh je v súlade s Plánom uplatňovania rovnosti žien a mužov (2006 – 2010)<sup>(6)</sup> a predstavuje doteraz najdôležitejší pokus o stanovenie súboru strategických cieľov a ukazovateľov v oblasti rodovej problematiky.

<sup>(3)</sup> Ú. v. EÚ C 277, 17.11.2009, s. 102-108.

<sup>(4)</sup> Ú. v. EÚ C 351, 15.11.2012, s. 21 – 26.

<sup>(5)</sup> Zloženie EHSV: 343 členov, 81 (23,6 %) sú ženy. Podľa skupín: skupina I – 112 členov, 22 (22,1 %) sú ženy, skupina II – 120 členov, 32 (26,8 %) sú ženy, skupina III – 111 členov, 27 (24,3 %) sú ženy.

<sup>(6)</sup> COM(2006) 92 final a Ú. v. EÚ C 354, 28.12.2010, s. 1-7.

2.4 Od roku 1996 sa EÚ zameriava na otázku rovnosti žien a mužov dvojako: uplatňuje špecifické opatrenia na prekonanie existujúcej diskriminácie, ktorá postihuje ženy, a zohľadňuje rodové hľadisko (*gender mainstreaming*) pri prijímaní politických rozhodnutí <sup>(7)</sup>.

2.5 EHSV podporuje zásadu, podľa ktorej musí byť správne uplatňovanie SE2020 v súlade so stratégiou rovnosti s cieľom účinne reagovať na výzvy vyplývajúce z krízy, keďže obe stratégie sa navzájom posilňujú, a preto súhlasí s názorom EP, ktorý sa vyjadril v tomto zmysle. Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011 – 2020), ktorý prijala Rada v marci 2011 <sup>(8)</sup>, tiež poukazuje na úzku väzbu medzi týmito dvoma stratégiami a vyzýva na kombinované uplatňovanie nástrojov, ktoré umožnia prekonať krízu.

### 3. SE2020 – analýza rodového hľadiska

3.1 Rovnosť žien a mužov sa nikde v texte stratégie ani v žiadnej hlavnej iniciatíve špecificky neuvádza a nebola spomenutá ani v piatich merateľných cieľoch, okrem miery zamestnanosti, pri ktorej sa vyzýva k väčšiemu zapojeniu žien do pracovného procesu. Predstavuje to značný rozpor so zásadami uvedenými v úvodnej časti SE2020, kde sa tvrdí, že dodržiavanie rovnosti je jedným z hlavných faktorov na prekonanie hospodárskej krízy, rovnako ako hospodárska, sociálna a územná solidarita, ochrana životného prostredia a kultúrnej rozmanitosti.

3.2 Jednotlivé európske inštitúcie, organizácie zastupujúce občiansku spoločnosť a sociálni partneri vo veľkej miere zdôraznili, že rovnosť žien a mužov musí byť jednou z priorit novej akčnej stratégie a mala by byť považovaná za kľúčový faktor konkurencieschopnosti a rastu. Podľa EP by sa do textu mala začleniť plná účasť žien na trhu práce a na odbornej príprave, ako aj program, ktorý by mal za cieľ odstrániť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov.

3.3 Znenie SE2020 nezískalo jednomyselnú podporu a vyslúžilo si viaceré kritiky: za svoj príliš všeobecný obsah, príliš zložitú štruktúru a prílišné ekonomické zameranie bez sociálnych aspektov. Pokiaľ ide o dodržiavanie rovnosti žien a mužov, v porovnaní s predchádzajúcimi stratégiami v oblasti zamestnanosti badať jasný krok späť. Jediný zjavný a výslovne uvedený aspekt, miera zamestnanosti žien, jednoznačne opomína kvalitatívne aspekty práce a rozdielne východiskové podmienky,

ktoré existujú na trhu práce. Zmizli dokonca kvantitatívne ciele rozdelené podľa pohlaví, ktoré boli uvedené v Lisabonskej stratégii.

3.4 EHSV sa nazdáva, že ani SE2020, ani stratégia rovnosti nedosiahnu svoje ciele, ak sa neprijmú konkrétne opatrenia, ktoré by zlepšili sociálne a pracovné podmienky žien. Musí sa podporiť ich kvantitatívny a kvalitatívny potenciál ako nevyhnutná podmienka v jednotlivých oblastiach SE2020. Bez konkrétnych opatrení v rámci siedmich hlavných iniciatív nebude možné dosiahnuť pokrok v oblasti priorit SE2020 – inteligentný, udržateľný a sociálne inkluzívny rast sa nemôže stať realitou bez politiky rovnosti žien a mužov.

3.5 Reformné plány jednotlivých členských štátov musia uznať pridanú hodnotu práce žien pre ekonomiku, napr. tej, ktorá podporuje profesionalizáciu osobných služieb <sup>(9)</sup> a konkrétne problémy, ktorým čelia na trhu práce (prístup na všetkých úrovniach a vo všetkých vekových kategóriách, profesionálna kariéra, kontinuita atď.), ale aj v spoločnosti, pokiaľ ide o všetky sociálne aspekty, ktoré stratégia rovnosti žien a mužov označuje za kľúčové. S cieľom prekonať krízu a čeliť novým výzvam by sa mali v rámci uplatňovania SE2020 vytvoriť špecifické programy, plány a opatrenia, ktoré umožnia pokrok v oblasti rovnosti. Nemožno ho dosiahnuť bez toho, aby sme poznali rôzny dosah jednotlivých opatrení proti kríze vzhľadom na odlišné východiskové situácie.

3.6 EHSV vyjadruje obavy v súvislosti s chýbajúcimi konkrétnymi opatreniami a špecifickými rodovými ukazovateľmi. To všetko znemožňuje vykonávanie monitorovania a hodnotenia stupňa pokroku SE2020 a spôsobuje, že európsky semester nemá dostatok nástrojov potrebných na boj proti nerovnosti vzhľadom na rôzne východiskové situácie v súvislosti s rozdielnymi podmienkami pre ženy a mužov v jednotlivých krajinách, sektoroch a oblastiach.

3.7 SE2020 by mala priniesť účinné nástroje na zhodnotenie úlohy žien v rámci rastu Únie a jej pridanej hodnoty pre spoločnosť, ako to zdôrazňuje stanovisko EHSV <sup>(10)</sup>, ktoré sa zhoduje so štúdiou vypracovanou počas švédskeho predsedníctva Rady EÚ <sup>(11)</sup>. V nej sa okrem iného poukazuje na to, že rovnosť na trhu práce by mohla zvýšiť HDP členských štátov v priemere o 27 %.

<sup>(7)</sup> Gender mainstreaming znamená začleniť rovnosť žien a mužov do dominantnej tendencie tak, aby mali muži aj ženy rovnaké výhody. To si vyžaduje preskúmanie všetkých fáz prípravy týchto politík, vypracovania, vykonávania, monitorovania a hodnotenia, s cieľom podporiť rovnosť žien a mužov., Európska komisia, príručka EQUAL.

<sup>(8)</sup> Ú. v. EÚ C 155, 25.5.2011, s. 10 – 13.

<sup>(9)</sup> Ú. v. EÚ C 21, 21.1.2011, s. 39.

<sup>(10)</sup> Ú. v. EÚ C 318, 23.12.2009, s. 15-21.

<sup>(11)</sup> „Gender equality, economic growth and employment“ (Rovnosť žien a mužov, hospodársky rast a zamestnanosť), Åsa Lönström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

#### 4. Priority stratégie rovnosti žien a mužov (2010 – 2015)

4.1 Stratégia rovnosti, ktorá bola prijatá v roku 2010, je úzko prepojená so SE2020, a to vo všetkých aspektoch a hlavných iniciatívach, najmä pokiaľ ide o vytváranie a uplatňovanie vhodných opatrení na národnej úrovni prostredníctvom technickej pomoci, štrukturálnych fondov alebo hlavných nástrojov financovania, ako je 7. rámcový program v oblasti výskumu. V kontexte usmernení pre zamestnanosť a hodnotenia vnútroštátnych politík bude Komisia dôkladne monitorovať situáciu s cieľom odstrániť nerovnosti a uľahčiť sociálne začlenenie žien.

4.2 Stratégia sa tiež zmiňuje o úlohe mužov pri podpore rovnosti žien a mužov a za dôležité označuje jej uplatňovanie s cieľom vykonať potrebné zmeny v rámci úloh, ktoré muži a ženy zohrávajú v spoločnosti, tak v rodinnom ako aj pracovnom prostredí.

4.3 Stratégia rovnosti podrobne uvádza opatrenia rozdelené do piatich prioritných oblastí stanovených v Charte žien, ako aj kapitolu obsahujúcu prierezové otázky: a) rovnaká ekonomická nezávislosť; b) rovnaká odmena za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty; c) rovnosť pri prijímaní rozhodnutí; d) dôstojnosť, nedotknuteľnosť osôb a koniec násilia založeného na rodovej príslušnosti; e) rodová rovnosť pri externých opatreniach; f) horizontálne otázky (rodové úlohy, legislatíva, správa a nástroje pre rodovú rovnosť).

4.4 EHSV súhlasí s názorom Komisie, že nástroje EÚ ako jednotný trh, finančná podpora a nástroje zahraničnej politiky by sa mali naplno mobilizovať s cieľom čeliť problémom a dosiahnuť ciele SE2020. Považuje však za potrebné monitorovať súlad medzi uplatňovaním zásad stratégie rovnosti a hlavných nástrojov SE2020, najmä siedmich hlavných iniciatív a smerníc, pretože sa budú realizovať na úrovni EÚ ako aj v jednotlivých členských štátoch.

#### 5. Rodové hľadisko v siedmich hlavných iniciatívach<sup>(12)</sup>

##### 5.1 „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“

5.1.1 EHSV už vo svojom stanovisku na tému „Ročný prieskum rastu“<sup>(13)</sup> okrem iných aspektov vyzdvihol potrebu väčšej podpory aspektu kvality pri tvorbe pracovných miest. V súčasnosti, a v dôsledku krízy a jej hospodárskych a sociálnych vplyvov, sa musia európske inštitúcie a členské štáty snažiť zabezpečiť pokrok v tomto smere.

5.1.2 EHSV sa nazdáva, že na implementáciu tejto iniciatívy treba zohľadniť aktuálnu situáciu žien v pracovnej sfére, keďže síce v súčasnosti predstavujú 44 % aktívnej európskej populácie, no ich situácia je na rôznych úrovniach aj naďalej odlišná a zraniteľná: nižšia miera zamestnanosti, platové rozdiely, koncentrácia alebo absencia žien v niektorých sektoroch, nízka miera zapojenia do zakladania nových podnikov, práca na čiastočný úväzok (75 % z celku), pracovné zmluvy na dobu určitú, chýbajúce vhodné vzdelávacie štruktúry pre deti,

prekážky v profesionálnej kariére, nízke zastúpenie žien na postoch s vyššou zodpovednosťou (ekonomických aj politických), nevyvážený prístup k rôznym špecializáciám v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a univerzitného štúdia.

5.1.3 Miera nezamestnanosti sa zvýšila z 51 % v roku 1997 na 62 % v roku 2011, pričom ide najmä o pracovné miesta v sektoroch s vysokým zastúpením žien výrazne zasiahnutých úspornými opatreniami. Hospodárska kríza, ktorá zasiahla Európsku úniu a v každom členskom štáte sa prejavuje odlišne, zhoršuje tiež situáciu žien a krehký pokrok, ktorý sa podarilo dosiahnuť v oblasti rovnosti žien a mužov. EHSV sa nazdáva, že treba prijať potrebné podporné opatrenia, aby sa v dôsledku krízy neprehlbila nerovnosť v pracovnej sfére.

5.1.4 Najmä Európsky sociálny fond by mal plánovať, monitorovať a hodnotiť všetky činnosti realizované v členských štátoch a zároveň dohliadať na pokrok v oblasti stratégie rovnosti.

##### 5.2 „Mládež v pohybe“

5.2.1 Táto iniciatíva sa týka najmä dvoch oblastí: zamestnanosti a vzdelávania. Jej obsah je preto úzko prepojený s predchádzajúcou iniciatívou: podporuje väčšiu mobilitu v oblasti vzdelávania, modernizáciu vyššieho vzdelávania, uznávanie a potvrdzovanie formálneho a neformálneho vzdelávania a zabezpečenie účinných a udržateľných investícií do vzdelávania a odbornej prípravy.

5.2.2 Pre EHSV je jedným z hlavných problémov v Európe miera nezamestnanosti mladých ľudí. V súčasnosti je na úrovni 20 %. A miera nezamestnanosti mladých žien, najmä tých s nízkou kvalifikáciou, je ešte vyššia.

5.2.3 Vplyv materstva a otcovstva na trh práce je veľmi rozdielny. Pracuje len 64,7 % žien s deťmi vo veku menej ako 12 rokov, pričom u mužov je to 89,7 %. Tieto údaje a rozdiely sa zväčšujú, keď je počet detí vyšší. Absencia štruktúr predškolského vzdelávania a nerovnomerné rozdelenie úloh v rodine predstavujú problém pri zosúlaďovaní pracovného a osobného života a spôsobujú závažné prekážky pri kariernom postupe žien.

5.2.4 Ciele stanovené na zasadnutí Rady v Barcelone v roku 2002 v oblasti dostupnosti štruktúr predškolského vzdelávania splnilo len málo krajín a súčasná situácia, ktorú charakterizujú škrtky v týchto verejných službách, hrozí ďalším zhoršením stavu.

5.2.5 Ďalším alarmujúcim údajom je počet mladých žien, ktoré ani neštudujú, ani nepracujú a nevenujú sa ani odbornej príprave (NEET). Podľa Eurostatu je v tejto situácii 20 % žien a 13 % mužov. Zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky je jedným z cieľov SE2020, ktorý preberá aj táto iniciatíva.

<sup>(12)</sup> EHSV vypracoval stanovisko ku každej z týchto hlavných iniciatív.

<sup>(13)</sup> Ú. v. EÚ C 132, 3.5.2011, s. 26-28.

5.2.6 EHSV sa nazdáva, že na implementáciu tejto hlavnej iniciatívy treba okrem vyššie uvedených aspektov zohľadniť aj súčasnú situáciu mladých žien zraniteľných na rôznych úrovniach: nízke základné vzdelanie, obmedzenejší prístup k odbornej príprave, ktoré si nová spoločnosť založená na poznatkoch vyžaduje, nedostatočné uznávanie zručností a chýbajúca profesionálna špecializácia, ako aj špecifické finančné problémy pri zakladaní podniku alebo samostatnej zárobkovej činnosti. To si vyžaduje opatrenia zamerané špecificky na mladé ženy.

### 5.3 „Európska platforma proti chudobe“

5.3.1 Iniciatíva navrhuje vytvorenie a realizovanie programov na podporu sociálnej inovácie pre najzraniteľnejšie skupiny, najmä zabezpečením inovatívnych možností vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania pre najviac znevýhodnené komunity, boj proti diskriminácii (napr. postihnutých ľudí) a vytvorenie nového programu na začlenenie prisťahovalcov, aby mohli naplno využiť svoj potenciál. Ďalej navrhuje posúdenie primeranosti a udržateľnosti systémov sociálnej ochrany a dôchodkových systémov a preskúmanie spôsobov na zabezpečenie lepšieho prístupu k systémom zdravotnej starostlivosti. EHSV má určité výhrady voči koncepcii sociálnej inovácie, keďže už z jej samotnej povahy vyplýva, že skúsenosti s ňou sú fragmentované a do veľkej miery neprenosné. Podlieha legislatívnej zásade subsidiarity a zároveň sociologickému poňatiu „rovnoprávnosti“. Reakcia na miestnej úrovni na potrebu vyjadrenú malou skupinou môže byť užitočná, ale nedokáže nahradiť rovnosť a spravodlivosť, ktoré poskytujú veľké systémy kolektívnej sociálnej ochrany <sup>(14)</sup>.

5.3.2 SE2020 potvrdzuje, že členské štáty budú musieť stanoviť a uplatňovať opatrenia zamerané na riešenie osobitných okolností mimoriadne ohrozených skupín a naplno využívať svoje systémy sociálneho zabezpečenia a dôchodkové systémy s cieľom poskytnúť primeranú podporu príjmov, zabezpečiť prístup k zdravotnej starostlivosti a zaručiť sociálnu súdržnosť. Zvyšovanie miery nezamestnanosti a podielu ekonomicky neaktívnych osôb, hospodárska neistota, nízke platy, úsporné opatrenia a škrtky v sociálnych a rodinných dávkach postihujú najmä ženy. V prvom rade ženy pracovníčky vzhľadom na to, že znižovanie počtu pracovných miest vo verejnom sektore a v sektore služieb má na ne priamy dosah, pretože v týchto sektoroch pracuje vysoké percento žien. Ale ovplyvňuje ich dvojnásobne aj ako občianky a užívateľky, ak vezmeme do úvahy, že škrtky v poskytovaní sociálnych služieb všeobecného záujmu vplývajú najmä na ženy, keďže sú prvými užívateľkami týchto služieb.

5.3.3 Viac ako 70 % pracovníkov s nízkymi platmi predstavujú v Európe ženy. Vo väčšine členských štátov je 17 % žien zasiahnutých chudobou a znepokojujúce je aj percento mužov (15 %) v rovnakej situácii. Chudoba a sociálna marginalizácia úzko súvisia s vylúčením z trhu práce. Preto má prerušovanie pracovnej činnosti alebo neisté pracovné miesta, ktoré sú u žien veľmi časté, a to najmä u žien s nízkou kvalifikáciou, okamžitý ako aj strednodobý a dlhodobý negatívny vplyv.

5.3.4 Rodiny s jedným rodičom, vdovy, ženy so zdravotným postihnutím, obeť rodového násillia, staršie ženy a ženy emigrantky sú obzvlášť zasiahnuté rozpočtovými škrtmi a krízou a sú viac ohrozené rizikom sociálneho vylúčením vzhľadom na chýbajúcu ochranu a pomoc prostredníctvom špecifických opatrení.

### 5.4 „Digitálny program pre Európu“

5.4.1 Cieľom je podpora prístupu k informačným technológiám, a najmä k internetu, a ich využívanie všetkými európskymi občanmi, a to prostredníctvom programov, ktoré zvyšujú digitálnu gramotnosť a prístup.

5.4.2 Členské štáty by preto mali vypracovať stratégie pre vysokorychlostný internet a zamerať verejné finančné prostriedky, aj pomocou štrukturálnych fondov, na oblasti, ktoré nie sú v plnej miere pokryté súkromnými investíciami, a tiež podporovať rozvoj a využívanie moderných online služieb (napríklad: elektronická verejná správa, elektronické zdravotníctvo, inteligentné bývanie, digitálne kvalifikácie, bezpečnosť) <sup>(15)</sup>.

5.4.3 EHSV je znepokojený chýbajúcimi štatistikami rozdelenými podľa pohlaví, pretože to neumožňuje zistiť situáciu žien v pracovných sektoroch viazaných na nové technológie ani ich úroveň využívania. Mali by sa vypracovať relevantné štúdie s cieľom zistiť, aká je situácia žien, aj ako užívateľiek služieb, aby sa mohlo špecifickejšie zacieliť vzdelávanie a odborná príprava, ako to navrhuje SE2020.

### 5.5 „Inovácia v Únii“

5.5.1 Cieľom tejto iniciatívy je okrem iného podpora a posilnenie prepojenia medzi vzdelávaním, podnikmi, výskumom a inováciami a tiež rozvoj podnikateľského ducha. Členské štáty by mali zreformovať svoje národné a regionálne systémy výskumu a vývoja s cieľom stimulovať výnimočnosť a inteligentnú špecializáciu, uprednostniť výdavky na poznatky, posilniť spoluprácu medzi univerzitami, výskumom a podnikmi, dosiahnuť dostatočný počet absolventov v matematických a inžinierskych odboroch a zamerať študijné osnovy na podporu tvorivosti, inovácie a podnikateľského ducha.

5.5.2 Ženy môžu a musia zohrávať významnú úlohu v tomto procese. V roku 2010 získali ženy približne 60 % všetkých univerzitných titulov, čo sa však neodráža v počte pracovných miest, ktoré obsadili na pracovnom trhu. Na druhej strane, ženy v súčasnosti zakladajú jeden z troch nových podnikov, predstavujú 13,7 % členov správnych rád veľkých podnikov kótovaných na burze a len 3 % zastávajú predsednícky post v týchto radoch.

<sup>(14)</sup> Ú. v. EÚ C 143, 22.5.2012, s. 88 – 93.

<sup>(15)</sup> Ú. v. EÚ C 318, 29.10.2011, s. 9 – 18.

5.5.3 Vo väčšine krajín pretrvávajú horizontálna segregácia žien a mužov podľa odbornej špecializácie: vedné odbory, inžinierstvo, matematické odbory, technológie. Tieto študijné odbory sú zároveň výnimočným miestom na spoluprácu medzi predstaviteľmi ekonomickej sféry a výskumu, najmä v rámci postgraduálnych a doktorandských štúdií, ku ktorým majú ženy obmedzenejší prístup. EHSV preto považuje za nevyhnutné prijať opatrenia, ktoré odstránia tieto prekážky.

5.5.4 Ženy ešte stále nie sú dostatočne zastúpené v rozhodovacích štruktúrach vedeckej sféry, ako ani v podnikoch a odvetví služieb. Na najvyšších postoch na univerzitách pracuje len 18 % žien. Možnosti zamestnania a pridelenie prostriedkov na výskum musia zabezpečiť pokrok žien v tejto oblasti a podporiť zvyšovanie potenciálu udržateľného rozvoja európskej spoločnosti.

#### 5.6 „Európa efektívne využívajúca zdroje“

5.6.1 Iniciatíva navrhuje prijatie a vykonávanie prepracovaného akčného plánu energetickej účinnosti a podporu rozsiahleho programu účinného využívania zdrojov podporovaním malých a stredných podnikov ako aj domácností prostredníctvom štrukturálnych a ostatných fondov zameraných na využitie nového spôsobu financovania pomocou existujúcich a úspešných systémov inovatívnych investícií, čo by malo prispieť k podpore zmien modelov spotreby a výroby.

5.6.2 Energie a životné prostredie nie sú neutrálnymi témami: využívanie energie, prístup k pitnej vode, recyklácia, zdroje tepla na vykurovanie a zásobovanie domácností, zachovanie a ochrana životného prostredia sú príkladmi oblastí, v ktorých zohrávajú ženy významnú úlohu. Zmeny modelov spotreby sú nemysliteľné bez vytvorenia špecifických opatrení vychádzajúcich z konkrétneho pochopenia reality, ktoré sa diferencovaným spôsobom zamerajú na rôzne cieľové skupiny, a najmä na ženy.

5.6.3 Uznala to aj Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti (EPSCO) vo svojich záveroch z júna 2012, pričom vyzdvihla najmä úlohu žien v udržateľnom rozvoji. EHSV súhlasí so závermi Rady v tom, že ženy môžu významne ovplyvniť prijímanie rozhodnutí, ktoré majú dosah na životné prostredie, a to predovšetkým v rámci politiky v oblasti klimatických zmien. Ide o novú príležitosť pre ženy, ktoré môžu zohrávať kľúčovú úlohu a zlepšiť si svoju osobnú a ekonomickú situáciu vďaka novému a rastúcemu ekologickému hospodárstvu, ktoré je významným sektorom pre rozvoj a tvorbu pracovných miest.

5.6.4 Na úrovni podnikov je vertikálna diskriminácia v tomto sektore naďalej vysoká. Hoci 33 % výkonných funkcií v súčasnosti zastávajú ženy, v porovnaní s 31 % v roku 2011,

väčšina týchto postov je v sektoroch služieb a obchodu a omnoho menej vo výrobnom priemysle, stavebníctve alebo energetike.

5.6.5 Existuje len veľmi málo prieskumov a údajov, ktoré by umožnili zistiť skutočnú situáciu z rodového hľadiska, ako aj málo opatrení potrebných na zvýšenie podielu žien v tomto udržateľnom rozvoji. EHSV považuje za dôležité investovať, ale tiež robiť osvetu s cieľom prekonať stereotypy, hľadať riešenia a podporovať opatrenia v zmysle pozitívnej činnosti vzhľadom na to, že ide o rastúci sektor a ak je východisková pozícia diskriminujúca, existuje riziko zväčšovania sociálnych rozdielov v spoločnosti.

5.6.6 Jednou z priorít stratégie rovnosti je činnosť v oblasti vonkajších vzťahov EÚ, a to prostredníctvom programov spolupráce so susednými regiónmi, európskych susedských politík, najmä pokiaľ ide o región Euromed, ako aj prostredníctvom činnosti EÚ na svetových fórach. Osobitná pozornosť sa musí venovať prisťahovalkyniam z tretích krajín, ženám migrujúcim v Európskej únii a ženám prichádzajúcim zo susedných krajín. Znepokojujúci je neúspech iniciatívy Rio+20 v oblasti udržateľného rozvoja a práv žien. Nedosiahol sa žiaden pokrok pri kritických témach, akými sú prepojenie medzi zdravím a sexuálnymi a reprodukčnými právami, práva žien na vlastníctvo a dedenie pozemkov, klimatické zmeny a ekologické pracovné miesta.

#### 5.7 „Priemyselná politika vo veku globalizácie“

5.7.1 Táto hlavná iniciatíva zohráva dôležitú úlohu pri implementácii aspektov začlenenia rodového hľadiska do stratégie rovnosti: transparentnosť príspevkov, iniciatívy v prospech rovnosti odmeňovania, opatrenia, ktoré majú povzbudiť ženy, aby si vybrali netradičné profesie. Toto sú niektoré z hlavných opatrení, ktoré navrhuje stratégia a ktoré sa realizujú v súlade s touto iniciatívou.

5.7.2 V Európe je rozdiel v odmeňovaní medzi mužmi a ženami v priemere 17 %, pričom v jednotlivých štátoch sa pohybuje od 5 % až do 31 %. Existujú rôzne navzájom prepojené faktory, ktoré spôsobujú túto situáciu, a to okrem iného nižšia hodnota práce v sektoroch s prevažne ženským zastúpením, silná pracovná segregácia, prerušenie kariéry z rôznych dôvodov. A kríza túto situáciu ešte zhoršuje.

5.7.3 Rozdiely medzi zamestnanosťou a odmeňovaním sa v niektorých prípadoch zmiernili, ale bohužiaľ sa tak nestalo v prospech zvýšenia zamestnanosti a plátov žien, ale naopak znížením dopytu v sektoroch, v ktorých sú zamestnaní prevažne muži (stavebníctvo, výroba, finančný sektor), ako priamy dôsledok krízy. EHSV pripomína, že Zmluva o fungovaní EÚ označuje za jeden z cieľov „zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne“<sup>(16)</sup>, a to pre všetkých.

<sup>(16)</sup> Článok 151 ZFEÚ.

5.7.4 EHSV považuje za potrebné prijať opatrenia na oživenie rastu týchto zasiahnutých sektorov a zároveň opatrenia na boj proti pracovnej segregácii. Cieľom by malo byť najmä väčšie zapojenie žien vo vedných, technologických, inžinierskych a matematických odboroch. Ďalej sú potrebné opatrenia na zlepšenie uznávania sektorov s vysokým zastúpením žien, napríklad práce v domácnosti, služby v zdravotníctve a opatrovateľské služby.

#### **6. Rodové hľadisko v národných programoch reforiem a v rámci európskeho semestra**

6.1 Európsky semester koordinácie politiky je novým nástrojom, ktorý prijali členské štáty na monitorovanie implementácie SE2020. Európsky pakt pre rodovú rovnosť odporúča začleniť perspektívu rovnosti žien a mužov a podporu politík rovnosti do rozvoja a vykonávania národných programov reforiem. Zároveň vyzýva Komisiu a Radu, aby uplatňovali rodové hľadisko v ročnom prieskume rastu, záveroch a špecifických odporúčaníach pre jednotlivé krajiny.

6.2 V apríli 2012 dostalo 12 členských štátov špecifické odporúčania týkajúce sa rodového hľadiska v národných

akčných plánoch. Komisia navrhla a EHSV podporuje konkrétne reformy v nasledujúcich oblastiach: podpora začlenenia žien na trhu práce, zlepšenie dostupnosti a kvality služieb starostlivosti o deti a školy otvorené celý deň, starostlivosť o starších ľudí ako aj starostlivosť a opatera iných závislých osôb.

6.3 Väčšina odporúčaní je zameraných na zvýšenie miery zamestnanosti žien, ale neberú do úvahy prekážky, ktoré neumožňujú zabezpečenie kvalitných pracovných miest, pokiaľ ide o odmeňovanie, pracovné podmienky a rovnaké rodinné povinnosti pre ženy aj mužov. Len jednej krajine, Rakúsku, bolo odporúčané vyriešiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov napriek tomu, že tieto rozdiely pretrvávajú vo všetkých členských štátoch.

6.4 EHSV považuje za znepokojujúce niektoré odporúčania, ktoré by mohli mať negatívny vplyv na rovnosť žien a mužov, a to odporúčania týkajúce sa dôchodkovej reformy, návrhy na preskúmanie mechanizmov úpravy plátov a dôchodkov, zvyšovanie veku odchodu do dôchodku bez zohľadnenia rokov prežitých v zdraví a návrh na zavedenie daňových stimulov pre druhý rodinný príjem.

V Bruseli 17. januára 2013

*Predseda*  
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru  
Staffan NILSSON

---