

**Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Kapcsolat a nemek közötti egyenlőség, a gazdasági növekedés és a foglalkoztatási arány között (feltáró vélemény)**

(2009/C 318/04)

Előadó: **Béatrice OUIIN**

2008. december 18-i levelében Cecilia Malmström, Svédország európai ügyekért felelős minisztere a közelgő svéd elnökség előkészületeinek jegyében felkérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, hogy dolgozzon ki feltáró véleményt a következő tárgyban:

*„Kapcsolat a nemek közötti egyenlőség, a gazdasági növekedés és a foglalkoztatási arány között.”*

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2009. szeptember 1-jén elfogadta véleményét. (Előadó: Béatrice OUIIN.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2009. szeptember 30-jén – október 1-én tartott, 456. plenáris ülésén (a 2009. október 1-i ülésnapon) 138 szavazattal 6 ellenében, 6 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

## 1. Következtetések és ajánlások

1.1 A svéd elnökség által felvetett, a nemek közötti egyenlőségre, a gazdasági növekedésre és a foglalkoztatásra vonatkozó kérdés érdeme, hogy lehetővé teszi, hogy megfelelő távlatból szemléljük a problémákat. A nemek közötti egyenlőség témájával számos jelentés és tanulmány, valamint irányelv, törvény, ajánlás és megállapodás foglalkozik. A valóság azonban ellenáll ennek, az egyenlőtlenségek pedig továbbra is fennállnak. Az elmúlt évszázadok örökségei ezek, és mindössze 50 éve küzdünk ellenük. Bár a nemek egyenlősége bekerült a törvényekbe, meg kell változtatni az emberek mentalitását, az egyének és a közösség viselkedését. A jelen vélemény szemléletváltást javasol, főként három területen: az időbeosztásban, a személyi szolgáltatásokhoz kapcsolódó álláshelyekhez szükséges végzettség és a nemek közötti egyensúly területén, mind a szakmai ágazatokban, mind a döntéshozó helyeken.

1.2 Az EGSZB ajánlásai egyaránt szólnak a tagállamokhoz, az Európai Bizottsághoz, a szociális partnerekhez, de a társadalmi szereplők összességéhez is.

A tagállamok számára:

1.3 A növekedést a GDP (bruttó hazai össztermék) mutatószámának emelkedésével mérik. Márpedig ez a mutató nem elegendő a nők gazdasági hozzájárulásának számszerűsítéséhez. A nemek közötti egyenlőség és a gazdasági növekedés közötti kapcsolat vizsgálatához felül kellene vizsgálni ez utóbbi kiszámításának eszközét.

1.4 A nemek közötti egyenlőségért tett lépéseket eszköznek kellene tekinteni:

— a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás ösztönzésére (nem pedig költségnek vagy kényszerítő körülménynek);

— a nők anyagi függetlenségének megszilárdítására, ezáltal segítve elő, hogy nagyobb mértékben fogyasszanak árukat és szolgáltatásokat;

— az emberi erőforrásokba való beruházásra, a szakképzéshez és az egész életen át tartó tanuláshoz való egyenlő hozzáférés biztosításával, a tapasztalat és a sokféleség jobb érvényre juttatásával;

— a munka, valamint a családi és magánélet jobb összeegyeztetését biztosító feltételek kialakítására, választható rugalmas munkaidő-szervezést kínálva a vállalkozások és az alkalmazottak érdekében, bővítve a gondozási szolgáltatásokat, a bölcsődei/óvodai ellátást nem tehernek, hanem beruházásnak tekintve, továbbá a férfiakat arra bátorítva, hogy vegyék ki részüket a családi feladatokból;

— a nők vállalkozási kedvének fokozására, támogatva a vállalkozások létrehozását és adás-vételét, és javítva a finanszírozási forrásokhoz való hozzájutásukat;

- annak biztosítására, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vegyék a gazdasági és pénzügyi válság kezelésére rövid, közép- és hosszú távon hozott intézkedéseknél, mind az Európai Unió szintjén, ahol ezeket egészben véve szemlélik, mind pedig a tagállamok szintjén.
- a munkavállalók szegénységének (az alulfizetett, bizonytalan helyzetű dolgozók, az egyszülős családok keresői gyakran nők) mérséklésére – a munkához, a biztos és tisztességesen fizetett munkához való nagyobb mértékű hozzájárás révén.

Az Európai Bizottság számára:

1.5 Az EGSZB a tagállamok által a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó útiterv végrehajtására tett lépések ellenőrzését és értékelését, továbbá a helyes gyakorlatok és a tapasztalatok megosztása fórumának kialakítását kéri.

A szociális partnerek számára:

1.6 Kéri, hogy valósítsák meg a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos közös cselekvési keretüket, a nemek szerepére, a nők döntéshozatali folyamatban betöltött szerepének növelésére, a munka és a magánélet egyensúlyának elősegítésére, valamint a bérszakadék csökkentésére összpontosítva.

1.7 Kéri továbbá, hogy javítsák azokat az ismereteket és eszközöket, amelyek a munkahelyek szegregációja ellen és azok nembeli vegyessége érdekében folytatott küzdelmet szolgálják;

1.8 valamint hogy tegyék professzionálisabbá a személyeknek nyújtott szolgáltatásokra épülő feladatköröket az azok gyakorlásához felhasznált képességek jobb elismerése révén.

A civil társadalmi szereplők és a politikai felelősök számára:

- Elmélkedésre szólít fel a nyugdíjjal kapcsolatos szabályok modalitásainak enyhítésével kapcsolatban, amely magában foglalhatná a nyugdíj előtti munkaidő-csökkentés lehetőségét a családi kötelezettségeknek való megfelelés érdekében;
- az otthon végzett szolgáltatások kínálatának javítását, a közszolgáltatások fejlesztésével és vállalkozások alapításával;

- továbbá a nők számának növelését a közigazgatási hivatalok vezető pozícióiban, valamint magán- és állami tulajdonú vállalatok igazgatótanácsában és irányítóbizottságában;
- a kérdés átfogó megközelítését, ami nemcsak azonnali intézkedésekhez, hanem a munkát hosszú távon meghatározó irányvonalakhoz is vezet.

## 2. Bevezető

2.1 A nők munkaerő-piaci részvételének javítását célzó intézkedések szükségessége szerves részét képezi a lisszaboni stratégiának, amelynek feladata, hogy Európát versenyképesebb tudás-alapú társadalommá fejlessze.

2.2 Az Európai Bizottság 2008. évi jelentése a nemek közötti egyenlőség tárgyában <sup>(1)</sup> a következőket írja: „A foglalkoztatás terén az Unióban az utóbbi években elért folyamatos növekedés leginkább a nők foglalkoztatásának köszönhető. Az Unió 27 tagállama 2000 és 2006 között mintegy 12 millióval több főt foglalkoztatott, amelyből több mint 7,5 millió nő volt. (...) A kisgyermekes nők foglalkoztatási rátája csupán 62,4 %, míg a férfiaké 91,4 % (29 százalékpont különbség). A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók háromnegyede (76,5 %) nő, azaz ilyen munkaformában dolgozik minden harmadik nő, ugyanakkor csupán alig minden tizedik férfi.”

2.3 A 2009. évi jelentés <sup>(2)</sup> szerint a nők foglalkoztatottsága 58,3 %, szemben a férfiak 72,5 %-os arányával. A részmunkaidőben dolgozó női munkavállalók aránya 31,2 %, szemben a férfiak 7,7 %-os arányával. A jelentés kiemeli, hogy a nők döntő többségben vannak jelen az alacsonyabb jövedelmet biztosító ágazatokban, továbbá hangsúlyozza a hatáskörök egyenlőtlen elosztását az intézményekben és a vállalkozásokban.

2.4 Jóllehet a nemek közötti egyenlőség még nem valósult meg, a dolgozó nők helyzete a világon az egyik legjobb; az Európai Unió a kezdetektől hitelt érdemlően foglalkozott ezzel a kérdéssel, statisztikai eszközöket állított fel, tanulmányokat és elemzéseket végzett, valamint jogalkotási munkát folytatott e téren.

2.5 A tapasztalt előrehaladás és a kedvező eredmények ellenére a nők gazdasági potenciálját nem érvényesítették kellőképpen. Ezenkívül a soha nem látott mértékű nemzetközi gazdasági és pénzügyi válság vélhetően eltérő hatással fog járni a nőkre és a férfiakra nézve, tekintettel különböző gazdasági, társadalmi és családi helyzetükre.

<sup>(1)</sup> COM(2008) 10 végleges, 4. o.

<sup>(2)</sup> COM(2009) 77 végleges.

2.6 Mivel igen sok tanulmány áll rendelkezésre, továbbá ajánlások és határozatok születtek az európai intézmények és szociális partnerek részéről – az EGSZB 5 év alatt 14 véleményt fogadott el a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos témákban <sup>(1)</sup> –, jelen vélemény szándékosan nem tárgyalja a maga teljességében a nemek közötti egyenlőség kérdését. Figyelmét a növekedéssel és a foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekre korlátozza, a lisszaboni stratégia által meghatározott, a nők munkaerő-piaci részvételének növelésére vonatkozó célkitűzésekre <sup>(2)</sup> összpontosítva.

<sup>(1)</sup> Lásd az EGSZB alábbi tárgyakban alkotott véleményeit:

- „Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről”, előadó: Madi SHARMA, HL C 211., 2008.9.22.
- „Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv módosításáról”, előadó: HERCZOG Mária, CESE 882/2009, 2009. 05. 13. (HL C 277., 2009.11.17)
- „A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem”, előadó: Ingrid KÖSSLER (HL C 211., 2008.8.19.), 2008. 04. 22.
- „Foglalkoztathatóság és vállalkozói szellem – a civil társadalom, a szociális partnerek, valamint a regionális és helyi szervek szerepe a nemek közötti egyenlőség perspektívájában”, előadó: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS (HL C 256., 2007.10.27.), 2007. 07. 11.
- „A szociális partnerek szerepe/a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése”, előadó: Peter CLEVER (HL C 256., 2007.10.27.), 2007. 07. 11.
- „Foglalkoztatás a kiemelt népességcsoportokban (lisszaboni stratégia)”, előadó: Wolfgang GREIF (HL C 256., 2007.10.27.), 2007. 07. 12.
- „A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006–2010”, előadó: Grace ATTARD (HL C 318., 2006.12.23.), 2006. 09. 13.
- „A nők képviselői az Európai Unió gazdasági és szociális érdekcsoportjainak döntéshozó szerveiben”, előadó: Thomas ETTY (HL C 88., 2006.4.11.), 2006. 02. 14.
- „Javaslat európai parlamenti és tanácsi határozatra a »Mindenki Számára Biztosítandó Esélyegyenlőség Európai Évéről (2007) Az Igazságos Társadalom irányában», előadó: HERCZOG Mária (HL C 65., 2006.3.17.), 2005. 12. 14.
- „A nőket érintő szegénység Európában”, előadó: Brenda KING (HL C 24., 2006.1.31.), 2005. 09. 29.
- „Javaslat európai parlamenti és tanácsi rendeletre a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról”, előadó: Dana ŠTECHOVÁ (HL C 24., 2006.1.31.), 2005. 09. 28.
- „Javaslat a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő elbánás elvét a foglalkoztatás és a munka területén megvalósító európai parlamenti és tanácsi irányelvre”, előadó: Madi SHARMA (HL C 157., 2005.6.28.), 2004. 12. 15.
- „Javaslat a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvét a termékek és szolgáltatások terén megvalósító tanácsi irányelvre”, előadó: Clare CARROLL (HL C 241., 2004.9.28.), 2004. 06. 03.
- „Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról”, előadó: Christina WAHROLIN (HL C 123., 2001.4.25.), 2001. 01. 25.

<sup>(2)</sup> 60 % 2010-re.

### 3. Általános megjegyzések

#### 3.1 Előzmények

3.1.1 A nők foglalkoztatása folyamatosan növekedett a 60-as évek óta. Nagy lépés volt a nemek közötti egyenlőség felé a nők tömeges hozzáférése a foglalkoztatáshoz a 70-es évektől kezdve. Amint lehetővé vált számukra, hogy dönthessenek anyaságukról, és hogy hozzáférjenek a felsőoktatáshoz, a férfiakhoz hasonlóan ők is a társadalmon, és nem csupán a családon belül kívánták kamatoztatni hozzáértésüket, illetve elérni a pénzügyi önállóságot. A fizetett munka személyes jövedelmet, a társadalombiztosítás terén jobb garanciákat és az elszegényedés elleni védelmet jelent különélés, válás vagy özvegyesség esetén.

3.1.2 A nők belépése a munka világába új szükségleteket teremtett, amelyeket a piacnak ki kellett elégítenie. A nők otthonukban dolgoztak, ami nem számított bele a bruttó hazai össztermékbe. Amikor a nők kiléptek az otthoni szférából, munkalehetőségek jöttek létre a korábban általuk végzett otthoni feladatok elvégzésére. A gyermekfelügyelőkre és a háztartási alkalmazottakra gondolunk itt, de nem kizárólag.

3.1.3 A nők munkája olyan igényeket teremtett, amelyek hozzájárultak a gazdasági fejlődéshez. Amikor a családanya munkát vállalt, a párok elektromos háztartási készülékekkel szerelkeztek fel, két személygépkocsit tartottak, készleteket vásároltak, a gyermekek és a szülők az otthontól távol költöztek el egy étkezéssé; a családoknak szükségük volt szolgáltatásokra és struktúrára a betegek, a fogyatékkal élők és az idősek ápolásához, akikkel korábban a háztartásbeli asszonyok foglalkoztak, valamint a gyermekek iskolai időn kívüli ellátásához. Két fizetéssel a párok lakáshoz juthattak, és részt vehettek a kulturális életben. Munkahelyek jöttek így létre a háztartásigép- és autógyártásban, az élelmiszeriparban, a közétkeztetésben, az egészségügyi és szociális ellátási szektorokban, az iskolán kívüli tevékenységekben, az iskoláskort megelőző ellátásban és az oktatásban, az építőiparban, a turizmusban, a szórakoztatóiparban, a kultúrában, az utasok szállításában stb.

3.1.4 Az elmúlt negyven évben az otthoni munkát foglalkoztatássá átalakító tendencia a növekedés motorja lett. De vajon a növekedés valódi, vagy csak a számítás módjának köszönhető? A gazdaság nem ismeri a házi- és családon belül végzett munka fogalmát, az mégis szükséges a társadalom működéséhez, emiatt a növekedés számítási módjának újragondolására van szükség.

### 3.2 Anemek közötti egyenlőség és a gazdasági növekedés – tények és megállapítások

3.2.1 Egy uniós elemzés<sup>(1)</sup> szerint a nemek közötti egyenlőség és a gazdaság viszonyát nem szabad kizárólag a vállalkozások nagyobb jövedelmezősége alapján mérni. Produktív beruházásról van szó, amely hozzájárul a globális gazdasági fejlődéshez, a növekedéshez és a foglalkoztatáshoz. A nemek közötti egyenlőség az alábbiak révén járulhat hozzá a fejlődéshez: 1) a nők fokozott jelenléte a munkaerőpiacon, ami az oktatásukba és képzésükbe tett beruházásuk jobb kiaknázását teszi lehetővé; 2) nagyobb mértékű gazdasági önállóságuk; 3) hatékonyabb bevonásuk az adórendszerbe, elősegítve ezzel hozzájárulásukat a kollektív jóléthez.

3.2.2 Annak ellenére, hogy a gazdasági hozzájárulás alatt nem csak a vállalati szintű üzleti megközelítést és a sokszínűség kezelését értik, van rá példa, hogy az üzleti megközelítés kedvező gazdasági eredményekre vezet. Azok a vállalatok, melyeknek igazgatótanácsában több nő található, nyereségeik sebbek.

3.2.3 Az egyenlőséget célzó politikák hatékony humánerőforrás-befektetésnek tekinthetők, még akkor is, ha a gazdasági fejlődés célja a gazdasági növekedésre korlátozódik. Befektetési szempontból az egyenlőséget célzó politikák mind egyéni, vállalati, regionális, mind pedig nemzeti szinten képesek kedvező hatást gyakorolni. A magasabban képzett nők hatékonyabb „alkalmazása” is gazdasági előnyökkel járhat.

3.2.4 A nők nagyobb mértékű gazdasági önállósága azért előnyös, mert így a nők árú és szolgáltatások fogyasztóiként vannak jelen a gazdaságban, és növelik a háztartások vásárlóerejét. A nők gazdasági hozzájárulását jobban el kellene ismerni a nemzeti, regionális és helyi szintű gazdaságpolitikákban.

### 3.3 Ajelenlegi helyzet

3.3.1 Akkor, amikor a gazdasági és az ökológiai válság felveti a kívánt továbbfejlődés kérdését, olyan hangok hallatszanak, amelyek megkérdőjelezzik a GDP-nek a növekedés egyetlen mutatójaként történő használatát. Egyéb mutatókat lehetne fontolóra venni.<sup>(2)</sup>

3.3.2 Bármilyen mutatót alkalmazunk is, a nők helyzete nem egyenrangú, ami költséget jelent a társadalom számára. A tagállamok ugyanannyit fektetnek a fiúk oktatásába, mint a lányokéba (az európai egyetemeken végzett diplomásoknak viszont 60 %-a lány). A tagállamok a munkaerőpiacon ezután nem támogatják jobban a nőket, ami nem logikus. A két nem esetében egyenlő oktatási közkiadások révén a nőknek a férfiak-

kéval azonos szintű felelősségi köröket és díjazást kellene elérniük. A nőknek előnyt kellene kovácsolniuk a jelenlegi változásokból az új típusú állásokhoz szükséges újfajta képességek megszerzéséhez. Ugyanakkor továbbra sem értékelik kellően, és nem ismerik el a nők hozzájárulásait, magas iskolázottságukat és azt a képességüket, hogy megfeleljenek a jövőbeli munkaerő-piaci igényeknek.

3.3.3 A nemek közötti egyenlőség hiánya elleni küzdelem nem csupán etikai kérdés, hanem az emberi erőforrásokkal való jobb gazdálkodást is jelenti. Ha több nő vesz részt a foglalkoztatásban, több érték teremődik, több javat és szolgáltatást fogyasztanak, és hozzájárulnak az adóbevétel növeléséhez. A vegyes munkacapatokban nagyobb innovációs potenciál rejlik. A népességcsökkenés elleni küzdelem egyik módja, ha megteremtjük a párok számára a gyermekvállalás feltételeit, lehetővé téve számukra állásuk megőrzését. Ha Európa be akar fektetni az emberekbe, kiemelten kell kezelnie a nőket érő hátrányok kérdését.<sup>(3)</sup>

3.3.4 „A nők fejlődési potenciálját elsősorban az alábbiak korlátozzák:

- a családi feladatok egyenlőtlen megosztása (gyermekek, betegeket, idős szülők, háztartási munkák stb.),
- a magas színvonalú, mindenki számára megfizethető bölcsődei/óvodai gondozási közintézmények és alternatív gondozási létesítmények elégtelen száma és minősége,
- a sztereotípiák súlya,
- a horizontális és vertikális szegregáció a munkaerőpiacon,
- az iskolai orientáció és a tanulmányok szintjén megvalósuló szegregáció,
- szakképzettségeik és számos szakma terén meglévő képességeik el nem ismerése,
- a nem önként választott részdíjazás munkája,
- és a munka bizonytalansága,
- a nem hivatalos munka,

(1) Elemző feljegyzés: „The Economic Case for Gender Equality”, Mark Smith és Francesca Bettio, 2008. – készült az Európai Bizottság Foglalkoztatás-politikai Főigazgatóságának finanszírozásában és felhasználására.

(2) Például az UNDP – az Egyesült Nemzetek Fejlesztési Programja – által alkalmazott mutatók: a HDI (*Human Development Index*), mely három mutató átlagában osztályozza az országokat: egy főre jutó GDP, születéskor várható élettartam, képzettségi szint; a GDI (*Gender-related Development Index*), mely a férfiak és a nők helyzete közötti különbségeket felmérését teszi lehetővé; valamint a GEM (*Gender Empowerment Measure*), a nők gazdasági és politikai életben való részvételének mutatója.

(3) COM(2009) 77 végleges: „A legmagasabb születési arányszámmal rendelkező tagállamok jelenleg azok, amelyek a legtöbbet tették a szülők munkája és magánélete egyensúlyának javítása érdekében, és ahol magas a nők munkavállalásának aránya.”

- az alacsony munkabérek,
- a férfiak és a nők közötti bérszakadék<sup>(1)</sup>
- a szexuális jellegű, illetve a nemek közötti különbségre alapozott erőszak és zaklatás,
- a gazdasági és politikai téren felelős tisztséget ellátó nők túlzottan alacsony száma,
- a női vállalkozók kedvezőtlen helyzete, a vállalkozások alapításának és adás-vételének túl kismértékű támogatása és a finanszírozási forrásokhoz való korlátozott hozzájutás,
- az egyes közösségek által tett retrográd lépések,
- a szerepmollek hiánya,
- saját maguk: a nők nem reklámozzák magukat úgy, mint ahogy azt a férfiak teszik. (Tétovázna felelősséggel járó pozíciók megpályázásában, nincs önbizalmuk, nem építenek ki kapcsolati hálózatokat, nem használják ki az esélyeket, és nem akarják megkérdőjelezni a diszkriminációt)."

3.3.5 A nők munkaerőpiachoz való hozzáféréseinek és ott tartásának feltételeivel kapcsolatos erőfeszítések megtétele, a nemek közötti bérszakadék megszüntetése nagyobb növekedést, jobb munkalehetőségeket és a szegénység elleni védelmet ígér, és kevesebb költséggel jár a káros szociális hatások szempontjából. A szegénység főként a gyermekeiket egyedül nevelő nőket sújtja Európában.<sup>(2)</sup>

3.3.6 A feladatok korábbi megosztásakor a férfi kereste a jövedelmet, mellyel finanszírozta felesége családi, szociális és háztartási munkáját. Ha a párok két fizetéssel rendelkeznek, nem szentelik egyikükét azoknak a munkáknak az elvégzésére való szolgáltatások finanszírozására, amelyeket korábban a háztartásbeli nő végzett el, hanem előnyben részesítik az anyagi javak fogyasztását.

3.3.7 A háztartásbeli nő nem fizetett munkájának nem volt ára, azonban annak fizetett munkává válása olyan költséget jelent, amelyet a felhasználók nem akarnak vagy nem tudnak megfizetni. A gyermekfelügyelők, családsegítők, bejárónők a legalacsonyabb bért kapják, részmunkaidőben dolgoznak több munkaadónak (olyan személyeknek, akik heti néhány órában munkaadók), és gyakran a nem hivatalos gazdaságban. A háztartási munka alkotja a bejelentetlen munkavégzés legjelentősebb területét Európában.

3.3.8 A szülők a számukra legértékesebbet, a kisgyermeküket bízzák olyan személyekre, akik az átlagosnál jóval alacsonyabb bérezésben részesülnek, szeretnék azonban, hogy e személyek

(1) Lásd az Európai Bizottság kiváló kampányát „Szüntessük meg a nők és a férfiak közötti bérszakadékot!” címmel (<http://ec.europa.eu/equalpay>).

(2) COM(2009) 77 végleges: „... fennáll az elszegényedés kockázata is, különösen az egyedülálló szülőknél, aki az esetek többségében az anya (az elszegényedés szélén állók aránya 32 %.”

képességei magas szintűek legyenek. Hasonlóképpen, a bejárónőknek is odaadjuk otthonunk kulcsát, jóllehet nem részesülnek olyan bérezésben, mely tükrözné ezt a bizalmat. Ráadásul nehezen ismertethető el a képzettség, mivel a családok „könnyűnek” tartják azt a munkát, amelyet ők maguk is el tudnak végezni. A saját gyermekekkel való foglalkozás nem számít mesterségnek, a másokéval való viszont igen (pszichológiai, dietetikai, higiéniai ismeretek, összpontosítás, meghallgatás, figyelem, folyamatos készenlét stb.), a hozzá szükséges képességeket, amelyeket sokszor „természetüknél fogva női”-nek tekintenek, és ezért „szakmai” téren nem vesznek figyelembe, gyakrabban sajátítják el informális úton, a családban, mint iskolai keretek között.

#### 4. Részletes megjegyzések

4.1 A nemek közötti egyenlőség felé való törekvés további növekedést és munkahelyeket teremthet,

— mivel emelkedhet a nők foglalkoztatási aránya, ami további szükségleteket teremt majd a szolgáltatások terén,

— mivel újra lehet értékelni a nők bérét, ami növeli a vásárlóerőt, és további fogyasztói kapacitást és adóbevételt teremt,

— mivel a nők több vezető politikai posztot és döntéshozói pozíciót tölthetnek be, ami pozitív hatással lesz a vállalkozások és az intézmények teljesítményére,

— mivel a női vállalkozók számának növekedése az innováció és a munkahelyteremtés révén a gazdaság javára történő értéktérítéshez, illetve anyagi hozzájáruláshoz vezet majd.

4.2 Mivel felesleges lenne megismételni a többi közösségi dokumentumban megfogalmazottakat, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság néhány olyan gondolatra korlátozza javaslatait, amelyek még nem kerültek olyan alapos megfontolásra, mint mások.

##### 4.2.1 A szakmák szegregációjával való szembeállítás

4.2.1.1 A nemek közötti egyenlőség megvalósulásának legfőbb akadálya ma a szakmák megosztottsága. Vannak férfi és vannak női szakmák. A nők által dominált szakmákban sokszor alacsonyabbak a fizetések, és elterjedtebb a nem önként választott részmunkaidő, illetve a bizonytalanság.

4.2.1.2 Amíg egy adott szakma az egyik nemnek van fenntartva, sztereotípiák fognak hozzá kapcsolódni. Mára már bizonyítást nyert, hogy a férfiak és a nők valamennyi foglalkozás gyakorlására alkalmasak. Vannak olyan foglalkozások, melyeknél hosszú ideig férfidominancia volt megfigyelhető (oktató, bíró, általános orvos stb.), ám napjainkban a nők vannak túlsúlyban ezeknél. Miért valósul meg oly nehezen a nők és a férfiak közötti egyensúly a foglalkoztatásban? Növelni kell a témában szerzett ismereteket ahhoz, hogy felvehessük a

harcot a foglalkoztatási szegregáció ellen, és elősegíthessük mindkét nem megfelelő arányú jelenlétét. Ez lehetővé teszi majd az egyes ágazatok által elszorított munkaerőhiány elkerülését is.

4.2.1.3 A nők és a férfiak megfelelő arányú részvétele a foglalkoztatás és a feladatok ellátása terén a felfogásmódhoz kapcsolódó, nem tudatos akadályokba ütközik. Ezek már az oktatási rendszerben gyökereznek, azzal, hogy eltérő szakmaválasztási lehetőségek állnak a lányok és a fiúk rendelkezésére. A szülőknek és a tanároknak jobban kellene figyelniük a fiatalok pályaválasztásának következményeire. Alapvetően fontos szerep hárul a bérstruktúrákkal kapcsolatos munkáltatói és szakszervezeti tárgyalópartnerekre, akik a bértárgyalások során rangsorolják a képzéseket, amihez ismerniük kell a háztartási és családi szinten szerzett képességek értékét. A vezető pozíciókban sem egyenlő az eloszlás. Intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy a nagyvállalatoknál és a magas szintű államigazgatásban megfelelőbb arányú legyen a nemek részvétele.

#### 4.2.2 A személynek nyújtott szolgáltatásra épülő munkakörök kvalifikációja és professzionálisabbá tétele

4.2.2.1 A személynek nyújtott szolgáltatáson alapuló feladatok köröknek valódi szakmákká kell válniuk, elismert képesítéssel, képzésekkel, diplomákkal, szakmai életúttal. Annak érdekében, hogy túllépjünk a családok és a bejárónők közötti egyedi kapcsolat keretein, ilyen szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásokat és közszolgáltatókat kell létrehozni. A családok már nem munkaadók, hanem ügyfelek vagy felhasználók, akik díjazás fejében vagy közvetlen ellentételezés nélkül néhány órányi segítséget kapnak a háztartási munka, az idősgondozás, a gyermekfelügyelet, az oktatási támogatás stb. terén. Általánossá kéne tenni a már több európai országban működő rendszert, melyben a foglalkoztató vállalkozás vagy közszolgáltató felel a személyek és a javak biztonságáért, és feladata lesz a családoknál segítő alkalmazottak képesítésének ellenőrzése is. Így a dolgozóknak csak egy munkáltatójuk van, fizetséget kapnak a két szolgáltatási helyszín közötti utazás idejére is, továbbá részesülhetnek szakképzésben és valamennyi kollektív garanciában. Európai referenciakeretet kell kialakítani az otthon végzett szolgáltatásokkal kapcsolatos munkakörökre, amely magában foglalná a feladatkör pszichológiai vetületeit (bizalom, együttérzés, figyelem, készenlét stb.) és a hozzá nélkülözhetetlen ismereteket (diétetika, az alkalmazott termékek hatása az egészségre és a környezetre stb.) is, tehát nemcsak a házimunkák anyagi és technikai vonatkozásait.

4.2.2.2 A képzítés elismerése megdrágítja a szolgáltatásokat, amelyeket a családok többsége már most sem engedhet meg magának, ezért az államnak vagy – amennyiben ez része a vállalati szintű megállapodásnak – a vállalkozásoknak részt kellene venniük azok finanszírozásában, miáltal a szolgáltatások mindenki számára elérhetőbbek lehetnének.

4.2.2.3 A személynek nyújtott szolgáltatásra épülő munkakörök professzionálisabbá tétele és a jobb bérezés lehetővé teszi majd a nemek közötti egyensúly fejlesztését. Nagy lépést jelent majd a nemek közötti egyenlőség felé, amikor férfiak kívánnak majd háztartási alkalmazottként, gyermekfelügyelők, családsegítőként dolgozni.

#### 4.2.3 A családi feladatok jobb elosztása

4.2.3.1 Az apák kevesebb időt szentelnek a családi és háztartási feladatok elvégzésére, mint az anyák. Az egyenlőség egyik feltétele, hogy az apákban tudatosítsuk szerepük fontosságát gyermekeik mellett, illetve a férfiakat arra ösztönözzük, hogy időt szüeleikkel, a család beteg tagjaival szemben vállaljanak felelősséget.

#### 4.2.4 A kisgyermekek bölcsődei/óvodai ellátása

4.2.4.1 A gyermekgondozás fejlesztését nem költségként, hanem befektetésként kellene kezelni. Gösta Esping-Andersen szerint <sup>(1)</sup> azok az anyák, akik dolgoznak, hosszú távon visszafizetik a támogatást „az életük során megszerzett jövedelmük növekedése és az általuk befizetett adók révén”. Ezzel a hozzájárulással visszatérül a kezdeti állami segítség, és az jótékony hatással jár a bölcsődei/óvodai ellátásban részesülő gyermek számára. Az ilyen befektetések Európa népességcsökkenésének megállításában is segíthetnek.

#### 4.2.5 A szolgáltatások kínálati oldalának fejlesztése

Az egyenlőség a szolgáltatások kínálati oldalának fejlesztésén keresztül valósítható meg, mely felszabadítja a nőket a háztartási és családi munka alól, hogy stabil, teljes munkaidőben végzett és képzettséget igénylő munkával szilárdíthassák meg helyzetüket. E szolgáltatások (gyermekgondozás, iskolán kívüli tevékenységek, idősek és fogyatékkal élők gondozása, takarítás, vasalás stb.) fejlesztése munkahelyteremtést jelent,

4.2.5.1 és kollektív finanszírozáson keresztül (állam, vállalkozások, ügyfelek) valósítható meg. <sup>(2)</sup> Egyes újabb vállalkozói megállapodások a béremelés alternatívájaként kínálnak ilyen szolgáltatásokat dolgozóiknak. A magánélet és a munka jobb összeegyeztethetőségét lehetővé tévő szolgáltatások felkínálása részét képezi a vállalatok társadalmi felelősségének.

<sup>(1)</sup> „Trois leçons sur l'Etat-Providence”, 2008., Párizs, Le Seuil.

<sup>(2)</sup> A „chèque-emploi-service” példája Franciaországban, ahol ezek a szolgáltatások részben az adóalapról történő levonás révén finanszírozhatók, érdekes útnak ígérkezik, mely pozitív eredményeket ért el a nem hivatalos munkával szemben ebben a szektorban. A rendszer a bankok, az állam és a szociális védelmi rendszerek közötti megállapodás eredménye, melynek alapján a bankok speciális csekkeket adnak ki az otthon végzett szolgáltatások nyújtásának megfizetésére a feketemunka megszüntetése és az egyéni munkaadók szociális és adónyilatkozataival kapcsolatos lépéseinek megkönnyítése céljából.

#### 4.2.6 „Időhittel” biztosítása

4.2.6.1 A szolgáltatások nem lehetnek elegendőek a munka és a családi élet összeegyeztetéséhez. A gyermekek nevelése, oktatása időt igényel egy adott életszakaszban. Az önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás elősegíti, hogy családfenntartók jobban összeegyeztethessék a munkájukat a családi és magánéletükkel; ez nem szabad hogy gyengítse a nők helyzetét a foglalkoztatásban, és a magánéletben sem, amikor a családfő szerepét töltik be, és hogy visszatartsa az apákat attól, hogy időt szenteljenek a családi életnek. Mindkét szülőnek meg kell adni a lehetőséget arra, hogy foglalkozzon a gyermekeivel.

4.2.6.2 A család más tagjainak, az életük végén járóknak, betegeknek, idős szülőknél is időre van szükségük. Most, amikor már valamennyi nyugdíjrendszert megreformáltak, el kell távolodni attól a felfogástól, mely szerint az élet három szakaszra oszlik: a tanulmányok, a munka és a nyugdíj idejére. Mindenkinek lehetősége kell, hogy legyen az egész életen át tartó tanulásra, és elegendő évnyi „időhittelre” családi, szociális, egyesületi, politikai vagy polgári tevékenységeihez. Lehetőséget kellene nyújtani a nyugdíjba vonulás időpontjának kitolására, ha valaki szabadidejéhez (a nyugdíjjal azonosan finanszírozott) időhittel kíván igénybe venni aktív életszakasza során.

#### 4.2.7 A nők számának növelése a vezetői pozíciókban

4.2.7.1 A nők alulreprezentáltak valamennyi vezetői pozícióban, a politikai vezetésben, a magas szintű államigazgatásban, a nagyvállalatok vezetésében, ugyanakkor azok a vállalkozások a legsikeresebbek pénzügyileg, amelyek irányítóbizottságában nagyobb arányban vannak nők. A nők kevesebb vállalkozást hoznak létre, és ritkábban válnak vezetővé. A férfiak kevésbé vannak jelen a családi szférában, kevésbé veszik ki szülői szabadságukat.

4.2.7.2 Azok a nők, akik el tudták magukat fogadtatni egy férfiak által dominált környezetben, mentorként irányíthatnák azokat a nőket, akik ugyanilyen karrierre törekednek. Kötelező erejű intézkedések bizonyulhatnak szükségesnek: a nagy állami intézményekben vagy magántulajdonú vállalatoknál például intézkedéseket kellene hozni annak biztosítására, hogy vezetőik között jelentős számú nő is legyen.

#### 4.2.8 A nők vállalkozóként való támogatása

„A nők, akik vállalatot szándékoznak létrehozni vagy vezetni az EU-ban, nehézségekbe ütköznek, ha vállalkozást kívánnak alapítani vagy megszilárdítani, az alábbi okokból: korlátozott ismeretekkel rendelkeznek az üzleti világról, a különféle vállalkozási formákról és az ágazatokról, nem áll rendelkezésükre elegendő információ, nem rendelkeznek kapcsolatokkal és hálózatokkal, sztereotípiák áldozataivá válnak, a gyermekgondozási szolgáltatások nem elég fejlettek és rugalmasak, nehéz összeegyeztetni a szakmai és a családi kötelezettségeket, továbbá a nők és a férfiak eltérően fogják fel a vállalkozást. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó európai uniós útitervezet meghatározta azokat a meghozandó intézkedéseket, amelyek célja a nők vállalkozó kedvének ösztönzése, vállalkozás alapításában, vagy meglévő vállalkozás átvételében és vállalkozóknak szóló képzések igénybevételében való támogatása, valamint a finanszírozási forrásokhoz való hozzájutásuk elősegítése.”

#### 4.2.9 Aszociális partnerek szerepe

Tekintettel arra, hogy a munkaerőpiacon továbbra is létező egyenlőtlenségek okai összetettek és kölcsönösen összefüggenek, az európai szociális partnerek 2005-ben – első közös munka-programjuk keretében – cselekvési keretet fogadtak el a nemek egyenlőségéről, elsősorban az alábbi négy célt véve figyelembe: a nemek szerepének vizsgálata, a nők döntéshozatali folyamatban való részvételének fokozása, a szakmai és a magánélet egyensúlyának elősegítése, valamint a bérszakadék mérséklése.

Kelt Brüsszelben, 2009. október 1-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság  
elnöke

Mario SEPI