

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Zatrudnienie i przedsiębiorczość — rola społeczeństwa obywatelskiego oraz organów lokalnych i regionalnych z uwzględnieniem kwestii płci”

(2007/C 256/21)

Pismem z 13 lutego 2007 r. przyszła prezydencja portugalska zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii w sprawie wspomnianej powyżej.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 18 czerwca 2007 r. Sprawozdawcą był Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS.

Na 437. sesji plenarnej w dniach 11 i 12 lipca 2007 r. (posiedzenie z dnia 11 lipca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny 141 głosami za — 5 osób wstrzymało się od głosu — przyjął następującą opinię:

1. Streszczenie propozycji EKES-u

1.1 Nierówności między kobietami a mężczyznami panujące w świecie biznesu i na rynku pracy stanowią poważny problem dla całego społeczeństwa europejskiego, zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, przedsiębiorstw, pracowników obu płci, rządów, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego. Komitet uważa, że nadszedł odpowiedni moment, aby nadać nowy impuls polityce na rzecz równości poprzez aktywne środki polityki na rynku pracy, w zakresie zakładania przedsiębiorstw i organizacji życia społecznego.

1.2 Równość płci jest wyzwaniem zasadniczym dla przyszłości Europy, dlatego też Komitet proponuje wzmocnić aspekt płci w strategii lizbońskiej oraz włączyć go do przeglądu śródkresowego zintegrowanych wytycznych na rzecz wzrostu i zatrudnienia, do agendy społecznej oraz do krajowych programów reform następujące kwestie:

1.2.1 Cel polegający na tym, by państwa zdecydowanie wdrażały europejski pakt na rzecz równości płci, oraz aby w krajowych programach reform mianowały krajowego urzędnika ds. równości płci.

1.2.2 Nowe cele szczegółowe dotyczące równości płci w politykach zatrudnienia, ze wskaźnikami jakościowymi i ilościowymi, gdyż kwestią priorytetową jest, aby więcej kobiet podejmowało działalność gospodarczą, miało zatrudnienie, oraz aby jakość tego zatrudnienia poprawiała się.

1.2.3 Dokładnie ustalone cele w zakresie eliminowania (zwłaszcza z nauczania) stereotypów dotyczących ról kobiet i mężczyzn, które ograniczają przedsiębiorczość kobiet.

1.2.4 Poprawa sprawowania rządów poprzez odpowiednie uczestnictwo w nich partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego, zwłaszcza na szczeblu lokalnym i regionalnym. Władze lokalne i regionalne powinny aktywnie włączyć się w krajowe programy reform.

1.2.5 Większa przejrzystość działań publicznych służb zatrudnienia i prywatnych biur pośrednictwa pracy, w celu

propagowania równości i likwidacji dyskryminacyjnych praktyk przy zatrudnianiu.

1.2.6 Zobowiązania instytucji nadzorujących sektor usług finansowych, aby kontrolowały, czy rozpatrując wnioski o kredyt, które składają kobiety-przedsiębiorcy, nie stosuje się dyskryminacji ze względu na płeć. Konieczne są też środki pomocy publicznej na rzecz dostępu do kredytów, szczególnie dla kobiet podejmujących po raz pierwszy działalność gospodarczą.

1.2.7 Dokładnie ustalone cele służące wspieraniu, w ramach szkolnictwa wyższego i zawodowego, dostępu kobiet i mężczyzn do wszystkich zawodów, przy przewyżczeniu stereotypów kulturowych.

1.2.8 Wsparcie dla partnerów społecznych, zwłaszcza na poziomie sektorów i na szczeblu lokalnym i regionalnym, w celu wyeliminowania, na drodze negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego, nierówności ze względu na płeć, sprawiających, że kobiety znajdują się na drugorzędym miejscu w przedsiębiorstwach.

1.2.9 Plany na rzecz równości i środki pozytywnego działania, uzgodnione i wdrażane przez partnerów społecznych w wielu przedsiębiorstwach w różnych sektorach, powinny być rozprzestrzeniane i wspierane przez władze krajowe, regionalne i lokalne; także poprzez środki wspólnotowe z Europejskiego Funduszu Społecznego.

1.2.10 Cele w dziedzinie równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet powinny zostać wzmocnione przez wytyczne wspólnotowe, przy użyciu dokładnych wskaźników.

1.2.11 Na szczeblu lokalnym i regionalnym konieczne jest opracowanie szczególnych programów dotyczących dostępu do zatrudnienia dla imigrantek lub kobiet pochodzących z mniejszości oraz zakładania przez nie przedsiębiorstw.

1.2.12 Konieczne są również szczególne programy i cele dotyczące kobiet niepełnosprawnych.

1.2.13 W krajowych programach reform systemów naliczania emerytur należy zapobiec takiej sytuacji, że wiele kobiet traci prawa do emerytury albo kwota tej emerytury jest poważnie ograniczona z powodu pracy w niepełnym wymiarze godzin lub przerw w karierze zawodowej spowodowanych m.in. obowiązkami rodzinnymi. Konieczne jest też, by małżonki współpracujące przy prowadzeniu działalności gospodarczej dysponowały odpowiednim statusem prawnym.

1.2.14 Władze lokalne i regionalne powinny współpracować z przedsiębiorstwami oraz z pracownikami obu płci, aby zagwarantować możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego.

1.2.15 Ze względu na starzenie się obecnego pokolenia kadry kierowniczej przedsiębiorstw, zmiana warty w licznych przedsiębiorstwach, szczególnie w MŚP, jest okazją, by umożliwić kobietom dostęp do stanowisk kierowniczych. Niezwykle istotne jest, by proces ten został przygotowany poprzez przepisy krajowe i lokalne ułatwiające przejmowanie przedsiębiorstw przez kobiety. Kwestia ta zasługuje na analizę na szczeblu europejskim i na określenie działań towarzyszących sprzyjających temu procesowi.

2. Wprowadzenie

2.1 Przyszła prezydencja portugalska zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o sporządzenie opinii rozpoznawczej w sprawie „Zatrudnienie i przedsiębiorczość — rola społeczeństwa obywatelskiego oraz organów lokalnych i regionalnych z uwzględnieniem kwestii płci”, w celu przygotowania prac prezydencji.

2.2 Ponieważ kwestia równouprawnienia płci i równości między mężczyznami i kobietami jest wyzwaniem dla całego społeczeństwa europejskiego, EKES z zadowoleniem przyjmuje propozycję prezydencji portugalskiej dotyczącą umocnienia procesu konsultacji w sprawie nowych zintegrowanych wytycznych na rzecz wzrostu i zatrudnienia na lata 2008-2010 poprzez włączenie problematyki płci i uwzględnienie jej przez społeczeństwo obywatelskie, partnerów społecznych, organy lokalne i regionalne a także rządy krajowe.

2.3 Traktat jasno stanowi, iż do celów UE należy popieranie postępu gospodarczego i społecznego, wysokiego poziomu zatrudnienia oraz równości kobiet i mężczyzn.

2.4 Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, zapisaną w traktacie i w Kartce praw podstawowych UE. Instytucje i organy UE mają obowiązek zwalczać dyskryminację, z którą stykają się kobiety oraz wspierać równość płci za pomocą prawodawstwa i środków polityki publicznej.

2.5 UE posiada znaczny dorobek wspólnotowy w zakresie polityki równości. Warto wyróżnić dwie dyrektywy odnoszące się do polityki zatrudnienia i przepisów prawa pracy: (1) dyrektywa 2002/73/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy oraz (2) dyrektywa 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

2.6 EKES sporządził w ciągu ostatnich kilku lat wiele opinii⁽¹⁾, które przyczyniły się do rozwoju wspólnotowego dorobku prawnego, poprawy prawodawstwa oraz jakości polityki równouprawnienia. Komitet wyraził swą aprobatę dla europejskiej strategii zatrudnienia i podkreślił pozytywne wysiłki, które z niej wynikły w zakresie rozwiązywania problemów krajowych i lokalnych poprzez wspólne i skoordynowane działania na szczeblu europejskim. Komitet uważa, że konieczne jest wsparcie tych wysiłków poprzez podjęcie większej liczby działań i lepszą koordynację.

2.7 Komitet zamierza ocenić przyjęte dotychczas kierunki polityki, podkreślić najlepsze rozwiązania i zaproponować nowe inicjatywy służące temu, by kobiety w Europie rozwijały działalność gospodarczą i były bardziej aktywne na rynku pracy. Niniejsza opinia włącza się w debaty dotyczące oceny i reformy agendy lizbońskiej, a jej propozycje mogłyby zostać podjęte w ramach przeglądu zintegrowanej strategii na rzecz wzrostu i zatrudnienia oraz w przyszłych planach reform krajowych.

3. Agenda lizbońska

3.1 Strategia lizbońska wzywa do osiągnięcia pełnego zatrudnienia w Europie poprzez zwiększenie jakości i wydajności pracy, spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej oraz lepsze zarządzanie w kontekście społeczeństwa opartego na

⁽¹⁾ Opinia EKES-u z 13.9.2006 w sprawie komunikatu Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów — Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010. Sprawozdawca: Grace ATTARD (Dz.U. C 318 z 23.12.2006).

Opinia EKES-u z 14.12.2005 w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku na rzecz Równych Szans dla Wszystkich (2007 r.) — W kierunku sprawiedliwego społeczeństwa. Sprawozdawca: Mária HERCZOG (Dz.U. C 65 z 17.3.2006).

Opinia EKES-u z 29.9.2006 w sprawie ubóstwa kobiet w Europie. Sprawozdawca: Brenda KING (Dz.U. C 24 z 31.1.2006).

Opinia EKES-u z 28.9.2005 w sprawie wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet. Sprawozdawca: Dana ŠTECHOVÁ (Dz.U. C 24 z 31.1.2006).

Opinia EKES-u z 2.6.2004 w sprawie Komunikatu Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, określającego wytyczne dla drugiej rundy Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dotyczącej ponadnarodowej współpracy na rzecz promowania nowych sposobów zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności związanych z rynkiem pracy — *swobodny przepływ dobrych pomysłów*. Sprawozdawca: Sukhdev SHARMA (Dz.U. C 241 z 28.9.2004).

Opinia EKES-u z 15.12.2004 w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego oraz Rady w sprawie wprowadzania w życie zasady równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Sprawozdawca: Madi SHARMA (Dz.U. C 157 z 28.6.2005).

Opinia EKES-u z 10.12.2003 w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającej wspólnotowy program działania w celu wspierania organizacji aktywnych na szczeblu europejskim w dziedzinie równości między mężczyznami i kobietami. Sprawozdawca: p. WAHROLIN (Dz.U. C 80 z 30.3.2004).

Opinia EKES-u z 14.2.2006 w sprawie reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych grup interesów gospodarczych i społecznych w Unii Europejskiej. Sprawozdawca: Thomas ETTY (Dz.U. C 88 z 11.4.2006).

Opinia EKES-u z 3.6.2004 w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Rady wprowadzającej zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do towarów i usług oraz do dostaw towarów i usług. Sprawozdawca: p. CARROLL (Dz.U. C 241 z 28.9.2004).

wiedzy, biorącego pod uwagę osobiste wybory kobiet i mężczyzn. Po raz pierwszy określono wzorzec równości gospodarczej między kobietami a mężczyznami, mający na celu zapewnienie 60 % poziomu zatrudnienia kobiet do 2010 r.

3.2 Na wniosek Rady Europejskiej Komitet współpracuje przy wdrażaniu strategii lizbońskiej⁽²⁾ z krajowymi radami społeczno-gospodarczymi.

3.3 Pomimo że osiągnięto już dobre wyniki, dotychczasowe świadczenia wskazują na potrzebę podjęcia większych reform w ramach strategii lizbońskiej, celem zagwarantowania równych warunków uczestnictwa kobiet i mężczyzn w zakładaniu przedsiębiorstw i w dostępie do zatrudnienia.

3.4 W Europie kobiety wciąż jeszcze nie mają tych samych możliwości w środowisku gospodarczym co mężczyźni ani takiego samego dostępu do rynku pracy. W wyniku odziedziczonych z przeszłości stereotypów społeczno-kulturowych, poziom aktywności zawodowej kobiet jest, ogólnie rzecz biorąc, niższy niż w wypadku mężczyzn oraz utrzymuje się segregacja zawodowa na rynku pracy. Zazwyczaj kobiety pracują na stanowiskach bardziej zagrożonych, o niższej jakości i niższym wynagrodzeniu; kobiety mają większe trudności w podnoszeniu swoich kwalifikacji zawodowych, a kobiety-przedsiębiorcy napotykają więcej przeszkód w dostępie do środków finansowych.

3.5 Komitet uważa dlatego za konieczne **wzmocnienie aspektu płci w strategii lizbońskiej**, poprzez modyfikację celów wspólnotowych i krajowych celem umożliwienia większej liczbie kobiet prowadzenia własnej działalności gospodarczej, posiadania bezpiecznego stanowiska pracy i poprawy jakości zawodu. „Jakość” jest tu rozumiana jako większa różnorodność zawodowa, równość płacy, większa stabilność pracy, dostęp do szkoleń i do awansów.

3.6 Po przeprowadzeniu przeglądu śródkresowego w marcu 2005 r. Rada zatwierdziła nadanie nowego impulsu strategii lizbońskiej, w której podstawowa zmiana polega na przeniesieniu akcentu z samych celów ilościowych także na politykę i praktyczne inicjatywy, niezbędne do ich realizacji. Do priorytetów należy utworzenie większej ilości miejsc pracy o lepszej jakości poprzez przyciągnięcie większej liczby osób do rynku pracy i utrzymanie ich w zatrudnieniu; modernizacja systemów opieki społecznej; zwiększenie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw; zwiększenie elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy; wzrost inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i zdobywanie umiejętności⁽³⁾.

3.7 W odnowionej agendzie lizbońskiej podkreślone zostało również znaczenie dobrego sprawowania rządów poprzez skuteczniejsze podejście polityczne, które połączy wszystkie zainteresowane strony, państwa członkowskie, obywateli, parla-

menty, partnerów społecznych i społeczeństwo obywatelskie oraz instytucje UE w realizacji wspólnego celu, jakim jest postęp i tworzenie szans na przyszłość. EKES uważa, że zarządzanie strategią lizbońską powinno zostać wzmocnione poprzez bardziej aktywne zaangażowanie społeczeństwa obywatelskiego, partnerów społecznych oraz organów lokalnych i regionalnych.

3.8 EKES podkreśla, że partnerzy społeczni powinni być zaangażowani na jak najwcześniejszym etapie sporządzania projektu wytycznych oraz konsultowani w sprawie kwestii związanych z włączaniem kryteriów płci.

3.9 Zintegrowane wytyczne na rzecz wzrostu i zatrudnienia na lata 2005-2008, które są podstawą dla krajowych programów reform państw członkowskich, podkreślają zasadniczą rolę zagadnienia równości płci w wypełnieniu ustalonych priorytetów, wiążąc specyficzne środki na rzecz zatrudnienia kobiet z włączaniem równości we wszelkie podejmowane działania⁽⁴⁾.

3.10 Jak zaznaczono w opinii w sprawie wytycznych na rzecz zatrudnienia, EKES uważa za zaskakujący fakt, że, mimo że równość płci w zatrudnieniu jest jedną z podstawowych kwestii strategii lizbońskiej, pośród zintegrowanych wytycznych nie ma szczególnej wytycznej w kwestii równości kobiet i mężczyzn⁽⁵⁾.

3.11 Z bilansu wspólnotowego programu lizbońskiego oraz krajowych programów reform⁽⁶⁾ wynika konieczność umocnienia polityki na rzecz równych szans między kobietami i mężczyznami poprzez wprowadzenie środków umożliwiających godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego.

3.12 We wspólnym sprawozdaniu na temat zatrudnienia za lata 2006-2007 pozytywnie oceniono szybki wzrost poziomu zatrudnienia kobiet i uznano to za krok w kierunku realizacji celów lizbońskich⁽⁷⁾. Jednakże wskazano tam też, że „w większości sprawozdań przekazanych przez państwa członkowskie nie ma wzmianki o konkretnych środkach na rzecz wspierania zatrudnienia kobiet ani zmniejszania różnic w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn, za wyjątkiem środków na rzecz zwiększania dostępności placówek opieki nad dziećmi. Niektóre państwa członkowskie (AT, BE, DK, DE, ES, IE, IT, LU, PT, UK) określiły na szczeblu krajowym docelową liczbę miejsc w placówkach opieki nad dziećmi, niewiele państw uwzględniło jednak w swoich sprawozdaniach postępy w realizacji europejskich celów w tej dziedzinie. Ich realizacja postępuje powoli. Tylko w AT, DK, FI, IE, MT i NL podjęto działania mające na celu obniżenie kosztów opieki nad dziećmi przez wprowadzenie opłaty maksymalnej lub zmniejszenie kosztów. W niewystarczającym stopniu brana jest pod uwagę konieczność zwiększenia roli mężczyzn w godzeniu pracy i życia rodzinnego. W SI

⁽²⁾ Por. konkluzje Rady Europejskiej z 22-23 marca 2005 r. i wykonane prace, zwłaszcza Deklarację przewodniczących i sekretarzy generalnych krajowych RSG Unii Europejskiej oraz EKES-u, Paryż, 25.11.2005 r.
http://eesc.europa.eu/lisbon_strategy/eesc_documents/index_en.asp.

⁽³⁾ Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej. COM(2005) 24 wersja ostateczna.

⁽⁴⁾ Wzrost i zatrudnienie — zintegrowane wytyczne na lata 2005-2008 — COM(2005) 141 wersja ostateczna.

⁽⁵⁾ Opinia EKES-u z 31.5.2005 w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia państw członkowskich (zgodnie z art. 128 Traktatu WE). Sprawozdawca: Henri MALOSSE (Dz.U. C 286 z 17.11.2005).

⁽⁶⁾ Zob. COM(2006) 30 wersja ostateczna.

⁽⁷⁾ Wspólny raport o zatrudnieniu za lata 2006-2007 przyjęty przez Radę (EPSCO — Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów) 22 lutego 2007 r., przekazany Radzie Europejskiej z uwagi na spotkanie Rady w dn. 8-9 marca 2007 r.

rozpoczęto kampanię, której celem jest zwiększenie zaangażowania mężczyzn w życie rodzinne, w LT stworzono nowe możliwości odpłatnego urlopu rodzicielskiego dla ojców, natomiast CZ, DE i EL zwiększą możliwości korzystania z urlopu rodzicielskiego przez ojców”.

4. Europejski pakt na rzecz równości płci oraz Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn

4.1 Przyjęty na szczycie Rady Europejskiej w marcu 2006 r. Europejski pakt na rzecz równości płci⁽⁸⁾ jest krokiem do przodu pod względem jakości, gdyż stawia przed wszystkimi państwami członkowskimi wspólny cel: zwiększenie uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz promowanie równości między kobietami a mężczyznami.

4.2 Przyjęty przez Komisję plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010 określa sześć priorytetowych obszarów działań UE: równą niezależność ekonomiczną kobiet i mężczyzn; pogodzenie życia prywatnego i zawodowego; równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji; wykorzystanie wszelkich form przemocy uwarunkowanej płcią; eliminowanie stereotypów związanych z płcią i promowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwoju⁽⁹⁾.

4.3 W celu poprawy zarządzania na rzecz równości płci plan ten ustanawia także pewną ilość działań o dużym znaczeniu, a Komisja zobowiązuje się do ścisłego monitorowania postępów w tej dziedzinie.

4.4 W swojej opinii w sprawie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010 EKES z zadowoleniem przyjął polityczną wolę Komisji w kwestii utrzymania wysokiego priorytetu równości kobiet i mężczyzn w jej planie działań na lata 2006-2010 oraz podkreślił znaczenie zaangażowania wszystkich zainteresowanych podmiotów w realizację priorytetów planu⁽¹⁰⁾.

4.5 Komitet wyraził również swe poparcie dla utworzenia Europejskiego Instytutu ds. Równości Mężczyzn i Kobiet⁽¹¹⁾.

4.6 Komitet uważa, że nadszedł odpowiedni moment, aby nadać nowy impuls polityce na rzecz równości poprzez nowe, aktywne polityki na rynku pracy, w zakresie zakładania przedsiębiorstw i organizacji życia społecznego. W niektórych państwach członkowskich przyjmuje się nowe przepisy mające zapewnić faktyczną równość w traktowaniu kobiet i mężczyzn w działalności politycznej, organizacjach społecznych oraz przedsiębiorstwach, zarówno na stanowiskach pracowniczych, jak i kierowniczych i na szczeblu zarządu. Zasadniczo EKES

popiera te reformy obejmujące aktywne polityki w kontekście racjonalnych uregulowań prawnych zapewniających faktyczną ochronę zatrudnienia oraz jego niezbędną stabilność i pewność.

5. Propozycje EKES-u: Umocnianie aspektu płci w ramach agencji lizbońskiej

5.1 Brak równowagi i nierówność pomiędzy kobietami a mężczyznami w środowisku gospodarczym i na rynku pracy jest poważnym problemem dla całego społeczeństwa europejskiego, zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn, dla przedsiębiorstw, pracowników obu płci, rządów, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego. Równość płci jest wyzwaniem zasadniczym dla przyszłości Europy.

5.2 EKES wyraża swe poparcie dla rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 13 marca 2007 r.⁽¹²⁾ w sprawie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010, zwłaszcza z jego punktem 17, w którym [Parlament] „wzywa państwa członkowskie do uzupełnienia lub wzmocnienia krajowych planów działań na rzecz zatrudnienia i integracji społecznej, tak aby obejmowały one środki mające na celu ułatwienie kobietom zaistnienia na rynku pracy na równych prawach i zgodnie z zasadą takiej samej płacy za taką samą pracę, promocję przedsiębiorczości kobiet” i punkt 20, w którym [Parlament] „wzywa państwa członkowskie do wyznaczenia na poziomie krajowym organu właściwego dla spraw równouprawnienia płci w ramach wdrażania strategii lizbońskiej, odpowiedzialnego za pomoc w opracowywaniu i rewizji poszczególnych planów krajowych, a także kontrolę ich wdrażania w celu ułatwienia włączenia problematyki płci, zwłaszcza w odniesieniu do budżetowania, do polityk i celów określonych w tych planach”.

5.3 EKES podkreśla, że nowe plany reform krajowych powinny zawierać zobowiązanie państw członkowskich do ustanowienia krajowego urzędnika ds. równouprawnienia płci.

5.4 Wytyczne dotyczące zatrudnienia muszą ustalić konkretne cele i ulepszyć wskaźniki jakościowe i ilościowe potrzebne do przeprowadzania oceny porównawczej postępów państw członkowskich w dziedzinie faktycznego równouprawnienia kobiet na rynku pracy i w inicjatywach przedsiębiorczych.

5.5 EKES jest zdania, że na szczeblu europejskim należy zwrócić większą uwagę na kobiety pracujące na obszarach wiejskich uzależnionych od rolnictwa, o słabej kulturze edukacyjnej, i wspierać udział tych kobiet w rynku pracy.

⁽⁸⁾ Konkluzje prezydencji, 7775/1/06/rev. 1.

⁽⁹⁾ Zob. COM(2006) 92 wersja ostateczna.

⁽¹⁰⁾ Opinia EKES-u z 13.9.2006 w sprawie komunikatu Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów — Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Sprawozdawca: Grace ATTARD (Dz.U. C 318 z 23.12.2006).

⁽¹¹⁾ Opinia EKES-u z 28.9.2005 w sprawie wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet. Sprawozdawca: Dana ŠTECHOVÁ (Dz.U. C 24 z 31.1.2006).

⁽¹²⁾ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010 (2006/2132(INI)).
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0063+0+DOC+XML+V0//PL>.

5.6 W myśl zasady pomocniczości niektóre rządy starają się zmniejszyć wymagania UE odnośnie do krajowych planów reform. Jednakże Komitet uważa, że zintegrowane wytyczne są, ogólnie rzecz biorąc, wystarczająco elastyczne i pozwalają państwom członkowskim określić rozwiązania najlepiej odpowiadające ich potrzebom.

5.7 Ponadto Komitet jest zdania, że należy umocnić wymiar wspólnotowy agendy lizbońskiej i zintegrowanych wytycznych na rzecz wzrostu i zatrudnienia, przestrzegając jednocześnie zasadę pomocniczości. W opinii w sprawie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010 stwierdzono: „EKES uznaje, że do zwiększenia udziału pracujących kobiet niezbędne są wspólne priorytety w kwestii koordynacji polityk zatrudnienia. Oceniając krajowe programy reform, Komisja musi dopilnować, by zwalczanie różnic w zatrudnieniu pomiędzy płciami znalazło się na pierwszym planie oraz zapewnić podjęcie niezbędnych działań”⁽¹³⁾.

5.8 W ramach europejskiej strategii zatrudnienia ulepszono zarządzanie, ale EKES uważa, że sytuacja nie jest jeszcze w pełni zadowalająca. Należy wzmocnić współpracę między Komisją, państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, organizacjami działającymi na polu równouprawnienia i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, w celu zapewnienia odpowiedniego uczestnictwa na wszystkich szczeblach i na wszystkich etapach działania.

5.9 Komitet uważa, że należy zwiększyć zaangażowanie obywateli w europejską strategię zatrudnienia. Należy ułatwić zaangażowanie podmiotów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego w tę politykę, do czego konieczne jest, aby na każdym szczeblu — wspólnotowym, krajowym, regionalnym i lokalnym — mieli możliwość uczestniczenia dzięki odpowiednim procedurom. Aby zapewnić powodzenie strategii lizbońskiej należy rozpocząć ulepszanie zarządzania i uruchomić wartość dodaną aktywnego zaangażowania partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i organów lokalnych i regionalnych.

5.10 Wpływ stosowania polityki zatrudnienia jest najbardziej odczuwalny na szczeblu lokalnym; dlatego rola władz lokalnych i regionalnych, wraz z partnerami społecznymi, jest zasadnicza w stosowaniu tych polityk. Integracja na rynku pracy na jednakowych warunkach wymaga dogłębnej i bliskiej znajomości szczególnych cech i potrzeb kobiet oraz regionalnego kontekstu gospodarczego i społecznego. W konsekwencji organy lokalne i regionalne powinny być włączane w diagnozowanie, określanie, realizację i ocenę działań.

5.11 O ile faktem jest, że w ostatnich latach kobiety wysunęły się na prowadzenie w zakresie studiów uniwersyteckich (59 % absolwentów szkół wyższych to obecnie kobiety)⁽¹⁴⁾, kierunki ich studiów pozostają bardzo stereotypowe. Tylko jedna na dziesięć absolwentek kończy studia techniczne, w porównaniu do czterech mężczyzn na dziesięciu. Jednakże prawie połowa kobiet z wykształceniem wyższym ukończyła

kierunki pedagogiczne, humanistyczne, artystyczne lub związane z ochroną zdrowia, wobec niecałej jednej czwartej absolwentów płci męskiej. EKES proponuje, aby władze oświatowe podejmowały ogólne działania promocyjne w celu obalenia seksistowskich stereotypów, tak aby kobiety i mężczyźni wybierali zawody, w których nie są wystarczająco reprezentowani.

5.12 Polityka godzenia pracy z życiem rodzinnym pozwala na poprawę jakości życia kobiet i mężczyzn. Pomaga wszystkim zaistnieć i utrzymać się na rynku pracy, wykorzystując cały potencjał siły roboczej. Polityka ta powinna być dostępna zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

5.13 Komitet⁽¹⁵⁾ przypomina państwom członkowskim o ich zobowiązaniach związanych z Europejskim paktem na rzecz równości płci i proponuje, aby Komisja nałożyła na państwa członkowskie obowiązek uwzględnienia w krajowych programach reform większego zaangażowania na rzecz poprawy godzenia życia rodzinnego i zawodowego kobiet i mężczyzn. Jako że dotyczy to całości społeczeństwa, musi zostać zagwarantowana wspólna odpowiedzialność wszystkich stron, w tym także przedsiębiorstw.

5.14 Godzenie tych aspektów nie powinno być mylone z pewnymi środkami polityki prorodzinnej, które utrudniają zatrudnienie poprzez zachęcanie do opuszczenia rynku pracy na dłuższy okres czasu, zmniejszając tym samym szanse powrotu do odpowiedniej pracy.

5.15 Istnieje zapotrzebowanie na skuteczniejsze środki wspierania ponownej integracji kobiet i mężczyzn na rynku pracy po nieobecności spowodowanej urodzeniem dziecka lub opieką nad osobami wymagającymi opieki, bez zmniejszenia kwalifikacji czy płacy. Takie środki mogłyby obejmować elastyczne modele dla kształcenia ustawicznego w czasie okresu nieobecności i ponowne rozpoczęcie pracy w zmniejszonym wymiarze godzin. W tym kontekście warto wyróżnić europejskie porozumienie ramowe w sprawie pracy na odległość, zawarte pomiędzy organizacjami życia społecznego (Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC), Europejską Unią Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców/Europejskim Stowarzyszeniem Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UNICE/UEAPME) i Europejskim Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP)), w którym określono definicję pracy na odległość i zakres jej stosowania, jej dobrowolny charakter, warunki zatrudnienia, kwestie ochrony danych i życia prywatnego, wyposażenia, zdrowia i bezpieczeństwa, organizacji pracy, kształcenia, praw zbiorowych, a także wdrożenia i monitorowania samego porozumienia.

5.16 Organizacje pozarządowe odgrywają istotną rolę w propagowaniu równouprawnienia płci w Europie, prowadząc kampanie skupiające się na ideach politycznych i wartościach kulturowych oraz inicjatywy społeczne na rzecz zwiększenia szans dla wielu kobiet. Wiele kobiet należy do licznych organizacji reprezentujących różne grupy kobiet wobec organów lokalnych i regionalnych, i organizacje takie powinny być wspierane.

⁽¹³⁾ Por. pkt 2.3.3.1.3 opinii EKES-u z 13.9.2006 w sprawie komunikatu Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów — Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010. Sprawozdawca: Grace ATTARD (Dz.U. C 318 z 23.12.2006).

⁽¹⁴⁾ COM(2007) 49 wersja ostateczna.

⁽¹⁵⁾ Opinia EKES-u z 11.7.2007 w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Sprawozdawca: Peter CLEVER.

5.17 Imigrantki i kobiety należące do mniejszości napotykają na większe trudności w podejmowaniu działalności gospodarczej i dostępie do rynku pracy na jednakowych warunkach — dlatego nowe wytyczne na rzecz zatrudnienia muszą zawierać szczególne cele.

5.18 EKES opracował różne opinie dotyczące wyposażenia UE we wspólną politykę migracyjną oraz na temat uczynienia ze zwalczania dyskryminacji i polityk integracyjnych priorytetowych celów rządów europejskich. W politykach tych należy uwzględnić aspekt płci, aby imigrantki lub kobiety należące do mniejszości etnicznych lub kulturowych mogły rozwijać własną działalność gospodarczą i wchodzić na rynek pracy, oraz aby mogło się to odbywać na warunkach równości.

5.19 Także kobiety niepełnosprawne mają dodatkowe trudności w dostępie do rynku pracy i przy zakładaniu firm. Komitet zaleca, aby w nowych wytycznych i krajowych programach reform wzmocnić cel włączania tych kobiet w rynek pracy, przy użyciu specjalnych wskaźników.

5.20 EKES zaleca, aby władze lokalne i regionalne prowadziły działania na rzecz promowania równości szans dla kobiet niepełnosprawnych, oraz aby partnerzy społeczni przyjęli strategię na rzecz równości w ramach układów zbiorowych i praktyk na rynku zatrudnienia.

5.21 Poprzez inicjatywę EQUAL i w ramach strategii lizbońskiej Europejski Fundusz Społeczny (EFS) stworzył cenne innowacyjne propozycje rozwiązań, mające na celu pobudzenie przedsiębiorczości i zatrudnienia tych kobiet, których dotyczy największa dyskryminacja. Doświadczenia te mogłyby być wykorzystane, szczególnie przez samorządy lokalne i regionalne, do późniejszego rozwinięcia — w ramach działań EFS przewidzianych na nowy okres programowania 2007-2013 — nowych inicjatyw na rzecz wspierania dostępu do rynku pracy tych grup kobiet stykających się ze szczególnymi trudnościami.

6. Możliwości zatrudnienia

6.1 Od momentu rozpoczęcia realizacji strategii lizbońskiej sześć z ośmiu milionów utworzonych miejsc pracy w UE zostało zajęte przez kobiety. W 2005 r. poziom zatrudnienia kobiet osiągnął 56,3 % (+ 1,1 %), w porównaniu do 71 % (+ 0,6 %) wśród mężczyzn. Poziom zatrudnienia kobiet w wieku ponad 55 lat (33,7 %) również zwiększył się szybciej niż analogiczny wskaźnik dotyczący mężczyzn ⁽¹⁶⁾.

6.2 Bezrobocie spada: 8,8 % w 2005 r., w tym 9,9 % wśród kobiet i 7,9 % wśród mężczyzn. Pomimo pozytywnej tendencji związanej ze wskaźnikiem zatrudnienia kobiet w całej Europie, ich udział nie osiągnął jeszcze oczekiwanego poziomu. Świadczą o tym niższe wskaźniki aktywności zawodowej

i zatrudnienia kobiet, wyższa stopa bezrobocia, większa niestabilność umów o pracę, silna segregacja zawodowa i sektorowa, nierówności w płacach oraz trudności, jakie mają kobiety i mężczyźni, w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

6.3 Komitet zwraca uwagę na fakt, że pomimo możliwości osiągnięcia ustalonego docelowego poziomu zatrudnienia kobiet (60 % do 2010 r.), choć nie we wszystkich krajach, należy pamiętać, że poziom ten obejmuje również pracę w niepełnym wymiarze godzin, elastyczny czas pracy i tymczasowe stanowiska pracy, z których większość zajmowana jest przez kobiety, nie zawsze z własnego wyboru, a często w wyniku nierównego podziału obowiązków rodzinnych między kobietami a mężczyznami.

6.4 Wciąż istnieją znaczne różnice co do roli mężczyzn i kobiet na rynku pracy, a także duża segmentacja, zwłaszcza jeśli chodzi o zasady pracy oraz zawody i sektory, w jakich pracują. Różnice te dotyczą zarówno kobiet pracujących, jak i tych poszukujących pracy. W rezultacie należy promować nową politykę mającą na celu zmniejszenie przyczyn leżących u podstaw nierówności, z którymi zmagają się kobiety na rynku pracy.

6.5 W porównaniu z mężczyznami, kobietom trudniej jest znaleźć pracę zgodną z ich kwalifikacjami. Ponadto godzenie życia zawodowego i rodzinnego sprawia, że kobietom trudniej jest zaistnieć i utrzymać się na rynku pracy — jest to nadal nieporównanie trudniejsze dla nich, niż dla mężczyzn.

6.6 Komitet wyraża aprobatę dla programów równości płci przyjętych przez partnerów społecznych w wielu przedsiębiorstwach, mających na celu zwiększenie zaangażowania kobiet, dłuższe zatrudnienie kobiet w przedsiębiorstwach oraz poprawę dostępu do szkoleń i kariery zawodowej oraz zwalczanie dyskryminacji; w tym celu ustanowiono środki pozytywnego działania. Władze publiczne, zwłaszcza na szczeblu lokalnym i regionalnym, powinny popierać programy równości płci.

6.7 Europejski dialog społeczny, za który ponoszą odpowiedzialność partnerzy społeczni, ma do odegrania znaczną rolę w rozwoju kwestii płci w ramach strategii lizbońskiej. EKES podkreśla i popiera znaczenie ram działań na rzecz równouprawnienia płci, uzgodnionych przez europejskich partnerów społecznych w 2005 r. ⁽¹⁷⁾, które są wdrażane na poziomie krajowym i sektorowym.

6.8 Zawarta niedawno europejska umowa ramowa dotycząca molestowania i przemocy w miejscu pracy ⁽¹⁸⁾ jest przykładem najlepszego wzorca, który EKES chciałby poprzeć. Ponadto niektóre z komitetów dialogu sektorowego przyjmują podejście oparte na płci. Komitet nalega, aby Komisja aktywniej współpracowała z partnerami społecznymi, aby osiągnąć te cele.

⁽¹⁶⁾ Wspólne sprawozdanie na temat zatrudnienia za lata 2006-2007: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pl/07/st06/st06706.pl07.pdf>.

⁽¹⁷⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf.

⁽¹⁸⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=226.

6.9 Układy zbiorowe, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką, są jedną z cech europejskiego modelu społecznego. Partnerzy społeczni prowadzą negocjacje w różnych dziedzinach i zawierają umowy w celu polepszenia bezpieczeństwa i elastyczności zatrudnienia, poprzez aktualizowanie płac i organizacji pracy oraz szkolenia zawodowe i systemy kwalifikacji.

6.10 Aby wyeliminować nierówności płci stawiające kobiety w gorszej pozycji, należy wykorzystywać układy zbiorowe w przedsiębiorstwach i sektorach. EKES uważa, że układy te i dialog społeczny są podstawowymi narzędziami służącymi krzewieniu programów równości płci w przedsiębiorstwach europejskich. Dyskryminacja w środowisku zawodowym, z którą stykają się kobiety z powodu stereotypów kulturowych i społecznych, musi zostać wyeliminowana, w Europie, państwach członkowskich, przedsiębiorstwach i całym społeczeństwie.

6.11 Zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej, zawarta w art. 141 Traktatu UE dotyczącym zasady równości wynagrodzeń, oznacza usunięcie jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć z wszelkich elementów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości. Niemniej jednak, kobiety zarabiają średnio o 15 % mniej za godzinę pracy niż mężczyźni (względna różnica pomiędzy kobietami a mężczyznami w średniej płacy brutto na godzinę) ⁽¹⁹⁾. Ta dyskryminacja w zakresie wynagrodzenia ma miejsce we wszystkich sektorach działalności, a szczególnie w najwyższych kategoriach zawodowych.

6.12 EKES popiera wzmocnienie prawa do równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet, które już jest zawarte w zintegrowanych wytycznych wspólnotowych poprzez ocenianie przy użyciu dokładnych wskaźników.

6.13 Aby wyeliminować dyskryminację opartą na różnicach w wynagrodzeniu, należy zapewnić aktywną współpracę między partnerami społecznymi w różnych dziedzinach. W swojej opinii „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2006-2010)” EKES wskazał, że „na rządach państw członkowskich, krajowych organach odpowiedzialnych za zapewnienie równego statusu kobiet i mężczyzn oraz partnerach społecznych we wszystkich państwach członkowskich ciąży obowiązek zagwarantowania, by wprowadzane systemy płac nie powodowały dyskryminacji płacowej ze względu na płeć” ⁽²⁰⁾.

6.14 Publiczne służby zatrudnienia są instytucjami o podstawowym znaczeniu dla dobrego funkcjonowania rynku pracy i powinny być zobowiązane do promowania aktywnej polityki umożliwiającej bezrobotnym kobietom dostęp do zatrudnienia poprzez szkolenia i programy orientacji zawodowej. W celu zapewnienia odpowiedniego stosowania obecnego prawa Komitet proponuje, aby publiczne służby zatrudnienia i prywatne biura pośrednictwa pracy opracowały kodeksy właści-

wego postępowania, tak aby oferty pracy i procedury selekcji nie miały charakteru dyskryminującego wobec kobiet.

6.15 Największe równouprawnienie kobiet i mężczyzn ma miejsce na najbardziej przejrzystych rynkach pracy; dla przykładu, poziom uczestnictwa kobiet w sektorze publicznym jest wyższy m.in. dlatego, że w procedurach selekcyjnych ocenia się umiejętności kandydatów i lepiej eliminuje się dyskryminujące uprzedzenia oparte na stereotypach związanych z płcią.

6.16 Często systemy naliczania emerytur działają na szkodę kobiet, gdyż powiązane są z karierą zawodową. Wiele kobiet wykonujących pracę w niepełnym wymiarze godzin i których czas zatrudnienia był przerywany lub niestały, mają trudności w otrzymaniu emerytury albo też kwota tej emerytury jest bardzo niska. Komitet proponuje zatem Komisji i państwom członkowskim, żeby poprzez otwartą metodę koordynacji reform systemów emerytalnych uwzględniły takie sytuacje, które szkodzą równouprawnieniu kobiet na rynku pracy i poszukiwały bardziej sprawiedliwych rozwiązań.

6.17 Kształcenie ustawiczne ma zasadnicze znaczenie dla trwałego rozwijania aktywności zawodowej przez kobiety i mężczyzn. EKES zaleca, aby przy współpracy partnerów społecznych samorządy lokalne i regionalne tworzyły programy kształcenia ustawicznego przeznaczone dla kobiet-przedsiębiorców i pracownic w ramach działań na rzecz zatrudnienia i równości szans.

6.18 Komitet pragnie podkreślić aktywną rolę odgrywaną przez partnerów społecznych w pokonywaniu trudności, na jakie napotykały kobiety w społeczeństwie i na rynku pracy. Wiele kobiet wstępuje do związków zawodowych i organizacji pracodawców, propagując w zdecydowany sposób aktywną politykę i programy równości płci; jednakże jest ich nadal niewiele i muszą one pokonać wiele przeszkód, zanim osiągną stanowiska kierownicze.

7. Przedsiębiorczość

7.1 Liczba kobiet-przedsiębiorców wciąż stanowi niewielki odsetek całości: 30 % zatrudniających w UE i 37 % pracowników prowadzących działalność na własny rachunek ⁽²¹⁾.

7.2 Z powodu stereotypów oraz barier natury społecznej i kulturowej kobiety napotykały na więcej trudności niż mężczyźni w zakładaniu przedsiębiorstw, w dostępie do kształcenia i szkoleń oraz mają dodatkowe trudności w uzyskiwaniu funduszy, których wymagają ich projekty działalności gospodarczej. Jednakże po otwarciu firmy działalności gospodarczej nie istnieją dowody na to, że kobiety odnoszą mniej sukcesów niż mężczyźni w rozwijaniu własnych przedsiębiorstw.

⁽¹⁹⁾ COM(2007) 49 wersja ostateczna.

⁽²⁰⁾ Por. pkt. 1.2. opinii EKES-u z 13.9.2006 w sprawie komunikatu Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów — Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010. Sprawozdawca: Grace ATTARD (Dz.U. C 318 z 23.12.2006).

⁽²¹⁾ Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010. COM(2006) 92 wersja ostateczna z 1.3.2006 r. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/com/2006/com2006_0092pl01.pdf.

7.3 EKES proponuje, żeby wszystkie podmioty polityczne i społeczne podwoiły wysiłki na rzecz propagowania przedsiębiorczości wśród kobiet w Europie i likwidacji wciąż istniejących starych stereotypów społecznych: „interesy są domeną mężczyzn, godziny pracy nie współgrają z życiem rodzinnym” itp. Te stereotypy społeczne powodują, że kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą lub podejmujące ją napotykać na wiele przeszkód kulturowych i społecznych.

7.4 W programie działania na rzecz przedsiębiorczości⁽²²⁾ zaproponowano szereg środków związanych ze wspieraniem przedsiębiorczości, które powinny wdrożyć Unia Europejska oraz przywódcy polityczni wszystkich państw członkowskich. W programie tym podkreślono, między innymi, potrzebę udzielania dostosowanego wsparcia kobietom. Jednakże sprawozdania z postępów z realizacji celów i kluczowych działań Europejskiej karty małych przedsiębiorstw⁽²³⁾, nie zawierają żadnych odniesień do tej kwestii. Zdaniem EKES-u, sprawozdania roczne powinny zawierać konkretne informacje o postępach poczynionych na szczeblu europejskim i w państwach członkowskich w zakresie wsparcia dla kobiet-przedsiębiorców, w celu ułatwienia wymiany dobrych wzorców i wiedzy praktycznej.

7.5 Należy propagować ducha przedsiębiorczości wśród kobiet i mężczyzn w Europie⁽²⁴⁾. W 2006 r. Komitet przyjął opinię⁽²⁵⁾ w sprawie komunikatu Komisji „Realizacja wspólnotowego programu lizbońskiego: rozbudzenie ducha przedsiębiorczości poprzez edukację i kształcenie”, w którym podkreślił znaczenie kobiet-przedsiębiorców, przedsiębiorczości kobiet oraz kluczowej roli przedsiębiorczości w pobudzaniu wzrostu, zatrudnienia i spełnienia osobistego. W opinii podkreślono, że rozwój mentalności przedsiębiorczej jest wciąż trwającym procesem uczenia się i dlatego powinien zostać włączony do programów nauczania.

7.6 EKES zaleca, aby krajowe i regionalne programy nauczania obejmowały naukę przedsiębiorczości (techniki zarządzania, obsługa narzędzi informatycznych itp.) na poziomie średnim i wyższym, zwłaszcza wśród kobiet, oraz aby podejmować kroki na rzecz zwiększenia liczby kobiet wśród przedsiębiorców.

7.7 Cel polega na tym, aby udostępnić kobietom te same możliwości dostępu do świata biznesu co mężczyznom, likwidując wszelkie istniejące przejawy dyskryminacji. Samorządy

(22) Europejski program działania na rzecz przedsiębiorczości http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0070en01.pdf.

(23) http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/charter/index_en.htm.

(24) EKES jest w trakcie opracowywania opinii w sprawie: „Przedsiębiorczość a agenda lizbońska”.

(25) Opinia EKES-u z 16.7.2006 w sprawie komunikatu Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów — Realizacja wspólnotowego programu lizbońskiego: rozbudzenie ducha przedsiębiorczości poprzez edukację i kształcenie. Sprawozdawca: p. JEMECC (Dz.U. C 309 z 16.12.2006).

lokalne i regionalne powinny wspierać kobiety w osiągnięciu swobody inicjatywy przedsiębiorczej, która jest czynnikiem na drodze ku równości, a także ku lokalnemu rozwojowi gospodarczemu i społecznemu.

7.8 Należy ustanowić środki wsparcia zapewniające kobietom-przedsiębiorcom możliwość wykorzystania usług finansowych i kredytów, których potrzebują. Banki powinny oferować takim kobietom specjalne programy mikrokredytów. Instytucje finansowe powinny unikać dyskryminowania kobiet-przedsiębiorców, które obecnie napotykać na większe trudności niż mężczyźni w zapewnieniu odpowiedniego finansowania swojej działalności gospodarczej, wzrostu firm i rozwoju inicjatyw na rzecz innowacji, kształcenia i badań.

7.9 Należy rozpowszechniać informacje o istniejących w ramach funduszy strukturalnych możliwościach finansowania rozwoju opcji innowacyjnych, np. tworzenia elastycznych instrumentów finansowych, łączących dotacje z mikrokredytami i gwarancjami.

7.10 Fundusze wspólnotowe na rzecz rozwoju przedsiębiorczości, wzmocnione i zarządzane przez rządy krajowe i regionalne, muszą być przejrzyste, a ponadto należy ułatwić korzystanie z nich przez małe i średnie przedsiębiorstwa założone przez kobiety. Samorządy lokalne i regionalne, przy współpracy organizacji pracodawców, powinny ułatwiać kobietom-przedsiębiorcom dostęp do obiektów i infrastruktury, wsparcia finansowego i doradztwa, zwłaszcza w początkowej fazie ich działalności gospodarczej.

7.11 Spośród dobrych wzorców EKES pragnie wyróżnić jeden przykład we Francji: Fundusz Gwarancyjny na rzecz Zakładania, Przejęcia lub Rozwoju Przedsiębiorstw Powstałych z Inicjatywy Kobiet (Fonds de Garantie pour la Création, la Reprise ou le Développement d'Entreprise à l'Initiative des Femmes) ułatwia dostęp do finansowania kobietom, które zamierzają założyć, kupić lub rozwinąć firmę. Fundusz ten został stworzony, aby pomóc kobietom w pokonywaniu przeszkód, na jakie natrafiają w dostępie do kredytów bankowych. Funduszem tym zarządza prywatna organizacja: Institut de Développement de l'Economie Sociale (Instytut Rozwoju Gospodarki Społecznej), a otrzymuje on finansowanie pochodzące z różnych podmiotów, między innymi z Europejskiego Funduszu Społecznego.

7.12 Państwa powinny udzielać większego wsparcia małym firmom, biorąc pod uwagę fakt, że większość kobiet-przedsiębiorców jest zdania, że jedną z największych przeszkód w rozwijaniu własnej działalności gospodarczej jest polityka podatkowa, ze względu na brak spójności prawodawstwa w tej dziedzinie.

7.13 Zakładając własną działalność gospodarczą, z zasady zdobywa się również lepszą kontrolę nad własnym czasem i dlatego też coraz więcej kobiet i mężczyzn podejmuje samozatrudnienie i działalność gospodarczą. Niemniej jednak w praktyce kobiety-przedsiębiorcy napotykać więcej trudności niż mężczyźni w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

7.14 W całej Europie istnieje wiele przykładów najlepszych wzorców propagujących rolę kobiet w organizacjach pracodawców na wielu poziomach; powstały nawet stowarzyszenia kobiet-pracodawców. Izby handlowo-przemysłowe⁽²⁶⁾ realizują również wiele pozytywnych inicjatyw, które EKES popiera.

7.15 EKES popiera działania prowadzone przez Europejską Sieć Wspierania Przedsiębiorczości Kobiecej (WES), których głównym celem jest większe uwidocznienie kobiet-przedsiębiorców, poprzez tworzenie sprzyjającego otoczenia za pomocą takich elementów, jak wymiana informacji o finansowaniu, szkoleniach, sieciach wsparcia, doradztwie, badaniach naukowych i danych statystycznych.

7.16 Rozpoczynając własną działalność gospodarczą kobiety często wybierają przedsiębiorstwa gospodarki społecznej (spółdzielnie, towarzystwa wzajemne, stowarzyszenia i fundacje), ze względu na ich charakter; kobiety napotykały tam na mniej trudności w realizacji swych celów zawodowych niż w innych typach przedsiębiorstw.

7.17 Dzięki swej misji społecznej, przedsiębiorstwa gospodarki społecznej w dużej mierze propagują integrację kobiet na rynku pracy i dlatego powinny być popierane przez władze

lokalne i regionalne, aby pobudzić tę ważną inicjatywę społeczną.

7.18 Większość współmałżonków współpracujących przy prowadzeniu działalności gospodarczej to kobiety, które pracują często w niepełnym wymiarze godzin. Trudności związane z urlopem macierzyńskim, problemy ze znalezieniem miejsca w żłobku czy problemy wynikające z bankructwa małżonka lub z rozwodu to bardzo szczególne problemy, odmienne od tych, z którymi mają do czynienia mężczyźni. W wielu państwach członkowskich brakuje też odpowiedniego statusu prawnego.

7.19 Nierówności związane z systemami bezpieczeństwa socjalnego także są znaczne. Należy koniecznie rozwinąć niezbędne działania w zakresie zabezpieczeń socjalnych, szkoleń i wsparcia dla kobiet zakładających nowe firmy. W niektórych krajach, w zakresie zabezpieczeń socjalnych dla kobiet-przedsiębiorców i współmałżonków wspólnie prowadzących działalność gospodarczą istnieją różne rodzaje statusu prawnego, z jakiego mogą korzystać kobiety-przedsiębiorcy, np. status „współmałżonka współpracującego”, „współmałżonka wynagradzanego” lub „współmałżonka współnika”. EKES zaleca Komisji, aby wszczęła debatę mającą na celu poprawę zabezpieczeń socjalnych dla kobiet-przedsiębiorców.

Bruksela, 11 lipca 2007 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Dimitris DIMITRIADIS

⁽²⁶⁾ Por. http://www.eurochambres.eu/women_onboard/index.htm.