

**Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Tárgy: Foglalkoztathatóság és vállalkozói szellem – A civil társadalom, a szociális partnerek, valamint a regionális és helyi szervek szerepe a nemek közötti egyenlőség perspektívájában**

(2007/C 256/21)

A jövőbeni portugál elnökség 2007. február 13-án kelt levelében a fenti témában kéri fel vélemény kidolgozására az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció véleményét 2007. június 18-án elfogadta. (Előadó: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2007. július 11-12-én tartott, 437. plenáris ülésén (a július 11-i ülésnapon) 141 szavazattal, 5 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

## 1. Az EGSZB által tett javaslatok összefoglalása

1.1 A nőket és férfiakat érintő egyenlőtlen bánásmód, mely a vállalatok világában és a munkaerőpiacon tapasztalható, súlyos problémát jelent az egész európai társadalom számára: mind a férfiaknak, a nőknek, a vállalatoknak, a dolgozóknak, a kormányoknak, mind pedig a szociális partnereknek és a civil társadalomnak. Az EGSZB úgy véli, eljött az ideje, hogy a munkaerőpiacot, a vállalkozói kezdeményezést és a társadalmi élet megszervezését érintő aktív intézkedések révén új lendületet adjanak az egyenlő bánásmóddal foglalkozó politikáknak.

1.2 A nők és férfiak közötti egyenlőség alapvető kihívás elé állítja a jövő Európáját, ezért az EGSZB azt javasolja, hogy a lisszaboni menetrendben helyezzenek nagyobb hangsúlyt a nemek kérdésére. Az integrált növekedési és foglalkoztatási iránymutatások félidei felülvizsgálatának, a szociális menetrendnek és a nemzeti reformtervezeteknek pedig az alábbiakat kell magukban foglalniuk:

1.2.1 a tagállamoknak nagy elhivatottsággal ki kell dolgozniuk a nemek közötti egyenlőség európai paktumát, és ki kell nevezniük egy nemzeti felelőst a nemek közötti egyenlőségnek a nemzeti reformtervekben történő biztosítására;

1.2.2 a nemek közötti egyenlőséget szolgáló új specifikus célkitűzések, illetve kvalitatív és kvantitatív mutatók a foglalkoztatáspolitikákban, hiszen fontos, hogy több legyen a női vállalkozó, legyen munkájuk és javuljon foglalkoztatásuk minősége;

1.2.3 pontos célkitűzések a nők vállalkozói szellemének akadályát jelentő nemi sztereotípiák (kiváltképp az oktatás terén történő) felszámolására;

1.2.4 a kormányzat javítása: a szociális partnerek és a civil társadalmi szervezetek megfelelő szintű részvétele különösen helyi és regionális szinten. A helyi és regionális szervek aktív bevonása a nemzeti reformtervezetekbe;

1.2.5 nagyobb átláthatóság a foglalkoztatáspolitikai közszolgálatokban és a magánügynökségekben az egyenlőség ösztönzése és a munkaerő-felvétel terén tapasztalható diszkrimináció megszüntetésének érdekében;

1.2.6 a pénzügyi szolgáltatási szektor felügyeleti hatóságainak kötelezettséget kell vállalniuk annak ellenőrzésére, hogy a női vállalkozók által benyújtott hitelkérelmek elbírálása során nem játszik-e szerepet a nemi alapon történő megkülönböztetés. Állami segítségnyújtásra is szükség van a hitelekhez történő hozzájutáshoz, különösen a kezdő női vállalkozók esetében;

1.2.7 pontos célkitűzések, melyek a kulturális sztereotípiák leküzdésével az egyetemi oktatás és a szakképzés során ösztönzik a nőknek és a férfiaknak a minden szakmához való hozzáférést;

1.2.8 segítségnyújtás és támogatás biztosítása a szociális partnerek számára, elsősorban ágazati, helyi és regionális szinten, hogy a kollektív alku és a társadalmi párbeszéd segítségével felszámolják a nemek közötti egyenlőtlenségeket, melyek révén a nőknek csupán másodrangú szerep jut a vállalatokban;

1.2.9 ki kell terjeszteni a nemek közti egyenlőséget szolgáló terveket és cselekvési intézkedéseket, amelyekben a szociális partnerek számos vállalatnál és ágazatban megállapodnak és kidolgoznak, illetve ezeknek a nemzeti, regionális és helyi kormányzatok, valamint az európai szociális alap közösségi forrásainak támogatását is élvezniük kell;

1.2.10 a közösségi irányelveknek pontos mutatók révén ösztönözniük kell a férfiaknak és a nőknek járó egyenlő fizetés nemzeti célkitűzéseit;

1.2.11 helyi és regionális szintű speciális programok kidolgozására van szükség a munkához jutás és a bevándorló nők és kisebbségek által alapított vállalkozások támogatására;

1.2.12 a fogyatékkal élő nők számára kidolgozott programokra és speciális célokra is szükség van;

1.2.13 a nyugdíj összegének kiszámolási rendszerére vonatkozó nemzeti reformterveknek el kell kerülniük, hogy részmondók munkavállalás vagy a munkaviszonyban bekövetkezett, családi kötelezettségekből adódó megszakítások miatt sok nő elveszítse nyugdíját, vagy lényegesen alacsonyabb nyugdíjat kapjon. A vállalkozásban részt vevő házastársaknak megfelelő jogállással kell rendelkezniük;

1.2.14 a helyi és regionális önkormányzatoknak együtt kell működniük a vállalatokkal és a munkavállalókkal, hogy biztosítsák a család és a munka összeegyeztethetőségét.

1.2.15 A vállalatvezetők mai generációjának korosodásával számos vállalkozás – különösen a kkv-k – átruházásának kérdése lehetőséget nyújt arra, hogy a nők hozzáférhessenek a vállalatvezetői posztokhoz. Döntő jelentőségű, hogy ezt az őrségváltást nemzeti vagy helyi rendelkezések készítsék elő, melyek elősegítik, hogy a nők átvehessék ezeket a vállalkozásokat. Európai szinten tanulmányozni kellene a realitásokat, és számba kellene venni az ösztönző kísérőintézkedéseket.

## 2. Bevezetés

2.1 Az EU jövődő portugál elnöksége felkérte az EGSZB-t, hogy elnökségi munkájának előkészítéseként dolgozzon ki feltáró véleményt az alábbi témában: „Foglalkoztathatóság és vállalkozói szellem – a civil társadalom, a szociális partnerek, valamint a regionális és helyi szervek szerepe a nemek közötti egyenlőség perspektívájában”.

2.2 Az EGSZB örömmel veszi a portugál elnökség arra irányuló javaslatát, hogy a nemi szempont megjelenítése és a civil társadalom, a szociális partnerek, a helyi és regionális szervek, illetve a kormányok részéről történő alkalmazása révén ösztönözzék a 2008–2010 időszakra vonatkozó növekedésről és foglalkoztatásról szóló, új, integrált iránymutatásokról folyó konzultációs folyamatot, hiszen a nemek kérdése, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség kihívást jelent az egész európai társadalom számára.

2.3 A Szerződés világosan megfogalmazza, hogy az EU céljai között szerepel a gazdasági és társadalmi fejlődés támogatása, a magas szintű foglalkoztatás és a nemek közti egyenlőség.

2.4 A férfiak és a nők közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapelve, amelyet a Szerződés és az EU Alapjogi Chartája is biztosít. Az EU intézményeinek és szerveinek kötelessége, hogy harcoljanak a nőket sújtó diszkrimináció ellen, és hogy a jogalkotás és a közpolitikák segítségével elősegítsék a nők és a férfiak közti egyenlőséget.

2.5 Az EU számos, az egyenlőséget biztosító politikával rendelkezik. A foglalkoztatási és a munkajogi politikák szempontjából két irányelv emelendő ki: egyik a 2002/73/EK irányelv, mely a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról szól. Ebben a munkához jutásról, a szakképzésről, a szakmai előmenetelről és a munkahelyi körülményekről van szó. A másik, a 2004/113/EK irányelv, a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról rendelkezik.

2.6 Az elmúlt években az EGSZB számos véleményt dolgozott ki <sup>(1)</sup>, amelyekkel hozzájárul a közösségi vívmányok kiszélesítéséhez, a jogalkotás javításához és az egyenlőségre vonatkozó minőségi politikákhoz. Az EGSZB támogatta az európai foglalkoztatási stratégiát és kiemelte azokat a hasznos erőfeszítéseket, amelyeket a stratégia közös, európai szintű megközelítés révén a nemzeti és helyi problémák leküzdésére tett. Az EGSZB szerint szükség van rá, hogy több intézkedés kidolgozásával és hatékonyabb együttműködéssel támogassák az ilyen irányba tett erőfeszítést.

2.7 Az EGSZB szeretné elvégezni az eddig elfogadott politikák értékelését, ki kívánja emelni a bevált gyakorlatot és néhány új kezdeményezést szándékozik tenni, hogy az európai nők vállalkozó szelleműekké és vonzóbbá váljanak a munkaerőpiacon. Ez a vélemény a lisszaboni menetrend értékeléséről és reformjáról folyó viták keretében készül, a javaslatokat pedig az integrált növekedési és foglalkoztatási stratégia felülvizsgálata során, valamint a jövőbeli nemzeti reformtervezetekben lehet kifejteni.

## 3. A lisszaboni menetrend

3.1 A lisszaboni stratégia a munka területére vonatkozó termelékenység és minőség javításával, a gazdasági, társadalmi és területi kohézióval, a jobb kormányzással és a nők és férfiak személyes választásaihoz igazodó, tudásalapú társadalom

<sup>(1)</sup> Az EGSZB 2006. szeptember 13-án kelt véleménye a következő tárgyban: „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.).

Az EGSZB 2005. december 14-én kelt véleménye a következő tárgyban: „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.).

Az EGSZB 2005. szeptember 29-én kelt véleménye a következő tárgyban: „A nőket érintő szegénység Európában.” Előadó: Brenda King (HL C 24., 2006.1.31.).

Az EGSZB 2005. szeptember 28-án kelt véleménye a következő tárgyban: „Javaslat európai parlamenti és tanácsi rendeletre a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról.” Előadó: Dana Štechová (HL C 24., 2006.1.31.).

Az EGSZB 2004. június 2-án kelt véleménye a következő tárgyban: „A Bizottságtól a Tanácshoz, az Európai Parlamenthez, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához érkezett közleményről, amely megadja az irányelveket az EQUAL közösségi kezdeményezésnek a munkaerőpiaccal kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés és egyenlőtlenség minden formája elleni küzdelem új módszereire vonatkozó nemzetek közötti együttműködéssel foglalkozó második fordulóhoz – A jó ötletek szabad áramlása.” Előadó: Madi Sharma (HL C 241., 2004.9.28.).

Az EGSZB 2004. december 15-én kelt véleménye a következő tárgyban: „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.).

Az EGSZB 2003. december 10-én kelt véleménye a következő tárgyban: „Javaslat európai parlamenti és tanácsi határozatra közösségi cselekvési program létrehozásáról a férfiak és a nők közötti egyenlőség területén tevékenykedő európai szervezetek támogatására.” Előadó: Wahrolin (HL C 80., 2004.3.30.) (magyarul nem érhető el).

Az EGSZB 2006. február 14-én kelt véleménye a következő tárgyban: „A nők képviselete az Európai Unió gazdasági és szociális érdekcsoportjainak döntéshozó szerveiben.” Előadó: Thomas Ety (HL C 88., 2004.4.11.).

Az EGSZB 2004. június 3-án kelt véleménye a következő tárgyban: „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.).

keretében elérhető, Európán belüli teljes foglalkoztatás elérésért száll síkra. Első alkalommal kerül sor egy kvantitatív értékelési alap létrehozására, hogy a gazdasági életben elérjék a nők és a férfiak közötti egyenlőséget, azzal a céllal, hogy a nők foglalkoztatásának aránya 2010-re elérje a 60 %-ot.

3.2 Az Európai Tanács kérésére az EGSZB együttműködik a nemzeti gazdasági és szociális tanácsokkal a lisszaboni stratégia megvalósításában <sup>(2)</sup>.

3.3 Az eddig elért jó eredmények ellenére a tapasztalat azt mutatja, hogy a lisszaboni stratégia keretében szükség van jelentősebb reformok véghezvitelére annak érdekében, hogy a köztük levő egyenlőséget feltételezve biztosítsák a nők és a férfiak részvételét vállalkozások alapításában és a munkához jutásban.

3.4 Európában a nők még mindig nem rendelkeznek sem ugyanazokkal a vállalkozási, sem pedig ugyanazokkal a munkaerő-piaci lehetőségekkel, mint a férfiak. A múltból átörökölt társadalmi és kulturális sztereotípiák következtében globális szinten a nők szerepvállalása csekélyebb a férfiakénál, és a munkaerőpiacra továbbra is jellemző a foglalkoztatáspolitikai szegregáció. Általánosságban megállapítható, hogy a nők bizonytalanabb és rosszabb minőségű munkát kénytelenek ellátni alacsonyabb fizetésért, nagyobb nehézségekkel kell szembenézniük szakképzésük továbbfejlesztésekor, és a női vállalkozóknak több akadállyal kell számolniuk a finanszírozáshoz történő hozzájutás során.

3.5 Az EGSZB ezért úgy véli, hogy **a lisszaboni stratégiában hangsúlyosabbá kell tenni a nemek közötti egyenlőség kérdését**, és felül kell vizsgálni a közösségi és nemzeti célkitűzéseket annak elérésére, hogy nőjön a női vállalkozók és munkavállalók száma és javuljon foglalkoztatásuk minősége. A minőség alatt ez esetben a nagyobb szakmai változatosság, az egyenlő fizetések, a biztosabb munka, valamint a szakképzéshez és a szakmai előmenetelhez való hozzáférés értendő.

3.6 Félidei felülvizsgálatakor, 2005 márciusában a Tanács elfogadta a „lisszaboni stratégia új kezdetét”, melynek alapvető újítása abban áll, hogy nem kizárólag a mennyiségi célkitűzésekre helyezi a hangsúlyt, hanem azokra a politikákra és gyakorlati intézkedésekre is, amelyek megvalósításával elérhetők ezek a célok. A prioritások a következők: több és jobb minőségű munkahely teremtése – ennek érdekében több embert kell a munkaerőpiacra vonzani, illetve ott tartani; a szociális védelmi rendszer modernizációja; a munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodóképességének javítása; a munkaerőpiac rugalmasságának és biztonságának fokozása; valamint az oktatás és a szakképzés javítása által a humán tőkébe történő befektetések növelése <sup>(3)</sup>.

3.7 Az átdolgozott lisszaboni menetrend hangsúlyozza azt is, hogy milyen fontos egy olyan hatékonyabb politikai munkamódszeren alapuló, jó kormányzás, amely a jövőben rejlő lehe-

tőségeket és sikereket közösen szem előtt tartva minden érdekelt félhez kötődik: a tagállamokhoz, a polgárokhoz, a parlamentekhez, a szociális partnerekhez, a civil társadalomhoz, valamint a közösségi intézményekhez. Az EGSZB szerint javítani kell a lisszaboni menetrend irányításán azáltal, hogy aktívabb központi szerepet szánunk a civil társadalomnak, a szociális partnereknek, valamint a helyi és regionális szervezeteknek.

3.8 Az EGSZB hangsúlyozza, milyen fontos, hogy a szociális partnerek részt vegyenek az irányelvek kidolgozási folyamatának lehető legkorábbi fázisban, illetve hogy konzultáljanak velük a nemzeti szempontok megjelenítésére vonatkozó kérdésekkel kapcsolatban.

3.9 A 2005–2008 közötti időszakra vonatkozó növekedésről és foglalkoztatásról szóló integrált iránymutatások <sup>(4)</sup>, melyek a tagállami nemzeti reformtervezetek előkészítésének kiindulópontját jelentik, a meghatározott prioritások erősítésére még hangsúlyosabbá teszik a nemek közötti egyenlőség szempontját azáltal, hogy kombinálják a nők foglalkoztatásáról szóló speciális intézkedéseket a nemek közötti egyenlőség szempontjának a már minden megkezdett intézkedésre történő kiterjesztésével.

3.10 Ahogy azt már a foglalkoztatási iránymutatásokról írt véleményében <sup>(5)</sup> is jelezte, az EGSZB meglepőnek tartja, hogy annak ellenére, hogy a foglalkoztatás területére érvényes nemek közötti egyenlőség a lisszaboni stratégia egyik kulcsfontosságú témája, az iránymutatások nem tartalmazznak speciális, integrált vezérelvet a férfiak és nők közötti egyenlőség kérdéséről.

3.11 A lisszaboni közösségi program és a nemzeti reformprogramok mérlege <sup>(6)</sup> azt mutatja, hogy olyan intézkedések bevezetésével kell ösztönözni a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget célzó politikákat, amelyek lehetővé teszik a munka, a család és a magánélet összeegyeztetését.

3.12 A 2006–2007-es időszakra vonatkozó foglalkoztatásról szóló közös jelentés pozitívan értékeli a nők foglalkoztatottsági rátájának gyors növekedését, és úgy véli, hogy ezt a lisszaboni célok elérésében tett előrelépésnek kell tekinteni <sup>(7)</sup>. Kiemeli azonban, hogy „a legtöbb tagállam végrehajtási jelentésében nincs utalás a nők foglalkoztatásának elősegítését és a nemek közötti különbségek csökkentését célzó különleges intézkedésekre vonatkozóan, a gyermekgondozási létesítményekhez való hozzáférés növelését célzó intézkedések kivételével. Néhány tagállam (AT, BE, DK, DE, ES, IE, IT, LU, PT, UK) nemzeti kvótát állapított meg a gyermekgondozási létesítmények férőhelyét illetően, de csak kevesen számolhatnak be előrelépésről az európai gyermekgondozási célkitűzéssel kapcsolatban. Az e tekintetben elért fejlődés lassú marad. Csak AT, DK, FI, IE, MT és NL számolnak be a gyermekgondozást elérhetőbbé tenni kívánó lépésekről, vagy úgy, hogy a költségekre egy felső plafont határoznak meg, vagy azok csökkentése révén. A jelentések továbbra sem említik a férfiaknak a hivatás és a családi élet összeegyeztethetőségében játszott szerepe megerősítésének szükségességét. SI kampányt kezdeményezett a férfiak

<sup>(2)</sup> Lásd a 2005. március 22-23-i Európai Tanács következtetéseit és az elvégzett munkákat, különös tekintettel az EU gazdasági és szociális tanácsainak és az EGSZB elnökeinek és főtítkárainak 2005. november 11-i nyilatkozatára: [http://eesc.europa.eu/lisbon\\_strategy/eesc\\_documents/index\\_en.asp](http://eesc.europa.eu/lisbon_strategy/eesc_documents/index_en.asp).

<sup>(3)</sup> Közös munkával a növekedésért és a munkahelyekért – A lisszaboni stratégia új kezdete COM(2005) 24 final.

<sup>(4)</sup> Integrált iránymutatások a növekedésről és a foglalkoztatásról (2005–2008) COM(2005) 141 final.

<sup>(5)</sup> Az EGSZB 2005. május 31-én kelt véleménye a következő témában: „Javaslat tanácsi határozatra (az EK-Szerződés 128. cikkének alkalmazásaként) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról” Előadó: Henri Malosse (HL C 286., 2005.11.17.).

<sup>(6)</sup> COM(2006) 30 final.

<sup>(7)</sup> Közös jelentés a 2006–2007-es időszakra vonatkozó foglalkoztatásról, Tanács (EPSSCO) általi elfogadás: 2007. február 22., továbbítja az Európai Tanácsnak: 2007. március 8–9-én.

családi életben való aktivitásának emelésére, LT a férfiak számára bevezette az új, fizetett apasági szabadság lehetőségeit, míg CZ, DE és EL ki kívánja terjeszteni a szülői szabadság lehetőségét a férfiakra.”

#### 4. A nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum és a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv

4.1 Az Európai Tanács által 2006 márciusában elfogadott „nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum”<sup>(8)</sup> minőségi előrelépést jelent abból a szempontból, hogy valamennyi tagállamot bevonja abba a közös célkitűzésbe, mely szerint növelni kell a nők munkaerő-piaci jelenlétét, és támogatni kell a nők és férfiak közötti egyenlőséget.

4.2 Az Európai Bizottság által elfogadott „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006–2010” hat kiemelt területet jelöl meg, amelyeken az Európai Unió fellépésére van szükség: a nők és a férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megteremtése; a szakmai, a magán- és a családi élet fokozottabb összehangolása; egyenlő arányú férfi-női részvétel támogatása a döntéshozatalban; a nemi bűncselekmények és az emberkereskedelem felszámolása; a nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolása a társadalomban és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása az EU-n kívül<sup>(9)</sup>.

4.3 A férfiak és a nők közötti egyenlőség területét érintő kormányzás javításának céljából az ütemterv jelentős intézkedéssorozatot is tartalmaz, és az Európai Bizottság elkötelezi magát, hogy szorosan nyomon követi az e területen elért eredményeket.

4.4 „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006–2010” című véleményében<sup>(10)</sup> az EGSZB pozitívan értékeli az Európai Bizottság arra irányuló politikai szándékát, hogy a 2006–2010-es időszakra vonatkozó munkaprogramjában továbbra is kiemelt fontosságúnak tartja a nők és férfiak közötti egyenlőség kérdését, és hangsúlyozza, milyen fontos, hogy minden érintett felet bevonjanak az intézkedések alkalmazásába.

4.5 Másrészt az EGSZB támogatta a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozását is<sup>(11)</sup>.

4.6 Az EGSZB úgy véli, eljött az ideje, hogy a munkaerőpiacot, a vállalkozások alapítását és a társadalmi élet megszervezését érintő új politikák révén új lendületet adjanak az egyenlő bánásmóddal foglalkozó politikáknak. Egyes tagállamokban folyamatban van olyan törvények elfogadása, amelyek biztosítják a nők és a férfiak közötti valódi egyenlőséget a politika területén, a társadalmi szervezetekben és a vállalatoknál mind a munkavállalók között, mind pedig a vezetőség, illetve a vállalat-

irányítás szintjén. Az EGSZB általában véve támogatja ezeket az aktív politikákat tartalmazó reformokat, amely politikák alapját egy tényleges munkahelyvédelmet szavatoló, és az elengedhetetlen biztonságot és stabilitást biztosító jogszabályi keretnek kell képeznie.

#### 5. Az EGSZB javaslatai: A nemi szempont hangsúlyozása a lisszaboni menetrendben

5.1 A nők és férfiak közötti aránytalanságok és az egyenlőtlen bánásmód, mely a vállalatok világában és a munkaerőpiacra tapasztalható, súlyos problémát jelent az egész európai társadalom számára: mind a férfiaknak, a nőknek, a vállalatoknak, a dolgozóknak, a kormányoknak, mind pedig a szociális partnereknek és a civil társadalomnak. A nők és férfiak közötti egyenlőség alapvető kihívást jelent Európa jövőjére nézve.

5.2 Az EGSZB támogatja az Európai Parlamentnek a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemtervről (2006–2010) hozott 2007. márciusi 13-i határozatát<sup>(12)</sup>. Különösen a 17. pontot, amelyben kéri a „tagállamokat, hogy a foglalkoztatásra és társadalmi integrációra vonatkozó nemzeti cselekvési terveikbe építsék bele vagy erősítsék meg bennük azokat az intézkedéseket, amelyek elősegítik, hogy a nők munkaerőpiacra történő belépése után azonos munkáért azonos megbecsülésben és egyenlő díjazásban részesüljenek, ösztönzik a nők vállalkozó kedvét” és a 20. pontot, amely „felhívja a tagállamokat, hogy a lisszaboni stratégia végrehajtása keretében nevezzenek ki nemzeti felelőst a nemek közötti egyenlőség területén, akinek feladata részt venni a különböző nemzeti tervek kidolgozásában és felülvizsgálatában, és végrehajtásuk ellenőrzésében a nemek közötti egyenlőség dimenziójának a költségvetésbe, valamint az e tervek által meghatározott politikákba és célokba történő beépítésének elősegítése céljából”.

5.3 Az EGSZB szerint az új nemzeti reformterveknek kötelezniük kell a tagállamokat arra, hogy kinevezzenek egy nemzeti felelőst a nemek közötti egyenlőség területén.

5.4 A foglalkoztatásról szóló iránymutatásoknak konkrét célokat kell kitűzniük, és javítaniuk kell a pontos minőségi és mennyiségi mutatókon, hogy az egyes tagállamokat összehasonlítható legyen értékelni a nők valódi, a munkaerőpiac és a vállalkozási kezdeményezések területét érintő egyenlőségének irányába tett előrelépéseket.

5.5 Az EGSZB úgy véli, hogy európai szinten nagyobb figyelmet kellene szentelni a vidéki területeken, mezőgazdaságból élő, csekély tanulási kultúrával rendelkező nőknek, és támogatni kellene munkaerő-piaci jelenlétüket.

<sup>(8)</sup> Elnökségi következtetések, 7775/1/06 rev 1.

<sup>(9)</sup> COM(2006) 92 final.

<sup>(10)</sup> Az EGSZB 2006. szeptember 13-án kelt véleménye a következő tárgyban: „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.).

<sup>(11)</sup> Az EGSZB 2005. szeptember 28-án kelt véleménye a következő tárgyban: „Javaslat európai parlamenti és tanácsi rendeletre a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról.” Előadó: Dana Štechová (HL C 24., 2006.1.31.).

<sup>(12)</sup> Az Európai Parlament 2007. márciusi 13-i állásfoglalása a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemtervről (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//HU>.

5.6 A szubszidiaritás keretében egyes kormányok a nemzeti reformterveket érintő közösségi szerepvállalás szintjének csökkentésére törekednek. Az EGSZB azonban úgy véli, hogy az integrált iránymutatások összességükben elég rugalmasak ahhoz, hogy a tagállamok megtalálhassák a szükségleteiket leghatékonyabban kielégítő megoldásokat.

5.7 Az EGSZB ezenkívül úgy ítéli meg, hogy – a szubszidiaritás tiszteletben tartása mellett – erősíteni kell a lisszaboni menetrend, valamint az integrált növekedési és foglalkoztatási irányelvek közösségi jellegét. A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2006–2010-es ütemtervről kidolgozott véleményében a következő olvasható: „Az EGSZB elismeri, hogy a foglalkoztatáspolitikák összehangolása terén közös prioritásokra van szükség a nők részvételi arányának növelése érdekében. A nemzeti reformprogramok vizsgálata során az Európai Bizottságnak biztosítania kell, hogy a nemek közötti szakadék problémáját kiemelten kezeljék és megtegyék a szükséges intézkedést.”. <sup>(13)</sup>

5.8 Az európai foglalkoztatási stratégiával kapcsolatos kormányzás javult, de az EGSZB szerint a helyzet még nem teljesen megnyugtató. Meg kell erősíteni az együttműködést az Európai Bizottság, a tagállamok, a szociális partnerek, az egyenlőség területén működő szervezetek és a civil szervezetek között annak érdekében, hogy valamennyi szinten és valamennyi cselekvési szakaszban megfelelő legyen a nők részvétele.

5.9 Az EGSZB úgy véli, hogy a polgárokat nagyobb mértékben be kell vonni az európai foglalkoztatási stratégiába. Meg kell könnyíteni, hogy a szociális partnerek és a civil szervezetek bekapcsolódhassanak ezekbe a politikákba, ezért fontos, hogy megfelelő eljárások révén valamennyi – közösségi, nemzeti, regionális és helyi – szinten részt tudjanak venni a tevékenységekben. A lisszaboni stratégia sikeréhez fontos a kormányzás javítása és a hozzáadott érték növelése a szociális partnerek, a civil társadalom, valamint a helyi és regionális testületek aktív részvétele által.

5.10 A foglalkoztatással kapcsolatban a politikák alkalmazásának hatása helyi szinten érezhető leginkább; ezért a helyi és regionális önkormányzatokra – a szociális partnerekkel együtt – kulcsszerep hárul a politikák alkalmazásában. A munkaerő-piaci integráció egyenlő feltételek között történő megvalósulásához alaposan, közelről ismerni kell a nők igényeit és helyzetük sajátosságait, valamint a szóban forgó terület gazdasági és társadalmi kontextusát, ezért a helyi és regionális testületeket be kell vonni az intézkedések meghatározásába, megtervezésébe, alkalmazásába és értékelésébe.

5.11 Igaz ugyan, hogy az elmúlt években a nők jelentősen előretörték a felsőoktatásban (a felsőfokú diplomát szerzett személyek 59 %-a nő) <sup>(14)</sup>, de a tanulmányok jellegével kapcsolatban továbbra is erős sztereotípiák érvényesülnek. Diplomájukat csak minden tizedik nő – ezzel szemben tízből négy férfi – szerzi műszaki területen. A pedagógia, a humán tudományok, a képzőművészet és az egészségügy terén a diplomás nőknek

majdnem a fele, a diplomás férfiaknak viszont kevesebb, mint a negyede végezte felsőfokú tanulmányait. Az EGSZB azt javasolja, hogy az oktatási hatóságok átfogó ösztönző tevékenységet folytassanak a szexista sztereotípiák felszámolására annak érdekében, hogy a nők és a férfiak olyan foglalkozásokat választszanak, amelyekben jelenleg nem képviselik magukat megfelelőképpen.

5.12 A család és a munka összeegyeztethetőségét célzó politikák hozzájárulnak a nők és a férfiak életminőségének javításához, mindenkinek segítenek abban, hogy bejusson a munkaerő-piacra, és ott is tudjon maradni, és hozzájárulnak a munkaerő teljes potenciáljának kihasználásához. Ezeknek a politikáknak a nőkkal és a férfiakkal egyaránt foglalkozniuk kell.

5.13 Az EGSZB <sup>(15)</sup> emlékezteti a tagállamokat a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum keretében tett kötelezettségvállalásaikra, és azt javasolja, hogy az Európai Bizottság kérje, hogy a tagállamok nemzeti reformprogramjai nagyobb kötelezettségvállalásokat tartalmazzanak a család és a munka összeegyeztethetőségének javítása érdekében mind a nők, mind a férfiak esetében, továbbá arra emlékeztet, hogy mivel ez az egész társadalom feladata, gondoskodni kell az összes érintett fél – így a vállalatok – közös felelősségvállalásáról.

5.14 Ez az összeegyeztetés nem tévesztendő össze a foglalkoztatást akadályozó bizonyos családpolitikai intézkedésekkel, amelyek jelentős ösztönzőket nyújtanak a munka felfüggesztésére és tartós szüneteltetésére, és így csökkentik a munkaerő-piacra történő sikeres visszatérés lehetőségeit.

5.15 Hatékonyabb intézkedéseket kell kidolgozni annak érdekében, hogy a szülés, gyermeknevelés vagy eltartott családtagok ápolása után a nők és férfiak változatlan beosztásba, ugyanolyan fizetéssel térhessenek vissza a munkába. Az intézkedések között szerepelhetne a távollét alatti továbbképzésre és a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatásra vonatkozó rugalmas modellek bevezetése. Ezzel kapcsolatban érdemes megemlíteni a szociális partnerek (CES, UNICE/UEAPME és CEEP) által kötött Európai Távmunka Keretmegállapodást, amely rendelkezik a távmunka meghatározásáról és alkalmazási területéről, önkéntes jellegéről, a foglalkoztatási feltételekről, az adatvédelemről, a magánélet tiszteletben tartásáról, a szükséges berendezésekről, az egészségről és a biztonságról, a munkaszervezésről, a képzésről és a kollektív jogokról, valamint a megállapodás alkalmazásáról és utókövetéséről.

5.16 A nem kormányzati szervezetek igen fontos szerepet játszanak a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdításában Európában; kampányokat szerveznek a politikai nézetekkel és kulturális értékekkel, valamint olyan szociális jellegű intézkedésekkel kapcsolatban, amelyek elősegítik, hogy sok nő kedvezőbb lehetőségekhez jusson. Az a sok nő, aki részt vesz olyan nem kormányzati szervezetekben, amelyek a nők különböző csoportjait képviselik a helyi és regionális intézményekkel szemben; támogatást érdemel.

<sup>(13)</sup> Lásd az EGSZB 2006. szeptember 13-án kelt, „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” tárgyú véleményének 2.3.3.1.3. pontját. Előadó: Grace Attard (HL C 318., 2006.12.23.).

<sup>(14)</sup> COM(2007) 49 final.

<sup>(15)</sup> Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2007. július 11-én kelt véleménye a következő tárgyban: „A szociális partnerek szerepe a munka, a családi és a magánélet összeegyeztetésében”. Előadó: Peter Clever.

5.17 A bevándorló eredetű vagy kisebbségekhez tartozó nők számára különös nehézséget okoz az egyenlő feltételek közötti vállalkozásalapítás és a munkaerőpiacra való bejutás, ezért az új foglalkoztatási iránymutatásoknak konkrét célkitűzéseket kell tartalmazniuk.

5.18 Az EGSZB több véleményében is közös EU-s bevándorlási politikát sürget, valamint sikra száll annak érdekében, hogy az európai kormányok kiemelt fontosságot tulajdonítsanak a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemnek és az integrációs politikáknak. Ezeknek a politikáknak a nemek kérdésével is foglalkozniuk kell, hogy a migráns vagy etnikai, illetve kulturális kisebbségekhez tartozó nők egyenlő feltételek mellett valószínűsíthessék meg vállalkozási projektjeiket és juthassanak be a munkaerőpiacra.

5.19 A fogyatékkal élő nők számára még nehezebb a munkaerőpiacra való bejutás és a vállalkozásalapítás. Az EGSZB azt javasolja, hogy az új iránymutatások és nemzeti reformtervek – egyedi mutatók segítségével – nagyobb súlyt helyezzenek a nők munkaerő-piaci bevonására.

5.20 Azt javasolja továbbá, hogy a helyi és regionális önkormányzatok támogassák a fogyatékkal élő nők esélyegyenlőségének előmozdítására irányuló politikákat, és hogy a kollektív szerződések és munkaügyi szabályok keretében a szociális partnerek fogadjanak el az egyenlőséget célzó stratégiákat.

5.21 Az EQUAL kezdeményezés révén és a lisszaboni stratégia keretében az ESZA értékes innovatív megközelítéseket vezetett be a nagyobb mértékű diszkriminációt elszüntetve a nők vállalkozó szellemének és foglalkoztathatóságának ösztönzése érdekében. Ezekre a tapasztalatokra mindenekelőtt a helyi és regionális önkormányzatok támaszkodhatnak az ESZA 2007–2013-as új programozási időszakra tervezett intézkedéseinek keretében, amelyek új kezdeményezéseket irányoznak elő a különleges nehézségekkel küzdő nők e csoportja foglalkoztathatóságának elősegítése érdekében.

## 6. Foglalkoztathatóság

6.1 A lisszaboni stratégia elindítása óta az EU-ban létrehozott nyolcmillió munkahelyből hatmillió nő tölthet be. 2005-ben a nők foglalkoztatási rátája elérte az 56,3 %-ot (+ 1,1 %), szemben a férfiak 71 %-os rátájával (+ 0,6 %). Az 55 évnél idősebb nők foglalkoztatási rátája (33,7 %) <sup>(16)</sup> szintén gyorsabban nőtt, mint a férfiaké.

6.2 A munkanélküliség csökken: 2005-ben 8,8 % volt, 9,9 % a nőknél és 7,9 % a férfiaknál. Bár a nők foglalkoztatásának összesített rátája kedvezően alakul, még mindig nem használják ki teljes mértékben a nők hozzájárulását. Bizonyíték erre a nők alacsonyabb mértékű szerepvállalási és foglalkoztatási aránya, magasabb munkanélküliségi rátájuk, munkaszerződéseik bizonytalanabb volta, a számottevő foglalkozáspolitikai és ágazati szeg-

regáció, a nemenként eltérő fizetések, valamint a nők és férfiak problémái a munka és a családi élet összeegyeztetésével kapcsolatban.

6.3 Az EGSZB rámutat, hogy jóllehet a nők foglalkoztatására előirányzott ráta (2010-re 60 %) elérhető (bár nem minden országban), arról nem szabad megfeledkezni, hogy ebbe a rátába a részmunkaadókat alkalmazó és az ideiglenes álláshelyek is beleszámítanak, amelyeket jelentős részben nők töltenek be, még hozzá nem mindig önként, hanem gyakran a családi teendők nők és férfiak közötti egyenlőtlen megosztásának következtében.

6.4 Továbbra is nagyon jelentős eltérések vannak a nők és a férfiak munkaerő-piaci szerepe között, és nagy különbségek figyelhetők meg különösen a munkafeltételek szempontjából, valamint a tekintetben, hogy milyen ágazatban tevékenykednek, és milyen foglalkozást gyakorolnak. Ezek a különbségek mind a dolgozó, mind az állást kereső nőket érintik. Ezért olyan új politikák ösztönzésére van szükség, amelyek mérséklik a női egyenlőtlenséghez vezető okokat a munkaerőpiacon.

6.5 A nők számára az is sokkal nehezebb, hogy képzettségüknek megfelelő állást találjanak. A nők munkaerőpiacra történő bejutását és munkában maradását – amely számukra összehasonlíthatatlanul nehezebb, mint a férfiak számára – még jobban megnehezíti a munka és a család összeegyeztetésének szükségessége.

6.6 Az EGSZB igen kedvezően értékeli azokat az egyenlőségre irányuló terveket, amelyeket számos vállalatnál elfogadtak a szociális partnerek, azzal a céllal, hogy növeljék a nők szerepvállalását és foglalkoztatásuk időtartamát a vállalatoknál, javítsák képzési szintjüket és szakmai karrierjüket, és küzdjenek a hátrányos megkülönböztetés ellen. Mindezek érdekében pozitív intézkedéseket vezettek be. A hatóságoknak – mindenekelőtt helyi és regionális szinten – támogatniuk kell az egyenlőség megvalósítására irányuló terveket.

6.7 Az európai szociális párbeszédre, amely a szociális partnerek felelősségi körébe tartozik, jelentős szerep hárul a nemek kérdésének kidolgozásával kapcsolatban, amely része a lisszaboni stratégiának. Az EGSZB kiemeli a nemek közötti egyenlőséget célzó, az európai szociális partnerek által jóváhagyott keretstratégia <sup>(17)</sup>, fontos szerepét, és támogatja e stratégiát, amelyet jelenleg ágazati és nemzeti szinten alkalmaznak.

6.8 A munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló, közel-múltban kötött keretmegállapodás <sup>(18)</sup> jó példa a bevált gyakorlatokra, amelyeket az EGSZB támogatni kíván. Ezenkívül néhány ágazati párbeszédet folytató bizottság nagy súlyt helyez a nemek kérdésére. Az EGSZB azt ajánlja az Európai Bizottságnak, hogy aktívabban működjenek együtt a szociális partnerekkel e célok elérése érdekében.

<sup>(16)</sup> Közös foglalkoztatási jelentés a 2006–2007-es időszakra:  
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st06/st06706.es07.pdf>.

<sup>(17)</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/gender\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf).

<sup>(18)</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/news\\_de.cfm?id=226](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_de.cfm?id=226).

6.9 A nemzeti törvények és gyakorlatok szerinti kollektív alku az európai szociális modell egyik jellemzője. A különböző területeken működő szociális partnerek tárgyalásokat folytatnak, és megállapodásokat kötnek a foglalkoztatási biztonság és rugalmasság javítása érdekében, korszerűsítve a bérezést, a munka-szervezést, továbbá a képzési és képesítési rendszereket.

6.10 A vállalatokon és az ágazatokon belüli kollektív alku révén fel kell számolni a nemek közötti egyenlőtlenségeket, amelyekkel összefüggésben a nők hátrányos helyzetben vannak. Az EGSZB úgy véli, hogy a kollektív alku és a szociális párbeszéd az egyenlőség megvalósítására irányuló tervek kialakításának alapvető fontosságú eszköze az európai vállalatoknál. Európa, a tagállamok, a vállalatok és az egész társadalom számára fontos, hogy végleg megszűnjön a diszkrimináció, amely sok nőt sújt a kulturális és társadalmi sztereotípiák következtében.

6.11 A férfi és női munkavállalók egyenlő javadalmazásának a Szerződés 141. cikkében szereplő elve („az egyenlő javadalmazás elve”), azt jelenti, hogy azonos munkával vagy azonos értékűnek ítélt munkával kapcsolatban bármilyen nemi megkülönböztetést meg kell szüntetni a javadalmazás valamennyi aspektusának és feltételének vonatkozásában. Ennek ellenére a nők órábérére átlagosan 15 %-kal alacsonyabb, mint a férfiaké (a férfiak és a nők átlagos bruttó órabérének relatív különbsége) <sup>(19)</sup>. Ez a fizetésekkel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés valamennyi foglalkoztatási ágazatban, mindenekelőtt a legmagasabb kategóriákban megfigyelhető.

6.12 Az EGSZB síkra száll amellest, hogy konkrét mutatók értékelése alapján adjanak lendületet a férfiak és a nők egyenlő javadalmazása elvének, amely már a közösségi integrált iránymutatásokban is szerepel.

6.13 A fizetésekkel kapcsolatos megkülönböztetés megszüntetése érdekében a különböző területeken működő szociális partnereknek aktívan együtt kell működniük. A nők és a férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemtervről (2006–2010) szóló vélemény megállapítja, hogy „*valamennyi tagállamban a nemzeti kormány, az egyenlőségért küzdő nemzeti szervezetek és a szociális partnerek egyértelmű kötelessége annak biztosítása, hogy az általuk bevezetett fizetési rendszerek ne eredményezzék a férfiak és a nők közötti megkülönböztetésen alapuló bérkülönbségek kialakulását;*” <sup>(20)</sup>.

6.14 A foglalkoztatási közszolgálatok alapvető fontosságúak a munkaerőpiac megfelelő működéséhez, és képzési, valamint pályaválasztási programok révén szerepet kell vállalniuk a munkanélküli nők elhelyezkedésére irányuló aktív politikák ösztönzésében. A jogszabályok megfelelő alkalmazása érdekében az EGSZB azt javasolja, hogy a foglalkoztatási közszolgálatok és

a magánügynökségek dolgozzanak ki magatartási kódexeket, hogy az állásajánlatok és a felvételi eljárások ne legyenek diszkriminatív jellegűek a nőkkel szemben.

6.15 Az átláthatóbb munkaerőpiacokon jobban érvényesül a nők és a férfiak közötti egyenlőség; például az állami szektorban nagyobb arányban vesznek részt a nők, többek között azért, mert a kiválasztási eljárások a készségeket mérik, és hatékonyabban kiszűrik a nemekkel kapcsolatos sztereotípiákon alapuló diszkriminatív előítéleteket.

6.16 A nyugdíjkiszámítási rendszerek gyakran hátrányosak a nők számára, mivel a szakmai karriert veszik alapul. Sok olyan nő, aki részidőben dolgozik, vagy megszakítja munkaviszonyait, vagy ezek időtartama bizonytalan, csak nagy nehézségek árán jut öregségi nyugdíjhoz, illetve nyugdíja igen alacsony. Az EGSZB azt javasolja az Európai Bizottságnak és a tagállamoknak, hogy a nyugdíjrendszerek reformjára vonatkozó nyílt koordinációs módszer révén vegyék tekintetbe ezeket a helyzeteket, amelyek károsan hatnak a nők munkaerő-piaci egyenlőségére, és igazságosabb megoldásokat keressenek.

6.17 A továbbképzés rendkívül fontos annak érdekében, hogy a férfiak és a nők fenntartható módon legyenek képesek szakmai tevékenységeik ellátására. Az EGSZB azt javasolja, hogy a helyi és regionális önkormányzatok – a szociális partnerekkel együttműködve – a foglalkoztatási és esélyegyenlőségi politikák keretében szervezzenek továbbképzési programokat női vállalkozók és munkavállalók számára.

6.18 Az EGSZB hangsúlyozni kívánja, milyen aktív szerepet játszanak a szociális partnerek azon nehézségek elhárításában, amelyek a társadalomban és a munkaerőpiacon sújtják a nőket. Sok nő csatlakozik szakszervezetekhez és vállalkozói szervezetekhez, ahol aktív politikák és esélyegyenlőségi tervek előmozdításán fáradozik, számuk azonban még alacsony, és a vezetői szintek eléréséhez sok nehézséget kell legyőzniük.

## 7. Vállalkozói szellem

7.1 A női vállalkozók aránya még alacsony: az uniós vállalkozók 30 %-a és az önfoglalkoztatók 37 %-a nő <sup>(21)</sup>.

7.2 A sztereotípiák, a kulturális és társadalmi akadályok, az oktatási és képzési útmutatások, valamint a vállalkozási projektekhez szükséges finanszírozás megszerzésével kapcsolatos további nehézségek miatt a nők számára a vállalkozásalapítás is több nehézséggel jár, mint a férfiak számára. Ha azonban egyszer létrejön a vállalkozás, semmilyen bizonyíték nem szól amellest, hogy a nők kevésbé sikeresen vezetik, mint a férfiak.

<sup>(19)</sup> COM(2007) 49 final.

<sup>(20)</sup> Lásd az EGSZB 2006. szeptember 13-án kelt, „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” tárgyú véleményének 1.2. pontját. Előadó: Grace Attard (HL C 318., 2006.12.23.).

<sup>(21)</sup> A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006–2010. COM(2006) 92 final 2006.3.1. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006\\_0092es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0092es01.pdf).

7.3 Az EGSZB valamennyi politikai és társadalmi érintettnak azt javasolja, hogy fokozza erőfeszítéseit az európai nők vállalkozó szellemének fokozására és a társadalomban még tovább élő régi előítéletek felszámolására, amelyek szerint: „a vállalkozás férfiaknak való világ, a munkaidő nem egyeztethető össze a családi élettel stb.” Ezek a társadalmi sztereotípiák számos kulturális és társadalmi nehézséget okoznak az önfoglalkoztató vagy vállalkozást létrehozó nők számára.

7.4 A Cselekvési terv: Európai menetrend a vállalkozásokért <sup>(22)</sup> számos intézkedést javasol a vállalkozói szellem ösztönzésére, amelyeket az EU-nak és valamennyi tagállam politikai vezetőinek alkalmazniuk kellene. A terv többek között hangsúlyozza, hogy a nőket speciális támogatásban kell részesíteni. A Kisvállalkozások Európai Chartája <sup>(23)</sup> legfontosabb céljainak és intézkedéseinek megvalósításáról szóló időközi jelentések azonban nem említik ezt a kérdést. Az EGSZB úgy véli, hogy az éves jelentéseknek konkrét információkat kellene tartalmazniuk a nőknek nyújtott támogatással kapcsolatban elért európai és tagállami szintű eredményekről, mert ez megkönnyítené a bevált gyakorlatok és az ismeretek cseréjét.

7.5 A nők és a férfiak vállalkozó szellemét egyaránt ösztönözni kell Európában <sup>(24)</sup>. Az EGSZB 2006-ban véleményt fogadott el <sup>(25)</sup> „A Közösség lisszaboni programjának végrehajtása: A vállalkozói készségek előmozdítása az oktatás és a tanulás révén” című európai bizottsági közleményről, amelyben hangsúlyozta a női vállalkozóknak és a nők vállalkozó szellemének fontosságát, továbbá a vállalkozó szellem kulcsszerepét a növekedésben, a foglalkoztatásban és az önmegvalósításban. A vélemény rámutatott, hogy a vállalkozói szellem kialakítása folyamatos tanulást igénylő folyamat, ezért szerepelnie kellene a tantervekben.

7.6 Az EGSZB azt ajánlja, hogy a nemzeti és regionális tantervek második és harmadik szintjébe építsék be a vállalkozási ismeretek oktatását (vállalatirányítási technikák, IT-eszközök stb.), különösen a nők számára, és hogy hozzanak intézkedéseket a női vállalkozók számának növelésére.

7.7 Az a cél, hogy valamennyi meglevő diszkrimináció felszámolása révén a nők ugyanolyan lehetőségekhez jussanak a vállalkozói világhoz való hozzáférés tekintetében, mint a férfiak.

<sup>(22)</sup> Cselekvési terv: Európai menetrend a vállalkozásokért.  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2004/com2004\\_0070en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2004/com2004_0070en01.pdf).

<sup>(23)</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise\\_policy/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/charter/index_en.htm).

<sup>(24)</sup> Az EGSZB véleményt dolgoz ki a „Vállalkozói szellem és a lisszaboni stratégia” tárgyban.

<sup>(25)</sup> Az EGSZB 2006. július 16-án kelt véleménye a következő tárgyban: „A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A Közösség lisszaboni programjának végrehajtása: A vállalkozói készségek előmozdítása az oktatás és a tanulás révén” Előadó: Ingrid Jerneck (HL C 309., 2006.12.16.).

A helyi és regionális önkormányzatoknak ösztönözniük kell a nőket, hogy éljenek a vállalkozásalapításhoz fűződő jogokkal, amely az egyenlőség, valamint a helyi gazdasági és társadalmi fejlődés tényezője.

7.8 Támogatási intézkedéseket kell kidolgozni, hogy a női vállalkozók igénybe vehessék a pénzügyi szolgáltatásokat, és hozzájuthassanak a hitelekhez, amelyekre szükségük van. A bankoknak speciális mikrohitel-programokat kell kínálniuk a női vállalkozók részére. A pénzügyintézeteknek nem szabad hátrányos megkülönböztetést alkalmazniuk a női vállalkozókkal szemben, akik jelenleg a férfiaknál nehezebben jutnak a vállalkozói tevékenységük fejlesztéséhez, vállalkozásuk bővítéséhez, innovációs programok, valamint képzési és kutatási tevékenységek kialakításához szükséges finanszírozáshoz.

7.9 Több információra lenne szükség a strukturális alapokból történő finanszírozás lehetőségeivel kapcsolatban, hogy innovatív módszereket lehessen megvizsgálni, amilyen például a támogatásokat mikrohitelkkel és garanciákkal ötvöző rugalmas pénzügyi eszközök létrehozása.

7.10 A vállalkozói szellem fellendítésére hivatott – a nemzeti és regionális kormányok által megerősített és kezelt – közösségi alapoknak átláthatóknak kell lenniük, igénybevételeük pedig egyszerű kell hogy legyen a nők által irányított kis- és középvállalkozások számára. A helyi és regionális önkormányzatoknak, a vállalkozói szervezetekkel együttműködve, el kell érniük, hogy a női vállalkozók könnyebben jussanak berendezésekhez, pénzügyi támogatásokhoz és tanácsokhoz, különösen a vállalkozás életének kezdeti szakaszában.

7.11 A bevált gyakorlatok közül az EGSZB kiemeli a franciaországi *Vállalkozások nők általi létrehozására, felvásárlására vagy fejlesztésére létrehozott garanciaalapot* (Fonds de Garantie pour la Création, la Reprise ou le Développement d'Entreprise à l'Initiative des Femmes), amely elősegíti, hogy a vállalkozást létrehozni, felvásárolni vagy fejleszteni kívánó nők hozzájussanak a pénzügyi forrásokhoz. Az alap létrehozásának az volt a célja, hogy segítse a nőket azoknak a nehézségeknek az elhárításában, amelyek bankhitelek igénylésekor merülnek fel. Az alapot egy magánszervezet, a Szociális Gazdaság Fejlesztésének Intézete (Institut de Développement de l'Economie Sociale) kezeli, és finanszírozása több forrásból – többek között az Európai Szociális Alapból – történik.

7.12 A tagállamoknak nagyobb támogatást kell nyújtaniuk a kisvállalkozások részére, ugyanis a női vállalkozók többsége – az idevágó jogszabályok hiányosságai miatt – az adópolitikákban látja a vállalkozások működtetésének egyik fő akadályát.

7.13 Amikor valaki saját vállalkozást alapít, elvileg jobban ura az idejének, ezért egyre több nő és férfi fordul az önfoglalkoztatás és a vállalkozások felé. A gyakorlatban azonban a női vállalkozók a férfiaknál nehezebben tudják összeegyeztetni a munkát és a családi életet.

7.14 Európa-szerte a bevált gyakorlatok számos példája figyelhető meg a nők vállalkozói szervezetekben különböző szinteken betöltött szerepének előmozdításával kapcsolatban, és női vállalkozók egyesületeket is létrehoztak. Az ipari és kereskedelmi kamarák <sup>(26)</sup> szintén számos pozitív kezdeményezést indítottak, amelyeket az EGSZB támogat.

7.15 Az EGSZB támogatja az Európai Hálózat a Női Vállalkozások Előmozdításáért (WES) munkáját, amelynek fő célja az, hogy a női vállalkozók jobban a figyelem előterébe kerüljenek, pozitív környezetet alakítva ki olyan intézkedések révén, mint a finanszírozással, a képzéssel, a hálózatokkal, a tanácsadással, a kutatással és a statisztikákkal kapcsolatos információcsere.

7.16 Tekintettel a szociális gazdaság vállalatainak (szövetkezetek, segélyegyesületek, egyesületek, alapítványok) jellegére, a vállalkozást indító nők gyakran ezt a szférát választják, mivel itt szakmai céljaik elérésével kapcsolatban kevesebb nehézségbe ütköznek, mint más vállalkozásfajták esetében.

7.17 Szociális céljaiknak megfelelően a szociális gazdaság vállalatai jelentős mértékben támogatják a nők munkaerő-piaci beilleszkedését, ezért támogatást érdemelnek a helyi és regionális

önkormányzatok részéről e fontos szociális tevékenység folytatásához.

7.18 A közös vállalkozások házasságban élő vezetőinek többsége nő, aki gyakran részidőben dolgozik. A születési arány csökkenésével, a bölcsődékkal, valamint a házastárs halálával vagy a válással kapcsolatos problémák nagyon konkrét kérdéseket vetnek fel, és eltérnek a férfiak problémáitól. A közös vállalkozások házasságban élő vezetőinek sok tagállamban nincs megfelelő jogállásuk.

7.19 A szociális biztonsági rendszerek szintén jelentős egyenlőtlenségekhez vezetnek. Konkrét intézkedéseket kell hozni a szociális védelem, valamint a nők részéről történő vállalat alapítással összefüggő képzés és támogatás területén. Egyes országok a női vállalkozókra és a közös vállalkozások házasságban élő vezetőire vonatkozó szociális védelem terén különböző jogállásokról rendelkeznek a női vállalkozók vonatkozásában. Ilyen jogállás például a „munkatársként tevékenykedő házastárs”, a „munkavállaló házastárs” és a „társult házastárs”. Az EGSZB azt javasolja az Európai Bizottságnak, hogy kezdeményezzen vitát a női vállalkozók szociális védelmének javítása érdekében.

Kelt Brüsszelben, 2007. július 11-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság  
elnöke  
Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(26)</sup> Lásd: [http://www.eurochambres.eu/women\\_onboard/index.htm](http://www.eurochambres.eu/women_onboard/index.htm).