

**Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Пригодност за заетост и предприемачество — ролята на гражданското общество, социалните партньори и регионалните и местни органи от гледна точка на пола“**

(2007/C 256/21)

Европейският икономически и социален комитет получи писмо от бъдещото португалско председателство на 13 февруари 2007 г. с искане да изготви становище относно предложение горе-поставено.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие становището си на 18 юни 2007 г. (докладчик: г-н Pariza CASTAÑOS).

На 437-та си пленарна сесия, проведена на 11 и 12 юли 2007 г. (заседание на 11 юли 2007 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище с 141 гласа „за“, без гласове „против“ и 5 гласа „въздържал се“.

## 1. Обобщение на предложенията на ЕИСК

1.1 Неравенството между мъжете и жените в деловия свят и на пазара на труда е сериозен проблем за цялото европейско общество, както за мъжете, така и за жените, за предприятията, за работещите от двата пола, за правителствата, за социалните партньори и за гражданското общество. ЕИСК смята, че е настъпил моментът да се даде нов тласък на политиките за равнопоставеност между мъжете и жените посредством активни мерки по отношение на пазара на труда, на предприемаческата инициатива и на организацията на социалния живот.

1.2 Равнопоставеността между мъжете и жените е основно предизвикателство за бъдещето на Европа. Поради това Комитетът предлага да се засили социалното измерение на пола в Лисабонската програма, а в средносрочния преглед на интегрираните насоки за растеж и заетост, в социалната програма и в националните планове за реформа да се включат следните елементи:

1.2.1 Държавите-членки да развият решително Европейския пакт за равенство между мъжете и жените и да определят отговорник-жена на национално ниво за равенството между половете в националните планове за реформа.

1.2.2 Нови специфични цели за равенството между мъжете и жените в политиките по заетостта с качествени и количествени показатели, тъй като е приоритет повече жени да бъдат предприемачи, да имат работа и качеството на тяхната заетост да се повиши.

1.2.3 Конкретни цели за премахване (особено в образованието) на свързаните с пола стереотипи, които ограничават предприемачеството на жените.

1.2.4 Подобряване на управлението: адекватно участие на социалните партньори и на организациите на гражданското общество, по-специално на местно и регионално равнище. Местните и регионални органи трябва активно да участват в националните планове за реформа.

1.2.5 Повече прозрачност в обществените служби по заетостта и в частните агенции за насърчване на равенството и премахване на дискриминацията при наемането на работа.

1.2.6 Институциите за надзор на сектора на финансовите услуги следва да поемат ангажимент да следят при разглеждане на заявленията за кредит, подадени от жени, да не се допуска дискриминация въз основа на пола. Необходима е и публична помощ за достъп до кредитиране, по-специално за жените, които за първи път извършват икономическа дейност.

1.2.7 Конкретни цели във висшето и професионалното образование за насърчване на достъпа на жените и на мъжете до всички професии, преодолявайки културните стереотипи.

1.2.8 Подкрепа и съдействие на социалните партньори най-вече на секторно, местно и регионално ниво за премахване, посредством колективното договаряне и социалния диалог, на дисбаланса на половете, който поставя жените на по-ниска позиция в предприятията.

1.2.9 Плановите за равнопоставеност и мерките за утвърдителни действия, които социалните партньори договарят и развият в много предприятия и сектори, трябва да се разпространят и да получат подкрепа от правителствата на национално, регионално и местно ниво, както и със средства на Общността от Европейския социален фонд.

1.2.10 Насоките на Общността следва да укрепят националните цели за равно заплащане на мъжете и жените посредством конкретни показатели.

1.2.11 Необходимо е на местно и регионално равнище да се изготвят специални програми за достъп до заетост и за създаване на предприятия от жените имигранти и от малцинствени групи.

1.2.12 Необходими са и специални програми и цели за жените с увреждания.

1.2.13 Националните планове за реформа на системите за изчисляване на пенсиите следва да предотвратят възможността много жени да изгубят правото на пенсия или размерът на пенсията да бъде значително намален поради работа на непълно работно време и прекъсване на професионалната си кариера поради семейни задължения, наред с други причини. Необходимо е съпругите, сътруднически на равни начала в семейното предприятие, да имат подходящ правен статут.

1.2.14 Местните и регионални власти следва да сътрудничат с предприятията и работещите мъже и жени с цел да се гарантира съчетаване на семейния и професионалния живот.

1.2.15 Поради застаряването на сегашното поколение ръководители на предприятия, въпросът за предаването на много предприятия, в частност МСП, предлага възможност за достъп на жени до ръководни постове в тях. От решаващо значение е предаването да бъде подготвено от национални или местни разпоредби, улесняващи това поемане на предприятия от жени. На европейско ниво би заслужавало да се направи анализ на тази ситуация и да се изготви списък от насърчителни мерки.

## 2. Въведение

2.1 Бъдещото португалско председателство на ЕС отправи искане към ЕИСК да изготви становище по собствена инициатива относно „Пригодност за заетост и предприемачество — ролята на гражданското общество, социалните партньори и регионалните и местни органи по отношение на пола“, с цел да подготви работата през мандата си.

2.2 ЕИСК приветства предложението на португалското председателство да се укрепи процесът на консултации по новите Интегрирани насоки за растеж и заетост 2008-2010 г., като се отчита перспективата и прилагането ѝ от страна на гражданското общество, социалните партньори, местните и регионални органи, както и правителствата, тъй като перспективата на пола, равенството между мъже и жени е предизвикателство за цялото европейско общество.

2.3 В договора ясно се посочва, че целите на ЕС включват насърчаване на социалния и икономическия напредък, високо равнище на заетост и равнопоставеност на жените и мъжете.

2.4 Равенството между половете е един от основните принципи на Европейския съюз, гарантиран в Договора и Хартата за основните права на ЕС. Институциите и органите на ЕС са длъжни да се борят срещу дискриминацията, на която са подложени жените, и да насърчават равнопоставеността на мъжете и жените чрез законодателството и публичните политики.

2.5 ЕС разполага с важни достижения на правото в областта на политиките за равнопоставеност. По отношение на политиките по заетостта и трудовото законодателство следва да се отбележат две директиви: Директива 2002/73/ЕО за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване и условията на труд и Директива 2004/113/ЕО относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги.

2.6 През последните години ЕИСК изготви различни становища<sup>(1)</sup>, с които допринася за развиването на достиженията на правото на Общността, за усъвършенстване на законодателството и за качеството на политиките за равнопоставеност на половете. Комитетът подкрепи Европейската стратегия за заетост и подчерта, че тя е положително усилие за решаване на проблеми на национално и местно ниво посредством общ и координиран подход на европейско равнище. Комитетът смята за необходимо да подкрепи това усилие посредством повече действия и по-добра координация.

2.7 ЕИСК желае да направи оценка на приетите до момента политики, да изтъкне добрите практики и да предложи някои нови инициативи, за да могат жените да развият предприемаческия си дух и да бъдат по-активни на пазара на труда. Настоящото становище се вписва в дебатите за оценка и реформа на Лисабонската програма и предложенията могат да бъдат разработени при преразглеждането на интегрираната стратегия за растеж и заетост и в бъдещите национални планове за реформа.

## 3. Лисабонската програма

3.1 Лисабонската стратегия призовава за пълна заетост в Европа чрез подобряване на качеството и производителността на труда, икономическото, социално и териториално сближаване, както и по-ефективно управление в рамките на общество на

<sup>(1)</sup> Становище на ЕИСК от 13.9.2006 г. относно: „Съобщението на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — Пътна карта за равенство между жените и мъжете 2006-2010 г.“ Докладчик: г-жа Attard (ОВ С 318, 23.12.2006 г.).  
Становище на ЕИСК от 14.12.2005 г. относно „Предложение за решение на Европейския парламент и Съвета за Европейската година на равни възможности за всички — 2007 г. — към едно справедливо общество“. Докладчик: г-жа Herczog (ОВ С 65, 17.3.2006 г.).  
Становище на ЕИСК от 29.9.2005 относно „Жените и бедността в Европейския съюз“. Докладчик: г-жа King (ОВ С 24, 31.1.2006 г.).  
Становище на ЕИСК от 28.9.2005 г. относно „Предложение за регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Европейски институт за равенство между мъжете и жените“. Докладчик: г-жа Štechová (ОВ С 24, 31.1.2006 г.).  
Становище на ЕИСК от 2.6.2004 г. относно „Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите за определяне на общите насоки за втората фаза на инициативата на Общността EQUAL по отношение на транснационално сътрудничество за разпространението на нови методи за борба с всички форми на дискриминация и неравенството на пазара на труда „Свободно движение на добрите идеи““. Докладчик: г-жа Sharma (ОВ С 241, 28.9.2004 г.).  
Становище на ЕИСК от 15.12.2004 г. относно „Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените по отношение на наемане на работа и труд“. Докладчик: г-жа Sharma (ОВ С 157, 28.6.2005 г.).  
Становище на ЕИСК от 10.12.2003 г. относно „Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за определяне на програма за действие на Общността за насърчаване на организации, които работят на европейско ниво в сферата на равенството между мъжете и жените“. Докладчик: г-жа Wahrolin (ОВ С 80, 30.3.2004 г.).  
Становище на ЕИСК от 14.2.2006 г. относно „Представителство на жените в органите за вземане на решения на организациите с икономическа и социална цел в Европейския съюз“. Докладчик: г-жа Ety (ОВ С 88, 11.4.2006 г.).  
Становище на ЕИСК от 3.6.2004 г. относно „Предложение за директива на Съвета за прилагане на принципа за равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги“. Докладчик: г-жа Carroll (ОВ С 241, 28.9.2004 г.).

знанието, адаптирано към личния избор на мъжете и жените. За първи път се определя количествена база за сравнение за постигане на икономическа равнопоставеност между мъжете и жените, с цел да се осигури 60 % заетост за жените през 2010 г.

3.2 По искане на Европейския съвет, ЕИСК работи съвместно с националните ИСК по изпълнението на Лисабонската стратегия <sup>(2)</sup>.

3.3 Въпреки постигнатите добри резултати опитът показва необходимостта от извършване на повече реформи в рамките на Лисабонската стратегия, с цел да се гарантира участието при равни условия на жените и мъжете в създаването на предприятия и достъпът до заетост.

3.4 Жените в Европа все още нямат същите възможности като мъжете нито в областта на предприемачеството, нито на пазара на труда. В резултат на социалните и културни стереотипи, наследени от миналото, процентът на участие на жените обикновено е по-нисък от този на мъжете и продължава сегрегацията в заетостта на трудовия пазар. Като цяло, работните места, заемани от жени са по-несигурни, с по-ниско качество и с по-ниско заплащане; те срещат повече трудности за повишаване на професионалната си квалификация, а жените предприемачи се сблъскват с повече пречки за достъп до финансиране.

3.5 Поради това ЕИСК смята, че е необходимо **да се укрепи измерението на пола в Лисабонската стратегия**, като се преразгледа целите на Общността и националните цели, за да може повече жени да се посветят на предприемачество, да имат работа и тя да е с по-високо качество. Тук под качество следва да се разбира по-голямо разнообразие от професии, равно заплащане, по-голяма стабилност на работното място, достъп до образование и възможности за професионално развитие.

3.6 След средносрочния преглед, през м. март 2005 г. Съветът прие „Ново начало за Лисабонската стратегия“, където основната промяна е вниманието да не се съсредоточава изключително върху количествените цели, а да се насочи към политиките и практическите мерки за тяхното постигане. Приоритетът е да се създадат повече и по-качествени работни места, като за целта е необходимо да се привлечат и задържат повече хора на пазара на труда; да се модернизират системите за социална защита; да се подобри адаптивността на работниците и предприятията; да се увеличи гъвкавостта и сигурността на трудовия пазар; да се увеличи инвестирането в човешки капитал чрез подобряване на образованието и квалификацията <sup>(3)</sup>.

3.7 В обновената Лисабонска програма се подчертава също значението на доброто управление чрез по-ефективен политически подход, който да обедини всички заинтересовани страни, държавите-членки, гражданите, парламентите, социалните партньори и гражданското общество, наред с европейските

институции, в обща концепция за напредък и бъдещи възможности. ЕИСК смята, че трябва да се подобри управлението на Лисабонската програма чрез по-активно участие на гражданското общество, социалните партньори и местните и регионални органи.

3.8 ЕИСК подчертава, че е важно социалните партньори да участват на възможно най-ранен етап в процеса на изготвяне на насоките, както и да бъде потърсено мнението им за аспектите, отнасящи се до включването на критерии, свързани с пола.

3.9 Интегрираните насоки за растеж и заетост 2005-2008 г., които са основата за националните програми за реформа на държавите-членки, подчертават необходимостта от равенство между половете, с цел да се постигнат поставените приоритетни цели, съчетавайки конкретни мерки за заетост при жените и включването на равенство във всички предприети инициативи <sup>(4)</sup>.

3.10 Както вече посочи в становището си относно Насоките за заетост, ЕИСК изразява изненада от факта, че, въпреки че равенството между половете в областта на заетостта е една от основните теми на Лисабонската стратегия, в Насоките липсва специфичен интегриран подход по темата за равнопоставеността между мъже и жени <sup>(5)</sup>.

3.11 При оценката на Лисабонската програма на Общността и на националните програми за реформа <sup>(6)</sup> става ясна необходимостта от засилване на политиките за равни възможности на мъжете и жените чрез прилагане на мерки за съчетаване на професионален, семеен и личен живот.

3.12 В съвместния доклад за заетостта за 2006-2007 г. се дава положителна оценка на бързото увеличаване на равнището на заетост при жените и се изтъква, че това е напредък към постигане на целите на Лисабонската стратегия <sup>(7)</sup>. Въпреки това се подчертава, че „в по-голямата част от докладите, изпратени от държавите-членки, не се споменават конкретни мерки за насърчаване на заетостта сред жените или за намаляване на различията между мъже и жени на пазара на труда, с изключение на мерките за подобряване на достъпа до детски заведения. Някои държави-членки (Австрия, Белгия, Дания, Германия, Испания, Ирландия, Италия, Люксембург, Португалия и Обединеното кралство) определяха национални цели за структури за грижи за децата, но малко от тях съобщават за напредък към европейската цел в тази област. Напредъкът към осъществяването на тази цел все още е бавен. Единствено в Австрия, Дания, Финландия, Ирландия, Малта и Нидерландия се съобщава за наличието на мерки, насочени към осигуряване на по-дъстъпни грижи за децата посредством определяне на максимален размер на таксите и по-ниски разходи. Не се споменава необходимостта от засилване на ролята на мъжете при

<sup>(2)</sup> Вж. заключенията на Европейския съвет от 22 и 23 март 2005 г. и постигнатите резултати, в частност Декларацията на председателите и на генералните секретари на ИСК от ЕС и на ЕИСК, изготвена в Париж, 25.11.2005 г.  
[http://eesc.europa.eu/lisbon\\_strategy/eesc\\_documents/index\\_fr.asp](http://eesc.europa.eu/lisbon_strategy/eesc_documents/index_fr.asp)

<sup>(3)</sup> Съвместни усилия за растеж и заетост — ново начало за Лисабонската стратегия — СОМ(2005) 24 окончателен.

<sup>(4)</sup> Интегрирани насоки за растеж и заетост (2005 г.-2008 г.) — СОМ(2005) 141 окончателен.

<sup>(5)</sup> Становище на ЕИСК от 31.5.2005 г. относно „Предложение за решение на Европейския парламент и на Съвета относно насоките за политиките за заетост на държавите-членки (по силата на член 128 от Договора за ЕО)“. Докладчик: г-н Malosse (ОВ С 286, 17.11.2005 г.).

<sup>(6)</sup> СОМ(2006) 30 окончателен.

<sup>(7)</sup> Съвместен доклад за трудовата заетост 2006 г.-2007 г., приет от Съвета (Съвет по социална политика, заетост, здраве и потребителски въпроси) на 22 февруари 2007 г. за препращане до Европейския съвет на 8 и 9 март 2007 г.

считаване на работата със семейния живот. Словения започна кампания за поемане на по-активна роля от мъжете в семейния живот, Латвия предостави нови възможности за платен отпуск по бащинство, а Чешката република, Германия и Гърция ще разширят възможността бащите да ползват родителски отпуск.“

#### 4. Европейският пакт за равенство между мъжете и жените и пътната карта за равенство между мъжете и жените

4.1 Европейският пакт за равенство между мъжете и жените <sup>(8)</sup>, приет от Европейския съвет през март 2006 г., предполага качествен напредък, тъй като обединява всички държави-членки за постигането на общата цел за увеличаване на участието на жените на пазара на труда и за насърчаване на равенството между мъжете и жените.

4.2 В пътната карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г., приета от Комисията, се посочват шест приоритетни сфери на действие на Европейския съюз: еднаква икономическа независимост на мъжете и жените; съчетаване на личния и професионален живот; равно представителство при взимането на решения; изкореняване на всички форми на насилие, свързани с пола; премахване на стереотипите, свързани с пола; насърчаване на равенството между половете във външната политика и при сътрудничеството за развитие <sup>(9)</sup>.

4.3 С цел да се подобри управлението по отношение на равенството между мъжете и жените, пътната карта също така определя поредица от действия от голямо значение, а Комисията е поела ангажимент да следи внимателно напредъка в тази област.

4.4 В своето становище относно Пътна карта за равенство между мъжете и жените за 2006-2010 г., ЕИСК оценява положително политическата воля на Комисията да продължи да смята за приоритет постигането на равнопоставеност между мъжете и жените в своята работна програма за периода 2006-2010 г. и изтъква необходимостта да бъдат включени всички заинтересовани страни в осъществяването на нейните действия <sup>(10)</sup>.

4.5 От друга страна ЕИСК подкрепи също така създаването на Европейски институт за равенство между половете <sup>(11)</sup>.

4.6 Комитетът смята, че е настъпил моментът да се даде нов импулс на политиките за равенство между мъжете и жените чрез новите активни политики в областта на пазара на труда, създаването на предприятия и организацията на социалния живот. В някои държави-членки се приема ново законодателство с цел да се осигури ефективно равенство между мъжете и жените в политиката, в социалните организации и в предприятията, както на

ниво работници и служители, така и на ниво управленски постове и управителни съвети. ЕИСК по принцип подкрепя тези реформи, които включват активни политики на основата на оптимална правна рамка, гарантираща реална защита за заетостта и осигуряваща безусловно необходими стабилност и сигурност.

#### 5. Предложения на ЕИСК: укрепване на измерението на пола в Лисабонската програма

5.1 Дисбалансът и неравенството между мъже и жени в деловия свят и на пазара на труда са сериозен проблем на цялото европейско общество, както за мъжете, така и за жените, за предприятията, за работниците и работничките, за правителствата, за социалните партньори и за гражданското общество. Равенството между мъжете и жените е основно прецизикателно за бъдещето на Европа.

5.2 ЕИСК подкрепя резолюцията на Европейския парламент от 13 март 2007 г. <sup>(12)</sup> относно Пътна карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г., в частност точка 17, в която се приканват „държавите-членки да допълнят или укрепват своите национални планове за заетост и социална интеграция, тъй че да включват мерки за подполагане на жените за навлизане на пазара на труда при еднакви условия по отношение на достойнство и равно заплащане за еднакъв труд и за насърчаване на предприемачеството на жените“ и точка 20, в която се приканват „държавите-членки да назначават свои длъжностни лица на национално равнище, които да отговарят за равенството между половете в ралките на прилагането на Лисабонската стратегия, чиято задача е да участват в изработването и редактирането на съответните национални планове и да контролират тяхното прилагане с цел насърчаване на въвеждането на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете, особено в бюджета, за политиките и целите, определени в тези планове“.

5.3 ЕИСК настоява, че е необходимо в новите национални планове за реформа да се включи задължението за държавите-членки да определят свой национален отговорник жена за равенството между половете.

5.4 Насоките за заетост трябва да определят конкретни цели и да подобрят качествените и количествените показатели, необходими за извършване на сравнителна оценка на постигнатия напредък за ефективно равенство на жените на пазара на труда и в предприемачеството на държавите-членки.

5.5 ЕИСК смята, че на европейско равнище следва да се отделя повече внимание на жените, които работят в селски райони, зависими от земеделието и с бедни традиции за повишаване на образователното ниво и че следва да се подкрепи участието им на пазара на труда.

<sup>(8)</sup> Заключение на председателството, 7775/1/06/ REV 1.

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

<sup>(10)</sup> Становище на ЕИСК от 13.9.2006 г. относно „Съобщението на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на Регионите: Пътна карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г.“ Докладчик: г-жа Attard (ОВ С 318, 23.12.2006 г.).

<sup>(11)</sup> Становище на ЕИСК от 28.9.2005 г. относно „Предложение за регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Европейски институт за равенство между мъжете и жените“. Докладчик: г-жа Stechová (ОВ С 24, 31.1.2006 г.).

<sup>(12)</sup> Резолюция на Европейския парламент от 13 март 2007 г. относно пътна карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г. (2006/2132(INI)).  
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0063+0+DOC+XML+V0//BG>

5.6 В рамките на субсидиарността някои правителства се опитват да смекчат изискванията на ЕС по отношение на националните планове за реформа. Въпреки всичко ЕИСК смята, че интегрираните насоки като цяло са достатъчно гъвкави, за да могат държавите-членки да определят решенията, които най-добре отговарят на техните нужди.

5.7 Освен това ЕИСК смята, че е необходимо да се укрепят общностният характер на Лисабонската програма и на интегрираните насоки за растеж и заетост при спазване на принципа на субсидиарност. В становището си относно Пътна карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г. ЕИСК посочва: *„Комитетът признава, че са необходими общи приоритети при координирането на политиките по заетостта с цел да се повиши степенята на женското участие. Когато се оценяват националните прозрания за реформа, приоритет на Комисията трябва да бъде премахването на различията между мъжете и жените и да гарантира приелането на необходимите мерки“* <sup>(13)</sup>.

5.8 Беше подобро управлението в рамките на европейската стратегия за заетост, но ЕИСК смята, че положението все още не е напълно удовлетворително. Необходимо е да се засили сътрудничеството между Комисията, държавите-членки и социалните партньори, организациите, които работят в областта на равенството между мъжете и жените и организациите на гражданското общество, като се гарантира адекватно участие на всички равнища и на всички етапи на действие.

5.9 ЕИСК смята, че е необходимо да се подобри участието на гражданите в европейската стратегия за заетостта. Следва да се улесни включването на социалните партньори и на организациите на гражданското общество в тези политики и поради това е важно те да могат да участват посредством подходящи процедури на всички нива — общностно, национално, регионално и местно. За успешното осъществяване на Лисабонската стратегия е необходимо да се подобри управлението, добавената стойност на активното участие на социалните партньори, на гражданското общество и на местните и регионални органи.

5.10 По отношение на заетостта ефектът от прилагането на политиките се усеща най-добре на местно равнище. Поради това местните и регионални власти имат ключова роля при прилагането на политиките. За да се гарантира интегрирането на пазара на труда при равни условия, се изисква задълбочено и непосредствено познание на особеностите и нуждите на жените и на икономическия и социален контекст на конкретния район. За това е необходимо местните и регионални институции да участват в анализа, определянето, изпълнението и оценката на действията.

5.11 Макар и да е факт, че през последните години жените постигнаха голям напредък в достъпа до университетското образование (59 % от завършилите висше образование са жени) <sup>(14)</sup>, то учебните дисциплини продължават да са до голяма степен стереотипни. Само една от всеки десет жени, получили висше образование, има техническо образование, докато при мъжете

броят е четири пъти по-голям. Въпреки това в образованието, хуманитарните науки, изкуствата и медицината са съсредоточени почти половината от дипломираните жени и по-малко от една четвърт от дипломираните мъже. ЕИСК предлага образователните институции да предприемат широкомащабни дейности за насърчаване с цел преодоляване на стереотипите, свързани с пола, за да може мъжете и жените да избират професии, в които не са представени в достатъчна степен.

5.12 Политиките за съчетаване на семейния с професионалния живот помагат да се повиши качеството на живот на мъжете и жените. Те помагат на всички хора да се включат в пазара на труда и да се задържат на него, използвайки пълния му потенциал. Тези политики трябва да бъдат отворени както за жените, така и за мъжете.

5.13 ЕИСК <sup>(15)</sup> припомня на държавите-членки ангажиментите им към Европейския пакт за равенство между половете и предлага на Комисията да изиска от държавите-членки да включат в националните си планове за реформа по-големи ангажименти за по-добро съчетаване на семейния и професионалния живот на жените и мъжете. Комитетът напомня, че тъй като това е задача на обществото, като цяло следва да се гарантира съвместната отговорност на всички страни, в това число и на предприятията.

5.14 Съчетаването не трябва да се бърка с мерки на семейната политика, които затрудняват заетостта, като осигуряват силни стимули за напускане на пазара на труда за продължителни периоди и съответно намаляване на възможностите за действително връщане към трудова дейност.

5.15 Необходимо е да се предприемат по-ефективни мерки за насърчаване на връщането на работа на жените и мъжете след отсъствие поради отпуск по майчинство или поради грижи за други зависими членове на семейството, без това да е за сметка на квалификацията или възнаграждението. Сред тези мерки могат да се включат гъвкави модели за непрекъснато професионално обучение през периода на отсъствие и продължаването на работа на намален работен ден. В този смисъл следва да се изтъкне Европейското рамково споразумение за дистанционна работа, постигнато от социалните партньори (CES, UNICE/UEAPME и CEEP), което урежда определението и приложното поле на дистанционната работа, доброволния характер, условията на наемане, защитата на данни, личния живот, оборудването, здравословните и безопасни условия на труд, организацията на работата, обучението и колективните права, както и прилагането и мониторинга на това споразумение.

5.16 Неправителствените организации играят важна роля за насърчаване на равенството между мъжете и жените в Европа, провеждат кампании, съсредоточени върху политическите идеи и културните ценности, както и дейности в социалния сектор, които подобряват възможностите на много жени. Освен това много жени участват в редица НПО, които представят различни групи жени пред местните и регионални институции, като те трябва да бъдат подкрепяни.

<sup>(13)</sup> Вж. точка 2.3.3.1.3 от Становището на ЕИСК от 13.9.2006 г. относно „Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на Регионите: Пътна карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г.“ Докладчик: г-жа Attard (ОВ С 318, 23.12.2006 г.).

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

<sup>(15)</sup> Работен документ на специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“ относно „Ролята на социалните партньори в съчетаването на професионалния, семейния и личния живот“. Докладчик: г-н Clever.

5.17 Жените от имигрантски или малцинствен произход се сблъскват с особени трудности при създаването на предприятия и достъпа до пазара на труда при равни условия. За това е необходимо в новите насоки за заетостта да се предвидят специфични цели.

5.18 ЕИСК изготви различни становища, с които призовава за обща политика на ЕС по въпросите на имиграцията и за превръщането на борбата с дискриминацията и политиката за интеграция в приоритети на европейските правителства. В тези политики следва да се включи перспективата на пола, за да могат жените от имигрантски произход или принадлежащи към етнически или културни малцинства, да осъществят предприемаческите си проекти и да се интегрират на пазара на труда и то при равни условия.

5.19 Жените с увреждания също изпитват допълнителни затруднения при интегриране на пазара на труда и създаване на предприятия. ЕИСК предлага в новите насоки и в националните планове за реформа да се укрепи целта за интегриране на тези жени на трудовия пазар със специални показатели.

5.20 ЕИСК предлага местните и регионални власти да прокарат политики за насърчаване на равните възможности за жените с увреждания, а в рамките на колективните трудови договори и посредством практики в трудовата област социалните партньори да приемат стратегии за равенство между мъжете и жените.

5.21 Посредством инициативата EQUAL и в рамките на Лисабонската стратегия Европейският социален фонд разработи новаторски подходи за стимулиране на предприемаческия дух и пригодността за заетост на жените, които са най-силно дискриминирани. Този опит би могъл да се използва по-специално от местните и регионални органи, за да бъде доразвит в рамките на действията на ЕСФ, предвидени за новия програмен период 2007-2013 г. с цел приемане на нови инициативи за насърчаване на достъпа до заетост на тези групи жени със специални затруднения.

## 6. Пригодност за заетост

6.1 С влизането в сила на Лисабонската стратегия шест от осемте милиона работни места, създадени в ЕС, са заети от жени. През 2005 г. заетостта на жените достигна 56,3 % (+ 1,1 %), сравнено със 71 % равнище на заетост при мъжете (+ 0,6 %). Равнището на заетостта при жените на възраст над 55 години също се е увеличило по-бързо отколкото при мъжете, достигайки 33,7 % <sup>(16)</sup>.

6.2 Безработицата намаля: с 8,8 % за 2005 г., съответно с 9,9 % за жените и 7,9 % за мъжете. Въпреки благоприятната тенденция в равнището на заетостта на жените в Европа, приносът на жените все още не е напълно развит. Доказателство

<sup>(16)</sup> Съвместен доклад за трудовата заетост 2006 г.-2007 г.  
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/bg/07/st06/st06706.bg07.pdf>

за това са ниските равнища на заетост и дейности, извършвани от жени, по-голямата безработица, по-нестабилните договори, ясно дефинираното разделение на професиите и секторите, неравно възнаграждение, трудностите за мъжете и жените за съчетаване на семейния с професионалния живот.

6.3 ЕИСК припомня, че, въпреки че определеното за жените равнище на заетост (60 % за 2010 г.) може да се постигне (макар и не във всички страни), не трябва да се забравя, че този процент включва заетостта на непълнен работен ден и плаващата и сезонната заетост, които в голямата част се извършват от жени, но винаги доброволно — понякога вследствие от неравното разпределение на семейните задължения между мъжете и жените.

6.4 Все още има значителна разлика между ролята на мъжете и на жените на пазара на труда, както и силна сегрегация, особено по отношение на условията на наемане на работа, професиите, които те упражняват, и секторите, в които работят. Тези различия засягат както зетите жени, така и търсещите работа. Следователно е необходимо да се насърчат нови политики, които имат за цел да се премахнат причините за неравното положение на жените, в което те се намират на пазара на труда.

6.5 Жените срещат също повече трудности от мъжете, когато търсят работа, която да съответства на тяхната квалификация. Освен това, съчетаването на професията със семейния живот още повече затруднява техния достъп и присъствието им на пазара на труда и то продължава да бъде несравнимо по-трудно за тях, отколкото за мъжете.

6.6 ЕИСК приветства планове за равенство, приети от социалните партньори в множество предприятия с цел да се води борба с дискриминацията и да се увеличи участието на жените, продължителността на тяхното назначаване в предприятията, тяхното обучение и професионална кариера, за което са били предприети положителни мерки. Публичните власти, в частност на местно и регионално ниво, трябва да подкрепят планове за равенство.

6.7 Европейският социален диалог, който е задача на социалните партньори, играе важна роля за развитието на перспективата на пола в Лисабонската стратегия. ЕИСК изтъква и подкрепя значението на Рамката за действие за равенство на половете, договорена от социалните партньори през 2005 г. <sup>(17)</sup>, която се прилага на секторно и национално равнище.

6.8 Неотдавнашното рамково споразумение относно сексуалния тормоз и насилието на работното място <sup>(18)</sup> е пример за добри практики, които ЕИСК желае да подкрепи. По същия начин някои комитети за секторен диалог приемат подход, основаващ се на пола. Комитетът призовава Комисията да работи по-активно със социалните партньори за постигането на тези цели.

<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\\_en.cfm?id=226](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=226)

6.9 Колективното договаряне в съответствие с националните закони и практики е една от основните характеристики на Европейския социален модел. Социалните партньори от различните сфери провеждат преговори и сключват споразумения с цел да осигурят по-сигурна и гъвкава заетост, регулирайки заплащането, организацията на труда и професионалното обучение, както и системите за професионална квалификация.

6.10 Неравнопоставеността, свързана с пола, която поставя жените на второ място, трябва да се премахне чрез колективно договаряне на ниво предприятия и сектори. ЕИСК смята, че колективното договаряне и социалният диалог са основни средства за разпространяване на плановете за равенство в европейските предприятия. Важно е за Европа, за държавите-членки, за предприятията и обществото като цяло, да бъде премахната дискриминацията в областта на заетостта, на която са подложени много жени в резултат от културни и социални стереотипи.

6.11 Принципът за равно заплащане на работещите мъже и жени, залегнал в член 141 от Договора („принцип за равно заплащане“), предполага за един и същи труд или за труд, за който е определена равна стойност, премахване на всякаква дискриминация въз основа на пола по отношение на всички елементи и условия на възнаграждението. Въпреки това, жените получават средно на изработен час 15 % по-малко от мъжете (разлика по отношение на средното брутно възнаграждение на час между мъжете и жените) <sup>(19)</sup>. Тази дискриминация при заплащането се наблюдава във всички сектори на икономиката и предимно при най-високите професионални категории.

6.12 ЕИСК се обявява в подкрепа на това, равното възнаграждение на мъжете и жените, което вече е включено в интегрираните насоки на Общността, да се укрепи посредством оценка на конкретни показатели.

6.13 За да се премахне дискриминацията при заплащането, е необходимо активно сътрудничество между социалните партньори в различните сфери. Становището относно Пътна карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г. препоръчва: „националните правителства, националните органи за защита на равенството и социалните партньори във всички държави-членки очевидно трябва да плат задължението да не допускат приемането на системи за заплащане, които водят до дискриминация по отношение на заплащането на мъжете и жените“ <sup>(20)</sup>.

6.14 Обществените служби по заетостта са особено важни институции за доброто функциониране на пазарите на труда и трябва да се ангажират за насърчаване на активните политики за осигуряване на достъп до заетост за безработни, чрез програми за обучение и професионално ориентиране. За да гарантира, че съществуващото законодателство се прилага правилно, ЕИСК предлага обществените служби по заетостта и частните агенции

да изготвят кодекси на добрите практики, с цел в предложенията за работа и в процедурите за подбор да няма дискриминация по отношение на жените.

6.15 Най-голяма равнопоставеност на мъже и жени се наблюдава на най-прозрачните пазари на труда. Например в публичния сектор се наблюдава по-активно участие в заетост от страна на жените, тъй като, наред с други причини, при процедурите за подбор се оценяват уменията на лицата и се премахват по-успешно дискриминиращите предразсъдъци, основани на стереотипите, свързани с пола.

6.16 В много случаи системите за изчисляване на пенсиите ощетяват жените поради факта, че се основават на професионалната кариера. Много жени, които работят на непълен работен ден или тези, чиято заетост е непостоянна или нестабилна, срещат големи трудности за получаване на пенсия или размерът на пенсията е много нисък. ЕИСК предлага на Комисията и държавите-членки чрез отворения метод на координация за реформа на пенсионните системи да се вземат предвид тези ситуации, които са в ущърб на равнопоставеността на жените на пазара на труда, и да се потърсят по-справедливи решения.

6.17 Непрекъснатото обучение е от основно значение, за да могат мъжете и жените да развият устойчиво трудовата си дейност. ЕИСК предлага местните и регионални органи в сътрудничество със социалните партньори да разработят програми за непрекъснато обучение, насочени към жените предприемачи и към работничките в рамките на политиките по заетостта и равните възможности.

6.18 ЕИСК желае да подчертае активното участие на социалните партньори в преодоляването на трудностите, с които се сблъскват жените в обществото и на пазара на труда. Много жени стават членове на профсъюзни организации и на сдружения на работодатели и в тях насърчават активни политики и планове за равенство. Въпреки това броят им все още е малък и трябва да се справят с много трудности, докато достигнат до ръководни позиции.

## 7. Предприемачески дух

7.1 Процентът на жените предприемачи все още е много малък; те представляват 30 % от работодателите в ЕС и 37 % от самостоятелно заетите са работещи жени <sup>(21)</sup>.

7.2 Жените също така срещат повече трудности от мъжете при учредяването на предприятие поради стереотипите и културните и социални бариери, ориентацията на образованието и обучението и допълнителните трудности при получаването на средства, необходими за осъществяването на бизнес проектите им. Въпреки това липсват доказателства, че след като предприятието вече е основано, жените се справят по-лошо от мъжете при стабилизирането на техните предприятия.

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

<sup>(20)</sup> Вж. точка 1.2 от Становище на ЕИСК от 13.9.2006 г. относно „Съобщението на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на Регионите: Пътна карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г.“ Докладчик: г-жа Attard (ОВ С 318, 23.12.2006 г.).

<sup>(21)</sup> Пътна карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г. COM(2006) 92 окончателен от 1.3.2006 г. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0092en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0092en01.pdf)

7.3 ЕИСК предлага всички политически и социални участници да положат максимални усилия за насърчаване на предприемачеството сред европейските жени и за премахване на все още съществуващите в обществото социални стереотипи, като например, че бизнeсът е свят за мъже, тъй като работното време е несъвместимо със семейния живот и др. Тези социални стереотипи създават много социални и културни трудности за самоосигуряващите се жени или тези, които желаят да основат собствено предприятие.

7.4 Планът за действие за политиката в областта на предприемачеството <sup>(22)</sup> предлага поредица от мерки, свързани с насърчаване на предприемаческия дух, които следва да бъдат осъществени от ЕС и политическите ръководители на всички държави-членки. Наред с други въпроси в плана се изтъква необходимостта от оказване на подкрепа, адаптирана към индивидуалните нужди на жените. Въпреки това в докладите за напредъка за изпълнението на ключовите цели и действия от Европейската харта за малките предприятия <sup>(23)</sup> не се споменава този въпрос. ЕИСК смята, че в годишните доклади следва да се включи конкретна информация за напредъка, постигнат на европейско ниво и в държавите-членки по отношение на подкрепата на жените-предприемачи, с цел да се улесни обменът на добри практики и знания.

7.5 Необходимо е да се насърчава предприемачеството сред жените и мъжете в Европа <sup>(24)</sup>. През 2006 г. ЕИСК прие становище <sup>(25)</sup> относно съобщението на Комисията „Изпълнение на Лисабонската стратегия в Общността: Насърчаване на предприемаческото мислене чрез образование и обучение“, което подчертава важноста на ролята на жените-предприемачи, предприемаческото мислене сред жените, благоприятната роля на предприемачеството за растежа, професионалното и лично развитие. Становището подчертава, че развитието на предприемаческото мислене е непрекъснат процес на учене и поради това следва да бъде включен в учебните програми.

7.6 ЕИСК препоръчва в националните и регионални учебни програми за средно и висше образование да се включи обучение в областта на предприемачеството (техники на управление на предприятия, информационни технологии и др.), особено за жените, и да бъдат предприети мерки за увеличаване на броя на жени предприемачи.

7.7 Целта е жените да имат равни възможности като мъжете за достъп до света на бизнеса, като се премахнат всички съществуващи форми на дискриминация. Местните и регионални

правительства трябва да съдействат за това жените да упражняват правото си на предприемачество като фактор за равнопоставеност, а също и за икономическо и социално развитие на местно равнище.

7.8 Трябва да се предприемат допълнителни мерки за подкрепа, за да се осигури достъп на жените до необходимите им финансови услуги и заеми. Банките трябва да предлагат специални програми за отпускане на микрокредити на жените предприемачи. Финансовите институции следва да избягват дискриминацията по отношение на жени предприемачи, които към настоящия момент са изправени пред повече трудности от мъжете при набавяне на необходимите средства за техните предприятия, за разширяване на дейността си, за разработване на иновации, инициативи за обучение и научни изследвания.

7.9 Необходимо е да се разшири информацията за възможностите за финансиране от структурните фондове с цел проучване на новаторски методи като например създаването на гъвкави финансови инструменти, съчетаващи субсидиите с микрокредити и гаранции.

7.10 Фондовете на Общността за насърчаване на предприемаческия дух, подкрепяни и управлявани от националните и регионални правительства, следва да бъдат прозрачни и да улесняват използването им от малките и средни предприятия, ръководени от жени. Местните и регионални органи, в сътрудничество с организациите на работодателите, следва да улесняват установяването, финансовата помощ и консултантските услуги на жените предприемачи най-вече в началния етап на предприемаческия им проект.

7.11 Сред примерите за добри практики ЕИСК държи да изтъкне, че във Франция Гаранционният фонд за гарантиране на създаването, придобиването или развитието на предприятия, ръководени от жени (*Fonds de Garantie pour la Création, la Reprise ou le Développement d'Entreprise à l'Initiative des Femmes*) предоставя достъп до финансиране за жени, които желаят да основат, придобият или развият предприятие. Фондът беше създаден за подпомагане на жените да преодолеят трудностите, с които се сблъскват при достъпа до банкови кредити. Фондът се управлява от частна организация, Институтът за развитие и социална икономика (*Institut de Développement de l'Economie Sociale*) и се финансира от различни източници, между които е и Европейският социален фонд.

7.12 Държавите-членки трябва да оказват по-голяма подкрепа на малките предприятия, като се има предвид, че повечето от жените предприемачи смятат, че данъчните политики са една от най-големите пречки за развитието на предприятията поради слабостите в законодателството в тази област.

7.13 По принцип, когато човек основава собствено предприятие, той може да контролира личното си време и затова все повече жени и мъже работят като самостоятелно заети и развиват предприемаческия дух. Въпреки това на практика жените предприемачи срещат повече трудности от мъжете за по-добро съчетаване на трудовата дейност със семейния живот.

<sup>(22)</sup> План за действие: европейска програма в подкрепа на предприемаческия дух.  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004\\_0070en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/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> ЕИСК подготвя Становище „Предприемачеството и Лисабонската стратегия“.

<sup>(25)</sup> Становище на ЕИСК от 16.7.2006 г. относно „Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Прилагане на програмата на Общността от Лисабон — развиване на предприемаческото мислене чрез образование и обучение“. Докладчик: г-жа Jerneck (ОВ С 309, 16.12.2006 г.).



7.14 В Европа има много примери за добри практики за насърчаване на ролята на жените на различни нива; бяха създадени и организации на жените работодатели. Търговските и индустриални камари <sup>(26)</sup> също осъществяват множество полезни инициативи, които ЕИСК подкрепя.

7.15 ЕИСК подкрепя работата, извършена от Европейската мрежа за насърчаване на предприемаческия дух у жените (WES), чиято основна цел е извеждане на преден план на жените предприемачи, чрез създаване на благоприятна среда посредством мерки като обмена на информация за финансирането, обучението, мрежите, консултантските услуги, научните изследвания и статистическите данни.

7.16 Предвид естеството на предприятията в социалната икономика, като например кооперации, взаимно-спомогателни дружества, сдружения и фондации, жените често избират тези форми, за да развият предприемаческата си инициатива, защото срещат по-малко трудности да постигнат професионалните си цели, отколкото в друг вид предприятия.

7.17 Поради социалната си цел предприятията в социалната икономика допринасят до голяма степен за интеграцията на жените на пазара на труда и затова следва да бъдат подкрепяни

от местните и регионални правителства, с цел да се насърчи тази важна социална инициатива.

7.18 По-голяма част от съпрузите, сътруднически в семейния бизнес, са жени, които често работят на непълно работно време. Проблемите, свързани с отпуска по майчинство, детските градини и смъртта или развода със съпруга, са много специфични и се различават от проблемите, с които се сблъскват мъжете. В много държави-членки те нямат подходящ правен статут.

7.19 Неравнопоставеността в резултат от системите на социално осигуряване също е важна. Необходимо е осъществяването на конкретни действия в областта на социалната закрила, на обучението и подкрепата за създаване на нови предприятия от жените. По отношение на социалната закрила на жените предприемачи и на съпрузите, сътруднически в семейното предприятие, някои страни предлагат различни статuti, от които могат да се ползват жените предприемачи, като например „съпруг/а сътрудник“, „съпруг/а, нает/а на трудов договор“ или „съпруг/а съдружник“. ЕИСК предлага на Комисията да започне дебат с цел подобряване на социалната закрила на жените предприемачи.

Брюксел, 11 юли 2007 г.

Председател  
на Европейския икономически и социален комитет  
Dimitris DIMITRIADIS

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