

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om »Beskæftigelsesevne og iværksættelse — Civilsamfundets, arbejdsmarkedsparternes og de regionale og lokale instansers rolle set i et kønsperspektiv«

(2007/C 256/21)

Det kommende portugisiske formandskab anmodede i brev af 13. februar 2007 om Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om det ovennævnte emne.

Det forberedende arbejde henvistes til Den Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale og Arbejdsmarkedsmæssige Spørgsmål og Borgerrettigheder, som udpegede Luis Miguel Pariza Castaños til ordfører. Sektionen vedtog sin udtalelse den 18. juni 2007.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 437. plenarforsamling den 11.-12. juli 2007 (mødet den 11. juli) følgende udtalelse med 141 stemmer for, ingen imod og 5 hverken for eller imod:

1. Resumé af EØSU's forslag

1.1 Uligheden mellem kvinder og mænd i erhvervslivet og på arbejdsmarkedet er et alvorligt problem for hele det europæiske samfund, både for mænd og kvinder, virksomheder, mandlige og kvindelige arbejdstagere, regeringer, arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet. EØSU mener, at tiden er kommet til at sætte nyt skub i ligestillingspolitikken gennem aktive arbejdsmarkedssforanstaltninger, fremme af virksomhedsopbygning og organisering af det sociale liv.

1.2 Ligestillingen mellem mænd og kvinder er en grundlæggende udfordring for Europas fremtid, og EØSU foreslår derfor at styrke kønsperspektivet i Lissabon-dagsordenen og indføre følgende aspekter i midtvejsrevisionen af de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse, i den sociale dagsorden og i de nationale reformplaner:

1.2.1 Medlemsstaternes konkrete gennemførelse af den europæiske ligestillingspakt og udnævnelse af en national repræsentant med ansvar for ligestilling i de nationale reformplaner.

1.2.2 Nye specifikke målsætninger for ligestilling i beskæftigelsespolitikkerne med kvalitative og kvantitative indikatorer, da det er af afgørende betydning at øge andelen af kvindelige iværksættere, få flere kvinder i arbejde og forbedre jobkvaliteten.

1.2.3 Specifikke målsætninger for at udrydde de fastlåste kønsrollemønstre, navnlig på undervisningsområdet, som bremser for kvinders iværksætterånd.

1.2.4 Bedre forvaltningsskik ved at sikre en passende deltagelse af arbejdsmarkedsparter og civilsamfundsorganisationer, navnlig på lokalt og regionalt plan. De lokale og regionale myndigheder bør deltage aktivt i de nationale reformplaner.

1.2.5 Større gennemsigtighed blandt offentlige beskæftigelsesmyndigheder og private vikar- og rekrutteringsbureauer for at fremme ligestilling og bekæmpe forskelsbehandling i ansættelsesforhold.

1.2.6 Tilsynsmyndighederne i den finansielle sektor forpligtes til at sikre, at kvindelige iværksætteres låneansøgninger behandles uden diskrimination på grundlag af køn. Der er også behov for offentlig støtte til adgang til finansiering, særligt når det gælder førstegangsværksættere.

1.2.7 Specifikke målsætninger i akademiske og erhvervsfaglige uddannelser om at fremme kvinders og mænds adgang til alle erhverv og derved få bugt med de kulturelle stereotyper.

1.2.8 Støtte og bistand til arbejdsmarkedsparterne, navnlig på lokalt og regionalt niveau, for gennem overenskomstforhandlinger og social dialog at bekæmpe den manglende ligestilling, der henviser kvinder til underordnede stillinger i virksomhederne.

1.2.9 De ligestillingsplaner og positive foranstaltninger, som arbejdsmarkedets parter er blevet enige om, og som gennemføres i en lang række virksomheder og sektorer, bør udbredes og støttes af de nationale, regionale og lokale myndigheder samt af Fællesskabets ressourcer under Den Europæiske Socialfond.

1.2.10 EU's retningslinjer bør med præcise indikatorer styrke de nationale målsætninger for ligeløn mellem mænd og kvinder.

1.2.11 Der bør udarbejdes særlige programmer på lokalt og regionalt niveau for at fremme adgang for indvandrerkvinder og kvinder fra minoritetsgrupper til beskæftigelse og etablering af virksomheder.

1.2.12 Der er ligeledes behov for specifikke programmer og målsætninger for handicappede kvinder.

1.2.13 De nationale reformplaner for pensionsberegningssystemer bør hindre, at kvinder mister deres pensionsrettigheder eller får en væsentligt lavere pension som følge af deltidsarbejde eller karriereafbrydelse, der skyldes familierelaterede forpligtelser eller andre årsager. Selvstændigt erhvervsdrivende ægtefæller bør kunne drive virksomhed på grundlag af en forsvarlig retlig status.

1.2.14 De lokale og regionale myndigheder bør indgå et samarbejde med virksomhederne og de mandlige og kvindelige arbejdstagere om at sikre foreneligheden mellem familieliv og arbejdsliv.

1.2.15 I betragtning af den nuværende generation af virksomhedslederes alder, byder der sig nu i forbindelse med overdragelsen af mange virksomheder, især SMV, en lejlighed for kvinder til at få adgang til de ledende poster i virksomhederne. Det er afgørende, at dette generationsskifte forberedes gennem nationale eller lokale foranstaltninger, der kan tilskynde til overdragelse af virksomheder til kvinder. Disse perspektiver fortjener, at der på EU-plan foretages en analyse af situationen og en opgørelse over praksis for tilskyndelsesforanstaltninger.

2. Indledning

2.1 Det kommende portugisiske formandskab har anmodet EØSU om at udarbejde en sonderende udtalelse om »Beskæftigelsesegnethed og iværksætterånd — civilsamfundets og de lokale organers rolle i et kønsperspektiv« med henblik på at forberede formandskabets arbejde.

2.2 EØSU glæder sig over det portugisiske formandskabs forslag om at styrke høringsproceduren for de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse 2008-2010 ved at inkorporere et kønsperspektiv, som civilsamfundet, arbejdsmarkedets parter, de lokale og regionale myndigheder samt regeringerne skal tage højde for, eftersom kønsperspektivet og ligestillingen mellem mænd og kvinder er en udfordring for hele det europæiske samfund.

2.3 Det fremgår tydeligt af traktaten, at EU blandt sine målsætninger tæller styrkelsen af det økonomiske og sociale fremskridt, et højt beskæftigelsesniveau og ligestillingen mellem mænd og kvinder.

2.4 Ligestillingen mellem mænd og kvinder er et af Den Europæiske Unions grundlæggende principper, der er garanteret i traktaten og Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. EU's institutioner og organer er forpligtede til at bekæmpe forskelsbehandlingen af kvinder og fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder gennem lovgivning og offentlige politikker.

2.5 EU råder over et omfattende regelværk på ligestillingsområdet. To direktiver skal fremhæves som eksempler på beskæftigelsespolitikker og arbejdslovgivning, nemlig direktiv 2002/73/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår og direktiv 2004/113/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

2.6 EØSU har i de seneste år ⁽¹⁾ udarbejdet en række forskellige udtalelser, der har bidraget til udviklingen af EU's regelværk, en bedre lovgivning og kvaliteten i ligestillingspolitikkerne. EØSU har støttet den europæiske beskæftigelsesstrategi og fremhævet den positive indsats, der er gjort for at løse de nationale og lokale problemer gennem en fælles og samordnet tilgang på europæisk niveau. EØSU mener, at denne indsats bør støttes gennem udviklingen af flere initiativer og en bedre koordinering.

2.7 EØSU ønsker at foretage en evaluering af de politikker, der hidtil er blevet vedtaget, fremhæve god praksis og foreslå nye initiativer, således at de europæiske kvinder kan udvikle deres iværksætterånd og blive en mere aktiv del af arbejdsmarkedet. Denne udtalelse er i tråd med debatterne om evaluering og reform af Lissabon-dagsordenen, og forslagene kan videreudvikles i forbindelse med revisionen af den integrerede strategi for vækst og beskæftigelse og de fremtidige nationale reformplaner.

3. Lissabon-dagsordenen

3.1 Lissabon-strategien har til formål at skabe fuld beskæftigelse i Europa i kraft af øget arbejdskvalitet og -produktivitet, økonomisk, social og territorial samhørighed samt bedre forvaltningsskik i et videnssamfund, der tager højde for mænds

(1) EØSU's udtalelse af 13.9.2006 om »Kommissionens meddelelse til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010«. Ordfører: Grace Attard (EUT C 318 af 23.12.2006).

EØSU's udtalelse af 14.12.2005 om »Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets beslutning om Det Europæiske År for Lige Muligheder for Alle (2007) — Mod et retfærdigt samfund«. Ordfører: Maria Herczog (EUT C 65 af 17.3.2006).

EØSU's udtalelse af 29.9.2005 om »Kvinder og fattigdom i EU«. Ordfører: Brenda King (EUT C 24 af 31.1.2006).

EØSU's udtalelse af 28.9.2005 om »Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder«. Ordfører: Dana Štečová (EUT C 24 af 31.1.2006).

EØSU's udtalelse af 2.6.2004 om »Kommissionens meddelelse til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om retningslinjer for anden runde af EF-initiativet Equal vedrørende tværnationalt samarbejde til fremme af en ny praksis i bekæmpelsen af forskelsbehandling og uligheder af enhver art i forbindelse med arbejdsmarkedet, Fri bevægelighed for gode idéer«. Ordfører: Sukhdev Sharma (EUT C 241 af 28.9.2004).

EØSU's udtalelse af 15.12.2004 om »Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv«. Ordfører: Madi Sharma (EUT C 157 af 28.6.2005).

EØSU's udtalelse af 10.12.2003 om »Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse om fastlæggelse af et fællesskabsprogram med henblik på at fremme organisationer, der er aktive på europæisk plan, hvad angår ligestilling mellem mænd og kvinder«. Ordfører: Christina Wahrolin (EUT C 80 af 30.3.2004).

EØSU's udtalelse af 14.2.2006 om »Kvindens repræsentation i beslutende organer i de socioøkonomiske interesseorganisationer i EU«. Ordfører: Thomas Etty (EUT C 88 af 11.4.2006).

EØSU's udtalelse af 3.6.2004 om »Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser«. Ordfører: Clare Carroll (EUT C 241 af 28.9.2004).

og kvinders personlige valg. Der er for første gang blevet udarbejdet en kvantitativ benchmark for den økonomiske ligestilling mellem mænd og kvinder med målet om at nå en kvindelig beskæftigelsesfrekvens på 60 % senest i 2010.

3.2 På anmodning af Det Europæiske Råd samarbejder EØSU med de nationale økonomiske og sociale råd om udviklingen af Lissabon-strategien ⁽²⁾.

3.3 På trods af positive resultater, har erfaringen vist, at der er behov for større reformer i forbindelse med Lissabon-strategien for at kunne sikre, at mænd og kvinder kan starte virksomheder og få adgang til arbejdsmarkedet på lige vilkår.

3.4 I Europa har kvinder fortsat hverken de samme iværksættelsesmuligheder eller de samme muligheder på arbejdsmarkedet som mænd. Som følge af fastlåste sociale og kulturelle stereotyper er kvinders beskæftigelsesfrekvens generelt lavere end mænds, og arbejdsmarkedet er fortsat præget af en erhvervs-mæssig opdeling. Generelt set sidder kvinder i jobs, der er mere usikre, af dårligere kvalitet og lavere lønnede. De har vanskeligere ved at forbedre deres erhvervs-kvalifikationer, og kvindelige iværksættere støder på flere hindringer for adgang til finansiering.

3.5 EØSU mener derfor, at det er nødvendigt at **styrke kønspektivet i Lissabon-strategien** og revidere Fællesskabets målsætninger og de nationale målsætninger med henblik på at øge andelen af kvindelige iværksættere, få flere kvinder i arbejde og forbedre jobkvaliteten. Med jobkvalitet skal forstås større erhvervs-mæssig spredning, ligeløn, øget jobstabilitet og adgang til uddannelse og karriereudvikling.

3.6 Efter sin midtvejsrevision godkendte Rådet i marts 2005 den relancerede Lissabon-strategi, hvis vigtigste ændring bestod i at flytte fokus fra de kvantitative målsætninger isoleret set til de nødvendige politikker og praktiske foranstaltninger til opfyldelse af disse målsætninger. Prioriteterne er at skabe flere arbejdspladser af høj kvalitet, og det er derfor vigtigt at få flere personer i beskæftigelse og fastholde dem på arbejdsmarkedet, modernisere de sociale sikringsordninger, forbedre arbejdstageres og virksomheders omstillingsevne, øge fleksibiliteten og sikkerheden på arbejdsmarkedet samt øge investeringer i menneskelig kapital gennem bedre uddannelser og kvalifikationer ⁽³⁾.

3.7 Der bliver i den reviderede Lissabon-dagsorden ligeledes lagt vægt på betydningen af god forvaltningsskik via en mere

⁽²⁾ Jf. Formandskabets konklusioner den 22.-23. marts 2005 og Slutklæring fra mødet mellem formændene og generalsekretærene for de økonomiske og sociale råd i medlemsstaterne og tilsvarende institutioner og for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (Paris, den 25. november 2005), http://eesc.europa.eu/lisbon_strategy/eesc_documents/index_en.asp.

⁽³⁾ Vækst og beskæftigelse: en fælles opgave — Et nyt afsæt for Lissabon-strategien, KOM(2005) 24 endelig.

effektiv politisk tilgang, der samler alle berørte parter, medlemsstater, borgere, parlamenter, arbejdsmarkedsparter og civilsamfundet om et fælles mål for fremskridt og fremtidsmuligheder. EØSU mener, at forvaltningen af Lissabon-dagsordenen bør forbedres gennem en mere aktiv deltagelse af civilsamfundet, arbejdsmarkedsparterne og de lokale og regionale organer.

3.8 EØSU anser det for vigtigt, at arbejdsmarkedsparterne deltager så tidligt som muligt i udarbejdelsen af retningslinjerne, og at de høres i forbindelse med indarbejdelsen af køns-kriterier.

3.9 De integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse 2005-2008, der ligger til grund for medlemsstaternes nationale reformplaner, fremhæver behovet for ligestilling mellem kønnene for at kunne leve op til de fastsatte prioriteter ved at kombinere specifikke foranstaltninger for kvinders beskæftigelse med indarbejdelse af ligestilling i alle initiativer ⁽⁴⁾.

3.10 Som det fremgår af udtalelsen om retningslinjer for beskæftigelsen, er EØSU overrasket over, at der i retningslinjerne ikke er nogen integreret retningslinje om ligestilling mellem mænd og kvinder, på trods af at kønnenes ligestilling på arbejdsmarkedet er et af Lissabon-strategiens centrale emner ⁽⁵⁾.

3.11 Evalueringen af Fællesskabets Lissabon-program og de nationale reformplaner ⁽⁶⁾ understreger behovet for at styrke politikkerne for lige muligheder for mænd og kvinder ved at træffe foranstaltninger, der gør det muligt at forene arbejds- og familieværelse.

3.12 I den fælles beskæftigelsesrapport 2006/2007 bifalder man den hurtige stigning i kvinders beskæftigelsesfrekvens og anser det for at være et skridt i retning af en opfyldelse af Lissabon-målet ⁽⁷⁾. Det påpeges imidlertid, at »I de fleste af medlemsstaterne henvises der i gennemførelsesrapporterne ikke til specifikke foranstaltninger, der skal fremme kvinders beskæftigelse eller reducere kønsskævheden, med undtagelse af foranstaltninger, der skal øge antallet af børnepasningsfaciliteter. Nogle medlemsstater (AT, BE, DK, DE, ES, IE, IT, LU, PT, UK) har fastsat nationale mål for antallet af børnepasningspladser, men kun få melder om fremskridt i retning af det europæiske mål for børnepasning. De generelle fremskridt mod dette mål er fortsat meget små. Tiltag, der skal gøre børnepasning billigere ved hjælp af et maksimumsgebyr eller nedsatte udgifter, fremhæves kun i rapporterne fra AT, DK, FI, IE, MT og NL. Behovet for at styrke mænds rolle ved forening af arbejds- og familieværelse omtales ikke. SI har lanceret en kampagne for at gøre mænd mere aktive i

⁽⁴⁾ Integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse (2005-2008), KOM(2005) 141 endelig.

⁽⁵⁾ EØSU's udtalelse af 31.5.2005 om »Forslag til Rådets beslutning om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker (ifølge traktatens artikel 128)« (ordfører: Henri Malosse (EUT C 286 af 17.11.2005)).

⁽⁶⁾ KOM(2006) 30 endelig.

⁽⁷⁾ Den fælles beskæftigelsesrapport 2006/2007, som Rådet (EPSCO) vedtog på samlingen den 22. februar 2007 med henblik på forelæggelse for Det Europæiske Råd den 8.-9. marts 2007.

familielivet, LT har indført nye muligheder for forældreorlov for fædre, og CZ, DE og EL vil udvide fædres mulighed for at tage forældreorlov».

4. Den europæiske ligestillingspakt og køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd

4.1 »Den europæiske ligestillingspakt«⁽⁸⁾, som blev vedtaget af Det Europæiske Råd i marts 2006, er et kvalitativt fremskridt, som samler alle medlemsstater omkring det fælles mål om at øge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet og fremme lighed mellem mænd og kvinder.

4.2 I »En køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010«, som Kommissionen har vedtaget, opstilles seks prioriterede EU-indsatsområder: ligestilling mellem kvinder og mænd, for så vidt angår økonomisk uafhængighed; forening af privatliv og arbejdsliv; ligelig deltagelse i beslutningsprocessen; udryddelse af alle former for kønsbestemt vold; udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre samt fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder i politikken over for tredjelande og udviklingspolitik⁽⁹⁾.

4.3 Med henblik på at sikre bedre forvaltningsskik for ligestilling mellem mænd og kvinder opstiller Kommissionen en række nøgleaktioner og forpligter sig til at overvåge udviklingen nøje.

4.4 I sin udtalelse om »Køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010« ser EØSU med tilfredshed på Kommissionens politiske vilje til fortsat at sætte ligestilling mellem mænd og kvinder højt på sin dagsorden for perioden 2006-2010 og understreger vigtigheden af at inddrage alle aktører i gennemførelsen af dens foranstaltninger⁽¹⁰⁾.

4.5 Endvidere har EØSU støttet oprettelsen af det europæiske institut for ligestilling mellem mænd og kvinder⁽¹¹⁾.

4.6 EØSU mener, at tiden er kommet til at sætte nyt skub i ligestillingspolitikken gennem aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, fremme af virksomhedsetablering og organisering af det sociale liv. I flere medlemsstater er en ny lovgivning ved at blive indført for at sikre reel ligestilling mellem kvinder og mænd i politik, samfundsorganisationer og virksomheder såvel blandt lønmodtagere som på ledelses- og bestyrelsesplan. EØSU støtter generelt disse reformer, som omfatter aktive ligestillingsforanstaltninger baseret på fornuftige retlige rammer til sikring af

effektiv beskyttelse i ansættelsen og den nødvendige stabilitet og tryghed.

5. EØSU's forslag: styrkelse af kønspektivet i Lissabon-dagsordenen

5.1 Kønskævheder og ulighed mellem kvinder og mænd i erhvervslivet og på arbejdsmarkedet er et alvorligt problem for hele det europæiske samfund — såvel mænd som kvinder, virksomheder, mandlige og kvindelige arbejdstagere, regeringer, arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet. Ligestilling mellem kvinder og mænd er en udfordring af afgørende betydning for Europas fremtid.

5.2 EØSU støtter Europa-Parlamentets beslutning af 13. marts 2007⁽¹²⁾ om en køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010, i særdeleshed punkt 17, hvor det »anmoder medlemsstaterne om at udvikle eller styrke deres nationale handlingsplaner for beskæftigelse og social integration ved at indarbejde foranstaltninger, der sigter mod at fremme kvinders adgang til arbejdsmarkedet på lige vilkår samt lige løn for lige arbejde, fremme kvinders iværksætterånd« og punkt 20, hvori det »anmoder medlemsstaterne om at udpege en national ligestillingsrepræsentant i forbindelse med gennemførelsen af Lissabon-strategien, der skal have til opgave at deltage i udarbejdelsen og revideringen af de pågældende nationale planer samt at føre tilsyn med gennemførelsen af disse med henblik på at fremme integrering af ligestillingsaspektet og ligestillingsbevidst budgetudformning i forbindelse med de politikker og målsætninger, der er omhandlet i disse planer«.

5.3 EØSU understreger, at de nye nationale reformplaner bør omfatte en forpligtelse for medlemsstaterne til at udnævne en national ligestillingsrepræsentant.

5.4 Retningslinjerne for beskæftigelsen bør fastlægge konkrete mål og forbedre de kvalitative og kvantitative indikatorer, som er nødvendige for at kunne foretage sammenligninger mellem medlemsstaterne, fremskridtene i retning af reelt lige muligheder for kvinder på arbejdsmarkedet og i forbindelse med iværksætterinitiativer.

5.5 Efter EØSU's mening bør der på EU-plan udvises store opmærksomhed over for kvinder, som arbejder i landdistrikter, som er afhængige af landbruget og hvor uddannelseskulturen er ringe udviklet, gennem støtte til deres deltagelse på arbejdsmarkedet.

⁽⁸⁾ Formandskabets konklusioner, 7775/1/06/REV 1.

⁽⁹⁾ KOM(2006) 92 endelig.

⁽¹⁰⁾ EØSU's udtalelse af 13.9.2006 om »Kommissionens meddelelse til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010«. Ordfører: Grace Attard (EUT C 318 af 23.12.2006).

⁽¹¹⁾ EØSU's udtalelse af 28.9.2005 om »Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder«. Ordfører: Dana Štechová (EUT C 24 de 31.1.2006).

⁽¹²⁾ Europa-Parlamentets beslutning af 13. marts 2007 om en køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 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//DA>.

5.6 Der er nogle medlemsstater, som under påberåbelse af subsidiariteten ønsker at lempe EU-kravene til de nationale reformplaner. EØSU mener dog, at de integrerede retningslinjer som helhed er tilstrækkeligt fleksible til, at medlemsstaterne kan indkredse de løsninger, som bedst modsvarer deres behov.

5.7 Desuden mener EØSU, at det under overholdelse af subsidiaritetsprincippet er nødvendigt at styrke fællesskabsdimensionen i Lissabon-dagsordenen og de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse. I sin udtalelse om »Køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010« erkender EØSU, »at fælles prioriteter i koordineringen af beskæftigelsespolitikker er nødvendige for at øge kvinders erhvervsdeltagelse. I vurderingen af de nationale handlingsplaner skal Kommissionen sikre, at indsatsen mod kønsbestemte forskelle prioriteres, og at de nødvendige foranstaltninger træffes«⁽¹³⁾.

5.8 Der er kommet bedre styr på den europæiske beskæftigelsesstrategi, men situationen er efter EØSU's opfattelse endnu ikke helt tilfredsstillende. Det er nødvendigt at styrke samarbejdet mellem Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, ligestillingsorganisationer og civilsamfundsorganisationer og sikre passende deltagelse på alle niveauer og i alle faser af indsatsen.

5.9 EØSU anser det for nødvendigt at inddrage borgerne mere i den europæiske beskæftigelsesstrategi. Det bør gøres nemmere for arbejdsmarkedets parter og civilsamfundsorganisationerne at medvirke til denne politik og de bør derfor kunne deltage efter passende procedurer på alle niveauer, dvs. på EU-, nationalt, regionalt og lokalt plan. For at Lissabon-strategien kan lykkes, er det nødvendigt at skabe en bedre forvaltningsskik og forbedre den merværdi, som fremkommer gennem arbejdsmarkedsparternes, civilsamfundets og de lokale og regionale myndigheders aktive engagement.

5.10 På beskæftigelsesområdet er det først og fremmest det lokale plan, som mærker foranstaltningernes effekt. Derfor spiller de lokale og regionale myndigheder sammen med arbejdsmarkedets parter en nøglerolle i gennemførelsen af foranstaltningerne. At få kvinderne ud på arbejdsmarkedet på lige vilkår kræver et indgående og nært kendskab til kvindernes særlige karakteristika og behov og til områdets økonomiske og sociale forhold, og derfor må de lokale og regionale myndigheder være med i indkredsningen, udformningen, gennemførelsen og evalueringen af foranstaltningerne.

5.11 Skønt kvinderne i de seneste år har gjort store landvindinger, hvad angår adgangen til universiteterne (kvinderne udgør 59 % af de nyuddannede på de videregående uddannelser)⁽¹⁴⁾, er valget af uddannelsesområder stadig meget stivnet. De tekniske uddannelser tiltrækker kun en ud af ti kvinder med en videregående uddannelse, men fire ud af ti mænd. Undervisningssektoren, humaniora og de kunstneriske fag samt sund-

hedsfagene tegner sig for næsten halvdelen af kvinder med en videregående uddannelse, hvorimod under en fjerdedel af mænd med en videregående uddannelse er uddannet inden for disse fag. EØSU foreslår, at undervisningsmyndighederne træffer generelle støtteforanstaltninger for at overvinde de fastlåste kønsroller og tilskynde kvinder og mænd til at vælge fag, hvor de er underrepræsenterede.

5.12 Foranstaltninger, som gør det nemmere at forene arbejds- og familieliv, bidrager til at forbedre livskvaliteten for kvinder og mænd og hjælper alle til at finde en plads på arbejdsmarkedet og beholde den, således at man får udnyttet arbejdsstyrkens fulde potentiale. Disse foranstaltninger bør omfatte både kvinder og mænd.

5.13 EØSU⁽¹⁵⁾ minder medlemsstaterne om deres forpligtelser i medfør af den europæiske ligestillingspagt og foreslår Kommissionen at anmode medlemsstaterne om, at de i de nationale reformplaner i højere grad forpligter sig til at forbedre mænds og kvinders muligheder for at forene familieliv med arbejdsliv. Det understreger endvidere, at eftersom der er tale om en opgave for samfundet som helhed, må det sikres, at alle parter, også virksomhederne, tager del i ansvaret.

5.14 Forening af arbejdsliv og familieliv må ikke forveksles med visse familiepolitiske foranstaltninger, som lægger hindringer i vejen for beskæftigelse gennem kraftige incitamenter til at forlade arbejdsmarkedet for en længere periode, hvorved mulighederne for at komme tilbage på passende vilkår forringes.

5.15 Det er nødvendigt at træffe mere effektive foranstaltninger for at gøre det lettere for kvinder og mænd at komme i beskæftigelse efter børnefødsel eller pasning af plejekrævende personer uden tab af kvalifikationer eller lønnedgang. Sådanne foranstaltninger kunne blandt andet bestå i fleksible modeller for vedvarende uddannelse under fraværet og videreførelse af arbejdet på nedsat tid. Her skal fremhæves den europæiske rammeaftale om telearbejde, som aktørerne på arbejdsmarkedet (EFS, UNICE/UEAPME og CEEP) har indgået og som indeholder bestemmelser om definition og afgrænsning af anvendelsesområdet for telearbejde, dets frivillige karakter, beskæftigelsesforhold, databeskyttelse, privatliv, udstyr, sundhed og sikkerhed, arbejdets tilrettelæggelse, uddannelse og kollektive rettigheder samt gennemførelse og overvågning af disse bestemmelser.

5.16 NGO'erne spiller en meget vigtig rolle i bestræbelserne på at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i Europa. De gennemfører kampagner, som skaber debat om politiske ideer og kulturelle værdier, og tager initiativer på det sociale område, som er med til at forbedre mange kvinders muligheder. Mange kvinder deltager også i NGO'er, som repræsenterer forskellige grupper af kvinder over for lokale og regionale myndigheder, og de bør bakkes op.

⁽¹³⁾ EØSU's udtalelse af 13.9.2006 om »Kommissionens meddelelse til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010«. Ordfører: Grace Attard (EUT C 318 af 23.12.2006).

⁽¹⁴⁾ KOM(2007) 49 endelig.

⁽¹⁵⁾ EØSU's udtalelse af 11.7.2007 om »Arbejdsmarkedsparternes rolle, når arbejde, familie og privatliv skal forenes«. Ordfører: Peter Clever.

5.17 Kvinder med indvandrerbaggrund eller kvinder fra minoritetsgrupper har særlige vanskeligheder med at oprette virksomheder og få adgang til arbejdsmarkedet på lige vilkår. Derfor er det nødvendigt, at de nye retningslinjer for beskæftigelsen kommer til at indeholde specifikke mål.

5.18 EØSU har udarbejdet flere udtalelser, som anbefaler, at EU får en fælles indvandringspolitik, at det bekæmper forskelsbehandling og at integrationsforanstaltningerne prioriteres højt af de europæiske regeringer. Disse foranstaltninger bør omfatte kønspektivet med det mål, at indvandrerkvinder eller kvinder, som tilhører etniske eller kulturelle mindretal, kan udvikle deres iværksætterprojekter og komme ud på arbejdsmarkedet og at det kan ske på lige vilkår.

5.19 Også kvinder med et handicap har flere vanskeligheder med at komme ud på arbejdsmarkedet og etablere virksomheder. EØSU foreslår, at de nye retningslinjer og de nationale reformplaner styrker målet om hjælpe disse kvinder med at finde en plads på arbejdsmarkedet gennem opstilling af specifikke indikatorer.

5.20 EØSU foreslår, at de lokale og regionale myndigheder fremmer foranstaltninger med henblik på at sikre lige muligheder for handicappede kvinder, og at arbejdsmarkedets parter inden for rammerne af de kollektive forhandlinger og praksis på arbejdsmarkedet fastlægger ligestillingsstrategier.

5.21 EFS har via EQUAL-initiativet og inden for Lissabonstrategiens rammer udviklet værdifulde innovative strategier for at udvikle iværksætterånd og beskæftigelsessevne hos disse kvinder, som er mest udsat for diskrimination. Disse erfaringer kunne udnyttes, især af myndighederne på lokalt og regionalt plan, og videreudbygges i forbindelse med EFS' aktiviteter i den nye planlægningsperiode 2007-2013 for at skabe nye initiativer, der kan fremme adgangen til beskæftigelse for disse særligt vanskeligt stillede grupper af kvinder.

6. Beskæftigelsesevne

6.1 Siden lanceringen af Lissabonstrategien er seks millioner af de otte millioner arbejdspladser, som er blevet skabt i EU, blevet besat af kvinder. I 2005 nåede kvindernes erhvervsfrekvens op på 56,3 % (+ 1,1 %) mod 71 % for mænd (+ 0,6 %). Erhvervsfrekvensen for kvinder over 55 år, som nu ligger på 33,7 %, er også steget hurtigere end for mændenes vedkommende ⁽¹⁶⁾.

6.2 Arbejdsløsheden er faldende: 8,8 % i 2005, hvor den var 9,9 % for kvinder og 7,9 % for mænd. Trods den gunstige udvikling i kvindernes samlede beskæftigelse i Europa, bliver

deres potentiale endnu ikke udnyttet fuldt ud. Dette afspejles i deres lavere andel af erhvervsaktiviteten og beskæftigelsen, den højere arbejdsløshed, de mere usikre ansættelsesforhold, den markante arbejdsmæssige og sektorbestemte kønsopdeling på arbejdsmarkedet, lønforskellene samt mænds og kvinders vanskeligheder med at forene arbejds- og familieliv.

6.3 EØSU påpeger, at selv om det er muligt — om end ikke i alle lande — at nå op på det fastlagte mål for kvinders beskæftigelse (60 % i 2010), må man ikke glemme, at denne procentdel omfatter deltidsarbejde, fleksible arbejdsordninger og midlertidig beskæftigelse, hvor kvinderne udgør den største del af arbejdsstyrken, hvilket ikke altid er et frivilligt valg, da det i mange tilfælde skyldes den ulige fordeling af de familiemæssige opgaver mellem kvinder og mænd.

6.4 Der er stadig store forskelle i mænds og kvinders rolle på arbejdsmarkedet og en kraftig kønsopdeling, især hvad angår arbejdsvilkår og de erhverv og stillinger, de udfylder. Disse forskelle er karakteristiske for såvel kvinder i beskæftigelse som arbejdssøgende kvinder. Det er derfor nødvendigt at træffe nye foranstaltninger for at modvirke årsagerne til de uligheder, som kvinderne lider under på arbejdsmarkedet.

6.5 Det er også vanskeligere for kvinder end for mænd at finde et arbejde, som passer til deres uddannelse. Desuden gør kombinationen af arbejde og familie det endnu sværere for kvinder at komme ud på og forblive på arbejdsmarkedet.

6.6 De ligestillingsplaner, som arbejdsmarkedets parter har indført i mange virksomheder for at forbedre kvinders muligheder for ansættelse og forbliven i virksomhederne, forbedre deres uddannelsesniveau og erhvervskarriere samt bekæmpe diskrimination, er efter EØSU's mening meget positive: Der er truffet positive foranstaltninger, som skal bidrage hertil. De offentlige myndigheder, især på lokalt og regionalt plan, bør støtte ligestillingsplanerne.

6.7 Den europæiske sociale dialog, som arbejdsmarkedsparterne er ansvarlig for, spiller en vigtig rolle i udviklingen af kønspektivet i Lissabonstrategien. EØSU fremhæver betydningen af den ramme omkring ligestillingsforanstaltninger, som arbejdsmarkedets parter aftalte i 2005 ⁽¹⁷⁾, og som er ved at blive gennemført på sektorielt og nationalt plan.

6.8 Den nylige europæiske rammeaftale om vold og chikane på arbejdspladsen ⁽¹⁸⁾ er et eksempel på god praksis, som EØSU gerne vil støtte. Ligeledes er nogle af sektordialogudvalgene ved at indarbejde kønsaspektet. Udvalget opfordrer Kommissionen til at samarbejde mere aktivt med arbejdsmarkedets parter for at nå disse mål.

⁽¹⁶⁾ Den fælles rapport om beskæftigelsen 2006/2007.
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/dk/07/st06/st06706.da07.pdf>.

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

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

6.9 Kollektive forhandlinger efter national lovgivning og praksis er et af den europæiske arbejdsmarkedsmodels karakteristika. Arbejdsmarkedsparterne på de forskellige områder fører forhandlinger og indgår aftaler for at forbedre sikkerheden og fleksibiliteten i beskæftigelsen ved at ajourføre lønninger, organiseringen af arbejdet og de faglige uddannelses- og kvalifikations-systemer.

6.10 De kollektive forhandlinger på virksomheds- og sektorplan bør bruges til at få afskaffet de kønsbestemte skævheder, som stiller kvinder i en ringere position end mænd. Derfor mener EØSU, at kollektive forhandlinger og den sociale dialog er grundlæggende værktøjer til udbredelse af ligestillingsplaner i de europæiske virksomheder. Europa, medlemsstaterne, virksomhederne og hele samfundet trænger til, at den forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, som mange kvinder er udsat for på grund af kulturelle og sociale stereotyper, bliver endeligt afskaffet.

6.11 Princippet om lige løn til kvindelige og mandlige arbejdstagere, som er nedfældet i traktatens artikel 141, »princippet om lige løn til mænd og kvinder« indebærer, at alle lønkomponenter og -vilkår for samme arbejde eller arbejder på samme værdi bliver renset for enhver forskelsbehandling på grund af køn. Imidlertid tjener kvinder gennemsnitligt 15 % mindre i timen end mænd (relativ forskel i den gennemsnitlige bruttotimeløn mellem mænd og kvinder) ⁽¹⁹⁾. Denne løndiskriminering finder sted inden for alle sektorer og især i de højere lønnede erhverv.

6.12 EØSU går ind for, at ligeløn mellem mænd og kvinder, som allerede er omfattet af EU's integrerede retningslinjer, fremmes gennem evaluering af præcise indikatorer.

6.13 For at afskaffe løndiskriminering er det nødvendigt med et aktivt samarbejde med arbejdsmarkedets parter på de forskellige områder. Udtalelsen om en køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd (2006-2010) anbefalede, »at nationale regeringer, nationale ligestillingsorganer og arbejdsmarkedets parter i alle medlemsstaterne har en klar forpligtelse til at sikre, at de lønsystemer, som de indfører, ikke fører til lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder« ⁽²⁰⁾.

6.14 De offentlige beskæftigelsesmyndigheder spiller en afgørende rolle for et velfungerende arbejdsmarked og bør føre en aktiv politik for at sikre arbejdsløse kvinder adgang til beskæftigelse gennem uddannelses- og erhvervsvejledningsprogrammer. For at sikre, at den eksisterende lovgivning anvendes hensigtsmæssigt, foreslår EØSU, at offentlige beskæftigelsesmyndigheder og private agenturer udarbejder kodekser for god praksis for at

sikre, at jobtilbud og udvælgelsesprocedurer ikke er diskriminatoriske over for kvinder.

6.15 Der er større ligestilling mellem kvinder og mænd på de mere gennemsnitlige arbejdsmarkeder. For eksempel er kvindernes andel af beskæftigelsen større i den offentlige sektor, blandt andet fordi udvælgelsesprocedurerne evaluerer de individuelle kvalifikationer og bedre kan udelukke kønsdiskriminerende fordomme.

6.16 I mange tilfælde stiller pensionsberegningssystemerne kvinder ringere, da de er knyttet til arbejdsforløbet. Mange kvinder, som arbejder på deltid, med afbrudte forløb eller på usikre vilkår, har mange vanskeligheder med at opnå alderspension eller tildeles en meget lav pension. EØSU foreslår Kommissionen og medlemsstaterne, at de via den åbne koordinationsmetode for reformerne af pensionssystemerne tager hensyn til disse forhold, som går ud over kvindernes ligestilling på arbejdsmarkedet og søger at finde frem til mere retfærdige løsninger.

6.17 Vedvarende uddannelse er af afgørende betydning for, at mænd og kvinder kan blive ved med at udføre deres erhvervs-mæssige aktiviteter på tilfredsstillende vis. EØSU foreslår, at de lokale og regionale myndigheder i samarbejde med arbejdsmarkedets parter udvikler vedvarende uddannelsesprogrammer for kvindelige virksomhedsledere og arbejdstagere som led i foranstaltningerne til fremme af beskæftigelse og lige muligheder.

6.18 EØSU vil gerne fremhæve den aktive rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller for overvindelsen af de vanskeligheder, som kvinder har i samfundet og på arbejdsmarkedet. Mange kvinder går ind i fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, hvor de beslutsomt sætter skub i aktive foranstaltninger og ligestillingsplaner, men de er endnu få og må overvinde mange forhindringer for at opnå ledende stillinger.

7. Iværksætterånd

7.1 Kvindelige iværksættere udgør endnu en lille procentdel af det samlede antal. Således er 30 % af EU's iværksættere kvinder og af de selvstændige arbejdstagere er 37 % kvinder ⁽²¹⁾.

7.2 Kvinder støder også på flere forhindringer end mænd i forbindelse ved oprettelse af virksomheder på grund af fordomme og kulturelle og sociale barrierer, uddannelsesretning samt yderligere problemer med at opnå den finansiering, de har brug for til deres iværksætterprojekter. Imidlertid er der intet, som tyder på, at kvinder har mindre succes end mænd med at konsolidere deres virksomheder, når først de er oprettet.

⁽¹⁹⁾ KOM(2007) 49 endelig.

⁽²⁰⁾ Se punkt 1.2 i EØSU's udtalelse af 13.9.2006 om »Kommissionens meddelelse til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010«. Ordfører: Grace Attard (EUT C 318 af 23.12.2006).

⁽²¹⁾ Køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010. KOM(2006) 92 endelig af 1.3.2006. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/da/com/2006/com2006_0092da01.pdf.

7.3 EØSU opfordrer alle politiske og sociale aktører til at intensivere deres indsats for at fremme iværksætterånden blandt europæiske kvinder og overvinde gamle sociale fordomme, som endnu findes: f.eks. at »erhvervslivet er en mandeverden med arbejdstider, som er uforenelige med et familieliv«. Disse sociale fordomme skaber mange kulturelle og sociale vanskeligheder for kvinder, som har selvstændig beskæftigelse eller opretter virksomheder.

7.4 I handlingsplanen om politikken på iværksætterområdet⁽²²⁾ foreslås en række foranstaltninger om fremme af iværksætterånden med målsætninger, som skal opfyldes af EU og de politiske beslutningstagere i alle medlemsstater. Blandt andet peges der i handlingsplanen på nødvendigheden af at yde specifik støtte til kvinder. Imidlertid kommer rapporterne om opfyldelsen af målene og nøgleaktionerne i Det Europæiske Charter for Små Virksomheder⁽²³⁾ ikke ind på dette spørgsmål. EØSU mener, at de årlige rapporter bør indeholde konkrete oplysninger om fremskridtene på europæisk plan og i medlemsstaterne mht. støtte til kvindelige iværksættere for at lette udvekslingen af god praksis og viden.

7.5 Det er nødvendigt at fremme iværksætterånd blandt kvinder og mænd i Europa⁽²⁴⁾. I 2006 vedtog EØSU en udtalelse⁽²⁵⁾ om Kommissionens meddelelse »Gennemførelse af Fællesskabets Lissabon-program: Fremme af iværksættertankegangen gennem uddannelse og læring«, hvori det fremhævede kvindelige iværksætteres betydning, kvinders iværksætterfærdigheder og den kendsgerning, at iværksætterånd er en vigtig kompetence for at sikre vækst, beskæftigelse og personlig tilfredsstillelse. Udtalelsen fastslår, at udvikling af iværksættertankegang er en vedvarende læreproces, og at der bør tages højde herfor i uddannelsesprogrammerne.

7.6 EØSU anbefaler, at der i de nationale og regionale læreplaner medtages iværksætteruddannelse (i virksomhedsledelse, IT-værktøjer osv.) på andet og tredje niveau i uddannelsessystemet, især for pigerne, og at der træffes foranstaltninger for at øge antallet af kvindelige iværksættere.

7.7 Målet er at give kvinder samme muligheder som mænd for at starte egen virksomhed ved at fjerne al eksisterende forskelsbehandling. De lokale og regionale myndigheder bør

skabe incitamenter til, at kvinder udfolder det frie initiativ som led i ligestillingen og i den lokale økonomiske og sociale udvikling.

7.8 Det er nødvendigt at indføre støtteforanstaltninger, for at kvindelige iværksættere kan udnytte de finansielle tjenesteydelser og lån, de har brug for. Bankerne bør tilbyde iværksætterkvinder specifikke mikrokreditprogrammer. De finansielle institutter bør undgå at diskriminere kvindelige iværksættere, eftersom de i dag støder på flere forhindringer end mænd, når de ansøger om den finansiering, de har brug for til udvikling af deres iværksætteraktivitet, til virksomhedens vækst og til udvikling af innovationsprogrammer og uddannelses- og forskningsaktiviteter.

7.9 Der er behov for mere information om strukturfondenes finansieringsmuligheder for at udnytte innovative fremgangsmåder som f.eks. indførelse af fleksible finansieringsinstrumenter, der kombinerer støtte med mikrolån og garantier.

7.10 EU's fonde til udvikling af iværksætterånd, som suppleres og forvaltes af de nationale og regionale myndigheder, skal være gennemsigtige og være let tilgængelige for små og mellemstore virksomheder ledet af kvinder. De lokale og regionale myndigheder bør i samarbejde med erhvervsorganisationerne stille faciliteter, finansiel støtte og rådgivning til rådighed for kvindelige iværksættere, især i den første fase af deres iværksætterprojekt.

7.11 Som et eksempel på god praksis vil EØSU gerne nævne, at Frankrig har en særlig garantifond for kvinder til etablering, erhvervelse eller udvikling af virksomheder (*»Fonds de Garantie pour la Création, la Reprise ou le Développement d'Entreprise à l'Initiative de Femmes«*), som giver kvinder, der ønsker at oprette, købe eller udvikle en virksomhed, adgang til finansiering. Fonden blev oprettet for at hjælpe kvinder med at overvinde de vanskeligheder, de støder på, når de søger om banklån. Fonden forvaltes af en privat organisation, *»Institut de Développement de l'Economie Sociale«*, som modtager finansiel støtte fra forskellige organer, herunder Den Europæiske Socialfond.

7.12 Medlemsstaterne bør yde større støtte til små virksomheder, eftersom de fleste iværksætterkvinder er af den opfattelse, at skattepolitikken er en af de største hindringer for virksomhedernes udvikling på grund af urimeligheder i lovgivningen på dette område.

7.13 Når man opretter sin egen virksomhed, er man i princippet mere herre over sin tid, og der er derfor stadig flere kvinder og mænd, som udvikler selvstændig beskæftigelse og bliver iværksættere. I praksis er det imidlertid mere vanskeligt for de kvindelige iværksættere end for mændene at forene arbejds- og familieliv.

⁽²²⁾ Handlingsplan: Den europæiske dagsorden for iværksætterkultur. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/da/com/2004/com2004_0070da01.pdf.

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

⁽²⁴⁾ EØSU er ved at udarbejde en udtalelse »Iværksætterånd og Lissabon-dagsordenen«.

⁽²⁵⁾ EØSU's udtalelse af 16.7.2006 om »Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Gennemførelse af Fællesskabets Lissabon-program: Fremme af iværksættertankegangen gennem uddannelse og læring«. Ordfører: Ingrid Jerneck (EUT C 309 af 16.12.2006).

7.14 Overalt i Europa er der mange eksempler på god praksis mht. at fremme kvindernes rolle på de forskellige niveauer i erhvervsorganisationerne, og der er også oprettet foreninger af kvindelige iværksættere. Handels- og industrikamrene ⁽²⁶⁾ tager også mange positive initiativer, som EØSU støtter.

7.15 EØSU støtter det arbejde, som udføres af »det europæiske netværk til fremme af iværksætterånd blandt kvinder« (WES), hvis vigtigste mål er at gøre iværksætterkvinder mere synlige og skabe gode betingelser gennem udveksling af information om finansiering, uddannelse, netværk, rådgivning, forskning og statistikker.

7.16 Ofte vælger kvinder virksomheder inden for den sociale økonomi på grund af deres karakter — kooperativer, gensidige selskaber, foreninger, fonde — til at realisere deres iværksætterinitiativ, idet de her støder på færre hindringer for deres erhvervsprojekt end inden for andre virksomhedstyper.

7.17 I kraft af deres sociale målsætning er virksomhederne inden for den sociale økonomi i vid udstrækning med til at fremme kvinders indtræden på arbejdsmarkedet, og de bør

derfor støttes af lokale og regionale myndigheder for at styrke denne store sociale indsats.

7.18 De fleste ægtefæller til virksomhedsledere er kvinder, som ofte arbejder halvtids. Deres bekymringer mht. barsel, pasningsproblemer og problemer i tilknytning til ægtefællens død eller skilsmisse er meget specifikke og adskiller sig fra de problemer, mænd har. I mange medlemsstater har de ikke nogen passende juridisk status.

7.19 Der er også store skævheder indbygget i de sociale sikringsordninger. Det er nødvendigt at udforme målrettede foranstaltninger for kvinder vedrørende social sikring, erhvervsuddannelse og støtte til oprettelse af nye virksomheder. Hvad angår social beskyttelse af iværksætterkvinder og ægtefæller til virksomhedsledere eksisterer der i visse lande forskellige former for status, som kvindelige iværksættere kan nyde godt af, som f.eks. »medarbejdende ægtefælle«, »ansat medarbejdende ægtefælle« og »medejende ægtefælle«. EØSU foreslår, at Kommissionen sætter en debat i gang med det mål at forbedre de kvindelige iværksætteres sociale sikring.

Bruxelles, den 11. juli 2007

Dimitris DIMITRIADIS
Formand for
Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

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