



Sociální partneři a rovnost žen a mužů v Evropě

Shrnutí

Úvod

Narůstající účast žen na trhu práce si vynutila změny ve způsobu řešení problematiky rovnosti žen a mužů ze strany evropských organizací sociálních partnerů. Jejich organizační struktury a struktury kolektivního vyjednávání – historicky ovládané muži – se musely přizpůsobit tak, aby zahrnovaly problematiku rovnosti žen a mužů. Tato zpráva zkoumá rozsah, v jakém je rovnost žen a mužů začleněna sociálními partnery do jejich organizací a do jejich tvorby politik na evropské i vnitrostátní úrovni. Zkoumá rozdíly mezi prioritou, kterou problematice rovnosti žen a mužů přisuzují sociální partneři v různých zemích, a možné faktory na pozadí těchto rozdílů. Konečně zkoumá hlavní výzvy, kterým čelí sociální partneři ve snaze podporovat rovnost žen a mužů v rámci svých organizací a na širším trhu práce. Zjištění vycházejí z příspěvků sítě evropských zpravodajů nadace Eurofound zahrnující všechny členské státy EU a Norsko.

Politické souvislosti

Navzdory provádění zásad rovnosti žen a mužů jak ve smlouvách, tak v politických cílech na úrovni EU, jsou rozdíly mezi ženami a muži stále zřejmé, pokud jde o přístup na trh práce, modely zaměstnanosti a pracovní podmínky. Rozdíly mezi ženami a muži jsou viditelné z hlediska horizontální a vertikální segregace v zaměstnání, rozdílů v odměňování, účasti na rozhodování a nerovného rozdělení povinností v oblasti domácích prací a péče.

V této souvislosti mají hrát evropští sociální partneři důležitou úlohu při vytváření evropských právních předpisů v oblasti práce a boje proti diskriminaci a – v některých případech – při provádění příslušných politických iniciativ. V roce 2005 evropští meziodvětvoví sociální partneři BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS přijali akční rámec pro rovnost žen a mužů, který

měly provést jejich členské organizace na vnitrostátní úrovni. Rámec zahrnoval čtyři akční priority:

- zabývat se úlohami žen a mužů,
- podporovat účast žen na rozhodování,
- podporovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem,
- řešit rozdíly v odměňování žen a mužů.

Sociální partneři na vnitrostátní úrovni jsou schopni vyvíjet vliv v těchto a jiných politických oblastech, které mají dopad na rovnost žen a mužů, tvorbou právních předpisů prostřednictvím tripartitních konzultací a prostřednictvím své úlohy v bipartitním kolektivním vyjednávání na vnitrostátní, odvětvové i podnikové úrovni, kde se mohou zaměřit na zlepšování podmínek odměňování, pracovních podmínek a schopnosti mužů a žen dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.

Klíčová zjištění

Studie ukazuje, že existují významné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi, pokud jde o úroveň priority, kterou sociální partneři přisuzují vnitřním a vnějším akcím v oblasti rovnosti žen a mužů. V sedmnácti členských státech organizace sociálních partnerů uvedly relativně dobře rozvinuté vnitřní a/nebo vnější politiky, zatímco v sedmi zemích byly činnosti týkající se rovnosti žen a mužů omezeny především na opatření přijatá odborovými svazy. Ve čtyřech zemích ani zaměstnavatelé ani odborové svazy nedefinovali politiky nebo priority pro řešení otázek souvisejících s rovností žen a mužů.

Vztah mezi úrovní závazku sociálních partnerů věnovat se této otázce a výsledky dosahovanými v oblasti rovnosti žen a mužů jednotlivými zeměmi (nebo ve skutečnosti jejich systémem pracovněprávních vztahů) není jasný. Zatímco v

některých zemích existuje silná vazba, v jiných zemích, jako jsou například Řecko a Itálie, vysoká úroveň závazku sociálních partnerů věnovat se rovnosti žen a mužů nemá kladný odraz v indexu rovnosti žen a mužů. Obdobně se neobjevuje žádný konkrétní model, pokud jde o systémy pracovněprávních vztahů: dobře rozvinuté činnosti týkající se rovnosti žen a mužů jsou uváděny mezi organizacemi sociálních partnerů v různých typech systémů sociálního dialogu, jak v úrovni zapojení do tripartitního rozhodování, tak v centralizaci systémů kolektivního vyjednávání.

Studie také ukazuje, že vnější strategie sociálních partnerů pro rovnost žen a mužů jsou výrazně lépe rozvinuty než jejich vnitřní opatření: například podpora účasti žen na rozhodování nebo začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik a procesů sociálních partnerů. Výzkum zjistil, že vnitrostátní organizace na vrcholné úrovni uskutečnily v posledních pěti letech značně omezené iniciativy pro zlepšení svých vnitřních výsledků v oblasti rovnosti a zastoupení žen na rozhodovacích pozicích.

Obecně jsou vnitřní akční plány a strategie obvykle více rozvinuty mezi organizacemi odborových svazů než mezi organizacemi zaměstnavatelů: třináct členských států uvedlo, že jejich odborové svazy takové plány a strategie mají, zatímco pouze pět uvedlo, že je mají organizace zaměstnavatelů. Mezi hlavní nástroje vyvinuté organizacemi sociálních partnerů na podporu rovnosti žen a mužů v rámci jejich organizací patří systémy kvót (pro zvýšení počtu žen na rozhodovacích pozicích i v rámci kolektivního vyjednávání), odborná příprava a činnosti zaměřené na zvyšování povědomí, které zpravidla vedly ke vzniku příruček a pokynů.

Vnější akce se obvykle zaměřují na kampaně a vzdělávací činnosti a na začleňování opatření týkajících se rovnosti žen a mužů, a zejména rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, do vnitrostátních politik nebo kolektivních smluv.

Ačkoli světová hospodářská krize postoj sociálních partnerů k rovnosti žen a mužů obecně neovlivnila, v některých zemích se postup v této otázce zbrzdil. V jiných zemích se rozdíly mezi ženami a muži z hlediska zaměstnanosti zmenšily, zejména však v důsledku zhoršujících se vyhlídek v oblasti zaměstnanosti pro muže z důvodu úbytku pracovních míst v odvětvích tradičně ovládaných muži. Výzkum ukazuje, že závazky věnovat se otázce rovnosti žen a mužů byly nepříznivě ovlivněny v těch členských státech, které byly nejhůře postiženy hospodářským poklesem, a to z důvodu kombinovaného dopadu omezenějších zdrojů a soupeření o prioritní postavení s nově vznikajícími problémy.

Politické ukazatele

- Jak ukázala hodnotící zpráva sociálních partnerů o provádění akčního rámce pro rovnost žen a mužů a zveřejnění sady nástrojů pro rovnost žen a mužů v praxi, evropské a vnitrostátní organizace sociálních partnerů a společnosti provádějí významné akce na podporu rovnosti žen a mužů. Výzkum však zdůrazňuje, že je třeba se více zasadit o podporu rovnosti žen a mužů v rámci organizací sociálních partnerů a o zajištění toho, aby vnitřní a vnější akce v oblasti rovnosti žen a mužů zůstaly při řešení přetrvávajících rozdílů mezi ženami a muži prioritou.
- Je jasné, že sociální partneři mají velký vliv v oblastech přímo spojených s pracovním životem a tam, kde povaha systému pracovněprávních vztahů (a tedy úroveň zapojení sociálních partnerů do rozhodování na různých úrovních) může ovlivnit dopad, který jejich závazek může mít na základní úrovni.
- Činnosti sociálních partnerů v oblasti rovnosti žen a mužů se často týkají kampaní a vzdělávání a jsou převážně zaměřeny spíše na otázky jako rovnováha mezi pracovním a osobním životem, než aby představovaly „transformaci“ z hlediska řešení některých základních příčin nerovnosti žen a mužů. Přestože řešení základních příčin nerovnosti žen a mužů nemusí zcela spadat do působnosti organizací sociálních partnerů, tyto organizace jistě mohou mít nesmírně důležitou úlohu v mezích své působnosti a akce.
- Ačkoli existují snahy o řešení rozdílů v odměňování žen a mužů, tyto snahy se týkají relativně malého počtu zemí a obvykle jsou to spíše obecné kampaně než například snahy o reklasifikaci povolání, která jsou ovládána ženami. Posledně jmenované snahy jsou samozřejmě obtížněji naplnitelné a mohou mít významný dopad na náklady pro některé zaměstnavatele.
- Nedostatek silných vnitřních strategií na podporu rovnosti žen a mužů v organizacích sociálních partnerů může mít dopad na jejich schopnost získat a udržet si nejlepší a nejschopnější ze svých členských organizací. V případě odborových svazů se mohou s potenciálním nárůstem členství žen objevit přibývající rozdíly v oblasti reprezentativnosti, pokud se odpovídajícím způsobem nebude zvyšovat počet žen zapojených do příslušných řídicích a zastupujících orgánů.

Další informace

Zprávu „*Social partners and gender equality in Europe*“ (Sociální partneři a rovnost žen a mužů v Evropě) naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

V případě zájmu o další informace se obraťte na Jorge Cabritu, vedoucího výzkumu, na adrese jca@eurofound.europa.eu