



Arbejdsmarkedsparter og ligestilling mellem kønnene i Europa

Resumé

Indledning

Kvindernes stigende deltagelse på arbejdsmarkedet har givet anledning til ændringer med hensyn til den måde, hvorpå de europæiske arbejdsmarkedsorganisationer behandler kønsspørgsmål. Deres organisations- og overenskomstforhandlingsstrukturer – der historisk har været domineret af mænd – har skullet tilpasse sig for også at omfatte spørgsmål vedrørende ligestilling mellem kønnene. I denne rapport undersøges det, i hvor høj grad arbejdsmarkedsparterne har integreret ligestilling mellem kønnene i deres organisationer og i deres politikformulering på europæisk og nationalt plan. I rapporten ses der nærmere på forskellene mellem den prioritet, som arbejdsmarkedsparterne i forskellige lande giver til kønsspørgsmål, og de mulige faktorer bag disse forskelle. Endelig undersøges de største udfordringer, som arbejdsmarkedsparterne står over for, når de forsøger at fremme ligestilling inden for deres organisationer og på arbejdsmarkedet som helhed. Resultaterne er baseret på bidrag fra Eurofound's netværk af europæiske korrespondenter, der omfatter alle EU-medlemsstater og Norge.

Politisk kontekst

Trods gennemførelsen af principper om ligestilling mellem kønnene både i traktaterne og i politiske målsætninger på EU-plan gør kønsforskelle sig stadig gældende med hensyn til adgang til arbejdsmarkedet, beskæftigelsesmønstre og arbejdsvilkår. Kønskævheden er synlig i form af horisontal og vertikal arbejdsmarkedssegregering, lønforskel, deltagelse i beslutningstagningen og den ulige fordeling af opgaverne i hjemmet og omsorgsforpligtelser.

I denne forbindelse spiller de europæiske arbejdsmarkedsparter en vigtig rolle ved udformningen af den europæiske arbejdsmarkedslovgivning og lovgivning om ikke-forskelsbehandling og – i nogle tilfælde – ved gennemførelsen af relevante politiske initiativer. I 2005 vedtog de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS aktionsrammen om ligestilling mellem mænd og kvinder, som skulle gennemføres af deres medlemsorganisationer

på nationalt plan. I aktionsrammen indgik fire prioriterede indsatsområder:

- tackle kønsroller
- fremme kvinders deltagelse i beslutningstagningen
- støtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- håndtere de kønsbestemte lønforskel.

Arbejdsmarkedsparterne på nationalt plan er i stand til at øve indflydelse på disse og andre politikområder, der indvirker på ligestillingen mellem kønnene, ved at udforme lovgivning via trepartskonsultationer og via deres rolle i kollektive topartsforhandlinger på nationalt plan og sektor- og virksomhedsplan – hvor de kan arbejde på at forbedre lønninger, arbejdsvilkår og mænds og kvinders mulighed for at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Væsentlige konklusioner

Det fremgår af undersøgelsen, at der er betydelige forskelle mellem landene med hensyn til, i hvor høj grad arbejdsmarkedsparterne prioriterer interne og eksterne aktioner på ligestillingsområdet. I 17 medlemsstater meldte arbejdsmarkedsorganisationer om forholdsvis veludviklede interne og/eller eksterne politikker, mens ligestillingsaktiviteterne i syv lande hovedsagelig var begrænset til foranstaltninger, der var truffet af fagforeninger. I fire lande havde hverken arbejdsgivere eller fagforeninger fastlagt politikker eller prioriteringer med henblik på at håndtere problemstillinger i relation til ligestilling mellem kønnene.

Forholdet mellem arbejdsmarkedsparternes engagement i spørgsmålet og landenes (eller deres arbejdsmarkedsordningers) resultater på ligestillingsområdet er ikke klart. Mens der i nogle lande er en stærk sammenhæng, er et stort engagement fra arbejdsmarkedsparternes side i ligestillingen mellem kønnene i andre lande, f.eks. Grækenland og Italien, ikke afspejlet i positive resultater i indekset for fremskridt på ligestillingsområdet. Ligeledes fremgår der ikke noget specifikt mønster med hensyn til

arbejdsmarkedsordningerne: Der meldes om veludviklede ligestillingsaktiviteter blandt arbejdsmarkedsorganisationer i forskellige ordninger for den sociale dialog, både hvad angår omfanget af deltagelse i trepartsbeslutninger og centraliseringen af kollektive overenskomstforhandlinger.

Undersøgelsen viser også, at arbejdsmarkedsparternes eksterne strategier for ligestilling mellem kønnene er betydeligt bedre udviklede end deres interne foranstaltninger: f.eks. fremme af kvinders deltagelse i beslutningstagningen eller integrering af ligestilling mellem kønnene i alle arbejdsmarkedsparternes politikker og processer. Det fremgik af undersøgelsen, at førende nationale organisationer i de seneste fem år havde gennemført ret begrænsede initiativer til at forbedre deres interne resultater på ligestillingsområdet og kvinders repræsentation i beslutningstagende stillinger.

Generelt er interne handlingsplaner og strategier normalt mere veludviklede blandt fagforeningsorganisationer end arbejdsgiverorganisationer: 13 medlemsstater oplyste, at deres fagforeninger har sådanne planer og strategier, mens kun fem oplyste, at dette er tilfældet med hensyn til arbejdsgiverorganisationer. De vigtigste redskaber, som arbejdsmarkedsorganisationerne har udviklet for at støtte ligestillingen inden for deres organisationer, er kvotesystemer (både for at øge antallet af kvinder i beslutningstagende stillinger og i forbindelse med kollektive overenskomster), uddannelse samt oplysningsaktiviteter, som typisk fører til udarbejdelse af håndbøger og retningslinjer.

Eksterne aktioner har hovedsagelig fokus på kampagne- og oplysningsaktiviteter og integreringen af ligestillingsforanstaltninger og navnlig tiltag, der sigter mod at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv, i nationale politikker eller kollektive overenskomster.

Mens den globale økonomiske krise generelt ikke påvirkede arbejdsmarkedsparternes holdning til ligestilling mellem kønnene, blev fremskridt på området bremsset i nogle lande. I andre lande er den skæve kønsfordeling i erhvervsfrekvensen blevet mindre, dog hovedsagelig som følge af forværrede beskæftigelsesudsigter for mænd på grund af jobtab i sektorer, der traditionelt har været domineret af mænd. Det fremgår af undersøgelsen, at engagementet i at fremme ligestilling er blevet påvirket negativt i de medlemsstater, der har været hårdest ramt af den økonomiske afmatning, som følge af en kombination af færre ressourcer og konkurrerende prioriteringer med andre nye problemstillinger.

Politiske anbefalinger

- Som det fremgår af arbejdsmarkedsparternes evalueringsrapport om gennemførelsen af aktionsrammen om ligestilling mellem mænd og kvinder og offentliggørelsen af en værktøjskasse på området, *Toolkit for Gender Equality in Practice*, gennemfører europæiske og nationale arbejdsmarkedsorganisationer og virksomheder vigtige tiltag til støtte for ligestillingen mellem kønnene. Undersøgelsen viser imidlertid, at der skal gøres en øget indsats for at fremme ligestillingen inden for arbejdsmarkedsorganisationerne og sikre, at de interne og eksterne aktioner på ligestillingsområdet fortsat er en prioritering i indsatsen for at afhjælpe vedvarende kønsskævheder.
- Det er klart, at arbejdsmarkedsparterne har stor indflydelse på områder, der er direkte knyttet til arbejdslivet, og hvor arbejdsmarkedsrelationernes art (og derfor omfanget af arbejdsmarkedsparternes deltagelse i beslutningstagningen på forskellige niveauer) kan påvirke den indvirkning, som deres engagement kan have på græsrodsniveau.
- Arbejdsmarkedsparternes aktiviteter på ligestillingsområdet vedrører ofte kampagner og oplysning og har hovedsagelig fokus på spørgsmål som balancen mellem arbejdsliv og privatliv og er ikke »forandringsfremmende« med hensyn til at tackle nogle af de underliggende årsager til kønsulighederne. Selv om det i givet fald til dels ligger uden for arbejdsmarkedsorganisationernes område at tage fat på de underliggende årsager til kønsulighederne, kan de absolut spille en særdeles vigtig rolle inden for deres ansvars- og indsatsområde.
- Selv om der gøres en indsats for at håndtere de kønsbestemte lønforskelle, er denne begrænset til forholdsvis få lande og er hovedsagelig i form af generelle kampagner og ikke f.eks. en indsats for at omklassificere erhverv, der er domineret af kvinder – sidstnævnte er klart mere udfordrende at opnå og kan have en betydelig indvirkning på omkostningerne for nogle arbejdsgivere.
- Manglen på stærke interne strategier til at støtte ligestillingen mellem kønnene i arbejdsmarkedsorganisationerne kan indvirke på deres mulighed for at rekruttere og fastholde de bedste og dygtigste blandt deres medlemsorganisationer. For fagforeninger kan der opstå en stadig større skævhed i repræsentativiteten med den potentielle stigning i antallet af kvindelige medlemmer, hvis der ikke er en tilsvarende stigning i antallet af kvinder, der deltager i de relevante styrende og repræsentative organer.

Yderligere oplysninger

Rapporten om *Social partners and gender equality in Europe* (Arbejdsmarkedsparter og ligestilling mellem kønnene i Europa) findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Jorge Cabrita, forskningsleder, på jca@eurofound.europa.eu