



# Työmarkkinaosapuolet ja sukupuolten tasa-arvo Euroopassa

## Tiivistelmä

### Johdanto

Naisten työelämään osallistumisen lisääntyminen on aiheuttanut muutoksia tavassa, jolla Euroopan työmarkkinaosapuolet käsittelevät tasa-arvokysymyksiä. Niiden organisaatio- ja neuvottelurakenteet ovat perinteisesti olleet hyvin miesvaltaisia, joten niitä on pitänyt sopeuttaa vastaamaan tasa-arvonäkökulmaa. Raportissa tarkastellaan, miten laajasti työmarkkinaosapuolet ottavat sukupuolten tasa-arvon huomioon organisaatioissaan sekä politiikanteossa Euroopan tasolla ja kansallisesti. Siinä tutkitaan, mitä eroja tasa-arvoasioiden etusijalle asettamisessa eri maissa toimivien työmarkkinaosapuolten välillä on ja mitä mahdollisia tekijöitä näiden erojen takana on. Raportissa tarkastellaan myös niitä pääasiallisia haasteita, joita työmarkkinaosapuolet kohtaavat yrittäessään edistää sukupuolten tasa-arvoa organisaatioissaan ja laajemmin työmarkkinoilla. Havainnot perustuvat Eurofoundin eurooppalaisten yhteyshenkilöiden verkostolta saatuihin tietoihin, jotka kattavat kaikki EU:n jäsenvaltiot sekä Norjan.

### Taustaa

Tasa-arvoperiaatteet ovat toteutuneet sekä perussopimuksissa että EU:n poliittisissa tavoitteissa, mutta sukupuolten väliset erot ovat edelleen selviä, kun puhutaan työmarkkinoille pääsystä, työuran etenemiskaavasta ja työoloista. Sukupuolten välinen ero näkyy horisontaalisessa ja vertikaalisessa sukupuolten ammatillisessa jakautumisessa, palkkaeroissa, osallistumisessa päätöksentekoon sekä kotitöiden ja hoitovastuun epätasapainoisessa jakautumisessa.

Tässä yhteydessä Euroopan työmarkkinaosapuolilla on merkittävä tehtävä muokata Euroopan työlaainsäädäntöä ja syrjinnän vastaista laainsäädäntöä ja joissakin tapauksissa toteuttaa asiaankuuluvia poliittisia aloitteita. Vuonna 2005 eri aloilla toimivat Euroopan työmarkkinaosapuolet BusinessEurope, UEAPME, CEEP ja EAY antoivat sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevan

toimintakehyksen (Framework of Actions on Gender Equality) jäsenjärjestöjensä toteutettavaksi kansallisella tasolla. Toimintakehykseen sisältyy neljä ensisijaista toimea:

- sukupuoliroolien käsittely
- naisten aseman edistäminen päätöksenteossa
- työn ja muun elämän tasapainon tukeminen
- sukupuolten välisen palkkaeron kaventaminen.

Kansallisen tason työmarkkinaosapuolet pystyvät vaikuttamaan näihin sekä muihin tasa-arvoon liittyviin politiikanaloihin. Ne tekevät sitä muokkaamalla lainsäädäntöä kolmikantakuulemisiin sekä kansallisella, alakohtaisella ja yksittäisten yritysten tasolla käytäviin kahdenvälisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistumisen kautta. Näin ne voivat pyrkiä parantamaan palkkoja, työoloja ja sekä miesten että naisten kykyä tasapainottaa työ ja perhe-elämä keskenään.

### Keskeiset havainnot

Tutkimuksesta käy ilmi, että maiden välillä on merkittäviä eroja siinä, miten tärkeinä työmarkkinaosapuolten sisäisiä ja ulkoisia tasa-arvoa edistäviä toimia pidetään. Työmarkkinajärjestöillä kerrottiin olevan 17 jäsenvaltiossa suhteellisen pitkälle kehitettyjä sisäisiä ja/tai ulkoisia toimia, kun taas seitsemässä maassa tasa-arvotoiminta rajoittui pääasiassa ammattiyhdistysten toteuttamiin toimiin. Neljässä maassa työnantajat tai ammattiyhdistykset eivät kummatkaan olleet määrittäneet toimia tai painopisteitä tasa-arvokysymyksiin puuttumiseksi.

Ei ole selvää, miten työmarkkinaosapuolten sitoutuminen tasa-arvoasioihin sekä maiden (tai niiden työmarkkinasuhteiden järjestelmän) tasa-arvokysymysten käsittely ovat suhteessa toisiinsa. Vaikka joissakin maissa niiden välinen yhteys on vahva, toisissa maissa – esimerkiksi Kreikassa ja Italiassa – työmarkkinaosapuolten mittava sitoutuminen tasa-arvoasioihin ei näy myönteisinä

tuloksina tasa-arvoindeksillä mitattuna. Vastaavasti myöskään työmarkkinaosuusjärjestelmissä ei ole mitään erityistä kaavaa: erityyppisissä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelujärjestelmissä työmarkkinajärjestöillä on pitkälle kehitettyä tasa-arvotoimintaa niin kolmikantapäätöksentekoon osallistumisen kuin kollektiivisten neuvottelujärjestelmien keskittämisen tasolla.

Tutkimuksesta käy myös ilmi, että työmarkkinaosapuolten ulkoiset tasa-arvostrategiat ovat merkittävästi niiden sisäisiä toimenpiteitä kehittyneempiä. Esimerkkeinä voidaan mainita naisten aseman edistäminen päätöksenteossa tai sukupuolten tasa-arvon sisällyttäminen kaikkiin työmarkkinaosapuolten toimiin ja menettelyihin. Tutkimuksen mukaan kansalliset kattojärjestöt ovat toteuttaneet edellisten viiden vuoden aikana vain vähän aloitteita parantaakseen sisäisiä tuloksiaan tasa-arvoasioissa ja lisätäkseen naisten edustusta päättävissä asemissa.

Sisäiset toimintasuunnitelmat ja strategiat ovat yleensä kehittyneempiä ammattiliitoissa työnantajajärjestöihin verrattuna: 13 jäsenvaltiota kertoi, että niiden ammattiliitoilla oli tällaisia suunnitelmia ja strategioita, ja vain viisi kertoi, että työnantajajärjestöillä oli niitä. Sukupuolten tasa-arvoa tukevia työmarkkinajärjestöjen organisaatioidensa kehittämiä tärkeimpiä välineitä ovat kiintiöjärjestelmät (joilla lisätään naisten määrää sekä päättävissä asemissa että työehtosopimusneuvotteluissa), koulutus sekä käsikirjojen ja ohjeiden laatimisen jatkoksi tyypillisesti toteutettavat tiedotuskampanjat.

Ulkoisissa toimissa keskitytään lähinnä kampanjointiin ja koulutustoimintaan sekä tasa-arvoa ja erityisesti työn ja muun elämän tasapainoa edistävien toimenpiteiden ottamiseen huomioon kansallisissa politiikoissa tai työehtosopimuksissa.

Vaikka maailmanlaajuinen talouskriisi ei ole yleensä vaikuttanut siihen, miten työmarkkinaosapuolet suhtautuvat sukupuolten tasa-arvoon, tasa-arvoasioissa eteneminen on hiipunut muutamissa maissa. Toisissa maissa työllisyyden sukupuolierot ovat kaventuneet – lähinnä kuitenkin miesten työllisyysnäkökymien huonontumisen johdosta, kun työpaikkoja on hävinnyt perinteisesti miesvaltaisilta aloilta. Tutkimuksesta ilmenee, että sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeville sitoumuksille on ollut haittaa niissä jäsenvaltioissa, joita talouden taantuma on koetellut eniten resurssien vähentymisen ja muiden esille tulevien kilpailevien ensisijaisten ongelmien vaikutuksesta.

## Päätelmät

- Kuten sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevan toimintakehyksen täytäntöönpanosta laadittu työmarkkinaosapuolten arviointikertomus ja käytännön tasa-arvotyökalujen (Toolkit for Gender Equality in Practice) julkaiseminen osoittavat, eurooppalaiset ja kansalliset työmarkkinajärjestöt ja yritykset toteuttavat merkittäviä toimia sukupuolten tasa-arvon tukemiseksi. Tutkimuksesta käy kuitenkin ilmi, että enemmän on tehtävä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi työmarkkinajärjestöjen sisällä ja sen varmistamiseksi, että sisäiset ja ulkoiset tasa-arvotoimet pysyvät etusijalla pinttyneisiin sukupuolieroihin puuttuessa.
- On selvää, että työmarkkinaosapuolilla on valtava vaikutus suoraan työelämään liittyviin aloihin sekä siihen, miten työmarkkinasuhteiden järjestelmän luonne (ja sitä kautta työmarkkinaosapuolten päätöksentekoon osallistumisen laajuus eri tasoilla) voi vaikuttaa siihen, miten niiden sitoutuminen vaikuttaa ruohonjuuritasolla.
- Työmarkkinaosapuolten toiminta sukupuolten tasa-arvon kysymyksissä pyörii usein kampanjoiden ja koulutuksen ympärillä, ja siinä keskitytään lähinnä työn ja perhe-elämän tasapainon kaltaisiin kysymyksiin pikemmin kuin muutosten aikaansaantiin puuttamalla sukupuolten eriarvoisuuden taustalla oleviin syihin. Vaikka syihin puuttuminen saattaa jäädä osittain työmarkkinajärjestöjen toimialan ulkopuolelle, niillä voi varmasti olla erittäin tärkeä rooli niiden omalla vastuu- ja toimialueella.
- Vaikka sukupuolten välisiin palkkaeroihin pyritään puuttumaan, nämä pyrkimykset rajoittuvat suhteellisen harvoihin maihin ja toteutuvat tavallisesti yleisluonteisina kampanjoina sen sijaan, että pyrkimyksenä olisi esimerkiksi naisvaltaisten ammattien uudelleenluokittelu. Viimeksi mainittu on selvästi haastavampaa, ja sillä voi olla merkittävä vaikutus joillekin työnantajille aiheutuviin kustannuksiin.
- Sukupuolten tasa-arvoa tukevien vahvojen sisäisten strategioiden puute työmarkkinaosapuolten organisaatioissa voi vaikuttaa organisaatioiden kykyyn saada parhaat ja pystyvimmät järjestöt omiksi jäsenikseen ja pitämään ne jäseninä. Ammattiyhdistyksissä sukupuolten väliset erot edustuksessa voivat kasvaa entistä suuremmiksi, kun naisjäsenten määrä mahdollisesti lisääntyy, ellei yhdistysten johto- ja edustuselimiin kuuluvien naisten määrää vastaavasti lisätä.

### Lisätietoja

"Social partners and gender equality in Europe" (Työmarkkinaosapuolet ja sukupuolten tasa-arvo Euroopassa) raportti on saatavissa osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Lisätietoja antaa tutkimusjohtaja Jorge Cabrera, sähköposti: [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu).