



Partnerzy społeczni i równouprawnienie płci w Europie

Streszczenie

Wprowadzenie

Wzrost udziału kobiet w rynku pracy zapoczątkował proces zmiany sposobu, w jaki organizacje partnerów społecznych w Europie podchodzą do kwestii związanych z płcią. Struktury organizacyjne i struktury układów zbiorowych tych organizacji – historycznie zdominowane przez mężczyzn – musiały zostać przystosowane w taki sposób, aby uwzględniały kwestie związane z równouprawnieniem płci. W przedmiotowym sprawozdaniu zbadano stopień, w jakim kwestie związane z równouprawnieniem płci zostały uwzględnione przez partnerów społecznych w ramach ich organizacji oraz w ramach prowadzonych przez nich działań na rzecz kształtowania polityki na szczeblu europejskim i krajowym. W sprawozdaniu zbadano różnice między priorytetami partnerów społecznych w różnych państwach przypisywanymi kwestiom związanym z płcią oraz potencjalnymi czynnikami leżącymi u podstaw takich różnic. Przeprowadzono w nim również analizę najistotniejszych wyzwań stojących przed partnerami społecznymi podejmującymi próby promowania równouprawnienia płci w swoich organizacjach i na szeroko rozumianym rynku pracy. Ustalenia opierają się na informacjach pochodzących z sieci Eurofound zrzeszającej korespondentów z Europy, której zakres obejmuje wszystkie państwa członkowskie UE i Norwegię.

Kontekst polityki

Pomimo wdrożenia zasad dotyczących równouprawnienia płci zawartych zarówno w traktatach, jak i w celach polityki wyznaczonych na szczeblu UE, różnice pomiędzy płciami są w dalszym ciągu widoczne, jeżeli chodzi o dostęp do rynku pracy, strukturę zatrudnienia i warunki pracy. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn można zaobserwować na przykładzie horyzontalnej i wertykalnej segregacji rynku pracy, dysproporcji płacowych, udziału w procesie decyzyjnym i nierównego podziału obowiązków domowych i obowiązków związanych z opieką.

W tym kontekście europejscy partnerzy społeczni odgrywają istotną rolę w kształtowaniu europejskiego prawa pracy i prawa antidyskryminacyjnego oraz – w niektórych przypadkach – we wdrażaniu odpowiednich inicjatyw politycznych. W 2005 r. europejscy międzybranżowi partnerzy społeczni BusinessEurope, UEAPME, CEEP i ETUC przyjęli ramy działań na rzecz równouprawnienia płci, które miały zostać wdrożone na szczeblu krajowym przez ich organizacje członkowskie. W ramach wyznaczono cztery priorytety działań:

- rozwiązywanie problemów związanych z rolami przypisywanymi płciom;

- promowanie udziału kobiet w procesie decyzyjnym;
- wspieranie działań służących zapewnieniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- zwalczanie zjawiska zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

Partnerzy społeczni na szczeblu krajowym mogą wywierać wpływ na te i inne obszary polityki o istotnym znaczeniu dla kwestii związanych z równouprawnieniem płci poprzez kształtowanie ustawodawstwa w ramach konsultacji trójstronnych oraz dzięki korzystaniu z uprawnień przysługujących im w ramach dwustronnych rokowań zbiorowych prowadzonych na szczeblu krajowym, sektorowym lub na szczeblu przedsiębiorstwa, gdzie mogą działać na rzecz podwyższania płac i poprawy warunków pracy oraz dążyć do zapewnienia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym mężczyzn i kobiet.

Kluczowe ustalenia

Badanie wykazało istnienie istotnych różnic między państwami, jeżeli chodzi o wagę, jaką partnerzy społeczni przywiązują do wewnętrznych i zewnętrznych działań na rzecz równouprawnienia płci. Organizacje partnerów społecznych odnotowały, że strategie wewnętrzne lub zewnętrzne istniejące w 17 państwach członkowskich są stosunkowo dobrze rozwinięte, natomiast działania na rzecz równouprawnienia płci podejmowane w siedmiu państwach ograniczają się do środków wdrażanych przez związki zawodowe. W czterech państwach ani pracodawcy, ani związki zawodowe nie opracowały strategii ani nie wyznaczyły priorytetów służących rozwiązywaniu problemów związanych z równouprawnieniem płci.

Zależność między poziomem zaangażowania partnerów społecznych w podejmowanie działań na rzecz równouprawnienia płci a postęпами poszczególnych państw (lub ich systemów stosunków pracy) w tym obszarze nie jest jasna. Podczas gdy w niektórych państwach można zaobserwować istnienie silnej zależności tego rodzaju, w innych, np. w Grecji i we Włoszech, wysoki poziom zaangażowania partnerów społecznych w podejmowanie działań na rzecz równouprawnienia płci nie przekłada się na poprawę wyników tych państw mierzonych wskaźnikami równouprawnienia płci. Podobnie nie zaobserwowano żadnej konkretnej tendencji, jeżeli chodzi o systemy stosunków pracy: rozbudowane

działania na rzecz równouprawnienia płci były podejmowane przez organizacje zrzeszające partnerów społecznych w ramach różnych systemów dialogu społecznego zarówno poprzez branie udziału w trójstronnym procesie decyzyjnym, jak i poprzez centralizację systemów rokowań zbiorowych.

Badanie wykazało również, że zewnętrzne strategie na rzecz równouprawnienia płci realizowane przez partnerów społecznych są znacznie bardziej rozbudowane niż podejmowane przez nich działania wewnętrzne: dotyczy to na przykład działań na rzecz promowania udziału kobiet w procesie decyzyjnym lub włączania kwestii związanych z równouprawnieniem płci w główny nurt wszystkich strategii i procesów partnerów społecznych. W badaniu stwierdzono, że w ciągu ostatnich pięciu lat zakres inicjatyw, które krajowe organizacje najwyższego szczebla wdrażały w celu poprawy swoich wewnętrznych wyników dotyczących działań na rzecz równouprawnienia płci i zwiększania poziomu zatrudnienia kobiet na stanowiskach decyzyjnych, był dość ograniczony.

Ogólnie rzecz biorąc, wewnętrzne plany działania i strategie opracowywane przez organizacje związków zawodowych są zazwyczaj bardziej rozwinięte niż plany działania i strategie opracowywane przez organizacje pracodawców: 13 państw członkowskich poinformowało, że związki zawodowe prowadzące działalność na ich obszarze opracowały tego rodzaju plany i strategie, a w zaledwie pięciu państwach takie plany i strategie zostały opracowane przez organizacje pracodawców. Najważniejsze opracowane przez organizacje zrzeszające partnerów społecznych narzędzia wspierające działania na rzecz równouprawnienia płci podejmowane w ramach tych organizacji obejmują systemy kwotowe (które mają przyczynić się do zwiększenia liczby kobiet zajmujących stanowiska decyzyjne oraz liczby kobiet biorących udział w rokowaniach zbiorowych), szkolenia i działania na rzecz zwiększania poziomu świadomości, które z reguły skutkują opracowaniem podręczników i wytycznych.

Działania zewnętrzne z reguły koncentrują się na prowadzeniu kampanii i podejmowaniu działań edukacyjnych oraz włączaniu kwestii związanych z równouprawnieniem płci i, w szczególności, kwestii związanych z równowagą między życiem zawodowym i prywatnym do krajowych strategii lub układów zbiorowych.

Choć światowy kryzys gospodarczy zasadniczo nie wywarł wpływu na podejście partnerów społecznych do kwestii związanych z równouprawnieniem płci, w niektórych państwach zaobserwowano spowolnienie postępów w tym obszarze. W innych państwach luka w poziomie zatrudnienia z perspektywy płci zmniejszyła się, choć wynikało to głównie z pogorszenia perspektyw zatrudnienia mężczyzn z uwagi na utratę przez nich pracy w sektorach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn. Badanie wykazało, że niekorzystny wpływ na realizację zobowiązań w zakresie równouprawnienia płci można było zaobserwować w tych państwach członkowskich, w których odnotowano największe pogorszenie koniunktury gospodarczej, z uwagi na zmniejszenie liczby zasobów i sprzeczne priorytety związane z innymi pojawiającymi się problemami.

Wskazówki dotyczące polityki

- Jak wynika z informacji zawartych w sporządzonym przez partnerów społecznych sprawozdaniu oceniającym dotyczącym wdrażania ram działań na rzecz równouprawnienia płci oraz w opublikowanym niedawno dokumencie pt. „Niezbędnik dotyczący praktycznych aspektów związanych z

równouprawnieniem płci” (ang. Toolkit for Gender Equality in Practice), europejskie i krajowe organizacje partnerów społecznych i przedsiębiorstwa podejmują istotne działania na rzecz równouprawnienia płci. W badaniu podkreślono jednak konieczność podejmowania dalszych działań na rzecz promowania równouprawnienia płci w ramach organizacji partnerów społecznych oraz konieczność zagwarantowania, by wewnętrzne i zewnętrzne działania na rzecz równouprawnienia płci pozostały działaniami priorytetowymi przy dążeniu do wyeliminowania utrzymujących się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn.

- Nie ulega wątpliwości, że partnerzy społeczni wywierają ogromny wpływ w obszarach powiązanych bezpośrednio z życiem zawodowym oraz w obszarach, w których charakter systemu stosunków pracy (a tym samym poziom zaangażowania partnerów społecznych w proces decyzyjny na różnych szczeblach) może wywrzeć wpływ na siłę oddziaływania ich zaangażowania na poziomie najbliższym obywatelowi.
- Działania partnerów społecznych w obszarze równouprawnienia płci często koncentrują się na prowadzeniu kampanii i akcji edukacyjnych skupiających się głównie na kwestiach związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym i z tego względu nie mają charakteru „reformatorskiego”, jeżeli chodzi o eliminowanie niektórych podstawowych przyczyn różnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn. Choć należy przyznać, że podstawowe przyczyny różnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn mogą częściowo wykraczać poza zakres uprawnień organizacji partnerów społecznych, mogą mieć one z pewnością bardzo istotne znaczenie w przypadku, gdy wchodzi w zakres odpowiedzialności i uprawnień takich organizacji.
- Pomimo podejmowania wysiłków na rzecz przeciwdziałania różnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć, takie działania są prowadzone w stosunkowo niewielkiej liczbie państw i przybierają formę ogólnych kampanii, a nie np. działań prowadzących do zmiany sposobu postrzegania zawodów zdominowanych przez kobiety – takie działania są w oczywisty sposób trudniejsze do zrealizowania i mogą wywrzeć istotny wpływ na koszty ponoszone przez niektórych pracodawców.
- Brak solidnych strategii wewnętrznych na rzecz równouprawnienia płci w organizacjach partnerów społecznych może wywrzeć wpływ na ich zdolność do pozyskiwania i utrzymywania najlepszych i najbardziej błyskotliwych spośród ich organizacji członkowskich. Jeżeli chodzi o związki zawodowe, w przypadku braku równoważnego wzrostu liczby kobiet zasiadających w odpowiednich organach zarządzających i reprezentacyjnych zwiększeniu członkostwa kobiet może towarzyszyć poszerzenie się luki w poziomie reprezentatywności.

Dalsze informacje

Sprawozdanie pt. „Partnerzy społeczni i równouprawnienie płci w Europie” (ang. *Social partners and gender equality in Europe*) jest dostępne pod adresem <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Aby uzyskać dalsze informacje, należy skontaktować się z Jorgem Cabritą, urzędnikiem ds. badań, pod adresem jca@eurofound.europa.eu