



Sociálni partneri a rodová rovnosť v Európe

Zhrnutie

Úvod

Rastúca účasť žien na trhu práce vyvolala zmeny v tom, ako európski sociálni partneri riešia rodové záležitosti. Ich štruktúry organizácie a kolektívneho vyjednávania, v ktorých z historického hľadiska prevažovali muži, sa museli prispôbiť tak, aby zahŕňali aj otázky rodovej rovnosti. V tejto správe sa skúma rozsah začlenenia rodovej rovnosti sociálnymi partnermi v ich organizáciách a ich tvorba politík na európskej a vnútroštátnej úrovni. Skúmajú sa rozdiely medzi prioritami, ktoré rodovým záležitostiam prikladajú sociálni partneri v rôznych krajinách, a možné príčiny týchto rozdielov. Nakoniec sa skúmajú hlavné výzvy, ktorým čelia sociálni partneri snažiaci sa o podporu rodovej rovnosti vo svojich organizáciách a všeobecnejšie na trhu práce. Zistenia sú založené na príspevkoch siete európskych korešpondentov nadácie Eurofound, ktoré sa vzťahujú na všetky členské štáty EÚ a Nórsko.

Politické súvislosti

Napriek implementácii zásad rodovej rovnosti v zmluvách, ako aj politických cieľoch na úrovni EÚ sú rodové rozdiely stále badateľné z hľadiska prístupu na trh práce, štruktúr zamestnanosti a pracovných podmienok. Rodový rozdiel je viditeľný v horizontálnej a vertikálnej profesnej segregácii, mzdových rozdieloch, účasti v rozhodovaní a v nerovnom rozdelení úloh v domácnosti a povinností týkajúcich sa starostlivosti.

V tejto súvislosti plnia európski sociálni partneri dôležitú úlohu v tvorbe európskych právnych predpisov týkajúcich sa práce a nediskriminácie a v niektorých prípadoch v realizácii príslušných politických iniciatív. V roku 2005 európski medziodvetvoví sociálni partneri, BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC prijali rámec opatrení týkajúcich sa rodovej rovnosti na účel implementácie ich členskými organizáciami na

vnútroštátnej úrovni. Rámec obsahoval štyri priority, v ktorých treba konať:

- riešenie rodových úloh,
- podpora žien v rozhodovaní,
- podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom,
- riešenie mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami.

Sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni môžu ovplyvniť tieto a iné oblasti politiky, ktoré majú vplyv na rodovú rovnosť, tvorbou právnych predpisov prostredníctvom tripartitných konzultácií a svojou úlohou v dvojstrannom kolektívnom vyjednaní na vnútroštátnej, odvetvovej a podnikovej úrovni, v rámci ktorých môžu pracovať v záujme zlepšenia miezd, pracovných podmienok a schopnosti mužov a žien dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom.

Hlavné zistenia

Zo štúdie vyplýva, že medzi krajinami existujú významné rozdiely v úrovni priority, ktorú sociálni partneri prikladajú interným a externým opatreniam týkajúcim sa rodovej rovnosti. V 17 členských štátoch sociálni partneri oznámili pomerne dobre rozvinuté interné a/alebo externé politiky, zatiaľ čo v siedmich krajinách boli činnosti v oblasti rodovej rovnosti obmedzené najmä na opatrenia prijímané odborovými zväzmi. V štyroch krajinách zamestnávateľi ani odborové zväzy nemali vymedzené politiky alebo priority na riešenie otázok súvisiacich s rodovou rovnosťou.

Vzťah medzi úrovňou záväzku sociálnych partnerov voči tejto záležitosti a výsledkami krajín v oblasti rodovej rovnosti (alebo výsledkami ich systému

pracovnoprávných vzťahov) nie je jasný. V niektorých krajinách je súvislosť veľmi výrazná, zatiaľ čo v iných, ako je Grécko a Taliansko, sa vysoká úroveň záväzku sociálnych partnerov voči rodovej rovnosti nepremiata do dobrých výsledkov v indexe rodovej rovnosti. Ani z hľadiska systémov pracovnoprávných vzťahov nevyplýva konkrétny model: dobre rozvinuté činnosti týkajúce sa rodovej rovnosti vykazujú sociálni partneri v rôznych typoch systémov sociálneho dialógu, na úrovni zapojenia v tripartitnom rozhodovaní, ako aj v prípade centralizácie systémov kolektívneho vyjednávania.

Zo štúdie takisto vyplýva, že externé stratégie sociálnych partnerov v oblasti rodovej rovnosti sú lepšie vyvinuté než ich interné opatrenia, napríklad podpora žien v rozhodovaní alebo začleňovanie rodovej rovnosti do všetkých politík a postupov sociálnych partnerov. Výskumom sa zistilo, že vnútroštátne organizácie na najvyššej úrovni za uplynulých päť rokov realizovali dosť obmedzené iniciatívy na zlepšenie svojej internej výkonnosti v oblasti rovnosti a zastúpení žien v pozíciách s rozhodovacími právomocami.

Všeobecne sú interné akčné plány a stratégie zvyčajne rozvinutejšie viac v organizáciách odborových zväzov než organizáciách zamestnávateľov: 13 členských štátov uviedlo, že ich odborové zväzy majú takéto plány a stratégie, zatiaľ čo len päť uviedlo, že ich majú organizácie zamestnávateľov. Hlavnými nástrojmi, ktoré vyvinuli sociálni partneri na podporu rodovej rovnosti vo svojich organizáciách, sú systémy kvót (na zvýšenie počtu žien v pozíciách s rozhodovacími právomocami, ako aj v kolektívnom vyjednaní), odborná príprava a činnosti na zvyšovanie informovanosti, ktorých výsledkom sú zvyčajne príručky a usmernenia.

Externé opatrenia sa zameriavajú skôr na kampane a vzdelávacie činnosti a začlenenie opatrení týkajúcich sa rodovej rovnosti a najmä rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom do vnútroštátnych politík alebo kolektívnych dohôd.

Zatiaľ čo všeobecne nemala svetová hospodárska kríza vplyv na postoj sociálnych partnerov k rodovej rovnosti, v niektorých krajinách sa pokrok v tejto záležitosti spomalil. V iných krajinách sa zmenšil rodový rozdiel v zamestnanosti, najmä však v dôsledku zhoršujúcich sa výhľadov zamestnanosti pre mužov z dôvodu strát pracovných miest v odvetviach, v ktorých tradične prevládajú muži. Z výskumu vyplýva, že záväzky voči rodovej rovnosti boli nepriaznivo ovplyvnené v tých členských štátoch, ktorých sa najviac dotkol hospodársky pokles, a to vplyvom kombinácie obmedzenejších zdrojov a súperiacich priorít týkajúcich sa iných vznikajúcich problémov.

Politické ukazovatele

- Ako sa preukázalo v hodnotiacej správe sociálnych partnerov o implementácii rámca opatrení týkajúcich sa rodovej rovnosti a uverejnením Súboru nástrojov pre rodovú rovnosť v praxi (*Toolkit for Gender Equality in Practice*), európski a vnútroštátni sociálni partneri podnikajú významné opatrenia na podporu rodovej rovnosti. Vo výskume sa však zdôrazňuje, že treba urobiť viac na podporu rodovej rovnosti v rámci organizácií sociálnych partnerov a zabezpečiť, aby interné a externé opatrenia zamerané na rodovú rovnosť zostali prioritou v riešení pretrvávajúcich rodových rozdielov.
- Je jasné, že sociálni partneri majú veľký vplyv v oblastiach spojených priamo s pracovným životom a v prípadoch, keď systém pracovnoprávných vzťahov (a úroveň zapojenia sociálnych partnerov do rozhodovania na rôznych úrovniach) môže ovplyvniť možný dosah ich záväzku na najnižšej úrovni.
- Činnosti sociálnych partnerov v oblasti rodovej rovnosti sa často týkajú kampaní a vzdelávania a sú zamerané najmä na otázky súvisiace s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom namiesto toho, aby boli transformačné z hľadiska riešenia niektorých pôvodných príčin rodovej nerovnosti. Aj keď riešenie pôvodných príčin rodovej nerovnosti nemusí úplne patriť do pôsobnosti sociálnych partnerov, určite môžu plniť mimoriadne dôležitú úlohu v rámci svojej zodpovednosti a pôsobnosti.
- Existujú síce snahy o riešenie rozdielu v odmeňovaní mužov a žien, ale sú obmedzené na pomerne málo krajín a ide skôr o všeobecné kampane napríklad namiesto úsilia o zmenu klasifikácie povolání, v ktorých pracujú väčšinou ženy. Je, samozrejme, náročnejšie dosiahnuť tento cieľ a takisto môže mať významný vplyv na náklady pre niektorých zamestnávateľov.
- Chýbajúce silné interné stratégie na podporu rodovej rovnosti u sociálnych partnerov môžu mať vplyv na ich schopnosť najímať a udržať si najlepšie a najšikovnejšie spomedzi svojich členských organizácií. V prípade odborových zväzov môže dôjsť k prehĺbujúcemu sa rozdielu v reprezentatívnosti s možným zvýšením členstva žien, ak nedochádza k zodpovedajúcemu zvýšeniu počtov žien zúčastnených v príslušných radiaciach a zastupiteľských orgánoch.

Ďalšie informácie

Správa „*Social partners and gender equality in Europe*“ (Sociálni partneri a rodová rovnosť v Európe) sa nachádza na stránke <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Viac informácií poskytne Jorge Cabrera, vedúci výskumu, na adrese jca@eurofound.europa.eu