

# EUROPAPARLAMENTET

1999



2004

*Plenarhandling*

SLUTLIG VERSION  
**A5-0279/2002**

10 september 2002

## **BETÄNKANDE**

om kvinnlig representation bland arbetsmarknadens parter på EU-nivå  
(2002/2026(INI))

Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor

Föredragande: Miet Smet



## INNEHÅLL

	<b>Sida</b>
PROTOKOLLSIDA .....	4
FÖRSLAG TILL RESOLUTION.....	5
MOTIVERING .....	9

## PROTOKOLLSIDA

Vid plenarsammanträdet den 14 mars 2002 tillkännagav talmannen att utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor i enlighet med artikel 163 i arbetsordningen hade beviljats tillstånd att utarbeta ett initiativbetänkande om kvinnlig representation bland arbetsmarknadens parter på EU-nivå.

Vid utskottssammanträdet den 27 mars 2002 utsåg utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor Miet Smet till föredragande.

Vid utskottssammanträdena den 28 augusti och 9 september 2002 behandlade utskottet förslaget till betänkande.

Vid det sistnämnda sammanträdet godkände utskottet enhälligt förslaget till resolution.

Följande var närvarande vid omröstningen: Anna Karamanou (ordförande), Olga Zrihen Zaari och Jillian Evans (vice ordförande), Miet Smet (föredragande), Regina Bastos, Lone Dybkjær, Fiorella Ghilardotti, Lissy Gröner, María Izquierdo Rojo, Hans Karlsson, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Thomas Mann, Maria Martens, Christa Prets, María Rodríguez Ramos och Patsy Sörensen.

Betänkandet ingavs den 10 september 2002.

## FÖRSLAG TILL RESOLUTION

### Europaparlamentets resolution om kvinnlig representation bland arbetsmarknadens parter på EU-nivå (2002/2026(INI))

*Europaparlamentet utfärdar denna resolution*

- med beaktande av Europaparlamentets resolution om kommissionens rapport om genomförandet av rådets rekommendation 96/694 av den 2 december 1996 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen<sup>1</sup>,
  - med hänvisning till rådets resolution av den 27 mars 1995 och rådets rekommendation 96/694 av den 2 december 1996 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen<sup>2</sup>,
  - med beaktande av artikel 2, artikel 3.2, artikel 13, artikel 137.1 och artikel 141.4 i EG-fördraget,
  - med beaktande av handlingsplanen från den fjärde kvinnokonferensen i Peking av den 15 september 1995,
  - med beaktande av Europaparlamentets resolution om uppföljningen av handlingsplanen från Peking (2000/2020(INI))<sup>3</sup>,
  - med hänvisning till sin resolution av den 15 november 2000 om förslag till rådets beslut om ett stödprogram avseende gemenskapens ramstrategi för jämställdhet (2001-2005)<sup>4</sup>,
  - med beaktande av den verksamhet som bedrivits av Nätverket för kvinnor i beslutsprocessen,
  - med beaktande av tredje, fjärde och femte handlingsprogrammet för jämställdhet mellan kvinnor och män (1991-2005),
  - med beaktande av Europeiska kommissionens årsrapporter om jämställdhet mellan kvinnor och män,
  - med beaktande av kommissionens beslut av den 19 juni 2002 om jämn könsfördelning i kommissionens kommittéer och expertgrupper<sup>5</sup>,
  - med beaktande av artikel 163 i arbetsordningen,
  - med beaktande av betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor (A5-0279/2002), och av följande skäl:
- A. Europeiska kommissionen har redan flera gånger i olika handlingsprogram angett att den avser att systematiskt samla in uppgifter om kvinnor i beslutsprocessen inom samhälle och

<sup>1</sup> EGT C 262, 18.9.2001, s. 179.

<sup>2</sup> EGT C 168, 4.7.1995, s. 3-4, och EGT L 319, 10.12.1996, s. 11.

<sup>3</sup> EGT C 59, 23.2.2001, s. 258.

<sup>4</sup> EGT C 337 E, 28.11.2000, s. 196.

<sup>5</sup> Beslut av den 19 juni 2000, EGT L 154, 27.6.2000, s. 34.

ekonomi, i synnerhet på området för företagsledning, industri och arbetsmarknadens parter, men hittills har den inte infriat detta löfte när det gäller arbetsmarknadens parter.

- B. För närvarande finns för lite statistik tillgänglig på alla nivåer om kvinnors representation bland arbetsmarknadens parter.
- C. Kvinnor utgör cirka 40 procent av fackföreningarnas medlemmar inom EU, men det finns ingen balanserad relation mellan å ena sidan denna andel kvinnliga medlemmar och å andra sidan representation i beslutande organ och i ledande befattningar inom arbetstagarorganisationerna.
- D. Kvinnor utgör en minoritet på chefsnivå i arbetsgivarorganisationerna, men exakta uppgifter om detta saknas.
- E. 42 procent av hela den arbetande befolkningen i EU är kvinnor, och dessa kvinnors behov och krav bör företrädas på lämpligt sätt.
- F. I de organ och sammanhang där arbetsmarknadens parter diskuterar socialpolitik är kvinnorna underrepresenterade.
- G. Strategier för att öka kvinnornas representation bland arbetsmarknadens parter är nödvändiga.
- H. Program för positiv särbehandling behövs för att åstadkomma en mer balanserad representation.
- I. Fristående kvinnostrukturer inom arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna får inte isolera kvinnorna från beslutsprocessen utan skall tvärtom integrera dem i denna process och låta dem finnas med i alla led av den.
- J. Forskning har visat att mentorskap och nätverk för kvinnor är mycket viktiga för att förbereda dem för uppgifter i ledande ställning.
- K. Avsiktsförklaringar utan bindande åtaganden räcker inte, istället krävs politisk vilja inom arbetsmarknadsparternas organisationer för att genomföra förändringar och uppnå en balanserad representation.
- L. Via kollektiva förhandlingar spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll för att främja jämställdhet.
- M. I samband med kollektiva förhandlingar är det med tanke på jämställdheten fördelaktigt om fler kvinnliga förhandlare deltar och företräder kvinnors intressen.
- N. Jämställdhet berör även män, och medvetandet om jämställdheten främjas om både manliga och kvinnliga förhandlare får träning och utbildning i jämställdhetsfrågor.
- O. Europeiska kommissionen kommer att ägna 2003 åt kvinnor i beslutsprocessen, bl.a. med tanke på valet till Europaparlamentet 2004, och i detta sammanhang kommer Europeiska kommissionen att arrangera olika aktiviteter och finansiera projekt.
- 1. Europaparlamentet uppmanar Europeiska kommissionen att börja samla in uppgifter och

skapa en databas på området för kvinnors representation bland arbetsmarknadens parter och att på grundval av dessa uppgifter ställa upp indikatorer som är inriktade på att stärka kvinnors inflytande i organ för socioekonomiskt beslutsfattande.

2. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att själva bygga upp ett detaljerat databestånd om förekomsten av kvinnor och män i de interna strukturerna samt i alla förhandlingsorgan och rådgivande församlingar där de är representerade.
3. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att ställa upp tidsbegränsade mål för kvinnors kvantitativa och kvalitativa representation både internt och i kollektivförhandlingarna, och regelbundet rapportera om de framsteg som gjorts och effekten av de vidtagna åtgärderna.
4. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att införliva genusperspektivet i sin politik och att lyfta fram jämställdhetsfrågor på förhandlingarnas dagordningar.
5. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att gå längre än avsiktsförklaringar och att utforma program för positiv särbehandling, åtföljda av en utvärdering av de resultat som har uppnåtts, och som syftar till en faktisk ökning av antalet kvinnor i förberedande och beslutande organ.
6. Europaparlamentet uppmanar kommission, rådet och Europaparlamentet att vidta åtgärder för att uppnå en balanserad representation av kvinnor och män i de europeiska företagsnämnderna.
7. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att se över sina representationsmekanismer och urvalsprinciper och se till att det blir balans mellan kvinnor och män i deras representation samt att skriva in denna princip i sina stadgar.
8. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att inrätta en intern jämställdhetsenhet inom sina organisationer.
9. Europaparlamentet begär att arbetsmarknadens parter anordnar utbildning och träning i jämställdhetsfrågor både för kvinnlig och manlig personal, särskilt för förhandlare, för att öka deras medvetenhet om frågor som rör lika lön och lika möjligheter för kvinnor och män.
10. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att inrätta nätverk mellan kvinnliga förhandlare och kvinnliga styrelsemedlemmar så att de kan utbyta erfarenheter och kunskap.
11. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att kontrollera att jämställdhetsaspekten beaktas i den egna verksamheten och i samband med varje beslut undersöka vilken effekten kan bli för kvinnor och män.
12. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att ytterligare utveckla den roll de har vid främjandet av jämställdheten inom ramen för sysselsättningspolitiken, i synnerhet främjande av balans mellan kvinnor och män i representationen, även vid trepartsmötet på hög nivå om tillväxt och sysselsättning, och att kartlägga framstegen.

13. Europaparlamentet uppmanar Europeiska kommissionen att inrätta en databas med resultaten från kollektiva förhandlingar om jämställdhetsfrågor, uppdelad på olika sektorer för att därigenom sprida goda tillvägagångssätt.
14. Europaparlamentet uppmanar Europeiska kommissionen att i den gemensamma rapporten om sysselsättningen ta med en översikt över kvinnors deltagande i kollektiva förhandlingar i samband med bedömningen av framstegen på jämställdhetsområdet.
15. Europaparlamentet uppmanar Europeiska kommissionen att inom ramen för det femte handlingsprogrammet särskilt finansiera projekt och studier i medlemsstaterna som bidrar till en mer balanserad socioekonomisk beslutsprocess.
16. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att inrätta nationella expertcentra som kan svara för spridning av god praxis och sakkunskap och därigenom förstärka jämställdhetsdimensionen vid kollektiva förhandlingar.
17. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att överlämna denna resolution till rådet, kommissionen och medlemsstaterna.



## MOTIVERING

### 1. Kvinnlig representation bland arbetsmarknadens parter på EU-nivå

I detta betänkande redogörs för hur det är ställt med kvinnors representation bland arbetsmarknadens parter på EU-nivå. Det gäller representationen i själva organisationerna men även inom de strukturer och rådgivande organ där arbetsmarknadens parter överlägger om arbetsmarknadsfrågor. Det skall ställas upp en översikt över tillämpade strategier som leder till en ökad kvinnorepresentation i arbetsmarknadsparternas representativa organ. Slutligen behandlas sambandet mellan kvinnlig representation i arbetsmarknadsparternas organ och strävan efter mål som är viktiga för kvinnor när det gäller arbetsmarknadsfrågor, bland annat i kollektivavtal.

#### Inledning

Europa har redan flera gånger understrukit att det måste skapas en mer balanserad och proportionell representation bland arbetsmarknadens parter. Det har skett i gemenskapens olika handlingsprogram för jämställdhet. I det femte handlingsprogrammet (2001-2005) betecknas balanserad representation i den ekonomiska och sociala beslutsprocessen som en prioritet. Därtill kommer även rådets rekommendation om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen som antogs i december 1996 och där medlemsstaterna rekommenderades att uppmuntra arbetsmarknadens parter att främja en balanserad fördelning av kvinnor och män i sina verksamheter<sup>1</sup>. Även uppgiftsinsamlingen måste medlemsstaterna förbättra. Tre år därefter, i oktober 1999, glömdes uppenbarligen arbetsmarknadens parter bort när rådet fastställde nio indikatorer för mätning av utvecklingen av kvinnors representation i ledningsstrukturer<sup>2</sup>. Även i enlighet med Amsterdamfördraget är gemenskapen förpliktad att aktivt sträva efter att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i all verksamhet inom gemenskapen<sup>3</sup>.

### 2. Kvinnors representation: få siffror men tydlig underrepresentation

Medan det finns systematiska uppgifter om antalet kvinnor i alla europeiska parlament och de flesta regeringar, är uppgifter om antal kvinnor i arbetsmarknadsparternas organisationer mycket svårare att få fram. Det finns till exempel mycket lite information om kvinnors representation inom arbetsmarknadsparternas organisationsstrukturer och interna beslutande organ, och ännu mindre information finns om könsandel i förhandlingsdelegationerna i förhandlingsprocessen och slutligen saknas uppgifter om de rådgivande organ där arbetsmarknadens parter är företrädare. De främsta svårigheterna i samband med denna uppgiftsinsamling och centralisering av uppgifter beror på att siffrorna inte vidarebefordras alls, eller på ett mycket oregelbundet sätt och i obearbetad form, av de nationella organisationerna eller överhuvudtaget inte samlas in (tidsbrist, uppmärksamhet, bristande vilja).

#### 2.1 Arbetstagarnas organisationer

---

<sup>1</sup> Rådets rekommendation 96/694/EEG av den 2 december 1996 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen. EGT L 319, 10.12.1996, s. 11.

<sup>2</sup> Slutsatser från rådets 2208:e möte, Luxemburg den 22 oktober 1999.

<sup>3</sup> Artikel 3.2 i EG-fördraget.

Europeiska fackliga samorganisationen och EIRO har gjort ansträngningar för att samla in siffermaterial<sup>1</sup>. Dessa studier ger följande bild på nationsnivå:

- Cirka 40 procent av det totala antalet medlemmar i de fackliga organisationerna är kvinnor.
- Andelen kvinnor i ledande befattningar som ordförande, vice ordförande och generalsekreterare är mindre än en fjärdedel.
- Antalet kvinnor i de interna strukturerna för beslutsfattande är begränsat och ännu mindre proportionellt i relation till andelen bland medlemmarna, även om det kan noteras en viss ökning (under perioden 1993-1998 ökade andelen kvinnor bland kongressdelegaterna från 23 till 28 procent, i exekutivkommittéerna från 15 till 20 procent, i styrgrupperna eller presidierna från 20 till 29 procent och bland departementschefer från 23 till 32 procent).

På europeisk nivå varierar antalet kvinnliga medlemmar i de europeiska industriförbunden mycket starkt, med ett medeltal på 37 procent, varvid den högsta siffran 1988 var 54 procent i EPSU (European Federation of Public Service Unions). Den genomsnittliga andelen kvinnor i dessa fackliga organisationers kongresser var 21 procent, 15 procent i exekutivkommittéerna, 13 procent i styrgrupperna, en förbundssekreterare och en enda kvinnlig ordförande.

I Europeiska fackliga samorganisationen finns 2 kvinnor i sekretariatet av totalt 7 ledamöter (28,5 procent) och styrgruppen utgörs av 29 procent kvinnor och exekutivkommittén består av 19 procent kvinnor. 1999 deltog 27 procent kvinnor i kongressen.

## 2.2 Arbetsgivarorganisationer

Beträffande arbetsgivarvidan står mycket färre studier till förfogande, och siffermaterialet är alltså begränsat. UNICE kunde emellertid tillhandahålla följande uppgifter om vissa nationella arbetsgivarorganisationer. I Belgien har Verbond van Belgische Ondernemingen 1,51 procent kvinnliga styrelseledamöter och 10,8 procent kvinnliga ledamöter i exekutivkommittén. I Finlands arbetsgivarorganisation finns 19,2 procent kvinnliga styrelseledamöter och 7,7 procent kvinnliga ledamöter i exekutivkommittén.

På europeisk nivå har UNICE:s styrelse en kvinna av totalt 34 ledamöter (2,9 procent), exekutivkommittén ingen kvinna av totalt 34 ledamöter och de permanenta delegaterna omfattar 7 kvinnor av totalt 34 ledamöter (20 procent).

## 2.3 Delegationer av förhandlare i förhandlingsdialogen

På nationell nivå utgör kvinnorna fortfarande en minoritet i förhandlingsdelegationerna till kollektiva förhandlingar. 1998 var den genomsnittliga andelen kvinnor från arbetstagarorganisationerna som deltog i centrala förhandlingar 26 procent<sup>2</sup>. Information om representation i kollektiva förhandlingar på företags- eller branschnivå samlas dessutom sällan in. I Nederländerna sitter 5 kvinnor i Sociaal Economische Raad av totalt 33 ledamöter.

---

<sup>1</sup> Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), "Second Sex" of European Trade Unionism, 1993, 1998. Vidare tillhandahåller EIRO (European Industrial Relations Observatory) nyttigt siffermaterial på <http://www.eiro.eurofound.ie>, samt forskningsmaterial från C. Cockburn, European Commission, Social Europe, suppl. 4/95, Strategies for gender democracy: Women and the European Social Dialogue.

<sup>2</sup> Beräknat på grundval av tillgängliga uppgifter från de nationella fackförbunden inom EU i EFS-studien från 1998.

Bland arbetsgivarnas företrädare finns inte en enda kvinna, inte ens som suppleant. I Nationale Arbeidsraad van België är 5 av totalt 24 ledamöter kvinnor och 10 procent av ledamöterna i de paritetiska kommittéerna är kvinnor.

Andelen kvinnor som deltog i de senaste centrala förhandlingarna om visstidskontrakt, tillfällig anställning och distansarbete uppgick beträffande EFS-delegationen till i genomsnitt en tredjedel. Antalet kvinnliga delegater till Sociale Dialoog Comité uppgick 2000 endast till 23 procent<sup>1</sup>. Europeiska kommissionens expertkommittéer inom området för den sociala dialogen har i genomsnitt endast 13,5 procent kvinnliga ledamöter, även om Europeiska kommissionen här har satt upp 40 procent som mål<sup>2</sup>. Inom sektorn för vetenskaplig forskning är kvinnornas representation (12 procent) anmärkningsvärt lägre än inom sysselsättningssektorn (20,6 procent) eller den inre marknaden (24 procent). Det finns emellertid delegerande organisationer som ställer samman sina delegationer i full frihet. Uppgifterna om de europeiska företagsnämnderna är mycket få, men inom den ”manliga” metallsektorn var 2001 endast 16 procent av ombuden kvinnor.

Den information som står till förfogande visar tydligt att män dominerar och att kvinnor är underrepresenterade i organisationernas topp. Kvinnornas underrepresentation i interna strukturer för beslutsfattande hänger samman med bristen på kvinnor bland förhandlingsdelegationernas och de rådgivande organens ledamöter. Man har tillämpat många strategier för att avhjälpa denna underrepresentation. Redan nu bör man på europeisk nivå inleda en systematisk insamling av uppgifter beträffande den roll som kvinnorna spelar i beslutsprocessen. Databasen som har lagts upp av Nätverket för kvinnor i beslutsprocessen skulle till exempel vara lämplig för detta.

### **3. Strategier för en mer balanserad representation**

Dessa strategier kan delas upp i tre stora kategorier:

- 1) Åtgärder som uppmuntrar kvinnor extra mycket att delta i organisationernas verksamheter (som anpassade sammanträdestider och särskilda utbildningsprogram (Danmark)).
- 2) Kvinnostrukturer inom organisationen i syfte att synliggöra kvinnorna och deras synpunkter, men ofta begränsat till ett fristående eller isolerat diskussionsforum.
- 3) Åtgärder som underlättar kvinnornas tillträde till maktpositioner (aktiva åtgärder och handlingsprogram).

Den sista strategin som har diskuterats i många år accepteras i allt större utsträckning. Man har till exempel infört kvoteringsystem enligt vilka kvinnornas representation inte får ligga under en viss procentandel; mellan 1993 och 1998 infördes detta system i ABVV (Belgien), UGT (Spanien), CFDT (Frankrike), CISL (Italien) och DAG (Tyskland). Tillämpningen av dessa kvoter får emellertid effekt först när de är knutna till sanktioner och uppföljning. Av forskning framgår dessutom att dessa kvoter måste utgöra en del av en mer omfattande strategi. Ett annat sätt att uppnå en garanterad andel kvinnor är systemet med reserverade platser där ett visst antal är förbehållna kvinnor. I Italien (UIL) och i Förenade kungariket (TUC) betraktas denna strategi som lyckad, och andelen kvinnor har ökat. I detta

---

<sup>1</sup> Uppgifter från European Trade Union Institute.

<sup>2</sup> Uppgifter från enheten för jämställdhet i GD Sysselsättning och socialpolitik, kommissionens beslut 2000/\*407/EG av den 19 juni 2000, EGT L 157/345, 27.6.2000, s. 34.

sammanhang bör man förhindra att det endast skapas platser men att dessa kvinnor inte tillerkänns samma status i beslutsprocessen.

Dessutom har 56 procent av organisationer som är anslutna till EFS bestämmelser om jämlikhet i sina stadgar. Vidare utgör bland annat kampanjer för att göra medlemmarna i samband med fackliga val och uppbyggnaden av nätverk mellan kvinnliga förhandlare en stimulans för kvinnors representation.

Denna uppsättning strategier leder till olika effekter – det finns ingen unik framgångsformel – genom att inflytandet från kulturella, historiska och strukturella faktorer hela tiden gör sig påminda. Genomförandet av och därmed även effektiviteten för de åtgärder som vidtas beror hela tiden på den politiska viljan inom organisationerna.

För arbetsgivar sidan kan man allmänt konstatera att de visserligen hävdar att de stöder jämställdhet mellan kvinnor och män, men de åtgärder som de vidtar är mycket begränsade och de motsätter sig oftare aktiva åtgärder.

#### **4. Representation av kvinnornas intressen**

Jämförande forskning utförd av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor har visat att arbetsmarknadens parter är viktiga för främjandet av jämställdhet. I de länder där förhandlingar spelar en viktig reglerande roll (som i Tyskland, Skandinavien, Frankrike, Belgien och Nederländerna) har integreringen av jämställdhet i dessa förhandlingar kommit längst<sup>1</sup>.

Innebär för få kvinnor i arbetsmarknadsparternas beslutsprocess även att kvinnors intressen tillvaratas i för liten utsträckning? Forskarna drar slutsatsen att det alltid uppstår en kännbar effekt av kvinnors representation i de beslutsfattande organen och vid de kollektiva förhandlingarna beträffande genomförandet av jämställdhetspolitiken.

Kvinnor spelar i många fall en viktig roll när dagordningen fastställs och prioriteringarna görs. Kvinnor har ofta mer sakkunniga om och känner bättre till de kvinnliga arbetstagarnas konkreta arbetsförhållanden och rådande ojämlikheter, vilket gör att de kan bidra till att främja integration av jämställdhet i förhandlingarna. Det är snarare de kvinnliga förhandlarna som tar upp olika lön för kvinnor och män, och de uppmärksammar i större utsträckning kombinationen arbete och barnomsorg. I Tyskland införde man till exempel i kollektivavtal inom banksektorn att det på varje nivå av beföringsgången skulle vara möjligt att arbeta på deltid, och i Frankrike anpassas i vissa sektorer villkoren för deltidsarbete till skolans tider. Härigenom blir arbetsmiljön och organisationskulturen kvinnovänligare.

Det räcker emellertid inte med att det finns kvinnliga förhandlare, för att åtgärder skall vidtas och framgångar skall nås när det gäller jämställdhet. Alla förhandlare och alla beslutsfattare i arbetsmarknadsparternas organisationer måste först bli tillräckligt medvetna om behovet av ökad jämställdhet, och det måste utvecklas tillräcklig sakkunskap beträffande rådande ojämlikheter och möjliga åtgärder.

---

<sup>1</sup> Europeiska fonden för förbättring av arbets- och levnadsvillkor, Equal Opportunities and Collective Bargaining in the European Union, 1998.