



ESF KONFERENZ

Gleichstellungspolitik am Arbeitsmarkt

20. Juni 2007, in Wien

Parkhotel Schönbrunn

Christine Holzer; BMWA; II/3

1. Gleichstellung als Grundrecht in der EU
2. Gleichstellungspolitik in der EU
3. Vergleich der Sozialstaatssysteme
4. Arbeitsmarkt in der EU 2007
5. Herausforderungen für die Zukunft

Ganzheitlicher Ansatz

- **Rechtsvorschriften**
- **Mainstreaming**
- **Positive Aktionen**

BESEITIGUNG VON UNGLEICHHEITEN & FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG

- ➡ Gender Mainstreaming (Art. 2 und 3 EG-Vertrag);
- ➡ Gleichbehandlung von F & M in Beschäftigung und Beruf (Art. 141)
- ➡ Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am AP und in anderen Bereichen (Art. 141)

FAHRPLAN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG 2006 – 2010

I. Aktionsbereiche für den Bereich Gleichstellung

- Wirtschaftliche Unabhängigkeit für M & F
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen
- Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt (Menschenhandel)
- Abbau Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft

FAHRPLAN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG 2006 – 2010

II. Politische Entscheidungsstrukturen und Gleichstellung

- Strukturen stärken
- Vernetzung und sozialen Dialog unterstützen
- Bewertung von GM und Gender Budgeting unterstützen
- Wirksamkeit der Rechtsvorschriften stärken

⇒ **Fortschritte überwachen !**

2. Gleichstellungspolitik in der EU

Aktionsprogramme - Finanzmittel

- Sensibilisierung
- Analyse und Evaluierung
- „Capacity Building“

Netzwerke für Förderung der Gleichstellung
finanziell
unterstützt!

2. Gleichstellungspolitik in der EU

Kommissargruppe

Grundrechte, Diskriminierungsbekämpfung und Chancengleichheit

Arbeitsgruppen und Ausschüsse

- Hochrangige Gruppe „Gender Mainstreaming“
- Beratender Ausschuss für Chancengleichheit
- Dienstübergreifende Gruppe für Geschlechtergleichstellung
- Expertengruppe „Geschlechtergleichstellung, soziale Integration und Beschäftigung“

2a. Zentrale Politikbereiche

- Beschäftigung und Arbeitsmarkt
- Geschlechtsspezifisches Lohngefälle
- Vertretung in Entscheidungsprozessen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Soziale Integration und soziale Sicherheit
- Strukturfonds
- Rolle der Männer bei Förderung der Geschlechtergleichstellung
- Allgemeine berufliche Bildung
- Frauen in der Wissenschaft
- Gender Budgeting
- Geschlechterbezogene Gewalt / Frauenhandel

2b EBS 1997 gestartet

EBS 1997 – 2002

Beschäftigungspolitischen LL

Säule I: Beschäftigungsfähigkeit (AMP, LLL)

Säule II: Unternehmertum (Reduktion der Lohnnebenkosten, Vereinfachung der Beschäftigungsfähigkeit)

Säule III: Anpassungsfähigkeit (Modernisierung der Arbeitsorganisationen Reformierung der Arbeitsverträge)

Säule IV: Chancengleichheit (Mainstreaming, Einkommensunterschiede, Vereinbarkeit Beruf & Familie)

Ziel bis 2010: 70% Beschäftigungsrate
60% Beschäftigungsrate von
Frauen

Strukturelle Schwierigkeiten am AM

- alternde Bevölkerung
- Rückgang wirtschaftlicher Leistungen
- Druck auf das europäische Sozialmodell

2b. EBS 2005 -2007

- LL 17 Beschäftigungspolitik
- LL 18 Lebenszyklus basierten Ansatz der Beschäftigungspolitik
- LL 19 Schaffung integrativer AM
- LL 20 AM Erfordernissen besser gerecht werden
- LL 21 Sozialpartner, Beschäftigungssicherheit, Segmentierung des AM verhindern
- LL 22 EWL der Arbeitskosten
- LL 23 Investition in Humankapital
- LL 24 Aus- und Weiterbildungssysteme

(LL = Leitlinie)

3. Vgl. der Sozialstaatsysteme

a) Skandinavisches Modell

SWE, FIN, N, DK und NL

b) Korporatistisches (Kontinentales) Modell

D, AUT, IT, und BE

c) Liberales Modell („residual model“)

IRL, UK – USA, Kanada, Australien und Neuseeland

d) Mediterranes Modell („mixed model“)

ESP, P, GR, IT, und F

3a Skandinavisches Modell

- Hohe Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter
- Breites Angebot an Kinder- und Altenbetreuung
- Effiziente Arbeitsvermittlung
- Geringe Lohnunterschiede - „Equal pay for equal work“
- Geringe Armutsgefährdung

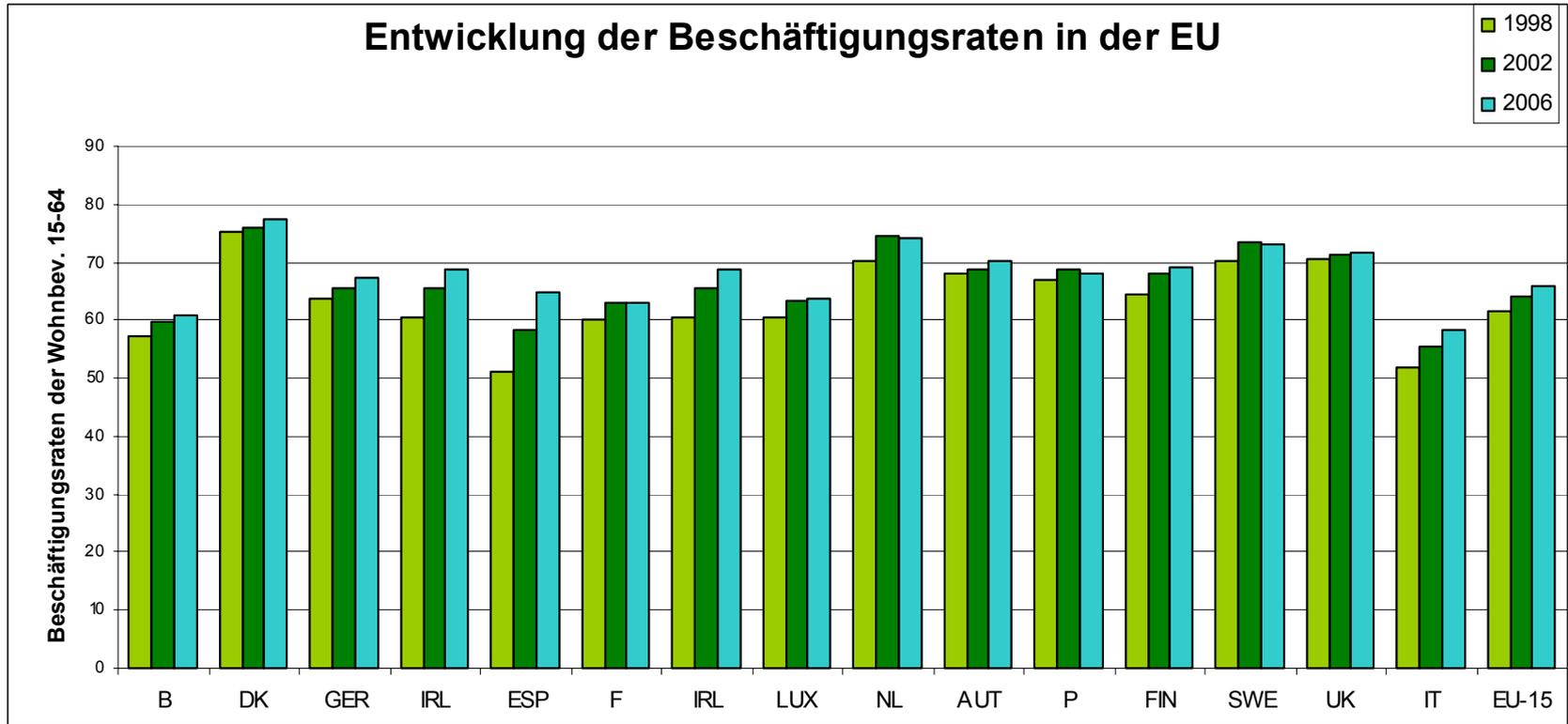
3b Korporatistisches Modell

- Bismarck'sches Sozialvers.system
- Lohnpolitik zentral od. Branchenebene –
Lohndifferenzial groß
- Staat Transferleistungsanbieter weniger
Anbieter von Dienstleistungen
- Mindestabsicherung für Randgruppen
lückenhaft

- Minimaler Staatseinfluss
- Leistungen „means tested“-
Bedürftige
- Arbeitsmarkt wenig reguliert
- Löhne dezentral / Betriebsebene

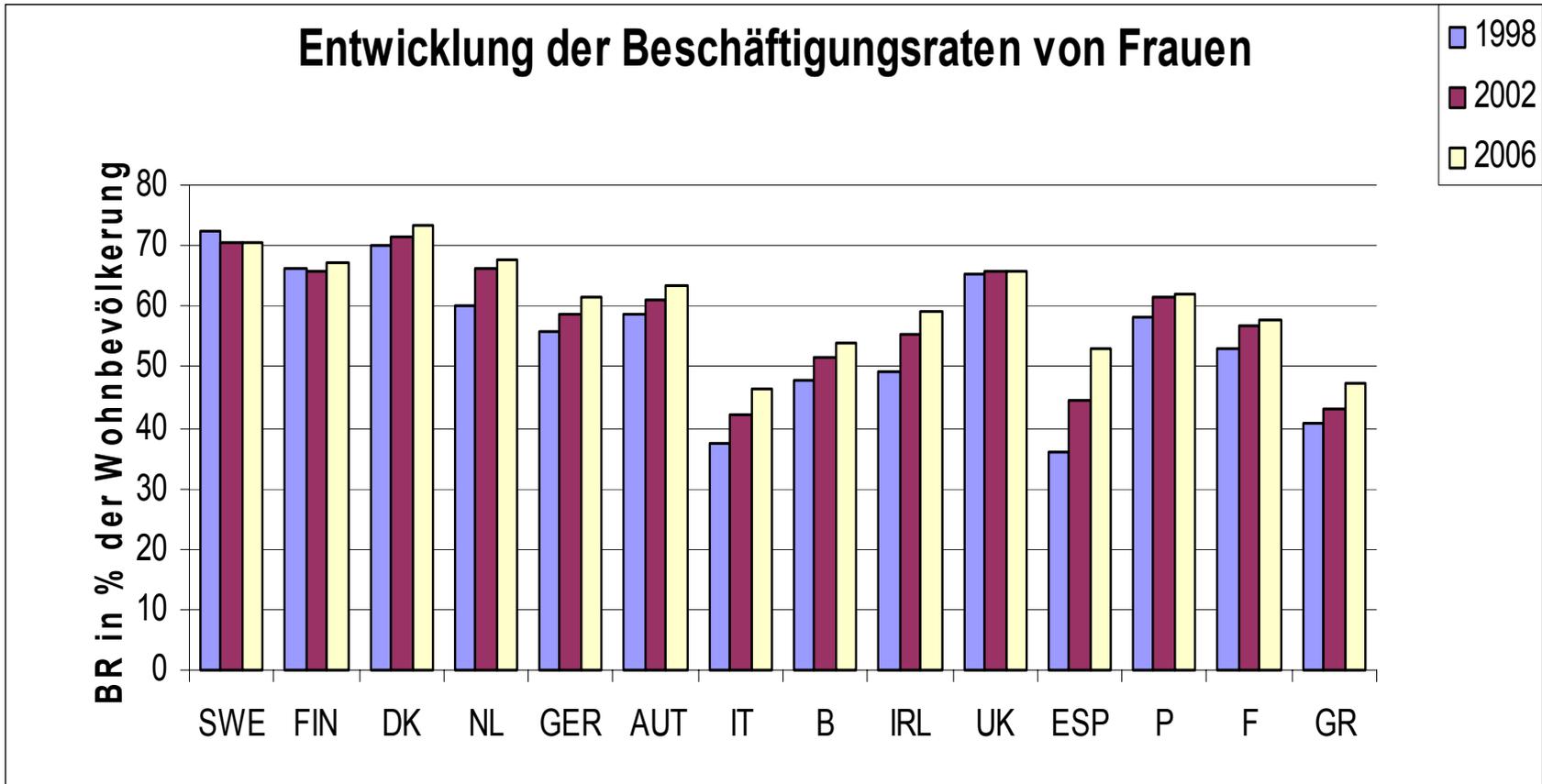
- Geringes Engagement des Staates
- Bedingungen am AM durch Agrarwirtschaft beeinflußt
- Soziale Absicherung/soz. Dienste gering \Rightarrow Familie
- Erwerbsbeteiligung von Frauen gering

4. Arbeitsmarkt in der EU



Quelle: Eurostat; Abfrage 19.06.2007

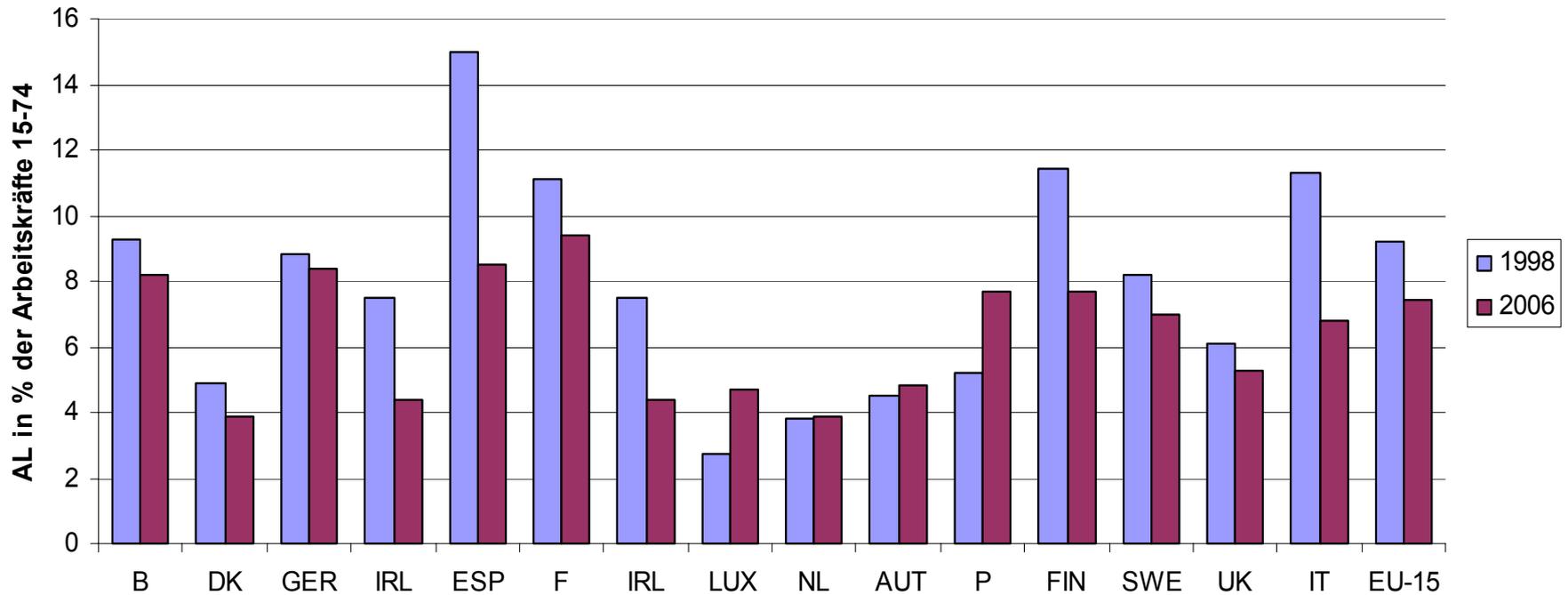
4. Arbeitsmarkt in der EU



Quelle: Eurostat Abfrage vom 19.06.2007

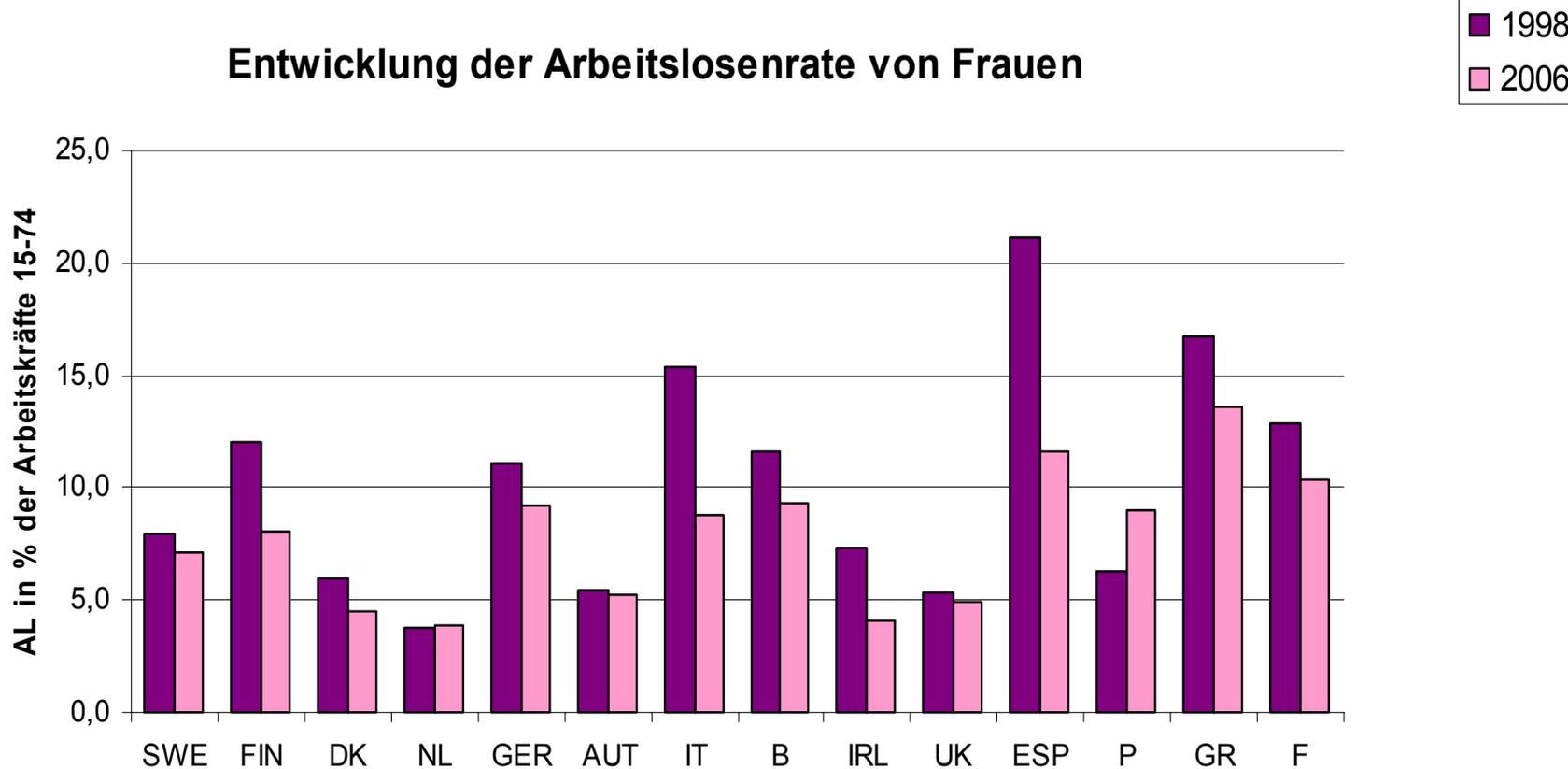
4. Arbeitsmarkt in der EU

Entwicklung der AL Quote im internationalen Vergleich



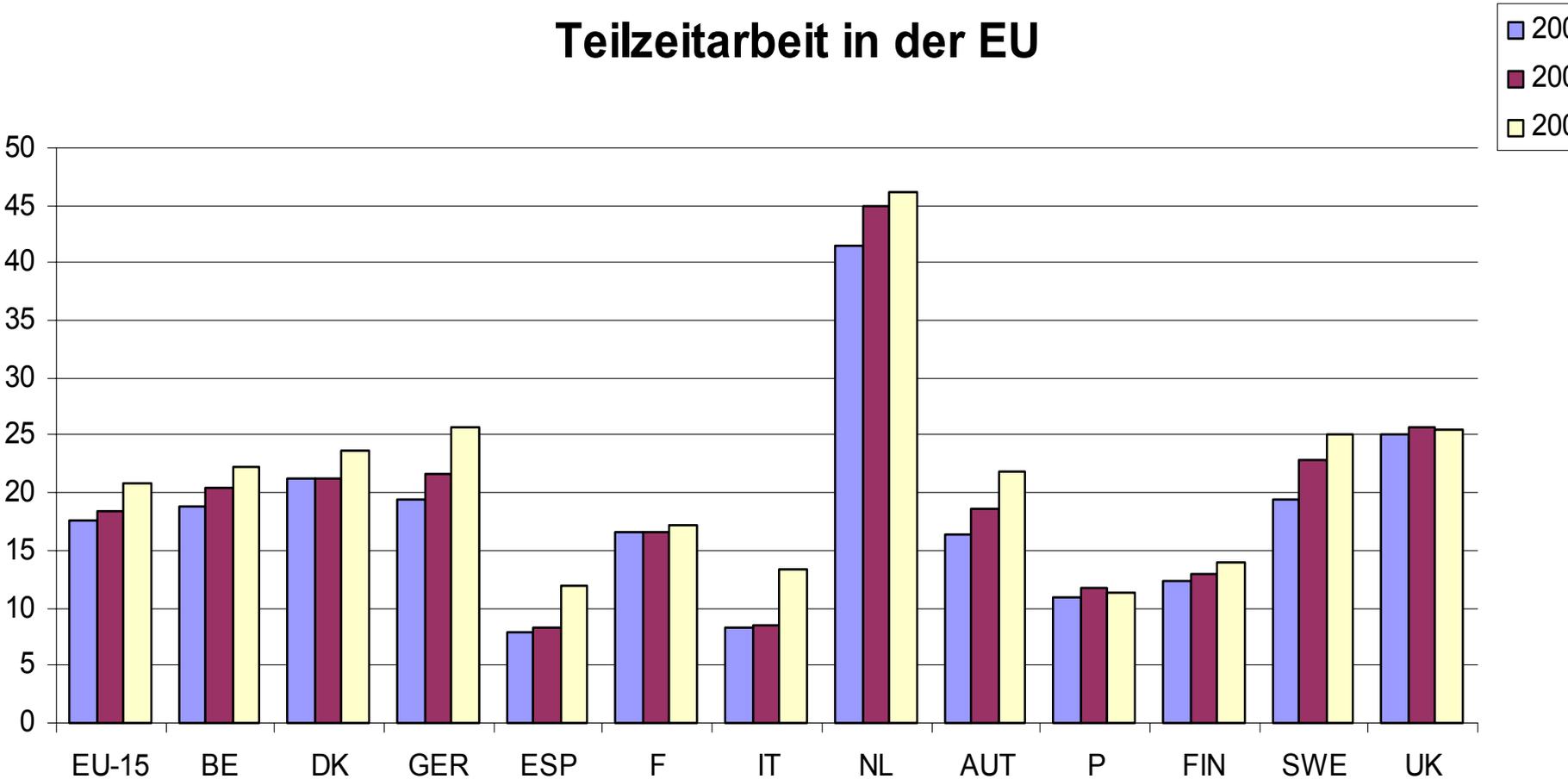
4. Arbeitsmarkt in der EU

Entwicklung der Arbeitslosenrate von Frauen



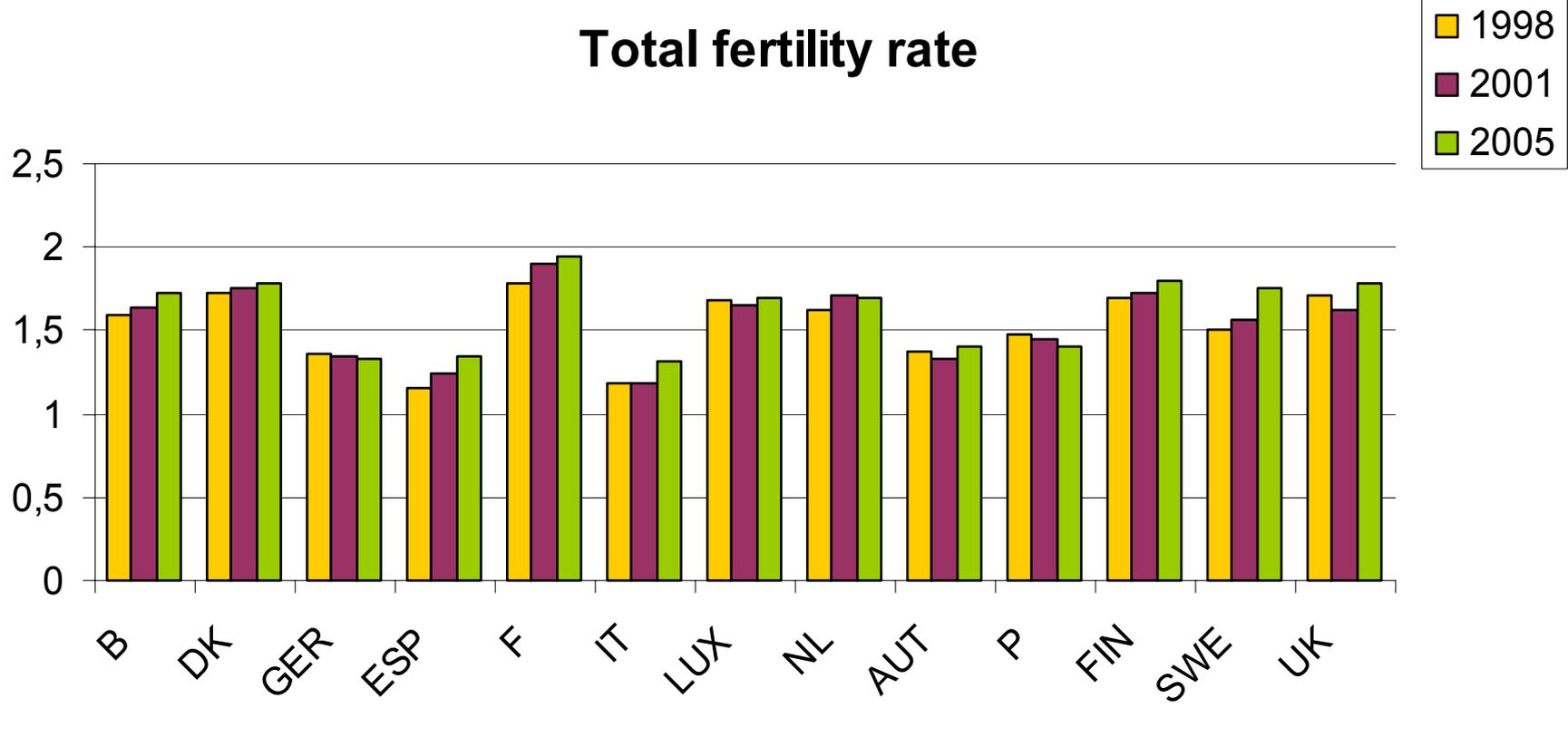
4. Arbeitsmarkt in der EU

Teilzeitarbeit in der EU



4. Arbeitsmarkt

Total fertility rate



Quelle: Eurostat Abfrage 19.06.2007

5. Herausforderungen

Unterschiede am AM

- Unterstützung der Kohäsionspolitik & der Politik zur Entwicklung im ländlichen Raum zur Gleichstellung von F&M
- Bekämpfung der Segregation am AM
- Frauen in Entscheidungspositionen
- Verringerung des Lohngefälles
- Entwicklung von Flexicurity Maßnahmen
- Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung von spezifischen Zielgruppen (Jugendliche, Ältere, ethnische Minderheiten, Menschen mit Beeinträchtigungen,...)

5. Herausforderungen

- Umsetzung des Fahrplans für Frauen & Männer
- Barcelona Ziel bis 2010:
Betreuungsangebote
90% der unter 3 jährigen und 33 % der
3- jährigen bis Schuleintrittsalter
- Zentrale Bereiche:
Bildung und Forschung zuwenig
Frauen!

5. Herausforderungen

EU Institut für Gleichstellungsfragen

- Spätestens 19.01.2008
- Wilna/Litauen
- 2007 -2013 € 52,8 Mio.

Aufgaben:

- Daten zur Gleichstellung v. ♀ & ♂
- Verbreitung von Informationen
- Entwicklung methodischer Instrumente zur Förderung von GM
- Öffentlichkeitsarbeit

► Änderungen im Geschlechterverhältnis

- Gender Mainstreaming ernst nehmen
- Wandel von einem Familienerhaltersystem zu einem der gleichen Verantwortlichkeit von ♀ & ♂ in der Gesellschaft
- Freistellungsmodelle wegen Elternschaft dürfen nicht auf dem Modell männlicher Ernährer / weibliche Teilzeitarbeit beruhen
- Lohn- und Gehaltsdiskriminierung müssen öffentlicher werden

5. Herausforderungen

- ▶ **Änderungen im Geschlechterverhältnis**
 - **Neues Zeitverständnis, Balance von Arbeit und Leben**
 - **Umverteilungsprozesse zwischen Erwerbs- und Familienarbeit sind notwendig**
 - **Arbeitszeitmodelle müssen eine Grundlage zur Gleichheit der Geschlechter bieten**

WARNUNG!

**VERBALE
AUFGESCHLOSSENHEIT
BEI
WEITGEHENDER
VERHALTENSTARRE**

Ulrich Beck
(dt. Soziologe)

ENDE

DANKE FÜR IHRE
AUFMERSAMKEIT!

Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/key_de.htm

„Bewertungen der Auswirkungen der europäischen Beschäftigungsstrategie

Wirkungsbewertung 2002/Analyseergebnisse - Chancengleichheit:

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/eval/papers/equ_opp_en.pdf

Survey: Gender Mainstreaming

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/eval/survey/survey_gender.pdf

Literatur:

Aiginger K., Guger A., (2005): Das Europäische Gesellschaftsmodell; WIFO
Studie im Auftrag des BMWA

Sapir, A., (2005): Globalisation and the Reform of European Social Models;
Background document for the presentation at ECOFIN Informal Meeting in
Manchester; 09.09.2005