



221.

EUROPEES VAKBONDSINSTIT

ISE

Het Europees Vakbondsinstituut (EVI) is het instrument van de Europese vakbeweging voor onderzoek, informatie/dokumentatie en vorming.

Het werd in 1978 opgericht op initiatief van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en heeft tot taak de Europese aspecten van de economische, sociale en politieke ontwikkelingen te behandelen die van bijzonder belang zijn voor de werknemers en hun vakbonden.

De volgende nationale vakverbonden zijn bij het EVV aangesloten ; zij zijn tegelijkertijd lid van het EVI en vormen samen de bestuursorganen van het EVI :

BELGIE	ACV ABVV
BONDSREPUBLIEK DUITSLAND	DGB
DENEMARKEN	LO FTF
CYPRUS	SEK TÜRK-SEN
FINLAND	SAK TVK
FRANKRIJK	CFDT CGT-FO
GRIEKENLAND	GSEE
GROOT-BRITTANNIE	TUC
IERLAND	ICTU
ITALIE	CGIL CISL UIL
IJSLAND	ASI BSRB
LUXEMBURG	CGT-Lux. LCGB
MALTA	GWU CMTU
NEDERLAND	FNV CNV
NOORWEGEN	LO
OOSTENRIJK	ÖGB
PORTUGAL	UGT-P
SPANJE	UGT STV-ELA
TURKIJE	DISK
ZWEDEN	LO TCO
ZWITSERLAND	SGB CNG

**VROUWEN
IN DE VAKBEWEGING
IN WESTEUROPA**

V O O R W O O R D

Deze studie over de positie van vrouwen in de vakbonden van achttien West-Europese landen dient gezien te worden in de context van een centraal eigentijds probleem, zowel op het sociaal-politieke als op het economische vlak, namelijk het probleem van de gelijke rechten en gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Het rapport beschrijft en analyseert de meest recente ontwikkelingen en de huidige situatie m.b.t. het aantal vrouwen dat deel uitmaakt van de actieve bevolking, het aantal vrouwen dat lid is van een vakbond en het aantal vrouwen dat vertegenwoordigd is in vakbondsorganen. Het rapport laat ook zien welke stappen ondernomen zijn door de vakbeweging om de vertegenwoordiging van vrouwen in haar gelederen te vergroten. De betekenis van deze studie is des te groter gezien in het kader van de hoge werkloosheid die thans in de meeste landen van West-Europa heerst, de diepgaande veranderingen op de arbeidsmarkt en de nieuwe arbeidsvormen die in de toekomst hun intrede zullen gaan doen.

Deze bijgewerkte en uitgebreide versie van een eerdere studie die door het EVI in 1983 werd gepubliceerd in de "Info" serie onder de titel "Vrouwen in de vakbewegingen", heeft ons de gelegenheid gegeven om dit materiaal onder een andere vorm in de EVI "Rapporten"-serie te publiceren.

Het rapport werd samengesteld door Harald LOVAAS, onderzoeksmedewerker aan het Europees Vakbondsinstituut, in samenwerking met de Vrouwencommissie van het Europees Verbond van Vakverenigingen.

Wij hopen dat dit stuk vergelijkend internationaal onderzoek, dat de vooruitgang aangeeft die de afgelopen jaren geboekt is, een nuttig instrument zal blijken te zijn voor het realiseren van verdere vooruitgang op de weg naar gelijke rechten voor vrouwen.

Brussel, juni 1987

Günter KÖPKE,
Directeur EVI

I N H O U D S O P G A V E

VOORWOORD	3
INHOUDSOPGAVE	5
INLEIDING	7
Samenvatting van de belangrijkste conclusies van het rapport	10
- Het aantal vrouwen dat deel uitmaakt van de werkende bevolking	11
- Het aantal vrouwen dat deel uitmaakt van de vakbonds-effectieven in de verschillende landen	12
- Vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbondsorganen	13
- Activiteiten die door de vakbonden ontplooid zijn om de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten	15
 SITUATIE PER LAND	 17
Oostenrijk	17
België	23
Denemarken	30
Spanje	36
Finland	40
Frankrijk	45
Groot-Britannië	49
Griekenland	56
Ierland	58
IJsland	64
Italië	67
Luxembourg	74
Noorwegen	77
Nederland	82
Portugal	87
Bondsrepubliek Duitsland	90
Zweden	94
Zwitserland	101
 BIJLAGE I	 108
De Vrouwencommissie van het EVV	
 BIJLAGE II	 110
Procedureregels van de Vrouwencommissie van het EVV	

I N L E I D I N G

Dit rapport is een herziene en uitgebreidere versie van Info nr.6, getiteld "De vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbewegingen", dat in 1983 door het Europees Vakbondsinstituut werd gepubliceerd. Deze bijgewerkte studie werd door het Instituut uitgevoerd op verzoek van de Vrouwencommissie van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), die een duidelijk beeld wilde krijgen van de ontwikkelingen m.b.t. de positie van vrouwen binnen de vakbeweging gedurende de afgelopen vier tot vijf jaar. De Vrouwencommissie bespreekt deze vragen regelmatig, maar op dit moment zijn ze van bijzondere betekenis in verband met de voorbereidingen en het werkprogramma voor het komende Congres van het EVV dat in mei 1988 in Stockholm zal worden gehouden.

Dit rapport bestrijkt 27 ledenorganisaties van het EVV, uit in totaal 18 verschillende landen. Dit is een beduidend groter aantal in vergelijking met het rapport van 1983. Die studie beschreef de situatie zoals die bestond in 1981-1982 ten aanzien van de vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbeweging, terwijl de cijfers in het huidige rapport hoofdzakelijk betrekking hebben op de situatie in 1985, met gegevens die in sommige gevallen zijn bijgewerkt tot 1986.

De informatie voor dit rapport werd verschaft door de volgende bij het EVV aangesloten vakbonden (de met een sterretje aangeduide vakbonden leverden geen informatie voor de Info nr. 6 in 1983) :

	ÖGB	Oostenrijk
	ACV	België
	ABVV	België
	LO	Denemarken
	FTF	Denemarken
*	UGT	Spanje
	ELA-STV	Spanje
	SAK	Finland
	TVK	Finland
*	CFDT	Frankrijk
	TUC	Groot-Brittannië
*	GSEE	Griekenland
	ICTU	Ierland
	ASI	IJsland
	CGIL	Italië
*	CISL	Italië
	UIL	Italië
*	CGT-LUX	Luxemburg
	LCGB	Luxemburg
	LO	Noorwegen
	FNV	Nederland
*	CNV	Nederland
*	UGT-P	Portugal
	DGB	Bondsrepubliek Duitsland
	LO	Zweden
	TCO	Zweden
	SGB	Zwitserland
	CNG	Zwitserland

Dit nieuwe rapport analyseert de situatie grondiger dan Info nr.6. Een van de redenen hiervan is dat er in de laatste paar jaar een duidelijke toename heeft plaats gevonden van het aantal vrouwencommissies of gelijke kansencommissies binnen de ledenorganisaties van het EVV. De actieprogramma's die erop gericht zijn om de vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbeweging te vergroten zijn daardoor veel omvangrijker geworden.

Het rapport stipt slechts even de eigenlijke inhoud van de programma's voor gelijke behandeling aan die door de afzonderlijke ledenorganisaties van het EVV zijn opgesteld. De reden hiervoor is dat het EVI momenteel ook bezig is een evaluatie van het actieprogramma voor grotere gelijkheid tussen de seksen voor te bereiden, dat is opgesteld door het EVV en de Vrouwencommissie daarvan. Het ligt in de bedoeling om dit rapport in de loop van 1987 te publiceren.

Alhoewel enkele van de ledenorganisaties van het EVV niet in dit rapport over de vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbeweging zijn opgenomen, hoopt het EVI dat deze organisaties toch hun voordeel kunnen doen met de informatie over de situatie in andere West-Europese landen, b.v. in het kader van toekomstige discussies over deze onderwerpen in de Vrouwencommissie. Mocht een herziening van dit rapport op een later tijdstip gepubliceerd worden, dan hoopt het Instituut dat het voor alle ledenorganisaties van het EVV mogelijk zal zijn om hieraan deel te nemen.

De volgende lijst vermeldt enige recente en komende bijeenkomsten, alsook de activiteiten gericht op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de vertegenwoordiging van vrouwen :

- seminar van het IVVV over gelijke behandeling en de vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbeweging, oktober 1986, Brussel (in samenwerking met het EVV);
- werkzaamheden van het EVV m.b.t. gelijke behandeling van mannen en vrouwen in alle soorten beroepen, in het kader van het voorbereidingsprogramma voor haar Congres, te houden in Stockholm in mei 1988;
- Raad van Noordse Vakbonden (NFS) seminar in Kopenhagen in november 1986 over de discriminatie op de arbeidsmarkt;
- Conferentie Noorse Raad van Ministers over gelijke behandelingsvraagstukken, te houden in Oslo in juni 1988 (in samenwerking met de vrouwenorganisaties van de skandinavische landen).

De Bijlagen 1 en 2 bevatten een korte beschrijving van de Vrouwencommissie van het EVV en procedureregels daarvan.

Samenvatting van de belangrijkste conclusies van het rapport

Op basis van de situatie beschrijvingen van de vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbonden in de verschillende landen, die door de ledenorganisaties van het EVV zijn ingediend, heeft het EVI een samenvatting van de situatie in ieder land gemaakt om de aandacht te vestigen op de meest opvallende recente ontwikkelingen. Bij wijze van inleiding geven we hierbij enkele van de belangrijkste conclusies van het rapport.

Informatie wordt verschaft over de volgende onderwerpen :

- het aantal vrouwen dat deel uitmaakt van de werkende bevolking;

- het aantal vrouwen dat deel uitmaakt van het totaal aantal vakbondsleden in de verschillende landen;
- vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbondsorganen;
- de activiteiten die door de vakbeweging ontplooid zijn om de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten.

Het aantal vrouwen dat deel uitmaakt van de werkende bevolking

Het rapport laat zien dat het aantal werkneemsters gedurende de periode 1980-1985 in de meeste West-Europese landen is toegenomen, ondanks recessie en hoge werkloosheidsniveaus. Toch gaat deze ontwikkeling vergezeld van een toenemende werkloosheid onder vrouwen. De statistieken van de 12 EEG landen tonen aan dat, terwijl de werkloosheid onder mannen in de periode van de tweede helft van 1984 tot december 1986 gelijk bleef op ongeveer 9 miljoen, het werkloosheidscijfer voor vrouwen met ongeveer 800.000 is toegenomen, van 6,4 tot 7,2 miljoen. Voor de vakbeweging - en voor de vrouwen in de vakbeweging - is het daarom een belangrijke taak om voorstellen te lanceren die gericht zijn op het omkeren van deze ontwikkeling. Een toename van het aantal werkende vrouwen is een vereiste wil het aantal vrouwelijke vakbondsleden toenemen.

De kloof op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen is nog steeds een feit in de meeste landen, ondanks alle pogingen om deze scheiding op te heffen via opleidingen en scholing evenals via inspanningen om de beroepskeuze te beïnvloeden. De Raad van Noorse Vakbonden (NFS) heeft in 1986 een seminar over dit onderwerp in Kopenhagen georganiseerd en een van de punten die besproken werden was het project dat nu door de Noorse Ministerraad op initiatief van de Noorse vakbeweging wordt uitgevoerd.

Het project, bekend als het BRYT-project, is gericht op het doorbreken van het rigide onderscheid naar geslachten op de arbeidsmarkt, door het ontwikkelen van nieuwe methodes van carrière-voorlichting en praktische experimenten in de individuele werkomgeving. Het uiteindelijke rapport over dit streven zal ongetwijfeld van zeer groot belang zijn voor de bij de NFS aangesloten organisaties en voor de Vrouwencommissie van de EVV.

Het aantal vrouwen dat deel uitmaakt van het totale aantal vakbondsleden in de verschillende landen

Bij de meeste ledenorganisaties van de EVV nam het aantal vrouwelijke leden van de vakbonden toe in de periode 1980-1985. Toename van vrouwelijke leden was vooral hoog bij bonden die de werknemers in de overheidssector en de detailhandel vertegenwoordigen. Het aantal vrouwelijke leden bleef intussen dalen bij die bonden die werknemers organiseren in de sectoren die een economische teruggang of problemen ondergaan, zoals de textielindustrie. Er bestaan grote variaties binnen het EVV voor wat betreft het aantal vrouwelijke leden. De vakbeweging in de skandinavische landen heeft al een lange tijd een hoog percentage vrouwelijke leden en dit percentage is verder verhoogd in de jaren 1981-1985. In Denemarken, Zweden en Finland zijn meer dan 50 % van de georganiseerde loontrekkers vrouwen.

In Groot-Brittannië, Italië, België, Oostenrijk en Ierland, nemen vrouwen ongeveer 30 % tot 33 % van het lidmaatschap voor hun rekening. De DGB, de vakbondsfederatie in West-Duitsland, heeft 22 % vrouwelijke leden, terwijl in Zwitserland, Luxemburg en Nederland de percentages liggen tussen de 10 % en 15 %.

Er bestaat een duidelijk verband tussen een hoog percentage werkende vrouwen en een grote mate van georganiseerdheid van vrouwen, zoals duidelijk wordt aangetoond door de cijfers die door de skandinavische vakbonden zijn overgelegd. Toch zijn de tendenzen in dit opzicht niet steeds bemoedigend. Zelfs in Noorwegen, waar de vakbeweging sterk en hecht is, is de LO er niet in geslaagd meer dan ongeveer een derde van de vrouwelijke nieuwkomers op de arbeidsmarkt in de periode 1980-1985 te organiseren. Het is daarom een belangrijke taak voor de vakbeweging om in de komende paar jaar een beleid te ontwikkelen op het vlak van werving en gelijke behandeling waardoor de georganiseerdheid van werkende vrouwen zal toenemen, door middel b.v. van maatregelen om vrouwen in deeltijdbanen aan te moedigen om lid te worden van een vakbond. Tijdens een seminar dat door het EVI in oktober 1986 georganiseerd werd over het lidmaatschap van een vakbond van nieuwe groepen werknemers, was een van de besproken onderwerpen de ervaring van individuele bonden ten aanzien van de organisatie van werkende vrouwen.

Vertegenwoordiging van vrouwen in vakbondsorganen

De meeste nationale organisaties melden een gestadige toename van de vertegenwoordiging van vrouwen in hun officiële organen gedurende de afgelopen vijf jaar. Dit geldt voor de vertegenwoordiging in het Congres, de Algemene Raad en het Uitvoerend Comité. Toch zijn vrouwen nog steeds erg ondervertegenwoordigd in de meeste organen en dit geldt zelfs voor organisaties als de TVK (Finland) en de TCO (Zweden) waar vrouwen weliswaar een duidelijke meerderheid vormen van het totale lidmaatschap, maar het percentage vrouwen dat vertegenwoordigd is in het Uitvoerend Comité toch onder 30 % ligt. In het algemeen is

het echter mogelijk de conclusie te trekken dat er een duidelijke samenhang bestaat tussen een groot aantal vrouwelijke leden in een organisatie en het aantal vrouwen in de verschillende organen van de organisatie. Dus, hoe meer vrouwelijke leden er zijn, des te groter hun invloed is.

Enkele nationale organisaties melden dat zij in de loop van de afgelopen vijf jaar gezien hebben dat hun campagnes om de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten, vruchten hebben afgeworpen in de vorm van een grotere invloed binnen de toporganen van de organisatie. Andere organisaties hebben zich meer gericht op het geven van cursussen die specifiek waren afgestemd op de behoeften van hun vrouwelijke leden. Deze laatste benadering is door LO-Denemarken toegepast, met als resultaat dat een toenemend aantal vrouwen nu als vakbondsafgevaardigde of als functionaris zijn aangesteld.

Een toename van de vrouwelijke vertegenwoordiging in de laatste vijf jaar wordt ook gemeld door vele individuele bonden, die aangesloten zijn bij de nationale confederaties. De indruk bestaat echter dat op dit niveau de tendens in deze richting minder uitgesproken is, waaruit de conclusie kan worden getrokken dat, hoewel er op het niveau van de nationale confederaties heel veel is gedaan om het belang van een grotere vertegenwoordiging van vrouwen te benadrukken, de public relations en de informatie om dit doel te bereiken niet hetzelfde effect hebben gehad op een lager niveau. Het feit echter dat er een groeiende tendens bestaat om gelijke behandelingscommissies in vakorganisaties op te richten, zou moeten leiden tot een grotere vertegenwoordiging van vrouwen op de langere termijn. Het rapport laat wel zien dat gelijke behandelingsprogramma's werden goedgekeurd en dat vrouwencommissies of commissies voor gelijke

behandeling zijn opgericht in de periode 1980-1985, terwijl in sommige gevallen reeds bestaande programma's zijn vernieuwd en uitgebreid. Sommige nationale organisaties, zoals de ICTU (Ierland) hebben veel werk verricht via een follow-up van eerdere studies over de vertegenwoordiging van vrouwen en gelijke behandeling. Het belang van het opmaken door nationale organisatie van wat genoemd kan worden een "politiek verslag" en het toepassen van een strategie van follow-up van het werk van de aangesloten bonden op dit gebied, kan nauwelijks overschat worden.

Activiteiten die door de vakbonden ontplooid zijn om de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten

De genoemde uitbreiding van het aantal vrouwencommissies binnen de vakbonden in de laatste vijf jaar, heeft het ongetwijfeld gemakkelijker gemaakt om hun bestuursorganen te beïnvloeden in het opstellen van progressievere programma's om de rol van vrouwen te vergroten en gelijke behandeling te verbeteren. Deze commissies hebben het ook eenvoudiger gemaakt om de eisen van gelijkheid op te nemen in de collectieve onderhandelingen en verdragen. Efficiënte vrouwencommissies en vrouwensecretariaten in de nationale organisaties zijn er in geslaagd om politieke autoriteiten te beïnvloeden om politieke actie te voeren, waardoor het eenvoudiger wordt voor vrouwen om tot de arbeidsmarkt toegang te krijgen.

Het is echter een feit dat indien vrouwen nog meer veld willen winnen in termen van invloed binnen de vakbeweging, de vakbonden zelf een veel actievere houding dienen aan te nemen t.a.v. vraagstukken van gelijke behandeling. Zij moeten tonen dat zij in staat zijn oplossingen te vinden voor werkende vrouwen in het algemeen en voor vrouwen die al in vakbonden georganiseerd zijn in het bijzonder.

Een prachtig programma voor gelijke behandeling is maar weinig waard zonder een juiste follow-up. Deze hoognodige mentaliteitsverandering, tesamen met een veel grondiger integratie van vrouwen binnen de verschillende organen van de vakbeweging, dient te worden gevolgd door de succesvolle verwezenlijking van een actief arbeidsmarktbeleid van de kant van de vakbonden, waardoor de deelname van vrouwen in het arbeidsproces kan worden verhoogd. Dit is de enige manier om een toename van het aantal vrouwen die zich aansluiten bij een vakbond en daar een actieve rol in spelen, te waarborgen.

SITUATIE PER LAND

OOSTENRIJK

Werkende vrouwen

In Oostenrijk is het percentage werkende vrouwen in 1985 opnieuw gestegen tot 40,9%, het hoogste sinds de Tweede Wereldoorlog. Eind december 1985 bedroeg het werkloosheidscijfer onder vrouwen 5,4%. Het waren vooral jonge meisjes en vrouwen tussen de 19 en 25 jaar, oudere vrouwen die door de technologische ontwikkelingen bedreigd werden, die door de werkloosheid getroffen werden. Een speciaal programma voor het creëren van banen voor vrouwen werd door het Oostenrijkse Ministerie van Sociale Zaken ontworpen en werd in 1986 geleidelijk ingevoerd. Speciale maatregelen voor meisjes en vrouwen, b.v. schoolcursussen en activiteiten om jonge meisjes aan te moedigen zich minder op traditionele carrières te richten, kregen de steun van vakbonden en regering.

Ö G B

Vrouwelijke leden van de vakbonden

In overeenstemming met de werkgelegenheidssituatie is het percentage vrouwen dat lid is van de Oostenrijkse vakbonden ieder jaar gestegen. Eind 1985 telde het ÖGB

1.671.381 leden, waarvan 514.948 vrouwen, hetgeen 30,8% vertegenwoordigt van het totale aantal leden. In overeenstemming met de tendenzen in de werkgelegenheidssituatie (op dit moment bestaat 39,5% van de vrouwelijke arbeidskrachten uit handarbeidsters, 52,4% uit kantoorpersoneel en 8,1% uit werknemers in de overheidssector) hebben vooral de bonden die de werknemers in de particuliere sector en de openbare dienstensector vertegenwoordigen een stijging van het aantal vrouwelijke leden gezien, terwijl bij de traditionele arbeidersbonden de daling van de werkgelegenheidscijfers ook een daling veroorzaakte van het aantal vrouwelijke leden. De vakbond met het hoogste percentage vrouwelijke leden is de bond voor werknemers in de particuliere sector, met 149.747 vrouwen, ofwel 29% van haar totale aantal leden. De een na grootste bond is de bond voor de openbare dienstensector, met 90.872 vrouwelijke leden (17,6%). De derde vakbond met 72.142 vrouwelijke leden (14,1%) is de bond voor gemeentepersoneel. De vier vakbonden voor openbare diensten hebben samen 36% vrouwelijke leden, de vakbonden voor handarbeiders 33,7% en de bonden in de particuliere sector, artiesten, werknemers in de media en de vrije beroepen 30,1%. Terwijl iets meer dan 40% van de arbeidskrachten in Oostenrijk uit vrouwen bestaat, is iets meer dan 30% van de leden van de ÖGB vrouwen, zo'n 20% van de leden van de vakbondsorganen op de werkplekken op personeelsvertegenwoordigers zijn vrouwen en 10% van de leden in de bestuursorganen zijn vrouwen.

De Vrouwenafdeling van de ÖGB

Binnen de ÖGB worden vrouwenzaken hoofdzakelijk behandeld door de Vrouwenafdeling. De leden van de Vrouwenafdeling zijn gekozen door het Vrouwencongres dat iedere vier jaar wordt gehouden. De afgevaardigden naar het Vrouwencongres

zijn afkomstig uit alle vakbonden en uit alle Oostenrijkse provincies. In de periodes tussen de congressen in komt de federale Vrouwencommissie één maal per jaar bijeen. Het Vrouwen Presidium houdt maandelijks bijeenkomsten. Het Vrouwensecretariaat bereidt de commissievergaderingen voor en het Vrouwencongres en houdt zich bezig met lopende zaken. De volgende taken staan vermeld in de werkrichtlijnen van de Vrouwenafdeling van de Oostenrijkse Vakbondsfederatie :

- het garanderen van recht op werk, beroepsopleidingen, op gelijke kansen voor promotie en gelijke betaling voor gelijk werk;
- het bevorderen van wetgeving betreffende de bescherming van werkende vrouwen m.b.t. hun gezondheid en bescherming van werkende moeders;
- het bevorderen van faciliteiten voor kinderopvang voor werkende ouders en het bevorderen van faciliteiten voor het verlichten van huishoudelijke taken;
- het samenbrengen van vrouwelijke leden in vrouwencommissies en op regionaal niveau;
- het bevorderen van de organisatorische kracht van de vakbondsfederatie door het werven van werkende vrouwen;
- het opleiden van vrouwelijke vakbondsleden en hun samenwerking op alle niveaus stimuleren;
- het treffen van voorzieningen voor de proportionele vertegenwoordiging van vrouwen in alle organen van de vakbeweging, in de "Kamers" voor arbeiders en kantoorpersoneel (Arbeiterkammer) en alle andere vertegenwoordigingen van werknemers, het zorg dragen voor een proportionele vertegenwoordiging van vrouwen in alle internationale en nationale instellingen en organisaties waarvan de ÖGB en de industriebonden lid zijn;
- samenwerken bij het opstellen en kritisch bekijken van wetsontwerpen;
- samenwerken met de internationale vakbeweging.

Vakbondswerk m.b.t. vrouwenzaken

Het 9e ÖGB Vrouwencongres keurde in 1983 een programma goed van de Vrouwenafdeling, dat het beleid op het gebied van de werkgelegenheid, de technologische ontwikkelingen en speciale beschermingsmaatregelen in de gezinssfeer en het sociale en opleidingsbeleid betrof, als ook vraagstukken in verband met arbeidsrecht. Het doel van het programma is het bereiken van gelijke behandeling voor vrouwen in de beroepssfeer op alle niveaus te bewerkstelligen en het mogelijk maken van een gezamenlijke zorg voor huishouding en gezin. Ondanks de economische moeilijkheden heeft men wat betreft het sociale beleid en het arbeidsrecht in Oostenrijk niet stil gezeten: er is eerder vooruitgang geboekt. Het grootste succes zijn ongetwijfeld de maatregelen op het gebied van scholing, waardoor het veel eenvoudiger voor vrouwen is geworden om een hogere opleiding te genieten, waaronder een universitaire opleiding. Daar het algemene loonniveau in Oostenrijk is gestegen, hebben ook vrouwen hiervan geprofiteerd. Toch blijft het probleem van de inkomstenverschillen tussen mannen en vrouwen nog steeds onopgelost, aangezien dit zijn oorsprong vindt in de patriarchale maatschappelijke verhoudingen en de gezinsgerichtheid. Op dit gebied wordt maar heel langzaam een evenwicht gevonden en programmabeginnels en de realiteit blijven twee aparte zaken. Alle maatregelen die de vakbeweging getracht heeft door te voeren om dit doel te bereiken hebben echter wel ertoe bijgedragen om gevestigde vooroordelen af te doen brokkelen. Buitengewoon belangrijk in dit opzicht zijn de opleidingsmogelijkheden in andere beroepen dan die welke per traditie voor de vrouw gereserveerd zijn, evenals een adekwate kinderopvang.

De Oostenrijkse vrouwelijke arbeidskrachten kunnen rekenen op :

- een goed functionerende wetgeving op het gebied van zwangerschapsregelingen en voorzieningen voor zwangerschapsverlof voor meer dan 90% van de vrouwen;
- ouderverlof dat vanaf 1 januari 1987 ook voor mannen geldt;
- wetgeving op het gebied van gelijke betaling, die gelijke lonen waarborgt voor gelijk werk;
- door de wet verboden avondwerk waardoor in grote lijnen het 's avonds werken, dat schadelijk voor de gezondheid kan zijn, voorkomen wordt; de wet kent een aantal vrijstellingen die de promotie voor vrouwen in hoge functies waarborgen en het mogelijk maken om belangrijke taken 's avonds uit te voeren;
- een arbeidswetgeving met uitgebreide voorzieningen voor het participeren van arbeidersvertegenwoordigers, waardoor de werkomstandigheden in overeenstemming zijn met sociale en arbeidswetten en die in belangrijke mate op vrouwen zijn afgestemd;
- de huidige strijd voor arbeidsduurverkorting betekent ook een stap in de richting van de belangen van vrouwen met gezinsverplichtingen.

De Oostenrijkse vakbeweging is er in geslaagd voor werkende vrouwen een positieve basis te creëren en een tendens te voorkomen die in andere landen plaats vond, nl. de poging om vrouwen weer terug in huis te duwen. De taak lijkt van een zelfs nog groter belang in de toekomst, vooral daar het maar al te gemakkelijk is om het werkloosheidsprobleem ten koste van vrouwen te proberen op te lossen.

Recente ontwikkelingen :

- een toename van het aantal werkende vrouwen;
- een terugval van het aantal vrouwen dat in sommige industrietakken werkzaam was;
- een stijging van het aantal vrouwelijke leden van het ÖGB sinds 1981, zowel in absolute cijfers als percentagegewijs; deze stijging is hoofdzakelijk te danken aan de werving van nieuwe vrouwelijke leden van vakbonden in de overheidssector;
- de vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende organen binnen de vakbeweging is nog relatief laag en dit geldt met name voor wat betreft hun invloed op centrale en nationale organen;
- er zijn gedetailleerde richtlijnen gemaakt met betrekking tot de taken van het Vrouwensecretariaat van de ÖGB; deze richtlijnen hebben zowel betrekking op acties die bedoeld zijn om de vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbeweging te vergroten als de wijze waarop de vakbeweging de wetgeving kan beïnvloeden voor de verbetering van de werksituatie van vrouwen en hun plaats in de maatschappij in het algemeen;
- het Vrouwencongres van de ÖGB keurde in 1983 een afzonderlijk programma voor gelijke behandeling goed, waarvan het uitgangspunt is dat het vakbondswerk voor gelijke behandeling in Oostenrijk goede vooruitgang heeft geboekt de laatste paar jaar; dit geldt b.v. voor de inspanningen die geleverd zijn op het gebied van scholing en opleidingen, evenals op de arbeidsmarkt om de werving van vrouwen voor het arbeidsproces te bevorderen; de vakbeweging heeft een belangrijke invloed gehad in het aansporen van de autoriteiten om initiatieven te nemen voor het uitvoeren van velerlei acties die de positie van de vrouw in het arbeidsproces waarborgen en die op hun beurt positieve factoren vormen wanneer het gaat om het werven van vrouwen voor de vakbeweging.

B E L G I E

De bevolking van België bedroeg in 1984 9,55 miljoen inwoners. De werkende bevolking was 4,2 miljoen, waarvan 32,8% vrouwen. Op de Belgische arbeidsmarkt zijn de vrouwen vooral werkzaam in sectoren die traditioneel voor hen gereserveerd waren, zoals de textiel- en de voedingsindustrie.

A C V

In 1983 bedroeg het aantal vrouwen ongeveer 1/3 van het totale ledental (1.340.000) van het ACV. Dit geeft aan dat het percentage georganiseerde vrouwen ongeveer hetzelfde is als dat van mannen.

In de afgelopen jaren is ondanks de economische recessie, een stijgend aantal vrouwen op de arbeidsmarkt gekomen. Het percentage arbeidskrachten en vrouwelijke leden van de vakbonden is dus waarschijnlijk gestegen sedert 1983. De vertegenwoordiging van vrouwelijke werknemers bij de sociale verkiezingen (b.v. voor de Comités voor Veiligheid en Gezondheid en de Ondernemingsraden) ligt wat lager. Hoewel vrouwen ongeveer een derde van de arbeidskrachten in de betrokken bedrijven voor hun rekening nemen, is slechts iets meer dan een kwart van de kandidaten die in de Comités voor Veiligheid en Gezondheid gekozen zijn een vrouw en ongeveer 22% van de gekozenen in de Ondernemingsraden zijn vrouwen.

Wat betreft de participatie van vrouwen in de Vakbondsorganen, hierbij wordt een tweeledig doel nagestreefd :

- enerzijds worden er stappen ondernomen om te verzekeren dat de besluitvormende organen van de gewestelijke verbonden en van het ACV zelf een aantal vrouwelijke afgevaardigden telt dat in verhouding staat met het vrouwenlijke ledental van de vakbonden. Daartoe zijn quota vastgesteld. Deze beslissing werd door het Nationaal Comité van het ACV op 6 april 1982 genomen, als vervolg op het voorbereidende werk dat op het niveau van de commissie voor vrouwelijke werknemers was gedaan. Met het oog op de weg die nog moet worden afgelegd, komen de vastgestelde quota overeen met de helft van datgene waarop de vrouwelijke werknemers recht zouden hebben, indien het criterium zou zijn hun aandeel in de actieve bevolking binnen iedere sector afzonderlijk en binnen de gewestelijke afdelingen;
 - anderzijds is het doel om zowel in de confederatie als in de bonden de vrouwencommissies te handhaven en uit te breiden, wier doelstelling het is zich bezig te houden met de gemeenschappelijke problemen van vrouwelijke werknemers en de manieren aan te geven aan de wetgevende autoriteiten hoe deze te overwinnen.
- De commissies hebben ook een informatieve en educatieve rol. Zij worden gecoördineerd door de twee "Vakbondsdiensten voor Vrouwen" één voor iedere taalgroep en zij komen één maal per jaar bijeen op het niveau van een nationale commissie voor vrouwelijke werknemers.

Uit een onderzoek van februari 1985 kwam naar voren dat, hoewel sommige organisaties inderdaad meer vrouwelijke vertegenwoordigers in hun organen hadden opgenomen, het quotum-besluit van 6.4.82 nog niet overal was ingevoerd. Een oproep werd gedaan om de genomen besluiten door te voeren.

Tegelijkertijd is het belangrijk om de vastgestelde quota in acht te nemen en om de vrouwencommissies binnen de confederatie en de gewestelijke verbonden te ontwikkelen. Op het niveau van de centrale besluitvormingsorganen dient het volgende onderscheid gemaakt te worden :

- de drie regionale comités van het ACV (Vlaanderen, Wallonië, Brussel) waarin vrouwen vertegenwoordigd zijn door afgevaardigden van de Vakbondsdienst voor Vrouwen, die gerechtigd zijn aan besprekingen deel te nemen, maar geen stemrecht hebben aangezien zij niet namens de statutaire organen spreken (gewestelijke afdelingen en bonden)
- de nationale besluitvormende organen, waaronder 3 vrouwen (van de 36 afgevaardigden) in het Nationaal Bestuur (Uitvoerend Comité), en 73 vrouwen van de 586 leden in de Algemene Raad. Het Nationaal Comité telt 77 leden, waaronder 4 vrouwen.

Tenslotte toonde de evaluatie van februari 1985 aan dat het aantal vrouwen in dienst van de confederatie zeer beperkt was: 19 van de 317 werknemers, ofwel 6%. Het percentage bij de bonden ligt hoger, nl. 14%.

Het Nationaal Comité van het ACV nam op 6 april 1982 een pakket resoluties aan waarbij de doelstellingen m.b.t. vrouwen in de organisatie de volgende waren :

- het ontwikkelen van de democratie binnen de vakbeweging, door een volledige integratie van vrouwen in alle vakbondsactiviteiten, te beginnen op het laagste niveau;
- het ervoor zorg dragen dat de belangen van vrouwen beschermd worden door het aantal vrouwen in de besluitvormende organen te vergroten (met inbegrip van de aan vrouwen voorbehouden plaatsen).

- het veranderen van houdingen door meer vrouwgerichte scholings- en voorlichtingsactiviteiten en eventueel in bepaalde gevallen positieve discriminatie.

Recente ontwikkelingen:

- Sinds 1981 werd een lichte stijging vastgesteld van zowel het aantal werkende vrouwen als het aantal vrouwen dat lid is van het ACV.
- Het ACV besloot in 1985 dat een quotumregeling moest worden ingevoerd, teneinde een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de diverse organen te waarborgen.
- Het ACV heeft het belang benadrukt van een verdere ontwikkeling van vrouwencommissies in de centrale organisatie, de regionale organen en binnen de aangesloten organisaties.

A B V V

Het ABVV telt 1.100.000 leden, waarvan een derde vrouwelijke leden. Evenals het geval is bij het ACV, ligt de organisatiegraad bij vrouwen iets lager dan het percentage vrouwen in de beroepsbevolking. De meeste vrouwelijke leden zijn lid van een bond in de sectoren waar vrouwen traditioneel gezien de overhand hebben, zoals in de kledingindustrie en de kantoren.

Tabel 1 laat het aandeel van vrouwen in de verschillende vakbonden zien.

Het aantal vrouwelijke afgevaardigden naar het Congres wordt tussen de 10% en 15% geschat. In het Nationaal Comité, het hoogste besluitvormende orgaan tussen de Congressen door, bezetten vrouwen tussen 5% en 10% van de zetels.

TABEL 1 : Verdeling van de leden van het ABVV over de verschillende aangesloten bonden en het aantal vrouwelijke leden van de bonden (1985)

Bonden	Percentage totale lidmaatschap ABVV	Percentage vrouwelijke leden
ACOD (openbare diensten- sector, arbeiders, kantoor- personeel)	23,0	36,0
Algemene Centrale (bouw, petrochemie, chemie, etc.)	22,5	16,0
Metaalindustrie	18,7	15,0
BBTK (bond van bedienden, technici en kaders)	17,0	49,0
Horeca	5,2	33,0
Textielindustrie	3,6	42,0
Kledingindustrie	2,6	95,0
BTB (vervoer)	2,2	3,0
Mijnindustrie	2,1	n.b.
Drukkerijen	1,3	18,0
Diamantindustrie	0,3	31,0
Jongeren	1,7	50,0
Totaal ABVV	100 %	33%

(n.b. = niet beschikbaar)

Het uitvoerend orgaan is het Nationaal Bureau dat 48 leden telt. Vier (8,3%) daarvan zijn vrouwen. Toch zijn slechts 44 van deze 48 leden uitvoerende leden met stemrecht. De andere vier leden vertegenwoordigen het Secretariaat en kunnen deel nemen aan discussies, zij bezitten echter geen stemrecht. Drie van de vier leden zonder stemrecht zijn vrouwen (dus slechts één vrouw bezit stemrecht).

Op het ABVV Congres van 10 januari 1984 werd een vrouw voor de eerste maal gekozen voor het nationale secretariaat dat zeven leden telt en verantwoordelijk is voor de dagelijkse gang van zaken van de organisatie.

De nationale vakcentrales hebben dezelfde organisatiegraad als het ABVV op nationaal niveau. Ook hier zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. De situatie is wel bevredigend in de bond voor de kledingindustrie en in de bediendenbond, de BBTK. Positieve ontwikkelingen hebben zich voorgedaan in de ACOD, de bond voor de openbare diensten, en in de metaalbond.

De vertegenwoordiging van vrouwen in de regionale organisaties is grotendeels dezelfde als bij het ABVV op nationaal niveau.

Op nationaal, regionaal en lokaal niveau in de diverse sectoren worden vrouwenzaken behandeld door vrouwencommissies, die door de nationale confederatie of de gewesten worden opgericht en die een adviserende bevoegdheid hebben.

In 1982 werd besloten om ieder jaar een vrouwenconferentie te organiseren; de eerste conferentie heeft een actieprogramma voor de korte en de lange termijn opgesteld.

Alhoewel er zeer zeker vooruitgang is geboekt met betrekking tot de aanwezigheid van vrouwen in de organisatiestructuur van het ABVV, bleef deze vooruitgang beperkt vanwege de economische recessie, de nog steeds bestaande discriminerende regelen en de traditionele houding die kenmerkend is voor de Belgische samenleving.

Recente ontwikkelingen :

- het aantal vrouwelijke leden is sinds 1981 gestegen;
- vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de verschillende organen van het ABVV, maar op een aantal niveaus is wel vooruitgang geconstateerd;
- meer vrouwen zijn ook vertegenwoordigd in de regionale organen en in verschillende belangrijke bonden;
- vrouwencommissies zijn op nationaal, regionaal en lokaal niveau opgericht;
- de jaarlijkse Vrouwenconferentie, georganiseerd door het ABVV sinds 1982, bespreekt regelmatig haar actieprogramma voor het vergroten van de vertegenwoordiging van vrouwen en de gelijke behandeling van vrouwen binnen de vakbeweging en in de samenleving in het algemeen.

D E N E M A R K E N

In Denemarken maakten in 1985 46% vrouwen deel uit van een werkende bevolking van 2,8 miljoen mensen. Dit percentage is door de jaren heen belangrijk gestegen, want in 1967 vertegenwoordigden vrouwen slechts 37% van de arbeidskrachten. Tussen 1967 en 1985 bedroeg de netto stijging van de arbeidskrachten: 400.000 vrouwen en slechts 20.000 mannen.

Het aantal vrouwen dat lid is van een vakbond is buitengewoon hoog. De cijfers van LO aan het eind van 1985 vermelden 644.000 vrouwelijke leden op een totaal aantal leden van 1.411.000 (46%).

L O

Bijna 90% van alle vrouwelijke leden van de Deense LO zijn georganiseerd in slechts vijf bonden. Deze zeer hoge concentratie is vooral te wijten aan het dualistische karakter van de arbeidsmarkt. Dit kan deels worden verklaard natuurlijk door het feit dat er binnen LO een bond is die uitsluitend vrouwen organiseert (de "Kvindeligt Arbejderforbund" - bond voor vrouwelijke werknemers). De hieronderstaande tabel vermeldt de tien grootste bonden en het aantal vrouwelijke leden aan het eind van 1981.

**TABEL 2 : HET TOTALE AANTAL LEDEN EN HET AANTAL
VROUWELIJKE LEDEN VAN ENKELE ORGANISATIES DIE
AANGESLOTEN ZIJN BIJ LO IN 1986**

	leden	vrouwelijke leden	% vrouwen
SID (semi-geschoolde arbeiders)	318.066	27.199	9
HK (handel en kantoor)	311.220	236.575	76
Metaalindustrie	138.500	1.372	1
Gemeentepersoneel	119.106	95.634	80
Bond voor vrouwelijke werknemers	102.730	102.730	100
Huishoudelijk personeel	71.934	71.417	99
Timmerlieden	48.253	3.828	8
Voedingsindustrie	3.994	13.987	32
Kleding-en textiel-industrie	32.460	30.386	94
Electriciëns	4.053	61	0

Hoewel het moeilijk te bewijzen valt dringt de vraag zich toch op of vrouwen in dezelfde mate georganiseerd zijn als mannen, alleen maar omdat er een vakbond uitsluitend voor vrouwen is.

De vrouwelijke vertegenwoordiging binnen de besluitvormende organen van de Deense LO is lager dan het percentage vrouwelijke leden. Dit zou kunnen worden verklaard door de concentratie van vrouwen in een paar bonden. Toch waren op het Congres in 1983 18% van de afgevaardigden vrouwen. De vrouwelijke vertegenwoordiging in de Algemene Raad, het hoogste besluitvormende orgaan

tussen de Congressen door, ligt iets hoger. In 1986 waren 197 van de 734 afgevaardigden (26,8%) vrouwen. In het uitvoerend Comité zijn drie van de 25 (12%) leden vrouwen en in het Secretariaat bevindt zich onder de negen leden één vrouw. Op lokaal niveau zijn vrouwen relatief goed vertegenwoordigd onder de gekozenen op arbeidersniveau en in lokale bonden. In twee van Denemarken's grootste steden laten de cijfers van 1985 zien dat 31% van alle gekozen vakbondsvertegenwoordigers vrouwen waren.

Dit cijfer zal waarschijnlijk nog stijgen, omdat 38% van de deelnemers aan cursussen die door de vakbond voor haar leden georganiseerd worden vrouwen zijn.

Regelingen binnen de Deense LO discrimineren niet op negatieve noch op positieve wijze met betrekking tot deelname van vrouwen aan vakbondsactiviteiten.

Vraagstukken met betrekking tot gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt worden in een permanente commissie besproken die voor dit doel door LO is opgericht. Deze commissie bespreekt tevens onderwerpen die verband houden met het maatschappelijke leven en het gezinsleven. De commissie telt 19 leden die door de verschillende aangesloten bonden worden aangesteld, zodat alle categorieën werknemers vertegenwoordigd zijn: mannen en vrouwen, geschoolde en ongeschoolde arbeiders en werknemers uit de particuliere en de openbare sector.

De Commissie vergadert zes maal per jaar, heeft een raadgevende bevoegdheid en is verantwoordelijk voor het Uitvoerend Comité en het Congres.

In de afgelopen jaren is er aanzienlijke vooruitgang geboekt in de verbetering van de situatie met betrekking tot gelijke behandeling. De Deense LO gebruikt politieke en economische maatregelen om de activiteiten te ondersteunen voor gelijke kansen, gelijke rechten en gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het is belangrijk te proberen het hoge werkloosheidscijfer onder vrouwen te verminderen, gelijke betaling en gelijke kansen in onderwijs en scholing en op de werkplek te waarborgen en de huidige discriminatoire structuur van de arbeidsmarkt te veranderen.

In de afgelopen twee jaar is het aantal lokale en regionale commissies voor gelijke rechten binnen LO verdrievoudigd.

Recente ontwikkelingen :

- het aantal werkende vrouwen is gestegen;
- het aantal vrouwen in LO is sinds 1981 gestadig toegenomen;
- er valt een stijging waar te nemen in de vertegenwoordiging van vrouwen in het hoogste orgaan van LO;
- op lokaal niveau is er een zeer duidelijke stijging geweest van het aantal vrouwelijke vakbondsvertegenwoordigers, waarvan de grotere cursusactiviteiten onder vrouwelijke vakbondsleden de belangrijkste reden is geweest voor deze positieve ontwikkeling;
- een aanzienlijke vooruitgang in het werk van LO voor gelijke behandeling, gezien de verdrievoudiging van het aantal commissies voor gelijke behandeling binnen LO gedurende de laatste twee jaar.

F T F

Tot het congres in 1984 had FTF een vrouwelijke voorzitter, Kirsten Stallknecht.

56% van de leden van FTF zijn vrouwen. In het dagelijks bestuur zijn 2 van de 10 leden vrouwen.

Van de grootste bij FTF aangesloten bond, de Deense Laererforening (Lerarenbond) met 64.000 leden, zijn ongeveer 50% vrouwen lid. De Dansk Sygeplejeraad (verpleegkundigen etc.) met 46.000 leden, heeft 98% vrouwen en de Danske Bankfunktionærers Landsforening (Deense bond voor bankemployés) met 33.000 leden heeft 52% vrouwelijke leden (cijfers van januari 1986). De relatieve vertegenwoordiging van vrouwen in de uitvoerende comité's staat echter niet geheel in verhouding tot het aantal vrouwelijke leden. In het uitvoerend comité van de lerarenbond zijn twee van de vijf vertegenwoordigers vrouwen (40%). Bij de bond voor verpleegkundigen zijn vier van de vijf leden vrouwen (80%), terwijl bij de genoemde bond voor bankemployés drie van de negen vertegenwoordigers vrouwen zijn (33%).

Voor kwesties betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen is FTF vertegenwoordigd binnen een overheidsorgaan (Ligestillingsrådet) met als taak de bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Zowel de sociale gesprekspartners als de verschillende vrouwenorganisaties zijn binnen dit orgaan vertegenwoordigd.

Recente ontwikkelingen :

- het aantal vrouwen in het uitvoerend comité van FTF is sinds 1981 verdubbeld;
- het aantal vrouwelijke leden stijgt bij de meeste bonden die lid zijn van FTF. Een stijgend aantal vrouwen staat eveneens geregistreerd bij de centrale organen van vele bonden.

S P A N J E

De totale bevolking van Spanje is 38,6 miljoen mensen en de werkende bevolking bedraagt 13,9 miljoen personen, waarvan 3,8 miljoen (28%) vrouwen.

U G T

Het totale aantal leden van de UGT bedraagt 666.000. 12% van de leden bestaat uit vrouwen, hetgeen een stijging van 2% betekent in de afgelopen paar jaar.

De belangrijkste besluitvormende organen van de UGT zijn het Congres, de federatiecommissie en het uitvoerend comité. Op het laatste congres dat in april 1986 werd gehouden, was 7% van de afgevaardigden vrouwen. In de federatiecommissie zijn 7 van de 143 leden vrouwen (5%), in het uitvoerend comité hebben geen vrouwen zitting.

Het percentage vrouwelijke leden in drie van de grootste aangesloten bonden (metaalarbeiders, vervoer en telecommunicatie en de werknemers in de openbare diensten sector) ligt tussen de 9 en 12%.

Drie van de vijftien UGT federaties hebben een vrouw als algemeen secretaris.

Teneinde een grotere participatie van vrouwen in de vakbonden te bevorderen, geeft de UGT prioriteit aan de opleiding en scholing van vakbondsafgevaardigden en aan het opstellen van programma's en besluiten, bij voorbeeld op congres-niveau.

Afdeling van de UGT voor vrouwenzaken

Dit is één van de reeks nieuwe afdelingen die is opgericht als vervolg op het 23e UGT Congres (een andere afdeling is die voor jongeren) in een poging om de vakbondsbasis te vergroten door aanpassing aan veranderende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De specifieke taken van de vrouwenafdeling zijn het garanderen van de samenhang tussen haar eigen belangen en het vakbondsbeleid in zijn geheel, het verschaffen van een informatie-documentatieservice, het organiseren van een breed scala van activiteiten die verbonden zijn aan haar eigen belangensfeer, waarbij een vrouwelijke inbreng wordt geleverd om het geheel aan vakbondsactiviteiten dienovereenkomstig te beïnvloeden.

Terugblikkend op de vooruitgang die geboekt is in het vergroten van de deelname van vrouwen, zien we dat het XXXIVe Congres (april 1986), hoewel het werk erkennende dat door de vrouwenafdeling verzet was, de vooruitgang onvoldoende vond en een beroep deed op de organisatie als geheel en de vrouwenafdeling in het bijzonder om door te gaan met hun inspanningen om discriminatie van vrouwen op te heffen en positieve maatregelen te nemen op het gebied van voorlichting, onderwijs en scholing, gericht op de specifieke behoeften van vrouwen, én met hun taak om het algemene bewustzijnsniveau voor vrouwenvraagstukken te vergroten, zodat deze vraagstukken worden opgenomen in de collectieve onderhandelingen.

Met dit laatste doel voor ogen, nam de federale commissie van de UGT in haar programma van eisen voor de collectieve onderhandelingen dat op 26 januari 1987 werd aangenomen, een hoofdstuk op dat handelt over de gelijkheid tussen de seksen op het werk. De commissie stelt voor controlecommissies op te richten, waarin zowel werkgevers

als werknemers zitting hebben, voor zowel de werkplek als op sectorieel niveau, teneinde de maatregelen te bevorderen die vereist zijn om een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt te bereiken en om alle obstakels voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen weg te nemen.

De nationale overeenkomst voor de metaalindustrie die door de UGT en door de werkgeversorganisatie CONFEMETAL in april 1987 werd ondertekend, voorziet in het oprichten van een speciale commissie om gelijke arbeidsvoorwaarden voor vrouwen te bevorderen.

De studie die gedaan werd voor de Info van 1983 strekte zich niet uit tot de Spaanse vakbeweging. Daarom is geen directe vergelijking mogelijk.

E L A / S T V

Eind 1986 bestond de werkende bevolking (d.w.z. zij die thans werken en zij die thans werk zoeken) van de Autonome Baskische Gemeenschap uit 880.600 personen, hetgeen gelijk staat aan bijna 54% van de bevolking ouder dan 16 jaar.

Van die 880.600 personen waren 583.100 mannen (66%) en 297.500 vrouwen (34%). Van dit aantal werken 691.580 (79%) mensen en 189.020 (21%) personen waren werkloos. Van de mensen met werk waren 486.305 mannen, hetgeen betekent dat 83% van de mannelijke werkende bevolking ook werk had. Het aantal vrouwen met werk bedroeg 205.275, hetgeen inhoudt dat 69% van de vrouwelijke werkende bevolking werk had. Hieruit volgt dat het werkloosheidspercentage voor mannen 17% bedroeg, en dat voor vrouwen 31%.

Het totale aantal leden van de ELA-STV is 110.000, waarvan 21% vrouwen.

De belangrijkste besluitvormende organen van de ELA-STV zijn het congres, de nationale raad, de nationale commissie en het uitvoerend comité. Het congres dat iedere vier jaar bijeenkomt, had 636 afgevaardigden en op het laatste congres dat in 1986 werd gehouden, vormden vrouwen ongeveer 10% van deze afgevaardigden. De nationale raad had 116 leden, waarvan 6 vrouwen, de nationale commissie had 36 leden, waarvan 2 vrouwen en het uitvoerend comité had 12 leden, waaronder 1 vrouw.

De ELA-STV heeft het niet nodig geacht om speciale voorzieningen te treffen om de vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormende organen te waarborgen. Er bestaat ook geen organisatiestructuur om specifieke vrouwenzaken te behartigen, evenmin als voor jongeren, werklozen en gepensioneerden

FINLAND

Begin 1986 telde de beroepsbevolking in Finland 2.548.000 personen. 48 % hiervan bestond uit vrouwen en deze vrouwen hadden voornamelijk een volledige baan (slechts 12 % had deeltijdbanen, een veel lager cijfer dan in andere Europese landen). Finland heeft inderdaad, tezamen met Zweden, het hoogste aantal werkende vrouwen van West-Europa. Alhoewel hun lonen gemiddeld slechts 75 % zijn van de lonen van mannen, stelt hun inkomen uit een volledige baan de Finse vrouwen niettemin in staat om economisch onafhankelijk te zijn. De organisatiegraad is hoog, meer dan 80 % voor zowel mannen als vrouwen.

SAK

SAK, de grootste en oudste van de vier Finse vakcentrales, telt 1.050.000 leden, 44 % daarvan zijn vrouwen. Ongeveer een derde (33,8 %) van de bij de SAK georganiseerde vrouwen is werkzaam in de overheidssector (het rijk en de gemeenten), iets minder dan een derde (30,5 %) is werkzaam in particuliere diensten (handel, hotels en restaurants, transport etc.) en ruim een derde (36 %) werkt in de industrie, vooral in de textiel- en kledingindustrie, de metaalindustrie en de voedingsindustrie.

Vrouwen nemen evenveel deel aan vakbondsactiviteiten als mannen, maar zij hebben niet een evenredig aandeel in de verantwoordelijke posities binnen de vakbeweging. Dit geldt voor alle niveaus (vanaf de bonden aan de basis en bondsafdelingen tot de federaties en de centrale organisatie).

**TABEL 3 : Aandeel van vrouwen in enkele bij de SAK
aangesloten bonden**

	<u>Bond</u>	<u>Leden</u>	<u>waarvan vrouwen</u>	<u>Vrouwen %</u>
Industrie met over	Metaalwerkers- bond	156.675	29.665	18.9
	Papierarbeiders- bond	51.456	13.456	25.8
	Houtbewerkers- bond	43.126	12.344	28.6
Industrie met over- wegend vrouwen	Voedingsbond	39.185	24.136	61.6
	Bond voor boek- handelaren	28.626	15.058	52.6
	Bond voor text. en kledingind.	41.652	38.334	92.0
Diensten	Horecabond	45.884	38.798	84.6
	Bond voor handelaren	100.337	81.350	81.1
Overheidssector	Bond voor ge- meente personeel & bezoldigde werknemers	186.000	126.480	68.0
	Centraal comité voor overheids- ambtenaren	35.903	19.020	53.0

Van de 440 afgevaardigden op het laatste SAK congres (1986) waren 142 afgevaardigden vrouwen (32 %). Van de 190 vertegenwoordigers in de Algemene Raad van de SAK zijn 57 vrouwen (30 %). Het uitvoerend comité van de SAK bestaat uit de voorzitter en de vice-voorzitter van de federaties. Van de 27 leden zijn er vier vrouwen (14 %).

In 10 van de 27 bij de SAK aangesloten bonden zijn vrouwen in de meerderheid, maar dit betekent niet noodzakelijkerwijs dat deze federaties door vrouwen geleid worden. Als resultaat van de verkiezingen die op congressen van de vakbondsfederatie in 1986 werden gehouden, hebben drie federaties - de bond voor werknemers uit de handel, de Textiel- en kledingbond, en de bond voor werknemers uit de rubber- en leerindustrie - thans een vrouw als voorzitter en twee federaties hebben een vrouw als vice-voorzitter. Slechts vier bonden hebben een vrouwelijke meerderheid in het uitvoerend comité. SAK heeft een commissie voor gelijke behandeling die bestaat uit negen gewone en negen waarnemende leden, die de verschillende bonden vertegenwoordigen. Haar taak is het bevorderen van gelijkheid en het verbeteren van de positie van de vrouw, in het bijzonder in het arbeidsproces en in de organisatie van de vakbond.

Recente ontwikkelingen :

- tezamen met Zweden heeft Finland het hoogste percentage werkende vrouwen van West-Europa;
- het aantal vrouwelijke leden is sinds 1981 gestegen;
- het aantal vrouwen in de hoogste organen van de SAK (Congres en Algemene Raad) is stabiel;
- in vijf bonden zijn vrouwen hetzij voorzitter, hetzij vice-voorzitter geworden sinds 1981.

T V K

In de TVK/TOC, die ongeveer 377.000 leden telt, zijn 83 % vrouwen. Vrouwen zijn relatief goed vertegenwoordigd in de besluitvormende organen van de TVK, evenals in die van de aangesloten bonden.

Sinds het laatste TVK congres van mei 1984, zijn 50 % van het uitvoerend comité van de TVK vrouwen. In 1984 heeft de TVK het systeem van één voorzitter vervangen door een voorzitter en een mede-voorzitter. In mei 1984 was de eerste gekozen mede-voorzitter een vrouw, Rita Prusti.

Sinds het congres van 1984 zijn 73 % van de leden van de algemene raad vrouwen.

Recente ontwikkelingen :

- het aantal vrouwelijke leden is verder gestegen sinds 1981;
- een duidelijke toename van de vrouwelijke vertegenwoordiging in de Algemene Raad en het Uitvoerend Comité van de TVK;
- In 1984 koos de TVK een vrouw als vice-voorzitter;
- Drie vierde van de leden van de algemene raad van de TVK zijn vrouwen;
- Er bestaat een toenemende tendens in de ledenorganisaties om het overwicht aan vrouwelijke leden te laten weerspiegelen in een grotere vertegenwoordiging in de bestuursorganen van de vakbonden.

TABEL 4 :Lidmaatschap van vrouwen en vertegenwoordiging van vrouwen in enkele van de bij de TVK aangesloten bonden in 1984

	Leden totaal	% vrouwen	Congres	% Vrouwen Alg.Raad	Uitvoerend Comité
*VL	68.000	71	---	46.0	29.0
KVL	58.000	85	57.1	58.0	50.0
Tehy	65.000	98	93.2	92.1	93.3
STL	47.000	88	85.3	87.5	100.0
PtL	32.000	92	89.7	87.0	60.0
SLL	27.000	80	54.8	58.0	50.0
SUPER	24.000	99	83.7	95.0	93.8
VLTL	11.000	83	71.3	63.9	55.6
VvL	9.000	76	73.6	71.0	46.0
AOL	8.000	48	36.8	40.0	25.0

- *VL = Ambtenarenbond
- KVL = Bond voor Gemeentepersoneel
- Tehy = Bond voor werknemers in de Gezondheidszorg
- STL = Finse Federatie van Industriearbeiders
- PtL = Finse Bond voor Bankemployees
- SLL = Finse Bond voor werknemers in de Handel
- SUPER = Finse Bond voor Hulpverpleegkundigen
- VLTL = Bond voor werknemers in Staatsinstellingen en Staatsbedrijven
- VvL = Bond voor werknemers in de Verzekeringsbranche
- AOL = Bond voor Leerkrachten in het Beroepsonderwijs

FRANKRIJK

Het aantal vrouwen dat deel uitmaakt van de werkende bevolking is snel gegroeid, ondanks de economische recessie. In 1968 vertegenwoordigden vrouwen 34,8 % van de beroepsbevolking, terwijl dit cijfer in 1975 nog 37,5 % was en in 1982 40,8 %. Dit betekent dat in 1982 de actieve bevolking iets meer dan 9,5 miljoen vrouwen telden, waarvan er zo'n 1.125.000 werkloos waren.

CFDT

Het vrouwelijke lidmaatschap van de CFDT komt overeen met 32 % van het totale ledental van de organisatie (1982). Het aandeel van vrouwen in de aangesloten bonden loopt uiteen, zoals te zien valt in Tabel 5, van de laagste percentages 8-9 in de mijnindustrie en het vervoer, tot de hoogste percentages die liggen in het particulier en openbaar onderwijs (respectievelijk 49% en 60%), de gezondheidszorg (57%), de sociale diensten (58%) en de particuliere diensten (52%). De cijfers tonen aan dat het patroon van werkende vrouwen op de Franse arbeidsmarkt, onderverdeeld naar sector en beroep, gelijk is aan dat in andere West-Europese landen.

Het percentage vrouwelijke afgevaardigden naar de congressen van de individuele bonden is constant lager dan de corresponderende cijfers van het vrouwelijke ledental. Dezelfde situatie geldt voor de federale organisatie van de CFDT. Toch moet erop gewezen worden dat het percentage van vrouwelijke afgevaardigden naar de congressen de laatste paar jaren, op enkele uitzonderingen na, is gestegen. Voor de CFDT is het percentage vrouwelijke afgevaardigden tussen de laatste twee congressen in van 13% tot 19% gestegen en een gelijke tendens valt waar te nemen bij de aangesloten bonden.

TABEL 5 : Percentage vrouwen op de bondscongressen en vrouwelijke leden

bond	% vrouwelijke leden in 1982	percentage vrouwelijke afgevaardigden op congressen van aangesloten bonden		
		Periode 76-79	periode 79-82	periode 82-85
FGA (voedsel en landbouw)	32	17	10	-
Banken	37	19	20	-
Chemie	21	7	16	-
FNCB(bouw)	10	4	3	-
Defensie	16	7	8	9
FEP(particulier onderw.)	49	43	44	-
Financiële sector	41	17	-	26
(overheid)	60	-	32	36
SGEN(openbaar onderwijs)	22	7	9	14
FGE(gas & electricit.)	35	40	47	-
Hacuitex(kleding, leer & textiel)	37	-	-	-
FTIAAC(journalisten TV & films, cultureel werk)	43	31	33	-
Interco(lokaal bestuur)	13	7	9	-
FGM(metaalindustrie)	8	-	3	1
Mijnwerkers	29	-	15	-
PTT	57	-	43	-
Gezondheidszorg	58	34	31	-
SS(sociale diensten)	52	30	34	-
FGS(part.diensten)	9	4	5	8
FGTE (transport)				
CFDT	32	13	19	-

In januari 1984 nam de Nationale Raad van de CFDT een resolutie aan ter ondersteuning van de poging om meer vrouwen bij de vakbonden te betrekken. Deze resolutie was het resultaat van de besluiten die op het CFDT Congres in Metz 1982 genomen waren, waar besloten werd dat in de nationale raad ten minste één vrouw vertegenwoordigd moest zijn in alle delegaties van de aangesloten bonden en van de regionale organisaties met drie afgevaardigden of meer. Het nationale bureau (het uitvoerend comité) werd ook uitgebreid van 31 tot 39 leden, om de aanwezigheid van tenminste acht vrouwelijke leden te waarborgen, vier van de aangesloten bonden en vier van de regionale organisaties.

Sinds 1979 heeft de CFDT een vrouwencommissie op federaal niveau. De commissie heeft 15 leden die de regionale organisaties en de aangesloten bonden vertegenwoordigen. De leden van deze commissie worden benoemd door het nationale bureau. De commissie is verantwoordelijk voor het doen van voorstellen m.b.t. alle aspecten van vakbondsactiviteiten waar vrouwelijke werknemers bij dienen te worden betrokken.

Recente ontwikkelingen :

Het Info-rapport in 1983 bevatte geen bijdrage van de Franse Vakbeweging. Daarom is het niet mogelijk om enige directe vergelijking te maken. Toch kunnen, tegen achtergrond van het CFDT rapport, de volgende hoofdtendensen worden genoemd :

- het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt neemt gestadig toe;
- de vertegenwoordiging van vrouwen in de hoogste organen van de CFDT is toegenomen;

- de CFDT heeft richtlijnen aangenomen omtrent de mogelijkheden om de vertegenwoordiging van vrouwen in de organisatie te vergroten, b.v. door middel van een bepaald quotum voor deelname in de algemene raad en in het bestuur van de CFDT;
- een afzonderlijke vrouwencommissie binnen de CFDT is opgericht.

G R O O T - B R I T T A N N I E

De actieve bevolking van 27,3 miljoen mensen in Groot-Brittannië is ongeveer 50% van de totale bevolking. Ongeveer 4 op de 10 werknemers zijn vrouwen.

T U C

Vrouwen zijn niet zo goed georganiseerd in vakbonden als hun mannelijke collega's. Alles bij elkaar is een derde van de leden van de bij de TUC aangesloten bonden vrouwen.

De hoogste besluitvormende organen binnen de TUC zijn het Congres, dat jaarlijks bijeen komt, en de Algemene Raad. In 1986 waren 168 van de 1100 afgevaardigden op het Congres, ofwel iets meer dan 15 %, vrouwen. Vanaf 1983 is het aantal voor vrouwen gereserveerde zetels in de Algemene Raad van de TUC vergroot tot 6. Bovendien zijn onlangs drie vrouwelijke leden van de Algemene Raad onafhankelijk gekozen, zodat 9 van de 51 leden van de Algemene Raad vrouwen zijn.

Binnen de TUC zijn er drie hoofdorganen die zich bezig houden met vraagstukken betreffende de gelijke behandeling. Dit zijn de TUC Vrouwencommissie, die een maal per maand vergadert, en de Gelijke Rechten Commissie, die iedere twee maanden bijeenkomt en de TUC Vrouwenconferentie, die jaarlijks bijeenkomt. Alle organen hebben een raadgevende bevoegdheid met betrekking tot de Algemene Raad. Zij bespreken beleidsvraagstukken die in het bijzonder van belang zijn voor vrouwen en doen aanbevelingen (in het geval van de Gelijke Rechten Commissie) m.b.t. etnische minderheden.

Op de Vrouwenconferentie worden de afgevaardigden benoemd door de aangesloten bonden met één afgevaardigde voor iedere 5000 leden, zowel vrouwen als mannen. De TUC Vrouwencommissie bestaat uit leden van de Algemene Raad en 10 afgevaardigden die gekozen zijn vanuit de Vrouwenconferentie. Alle leden van de Gelijke Rechten Commissie komen uit de Algemene Raad.

Het beleid van de TUC op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de vakbonden werd neergelegd in een tien punten handvest, dat in 1979 werd gepubliceerd :

1. Het Nationale Uitvoerend Comité van de bond dient publiekelijk aan al zijn leden te verklaren dat de bond zich verplicht vrouwelijke leden te betrekken bij de activiteiten van de bond op alle niveaus.
2. De structuur van de bond dient te worden onderzocht om te zien of deze vrouwen ervan weerhoudt toegang te krijgen tot de besluitvormende organen.
3. Daar waar een groot aantal vrouwelijke leden zijn maar geen vrouwen vertegenwoordigd zijn in de besluitvormende organen, dienen speciale voorzieningen te worden getroffen om te waarborgen dat de standpunten van vrouwen vertegenwoordigd zijn, hetzij door het creëren van extra zetels, hetzij door coöptatie.
4. Het Nationale Uitvoerend Comité van iedere bond dient de wenselijkheid te bekijken van het oprichten van adviescommissies binnen haar constitutionele apparaat om te kunnen garanderen dat specifieke vrouwenbelangen behartigd worden.

5. Gelijksortige commissies op regionaal, afdelings- en districts niveau kunnen ook assisteren in het aanmoedigen van de actieve betrokkenheid van vrouwen bij de algemene activiteiten van de bond.
6. Pogingen dienen in het werk te worden gesteld om in collectieve verdragen vrijetijdsvoorzieningen op te nemen zonder verlies van inkomsten, voor het bijwonen van plaatselijke vergaderingen in werktijd, daar waar dit uitvoerbaar is.
7. Daar waar het niet uitvoerbaar is om vergaderingen tijdens werkuren bij te wonen, dient alles in het werk te worden gesteld om kinderopvangfaciliteiten te scheppen, te gebruiken door één van beide ouders.
8. Kinderopvangfaciliteiten voor één van beide ouders dienen gecreëerd te worden tijdens alle vergaderingen van het district, de afdeling of de regio, en in het bijzonder tijdens de jaarlijkse conferentie van de bond en tijdens scholingscursussen die door de bond worden georganiseerd.
9. Hoewel alle leden van beide kunnen scholingscursussen van de bond moeten kunnen volgen, dienen vrouwen bijzondere aansporing te krijgen om deze te volgen.
10. De inhoud van kranten en andere publicaties van de bonden dient in niet-seksistische termen te worden aangeboden.

In 1983 werden de aangesloten bonden gevraagd een uitgebreide vragenlijst in te vullen om te tonen in hoeverre zij gelijkheid hadden verwezenlijkt voor hun vrouwelijke leden. Informatie werd gevraagd over de

ondernomen actie op basis van de tien punten van het Handvest. De antwoorden van de bonden toonden aan dat er een gestadige vooruitgang was geboekt op bepaalde gebieden, vooral in het oprichten van commissies voor gelijke kansen en vrouwencommissies, de erkenning van de noodzaak van kinderopvangmogelijkheden en een speciale scholing voor vrouwen, resulterend in alleen-vrouwen cursussen - beide in relatie tot het werk.

Een boekje, getiteld "Gelijkheid voor Vrouwen binnen de Vakbonden" werd in 1984 gepubliceerd, waarin de resultaten weergegeven worden van het onderzoek en nog meer punten worden opgesteld voor de bonden om actie op te ondernemen.

De belangrijkste aanbevelingen waren :

- * de bonden dienen extra pogingen te doen om de grootte van hun aantal vrouwelijke leden vast te stellen. Bovendien dient informatie te worden bijgehouden over de verhouding van mannelijke en vrouwelijke afgevaardigden naar de jaarlijkse conferenties van de bonden, de afvaardigingen naar het TUC Congres en andere TUC conferenties, en naar andere delegatievergaderingen, zowel op nationaal als op internationaal niveau;
- * reglementen dienen te worden bekeken op de toegankelijkheid voor functies, om er zeker van te zijn dat ze niet discriminerend zijn t.a.v. vrouwen (b.v. de vereiste van een bepaalde lidmaatschapsduur mag niet van essentieel belang zijn voor een functie);
- * meer aandacht dient te worden gegeven aan de opbouw van de bonden, om er zeker van te zijn dat obstakels voor vrouwen om in de besluitvormende organen te komen, worden weggenomen. Bijzondere punten ter bestudering zijn :

- bonden zouden het scheppen van speciale zetels kunnen overwegen (of heroverwegen) in, of coöptatie procedures voor de uitvoerende organen voor vrouwelijke leden als tegengewicht voor die plaatsen waar een lage participatie bestaat;
 - waar enige actie is ondernomen om vrouwen te helpen
 - zoals de oprichting van vrouwen-adviescommissies -, dient een garantie te worden gegeven dat zij directe inbreng hebben in de besluitvormende organen van de bond;
 - binnen de bond dient iemand benoemd te worden, een vakbondsfunctionaris die zich met gelijke rechten voor vrouwen bezig houdt - wiens erkende plicht het is zich bezig te houden met beleidszaken en problemen die specifiek betrekking hebben op vrouwelijke leden;
 - vrouwenconferenties dienen te worden georganiseerd die representatief zijn voor het aantal vrouwelijke leden en die ook hun invloed hebben op de besluitvormende organen; en
 - er dient een adequate vrouwelijke vertegenwoordiging te zijn in bondsdelegaties op de bondsconferentie op lokaal, regionaal en nationaal niveau en op de TUC Conferenties en andere afgevaardigde-conferenties op nationaal en internationaal niveau;
- * de bonden zouden in overweging kunnen nemen een diagram te maken van de wijze waarop de bond is gestructureerd, vooral wat betreft wervingsliteratuur die gericht is op werkneemsters. Ook zouden korte uiteenzettingen gegeven kunnen worden over de verschillende bedrijfsstructuren van de bond en de terminologie die door de bonden wordt gebruikt in verband met hun structuur, b.v. de gebieden die de regio/districten omvatten etc;

- * met betrekking tot vrouwelijke functionarissen zouden de bonden positieve discriminatie kunnen toepassen voor bestaande bondscursussen, zij zouden speciale vakbondscholingscursussen kunnen organiseren voor vrouwen en eventueel overwegen om cursussen te organiseren alleen voor vrouwen en voor zover mogelijk met vrouwelijke leerkrachten;
- * de vakbonden dienen zich ervan te vergewissen dat hun eigen personeelsbeleid niet discriminerend is en manieren te vinden om meer betaalde vrouwelijke functionarissen aan te sporen in dienst te treden bij de vakbond;
- * de vakbonden dienen iedere poging in het werk te stellen om hun leden in te lichten omtrent hun inzet voor gelijke kansen en dienen, waar nodig, een schriftelijke beleidsverklaring hiertoe af te drukken in wervingsbladen;
- * de vakbonden dienen aan hun vrouwelijke leden hun successen bekend te maken m.b.t. waar de TUC Gelijke Kansen Clausule, of een soortgelijke clausule, is opgenomen in verdragen, evenals de stappen die zij willen ondernemen, of bezig zijn te ondernemen om hun doelstellingen te verwerkelijken;
- * mogelijkheden voor kinderopvang of kindertoelages dienen overwogen te worden in relatie tot plaatselijke vakbondsvergaderingen, teneinde werkende ouders in staat te stellen om volledig met de vakbondsactiviteiten mee te doen;

- * afdelingsfunctionarissen dienen geadviseerd te worden hun leden te raadplegen omtrent de meest geschikte momenten voor het houden van vergaderingen; indien mogelijk kunnen zo nu en dan vergaderingen worden gehouden op een ander tijdstip dan normaal om werkende ouders van dienst te zijn;

Op de Vrouwenconferentie van 1984 werd overeengekomen dat een regelmatige controle zou plaats vinden van de inspanningen van de vakbonden voor het geven van grotere gelijke kansen binnen de bonden aan hun vrouwelijke leden. Dit betekent dat de bonden regelmatig over dit onderwerp zullen worden aangesproken.

Recente ontwikkelingen :

- de vertegenwoordiging van vrouwen op het TUC Congres en in de Algemene Raad is gegroeid;
- er is sprake van een gestadige toename gedurende de laatste paar jaren van vrouwencommissies binnen de bij de TUC aangesloten vakbonden;
- onlangs werd een onderzoek uitgevoerd naar de vertegenwoordiging van vrouwen en hun gelijke kansen binnen de TUC en op basis van dit onderzoek zijn een aantal aanbevelingen uitgewerkt. De TUC's Vrouwenconferentie heeft besloten dat regelmatig een follow-up dient te worden gegeven aan het werk gericht op de vergroting van de vertegenwoordiging van vrouwen en hun gelijke kansen bij de aangesloten organisaties.

G R I E K E N L A N D

G S E E

In 1984 bestond 33% van de actieve bevolking uit vrouwen.

Binnen de GSEE is de vertegenwoordiging van vrouwen in de bestuursorganen van de confederatie beperkt tot 2 leden van de stuurgroep (van de 45 leden); in het uitvoerend comité (15 leden) hebben geen vrouwen zitting.

De socialistische regering, geleid door Papandreou, heeft een groot aantal veranderingen doorgevoerd als resultaat van de eisen van de vakbonden en deze omvatten wetgevende en andere maatregelen die bedoeld zijn om de positie van vrouwen te verbeteren.

Ook de collectieve onderhandelingen hebben geleid tot verbeteringen en in dit opzicht werd de Griekse vakbeweging sterk geïnspireerd door de ontwikkelingen in andere landen.

De GSEE vecht voor gelijke rechten voor participatie in het produktieproces en de besluitvorming. Bovendien eist zij de opheffing van de ongelijkheden die bestaan in de collectieve overeenkomsten en in de arbeidswetgeving.

De positie van vrouwen op de werkplek dient te worden verbeterd door middel van :

- specifieke beroepsrichtlijnen en scholingsprogramma's;
- professionele participatie door vrouwen op alle gebieden en op alle niveaus;
- stappen om vrouwen te motiveren om hogere posities te bekleden.

De GSEE heeft geen bijdrage geleverd voor de samenstelling van Info 6. Daarom is geen directe vergelijking mogelijk.

I E R L A N D

In Ierland bedroeg de burgerlijke beroepsbevolking van 1.314.000 personen in 1984 37% van de totale bevolking en 29% van de arbeidskrachten waren vrouwen. Daar ongeveer 32% van de ICTU leden vrouwen zijn, is het duidelijk dat vrouwen relatief beter georganiseerd zijn dan mannen.

I C T U

In overeenstemming met het Rapport Gelijke Kansen, dat in 1983 door de Jaarlijkse Conferentie werd aangenomen, is het Congres verplicht de vooruitgang te controleren die de aangesloten bonden maken op het gebied van de toepassing van de verschillende aanbevelingen gericht op het vergroten van de participatie van vrouwen in de vakbonden. In 1983 zond het Congres een vragenlijst naar de aangesloten bonden teneinde de geboekte vooruitgang na te gaan. 23 bonden hebben hierop geantwoord. Een analyse van deze antwoorden is te vinden in het Rapport van de Uitvoerende Raad voor de Vrouwenconferentie van 1984.

In oktober 1984 heeft het Congres een soortgelijke vragenlijst gezonden naar de aangesloten vakbonden. 32 bonden antwoordden hierop. Van de 32 ontvangen antwoorden waren er vier bonden met minder dan 5 % vrouwelijke leden (Nationale Vereniging voor werknemers in het Transportbedrijf 0,5 %, Slagersbond Cork 0,5 %, Nationale Unie voor Houtbewerkers en Houtsnijders 2,3 % en de Ierse Bond voor Douanepersoneel 4,2 %).

Het vrouwelijke ledental van de andere 28 bonden bedroeg in totaal 123.563 of 47 % van het totale lidmaatschap van deze aangesloten bonden en 57 % van het totale vrouwelijke leden van alle aangesloten bonden. Het aantal leden van de uitvoerende raden van deze 28 bonden bedraagt 664 en 132 daarvan (20 %) zijn vrouwen.

Wat betreft bijzondere voorzieningen voor vrouwen op het gebied van structuur of organisatie, hebben 23 bonden verklaard dat zij een actief en positief beleid hebben ontwikkeld, teneinde een grotere deelname door vrouwen te waarborgen.

Vierentwintig bonden geven voorlichtingsbrochures uit en/of organiseren informatieve bijeenkomsten voor nieuwe leden.

Tien van de 28 bonden hebben het voornemen extra plaatsen of een coöptatieregeling te creëren om vrouwen in hun uitvoerende raden op te nemen. Vier bonden hebben plaatsen voor vrouwen in hun uitvoerende raden gereserveerd.

Vijftien bonden hebben Nationale Vrouwencommissies.

Het is niet mogelijk een vergelijking te maken tussen de antwoorden van 1983 en 1984, vanwege het verschil in het aantal bonden dat gereageerd heeft (32 tegen 23) en ook vanwege hun verscheidenheid. Het is wel mogelijk bepaalde tendensen vast te stellen die een positievere en actievere benadering laten zien van vele vakbonden jegens het participatievraagstuk van hun vrouwelijke leden in de bond.

Uit de antwoorden van de 18 bonden blijkt duidelijk dat veranderingen in structuur en organisatie hebben plaats gevonden om een grotere participatie door vrouwen mogelijk te maken. De ontwikkelingen op nationaal niveau zijn aanzienlijk geweest, vooral wat betreft de oprichting van nationale vrouwencommissies (15 bonden), de crèchevoorzieningen op Jaarconferenties (16 bonden) en het voeren van een positief en actief beleid op nationaal niveau om grotere participatie te waarborgen (23 bonden). Met betrekking tot het aanstellen van functionarissen voor gelijke kansen, hebben vier bonden een full-time functionaris aangesteld. Maar twaalf andere bonden hebben de specifieke verantwoordelijkheid voor gelijkheidsvraagstukken aan een vakbondsbestuurder opgedragen, hetgeen getuigt van de aanwending van bepaalde middelen voor gelijkheidszaken. Wat betreft gereserveerde plaatsen is er geen toename geweest van het aantal bonden dat voor vrouwen gereserveerde plaatsen heeft gecreëerd in hun Uitvoerende Raden. Deze mogelijkheid werd door zeven bonden onderzocht en door hen verworpen als middel om de ondervertegenwoordiging van vrouwen op nationaal uitvoerend niveau te verhelpen.

Er bestaat een geringe stijging van het aantal vrouwen in de Uitvoerende Raden. Hoewel deze stijging niet erg groot is, duidt dit toch op enige verbetering die toe te schrijven valt aan de andere stappen die door deze bonden ondernomen zijn om een grotere participatie te bevorderen (b.v. vrouwencommissies, speciale scholingscursussen, folders etc.). De verwerping door deze bonden van voor vrouwen gereserveerde plaatsen als strategie voor een verhoogde participatie, kan duiden op een voorkeur hunnerzijds voor middelen die een verandering teweeg brengen op de middellange tot lange termijn, liever dan op korte termijn.

Tenslotte wat betreft de ontwikkelingen op lokaal en afdelingsniveau: slechts weinig bonden (maar 8) hebben veranderingen op dit niveau gemeld. De oprichting van commissies op lokaal niveau zou de participatie op hogere trappen van de vakbondsstructuur dienen te stimuleren en garanderen dat de nationale structuren nauwkeurig de belangen van de vrouwelijke leden op de werkplek weerspiegelen.

Vertegenwoordiging van Vrouwen in de Congrescommissies

Uitvoerende Raad

Op de Jaarlijkse Conferentie van Afgevaardigden, die in juli 1984 werd gehouden, werden drie vrouwen in de Uitvoerende Raad gekozen. Twee vrouwen werden bij afzonderlijke stemming gekozen voor de twee zetels die in de Uitvoerende Raad voor vrouwelijke leden waren gereserveerd. De Uitvoerende Raad bestaat uit de Voorzitter, de Vice-Voorzitter, de Penningmeester en vierentwintig andere leden.

Raad van Beroep

De Raad van Beroep die alle beroepen van de vakbondsleden hoort, bestaat uit vijf leden uit verschillende bonden, die deze functie voor vijf jaar bekleden. De leden van de Raad van Beroep worden gekozen door de Jaarlijkse Conferentie van Afgevaardigden uit de kandidaten voorgedragen door de aangesloten bonden. Tijdens de conferentie die in juli 1984 werd gehouden, werd een vrouw in het bestuur van de raad gekozen.

Congrescommissies

De Congrescommissies werden in september 1986 gereorganiseerd. De Vrouwencommissie werd verzocht om vertegenwoordigers te benoemen voor de Arbeidswetgevingscommissie, de

Gezondheids- en Veiligheidscommissie, de Nieuwe Technologische Commissie, de Onderwijs- en Scholingscommissie, de Derde Wereld Commissie en de Commissie voor Onderwijs.

Hieronder volgt een lijst van de Congrescommissies, waarbij het totale aantal leden van de commissies en het aantal vrouwelijke leden in 1984 vermeld worden.

Geschillencommissie	7 leden	geen vrouwen
Economische commissie	15 leden	1 vrouw
Onderwijscommissie	23 leden	3 vrouwen
Algemene doeleindencommissie	4 leden	geen vrouwen
Gezondheids- en Veiligheids- commissie	21 leden	2 vrouwen
Commissie voor bedrijfs- democratie	22 leden	geen vrouwen
Commissie voor bedrijfs- relaties	10 leden	1 vrouw
Commissie arbeidswetgeving	19 leden	5 vrouwen
Commissie voor openbare instellingen	29 leden	2 vrouwen
Commissie voor technologie	32 leden	3 vrouwen
Commissie voor vakbonds- vorming en scholing	18 leden	4 vrouwen

Recente ontwikkelingen :

- de ICTU werkt momenteel actief aan een serie maatregelen voor de totstandkoming van resoluties/programma's op het gebied van de vertegenwoordiging van vrouwen en gelijke kansen bij de aangesloten bonden;

- de meeste bonden hebben nu in het algemeen een positievere en actievere houding wanneer het er om gaat de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten;
- afzonderlijke vrouwencommissies zijn opgericht in een aantal vakbonden;
- vele vakbonden hebben actieprogramma's goedgekeurd die gericht zijn op een toenemende vertegenwoordiging van vrouwen;
- er is meer informatie beschikbaar bij een aantal bonden betreffende de actieprogramma's op dit gebied;
- enkele bonden hebben o.a. bepaalde quota goedgekeurd, om een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in hun uitvoerende commissies te waarborgen;
- een zekere stijging van vrouwenvertegenwoordiging in de uitvoerende commissies van de bonden is waargenomen;
- afzonderlijke vrouwensecretariaten zijn bij vele vakbonden opgericht of versterkt;
- het zal in de nabije toekomst een belangrijke taak zijn de activiteiten voor een verbeterde vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten op lokaal vakbondsniveau, b.v. in de vorm van plaatselijke vrouwencommissies.

I J S L A N D

Van de totale bevolking van 235.000 inwoners neemt iets minder dan 50 % deel in het arbeidsproces. Vrouwen vormen hiervan 39,3 %.

A S I

Volgens de cijfers van september 1986 waren 46,3 % van de leden van de ASI vrouwen, met een totaal van 28.648 vrouwelijke leden.

Het laatste ASI Congres werd gehouden in november 1984 en dit werd bijgewoond door 456 afgevaardigden. Hiervan waren 164 (36 %) vrouwen.

ASI Algemene Raad	66 leden	17 vrouwen (25.8 %)
Uitvoerend comité	21 leden	7 vrouwen (33.3 %)

De voorzitter van de ASI is een man, maar een van de twee vice-voorzitters is een vrouw.

Behalve de nationale organisaties hebben de lokale bonden die direct bij de ASI zijn aangesloten, een totaal van 7.237 leden, waaronder 4.757 vrouwen. Het totale aantal leden van de bestuursorganen van deze bonden bedraagt 148, waarvan 44 vrouwen (29,7 %).

Recente ontwikkelingen :

- het aantal vrouwelijke leden is gestegen sinds 1981 bij de meeste van de bij de ASI aangesloten vakbonden;
- een belangrijke toename van de vertegenwoordiging van vrouwen op het ASI Congres, in de Algemene Raad en in het Uitvoerend Comité;
- een van de twee vice-voorzitters van de ASI is een vrouw;
- in twee van de grootste bonden zijn vrouwen nu in de meerderheid in de bestuursorganen;
- voor de ASI in zijn geheel is de gemiddelde vertegenwoordiging van vrouwen in de bestuursorganen van de bonden ongeveer 30 %.

**TABEL 6 : Totaal aantal leden en aantal vrouwelijke leden
van de bonden die bij de ASI zijn aangesloten
(1986)**

	totale aantal leden	vrouwe- lijke leden	totaal in de bestuursorga- nen van de bonden	Vrouwen in de bestuurs- organen v. de bonden
Algemene en Trans- portfederatie	26.853	14.092	285	128 = 44,9%
De Nationale Fede- ratie voor Winkel- en kantoorpersoneel	11.757	7.106	105	58 = 55,2%
Bond voor Zeelieden	4.596	89	74	4 = 5,4%
De Nationale Federa- tie van Industrie- arbeiders	4.399	2.578	12	7 = 58,3%
Federatie van Ge- schoolde bouwvak- arbeiders	2.459	23	60	2 = 3,3%
Federatie van ge- schoolde arbeiders in de metaal en de scheepsbouw	2.602	3	98	0
Federatie van ge- schoolde arbeiders in de electriciteits- industrie	1.210	0	40	0
De Nationale Federa- tie van vrachtwagen- chauffeurs	761	0	7	0

I T A L I E

De totale beroepsbevolking van 23,7 miljoen in Italië staat gelijk aan 41,4 % van de totale bevolking. Vrouwen vertegenwoordigen ongeveer 36 % van de burgerlijke actieve bevolking en een derde van de burgerlijke arbeidsplaatsen. Meer dan 57 % van de werklozen zijn vrouwen.

C G I L

Eind 1986 telde de CGIL 4,6 miljoen leden. Er zijn geen aparte cijfers voor vrouwelijke leden, maar geschat wordt dat zij ongeveer 32% van alle leden uitmaken.

De belangrijkste besluitvormende organen binnen de CGIL zijn het Congres, de Algemene Raad, een Directiecommissie, het Uitvoerend Comité en het Federale Secretariaat.

Op het laatste Congres van 1986 (een Nationaal Congres wordt iedere vier jaar gehouden) waren 207 van de 1.306 afgevaardigden, of iets minder dan 16 %, vrouwen.

10,2 % van de 460 leden van de Algemene Raad zijn vrouwen. De Directiecommissie telt 171 leden, waarvan 24 (of 14 %) vrouwen.

Vrouwen zijn veel minder vertegenwoordigd in het Uitvoerend Comité (2 vrouwen op 55 leden) en in het Federale Secretariaat (1 vrouw op 12 leden).

De CGIL heeft een personeelsbestand van 12.000 werknemers, die werkzaam zijn op nationaal, bedrijfs, regionaal en plaatselijk niveau (de cijfers zijn van 1986). Vrouwen, die voornamelijk geconcentreerd zijn in de technische en secretariaatssfeer, vormen iets minder dan 20 % van dit bestand.

Alhoewel geen van de Algemeen Secretarissen of plaatsvervangend Algemeen Secretarissen van de bij de CGIL aangesloten bonden een vrouw is, zijn vrouwen wel vertegenwoordigd in de nationale politieke secretariaten van 9 van de 19 industriebonden.

Vrouwenadviescommissies op nationaal, regionaal en sectorieel niveau zijn opgericht om zich bezig te houden met de problemen van werkende vrouwen.

Twee specifieke resoluties over vrouwen en vrouwencommissies werden op het Nationale Congres in 1986 aangenomen. De belangrijkste punten van de resolutie betreffende vrouwenproblemen waren :

- * Eliminatie, via wetgeving en onderhandelingen van alle discriminatie tussen de seksen op de arbeidsmarkt;
- * Een beter gebruik van bepalingen van de collectieve verdragen op het gebied van gelijkgerechtigdheid, gelijke kansen en positieve actie;
- * Actie gericht op het toepassen en verbeteren van de sociale wetgeving en wetgeving m.b.t. gelijke kansen, zowel op nationaal niveau als op EEG niveau;
- * Kwalitatieve en kwantitatieve groei (vooral in de Zuidelijke regio van sociale diensten, die ook bereikt kan worden via nieuwe programma's voor participatie en zelfbestuur door vrouwen.

- * De versterking van vrouwencoördinatiegroepen op de werkplek;
- * Een meer evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen in alle besluitvormende organen op alle niveaus van de vakbonden.
- * Ontwikkeling van gezamenlijke initiatieven met de organen voor Vrouwencoördinatie van de twee andere Vakbondsfederaties.
- * De vorming van nieuwe experimentele commissies, de zogenaamde vrouweninitiatieven-centra, die georganiseerde vrouwen met deskundigen van buiten in contact moeten brengen, om obstakels en discriminatie op de werkplek en in de maatschappij weg te nemen.

Tot een eerste nationale conferentie van de vrouwelijke afgevaardigden en functionarissen van de CGIL, die plaats zal vinden in 1987, werd eveneens besloten op het Congres van 1986. In de toekomst dienen dit soort Conferenties regelmatig bijeen te komen voor het bespreken van organisatorische vraagstukken en specifieke eisen van vrouwen en deze op te nemen in de collectieve onderhandelingen, evenals andere problemen die verbonden zijn aan zowel de werkgelegenheid als de werkloosheid.

Recente ontwikkelingen:

- De vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormende organen van de CGIL is in de afgelopen jaren vergroot, maar blijft nog steeds onvoldoende, hoewel vrouwen beduidend beter vertegenwoordigd zijn in de CGIL dan in de twee andere vakbondsfederaties;

- Sinds het Nationale Congres van 1986 zijn vrouwencommissies specifieke bondsorganen geworden; hun rol en invloed op de besluitvormingsprocessen op alle niveaus dient nog te worden verbeterd en duidelijker gedefinieerd te worden;
- De eerste CGIL nationale vrouwenconferentie zal in 1987 plaatsvinden.

C I S L

Het totaal aantal leden van de CISL bedraagt 2,9 miljoen. Vrouwen vertegenwoordigen een geschat percentage van tussen de 30 en 33 %.

In de besluitvormende organen (Congres, Algemene Raad, Uitvoerend Comité en Federaal Secretariaat) zijn vrouwen niet goed vertegenwoordigd. In de Algemene Raad, gekozen door het Nationale Congres in juli 1985, zijn 9 van de 254 leden, of 3,5 % vrouwen. In het Uitvoerend Comité (57 leden) is 5 % van de leden een vrouw. Het Federale Secretariaat bestaat uit 12 leden, geen van hen zijn vrouwen. In de besluitvormende organen is de vertegenwoordiging dus laag en zeker niet in verhouding tot het aantal vrouwelijke leden. Er is slechts één vrouwelijke Algemeen Secretaris (in de Textiel- en Kledingbond). Hetzelfde geldt voor de regionale organisaties van de CISL.

Toch is er in de afgelopen jaren een aanzienlijke vooruitgang geboekt. Er is een programma opgesteld om vrouwenparticipatie te verhogen en er zijn belangrijke initiatieven genomen.

Tot aan het Congres van 1985 bestonden er geen specifieke bepalingen om de aanwezigheid van vrouwen in de besluitvormende organen te waarborgen. Dat Congres heeft de Statuten gewijzigd en besloten werd dat de persoon die verantwoordelijk was voor het coördineren van vrouwen op de verschillende niveaus een lid moest zijn van de Algemene Raad en het Uitvoerend Comité.

Binnen de CISL bestaat er een permanente commissie "Vrouwencoördinatie" genaamd. Deze bespreekt alle vraagstukken met betrekking tot werk- en leefomstandigheden van vrouwen. De leden van dit orgaan worden aangesteld door de secretariaten en zij zijn verantwoording verschuldigd aan de politieke organen. De commissie komt iedere drie maanden bijeen en heeft adviserende bevoegdheden.

In de afgelopen paar jaar zijn nieuwe initiatieven ontwikkeld, op het gebied van scholing, studiegroepen, onderzoek, publikaties, voorlichting en propagandamateriaal; vakbondsbijdragen zijn ontworpen m.b.t. het algemene beleid, het onderhandelings- en organisatorisch beleid; initiatieven zijn eveneens genomen op het sociale vlak (diensten, pensioenen, gezondheidszorg etc.) en op het gebied van positieve acties, gezamenlijke adviescommissies, gezamenlijke commissies. De vooruitgang is onvoldoende, maar de zaken staan er beter voor dan vijf jaar geleden.

Recente ontwikkelingen :

De CISL heeft geen bijdrage geleverd aan de uitgave van Info 6 en het is daarom niet mogelijk een directe vergelijking te maken tussen de situatie van 1981 en van vandaag. De volgende tendensen kunnen evenwel gesignaleerd worden op basis van het CISL rapport :

- de vertegenwoordiging van vrouwen in de hoogste organen van de CISL is erg gering;
- het CISL Congres van 1985 heeft nieuwe regelingen goedgekeurd om de vertegenwoordiging van vrouwen in de Algemene Raad en in het Uitvoerend Comité te waarborgen;
- een adviescommissie voor vrouwen is binnen de organisatie opgericht;
- er zijn een aantal initiatieven genomen gericht op scholing/opleiding en cursussen, studies en voorlichtingswerk m.b.t. vrouwenzaken;
- het opstellen van programma's voor gelijke behandeling heeft een aanvang genomen.

U I L

De UIL heeft 1,3 miljoen leden. Het aantal vrouwelijke leden wordt geschat op 24 %.

In de besluitvormende organen, gekozen door het Nationale Congres, blijft de vertegenwoordiging van vrouwen op een zeer laag niveau. Van de 471 leden van de Algemene Raad zijn slechts 17 vrouwen (3,6 %) terwijl er geen enkele vrouw vertegenwoordigd is in de Centrale Commissie (121 leden), het directoraat (51 leden) en het Federale Secretariaat (13 leden).

In de besluitvormende organen van de aangesloten bonden wordt de gemiddelde vertegenwoordiging van vrouwen geschat op 4,3 %, met een minimum van 1,1 % in de agrarische sectorbonden en een maximum van 6,4 % in de ambtenarenbonden.

Sinds oktober 1981 is een Nationaal Coördinatieorgaan voor Vrouwen werkzaam binnen de UIL. Dit telt zes leden, die ook lid zijn van de Algemene Raad. Soortgelijke organen zijn ook werkzaam op zowel sectorieel als regionaal niveau.

Er zijn stappen ondernomen om vakbondsvormingscursussen uitsluitend voor vrouwen te stimuleren. De activiteiten omvatten nationale vergaderingen op sectorieel niveau en het voeren van acties om vrouwen bij het vakbondswerk te betrekken.

Recente ontwikkelingen :

- er is heel weinig vooruitgang geboekt sinds 1981 in de vertegenwoordiging van vrouwen binnen de UIL.

L U X E M B U R G

In Luxemburg bedroeg het aantal arbeidskrachten in 1984 159.000 mensen, ofwel 43,26 % op een totale bevolking van 365.900. Het percentage vrouwen van de actieve bevolking was 31,59 %.

C G T - L U X

Het totale aantal leden van de CGT-LUX bedraagt 33.000, waarvan 5.500 vrouwen (16,7 %).

Op het laatste congres in 1984 waren 20 van de totaal 520 afgevaardigden vrouwen (4 %). Het totale aantal leden van de nationale commissie is 134 en hiervan zijn 6 vrouwen (4 %). In het uitvoerend comité bevindt zich onder de 36 leden slechts één vrouw.

TABEL 8 : Percentage vrouwen in de vakbondscommissies in bepaalde sectoren van de bij de CGT aangesloten bonden

Sector	totale aantal leden	aantal vrouwen	percent
Banken/verzekeringen	28	4	(14 %)
Bouw	24	2	(9 %)
Chemie/textiel/transp.	32	1	(3 %)
Voeding/horeca	22	3	(13 %)
Openbaar bestuur	53	5	(9 %)
Dienstensector	23	6	(26 %)
onderwijs/wetenschap	12	5	(43 %)
Kleinhandel	34	16	(47 %)
Staal	43	1	(2 %)
Sociale diensten/gezondheidszorg	27	11	(40 %)
Metaalsector	33	3	(0 %)

Het totale aantal vakbondsafgevaardigden in de ondernemingsraden bedraagt 678 waaronder 70 vrouwen (10 %).

Recente ontwikkelingen:

De CGT-LUX heeft geen bijdrage geleverd voor de uitgave van Info 6 van 1983, en het is daarom niet mogelijk een directe vergelijking te maken tussen de situatie van 1981 en 1986. De volgende tendensen kunnen evenwel gesignaleerd worden op basis van het CGT-LUX rapport.

- het percentage vrouwen in de CGT-LUX ligt iets hoger dan in de LCGB;
- de vertegenwoordiging van vrouwen in de bestuursorganen van de CGT is laag, vooral in het uitvoerend comité;
- op fabrieksniveau ligt de vertegenwoordiging van vrouwen (in de ondernemingsraden) hoger dan in de nationale bestuursorganen van de CGT.

L C G B

Slechts 10 % van de leden van de LCGB zijn vrouwen. Dit relatief lage cijfer wordt ook weerspiegeld in de samenstelling van de besluitvormende organen van de LCGB. Vertegenwoordiging van vrouwen in het nationale congres bedraagt 18 %. In de Centrale Commissie en in het uitvoerend comité zijn 2,5 % van de leden vrouwen. Een van de vice-voorzitters van de LCGB is echter altijd een vrouw.

Binnen de regionale structuur van de LCGB zijn relatief weinig vrouwen vertegenwoordigd. Zij zijn echter veel beter vertegenwoordigd in de organisatie van de federaties.

Het laatste LCGB nationale congres (oktober 1986) besloot tot het oprichten van een speciale organisatie voor vrouwen.

De LCGB kent geen statutaire regels om een adequate vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende organen te waarborgen.

Recente ontwikkelingen :

- het aantal vrouwen in het totale aantal arbeidskrachten is gestegen;
- het aantal vrouwen binnen het totale ledental van de LCGB is gestegen, maar is nog steeds laag in vergelijking met de situatie in andere West-Europese landen;
- de vertegenwoordiging van vrouwen in het Congres neemt toe;
- de vertegenwoordiging van vrouwen in het Uitvoerend Comité van de LCGB is laag, maar ligt iets hoger bij de aangesloten organisaties.

NOORWEGEN

De bevolking van Noorwegen bedraagt 4,1 miljoen en het totaal van de werkende bevolking is ongeveer 2 miljoen (1985).

Het aantal werkende vrouwen bedraagt 871.000, 43,3 % van het totaal.

L O

De LO Vakbondsfederatie had in november 1985 768.778 leden. Hiervan waren 274.785 (35,7 %) vrouwen.

Het congres is het belangrijkste besluitvormingsorgaan van de LO.

- 83 vrouwelijke afgevaardigden namen in 1985 deel aan het LO Congres, hetgeen 26,3 % was van het totaal van 315 afgevaardigden;
- in de Algemene Raad van de LO hebben 25 vrouwen zitting op een totaal van 134 afgevaardigden (18,7 %);
- in het Uitvoerend Bestuur hebben 3 vrouwen zitting op een totaal van 9 leden (33,3 %);
- in het secretariaat (administratie) hebben 3 vrouwen zitting op een totaal van 15 leden (20 %).

De statuten van de Noorse vakbonden bepalen dat zowel mannen als vrouwen gekozen worden in de besluitvormende organen van zowel LO als van de verschillende nationale vakbonden. In sommige nationale bonden is het ook verplicht dat leden van beide seksen zitting hebben in het uitvoerend comité. Deze bepalingen zijn echter niet verplichtend voor de Congressen of de Algemene Raden.

**TABEL 8 : Totale aantal leden en aantal vrouwelijke leden
in enkele bij LO aangesloten bonden, 1985**

	Totaal	Vrouwen	% vrouwen
De Noorse bond voor Gemeentepersoneel	167.328	111.172	66,4
De Noorse Bond voor Ijzer en Metaalwerkers	101.630	11.713	11,5
De Noorse Bond voor Bouwvakarbeiders	58.105	1.304	2,2
Handel en Kantoor in Noorwegen	57.922	40.308	69,6
De Noorse Bond voor Regeringsambtenaren en Ambtenaren	41.015	21.563	52,6
De Noorse Bond voor Algemene Werknemers	38.396	10.717	27,9
De Noorse Bond voor Arbeiders in de Chemische Industrie	37.951	6.862	18,1
De Noorse Bond voor arbeiders in de Voedingsindustrie en aanverwante sectoren	33.431	13.795	41,3
De Noorse Bond voor Electriciëns	26.112	509	1,9
De Noorse Bond voor Spoorwegpersoneel	21.965	1.000	4,6

TABEL 9: Totale aantal afgevaardigden en aantal vrouwelijke afgevaardigden in aangesloten bonden naar congressen, 1985

	<u>Totaal</u>	<u>Vrouwen</u>	<u>%</u>
De Noorse Bond voor Gemeentepersoneel	360	123	35,1
De Noorse Bond voor IJzer- en Metaalwerkers	358	19	5,1
De Noorse Bond voor Bouwvakarbeiders	307	7	2,3
Handel en Kantoor in Noorwegen	348	176	50,6
De Noorse Bond voor Regeringsambtenaren en Ambtenaren	267	95	35,6
De Noorse Bond voor Algemene Werknemers	230	55	23,9
De Noorse Bond voor Arbeiders in de Chemische industrie	227	28	12,3
De Noorse Bond voor Arbeiders in de Voedingsindustrie en aanverwante sectoren	184	38	20,7
De Noorse Bond voor Electriciëns	240	-	-
De Noorse Bond voor Spoorwegpersoneel	192	12	6,3

Vrouwenzaken worden bij LO behandeld in een nationale commissie, maar ook in 19 regionale commissies. De commissies worden benoemd door en zijn verantwoording verschuldigd aan het uitvoerend comité van LO en bereiden het beleid voor met betrekking tot gelijkheids- en gezinsvraagstukken. Deze zaken omvatten werkgelegenheid voor vrouwen, de toepassing van de rol van vrouwen in vakbondsactiviteiten. De nationale commissie komt zeven tot negen keer per jaar bijeen, terwijl in de regionale commissies het aantal vergaderingen varieert. Hun status is raadgevend.

Tussen 1981 en 1985 vond in Noorwegen een toename van vrouwenparticipatie op de arbeidsmarkt plaats van 9 %. In diezelfde periode nam het aantal arbeidskrachten veel sneller toe en tussen eind 1981 en eind 1985 nam het aantal vrouwelijke leden toe met bijna 25.000 ofwel 9,6 %.

In 1978 werd een Wet op gelijke rechten aangenomen. Vanaf maart 1982 is een kaderovereenkomst opgenomen in de Basisovereenkomst tussen LO en NAF, de nationale federatie van werkgevers. Ook in de overheidssector werd een kaderovereenkomst bereikt over gelijkheidsvraagstukken.

Een belangrijke toename van activiteiten valt te constateren bij de regionale commissies gedurende de laatste paar jaar, vooral met betrekking tot cursussen en seminars.

Nog meer vooruitgang zou kunnen worden geboekt door:

- voortdurend onderzoek van specifieke vrouwenproblemen;
- het waarborgen dat alle aangenomen resoluties worden toegepast en uitgevoerd.

Recente ontwikkelingen :

- het aantal vrouwen in de actieve bevolking is gestegen;
- het aantal vrouwen binnen het totale aantal leden van LO is sterk gestegen; deze stijging geldt ook voor alle grote bij LO aangesloten bonden;
- niettemin is het merendeel van de werkende vrouwen niet georganiseerd;
- gedurende de laatste paar jaar is LO er slechts in geslaagd een lager aantal van de vrouwelijke nieuwkomers op de arbeidsmarkt te organiseren dan van de bestaande arbeidskrachten
- de vertegenwoordiging van vrouwen varieert enigszins in het hoogste orgaan (Congres) van de ledenorganisaties maar is, gemiddeld genomen, relatief hoog.

N E D E R L A N D

Nederland heeft een bevolking van meer dan 14 miljoen inwoners en een actieve bevolking van 6 miljoen mensen. De deelname van vrouwen in de actieve bevolking is 33 %. Van de werkende vrouwen heeft meer dan de helft een deeltijdbaan.

F N V

In december 1985 telde het FNV 143.518 vrouwelijke leden op een totaal aantal leden van 902.672, ofwel 15,9 %. Gedurende de laatste vijf jaar is er een langzame maar gestadige stijging te zien geweest van de vrouwelijke organisatiegraad. In de cijfers zijn ook de leden van de Vrouwenbond opgenomen, waarvan de leden vrouwen zijn zonder betaald werk (huisvrouwen, vrijwilligsters etc.).

Onder de aangesloten bonden bestaan er grote verschillen in de aantallen vrouwelijke leden, die de werkgelegenheid in de verschillende sectoren weerspiegelen. Voorbeelden hiervan zijn de Industriebond met iets meer dan 5 % vrouwen, de AbvaKabo met 25,2 % vrouwen en de Abop met meer dan 50 % vrouwen.

Van de jonge leden (onder de 25 jaar) zijn 29 % vrouwen.

Het hoogste orgaan binnen het FNV is het Congres. Tussen de congressen door is de FNV-Raad het hoogste uitvoerende orgaan. Vrouwelijke deelname aan het FNV-Congres, met een totaal van een paar honderd afgevaardigden (geen vaste

aantallen) is over het algemeen laag en iets lager dan de algehele deelnamegraad van vrouwen zou rechtvaardigen.

In de FNV-Raad hebben weinig vrouwen zitting. Gewoonlijk heeft de voorzitter van iedere aangesloten bond een zetel in dit orgaan. Slechts twee van de voorzitters van de 16 bonden zijn vrouwen, waarvan één de voorzitter is van de Vrouwenbond.

Zo nu en dan vervangt een vrouw een afwezige mannelijke voorzitter. In het uitvoerend comité van het FNV zitten 8 personen, waaronder een vrouw sinds 1985.

In de vakbonden zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de uitvoerende organen. Hoe hoger het orgaan, hoe groter de ondervertegenwoordiging. Indien vrouwen vertegenwoordigd zijn in het uitvoerend comité, behoren zij vaak tot de gekozen leden van het comité. In bepaalde vakbonden is er een beleid van positieve actie om vrouwen in de beleidsvormende organen van de bond te krijgen. Dit lijkt een positieve invloed te hebben op het deelnamepercentage van vrouwen.

Meer dan de helft van de aangesloten bonden hebben een vrouwencommissie opgericht met adviserende taken m.b.t. de positie van de vrouw.

Het FNV en enkele van de aangesloten bonden hebben een permanent apparaat om zich bezig te houden met vrouwenzaken.

Bovendien worden overheidssubsidies aan het FNV verleend en aan vijf van de aangesloten vakbonden voor zogenaamde emancipatiewerkers. Dit is een tijdelijke faciliteit voor de duur van 4 jaar.

De FNV-Vrouwencommissie heeft een raadgevende bevoegdheid en komt ongeveer één maal per maand bijeen. De leden zijn afkomstig uit de individuele bonden en rapporteren aan hun bond.

Het functioneren van de commissie wordt verzorgd door het Vrouwensecretariaat van het FNV. Dit secretariaat is verantwoordelijk voor het Uitvoerende Comité van het FNV.

Binnen de vakbeweging hebben de vrouwencommissies en de plaatselijke actieve vrouwengroepen een onmiskenbare invloed op de beleidvorming van de vakbonden. Deze invloed is echter nog niet geformaliseerd in de vrouwenvertegenwoordiging op nationaal en sectorieel niveau.

Binnen het FNV is een actieprogramma aangenomen door het congres voor de verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en binnen de vakbonden. De prioriteiten op dit moment zijn: positieve actie, het uitbannen van ongewenste flexibiliteit in arbeidscontracten, herverdeling van betaald en onbetaald werk, verbeterde mogelijkheden voor het combineren van betaald werk met het opvoeden van kinderen.

Recente ontwikkelingen :

- het aantal werkende vrouwen is toegenomen;
- er is een lichte maar gestadige stijging van het aandeel van vrouwelijke leden, zowel in absolute cijfers als in percentages uitgedrukt;

- de vertegenwoordiging van vrouwen in de bestuursorganen van het FNV is nog steeds relatief laag en ligt beneden het niveau dat het aantal vrouwelijke leden zou aangeven; in de bij het FNV aangesloten vakbonden neemt de vertegenwoordiging van vrouwen af naarmate de belangrijkheid van de organen binnen de organisatie toeneemt;
- de bonden die maatregelen hebben genomen om de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten, hebben ook een positieve ontwikkeling geregistreerd, in het bijzonder op plaatselijk vakbondsniveau;
- meer dan de helft van de ledenorganisaties van het FNV heeft nu een eigen vrouwencommissie.

C N V

Het lidmaatschap van het CNV lag eind 1985 rond de 195.000 leden. Het aantal vrouwelijke leden bedroeg iets meer dan 59.000 of bijna 20%. Het merendeel van de vrouwelijke leden is echter geconcentreerd in drie van de zestien aangesloten bonden van het CNV (CFO, PCO, KOV) (*). 90 % van de vrouwelijke leden van het CNV werken in de overheids- en dienstensector en in de welzijnssector.

Het belangrijkste besluitvormende orgaan binnen het CNV is de Algemene Raad, die ongeveer 50 leden telt. De vrouwelijke vertegenwoordiging in de Algemene Raad is 12.5 %.

(*)

CFO (CNV Bond voor overheid, gezondheid, welzijn en sociale werkvoorziening)

PCO (Prot. chr. onderwijsvakorganisatie)

KOV (Katholieke onderwijs vakorganisatie)

Het CNV heeft een adviesorgaan dat zich bezig houdt met de verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Dit raadgevend orgaan is verantwoording verschuldigd aan het uitvoerend comité van het CNV en aan de uitvoerende comités van de individuele aangesloten bonden. De comités komen gewoonlijk eenmaal per jaar bijeen. Behalve het zich bezig houden met zaken als gelijke behandeling in de sociale wetgeving, belasting en pensioenen etc., organiseren de comités ook cursussen en actiedagen voor vrouwen.

Recente ontwikkelingen :

Het CNV leverde geen bijdrage voor de Info 6 van 1983 en daarom is geen directe vergelijking mogelijk. Toch kunnen de volgende tendenzen worden vastgesteld op basis van het CNV rapport.

- het aandeel van vrouwelijke leden (in percentages) ligt iets hoger dan voor het FNV en is sinds 1982 gestegen;
- hoewel het totale aantal leden sinds 1982 met 45.000 is afgenomen, ligt het aantal vrouwelijke leden nog op hetzelfde niveau, hetgeen een lichte percentuele stijging betekent;
- zowel binnen het CNV als binnen de ledenorganisaties, zijn commissies opgericht om zich te buigen over vraagstukken als de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en binnen de vakbeweging.

P O R T U G A L

De totale bevolking van Portugal bedraagt 9,74 miljoen inwoners, de actieve bevolking is 5.570.000 personen, waarvan vrouwen ongeveer 40 % uitmaken.

U G T - P

Het totale aantal leden van de UGT-P is 1,1 miljoen. Het aantal vrouwelijke leden bedraagt ongeveer 46 %.

De belangrijkste besluitvormende organen van de federatie zijn:

- het Congres
- de Algemene Raad
- het Uitvoerend Bestuur
- het Nationale Secretariaat

Het laatste Congres van april 1984 werd bijgewoond door 1200 afgevaardigden, waaronder 240 vrouwen (20 %).

De Algemene Raad telt 200 leden, waaronder 30 vrouwen (15 %).

In het Uitvoerend Bestuur hebben geen vrouwen zitting.

Het Nationale Secretariaat heeft 31 leden, één van hen is een vrouw (3 %).

De aangesloten bonden met het grootste aantal leden beslaan de volgende sectoren :

- Siteze (dienstensector)
- Bankpersoneel
- Verzekeringssector
- Sima (metaalsector)
- Sindetex (textielsector)
- Sintap (openbaar bestuur)
- Setaa (agrarische sector)

Het percentage vrouwen in deze bonden is 47 %. Het percentage vrouwen in de organen van bovengenoemde bonden is gelijk aan de situatie op federaal niveau, nl. rond de 15 %. Hetzelfde niveau van vertegenwoordiging is terug te vinden in de regionale delegaties van de UGT.

UGT-P tracht een grotere participatie door vrouwen in de vakbonden te stimuleren door middel van een beleid gericht op onderwijs en beroepsopleidingen, vooral georganiseerd op de werkplek.

Een vrouwencommissie, COMTRA, is opgericht binnen de federatie met als doel het algemene beleid te bespreken in verband met de situatie van vrouwen (werkomstandigheden, lonen, werkloosheid onder vrouwen, beroepsopleidingen en gezondheidsbeleid).

De vrouwencommissie is verantwoording verschuldigd aan de Algemeen Secretaris en aan het Nationale Secretariaat. De COMTRA komt een maal per maand bijeen. Zij heeft een adviserende bevoegdheid binnen de federatie.

De UGT-P is van mening dat een bevredigende vooruitgang is geboekt met betrekking tot een toenemende participatie door vrouwen in de afgelopen jaren. De belangrijkste

obstakels voor verdere vooruitgang zijn de maatschappelijke en economische situatie en lacunes op het gebied van onderwijs en cultuur. Er dienen verbeteringen te worden aangebracht in het onderwijs en de beroepsopleidingen voor vrouwen om positievere ontwikkelingen voor vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Enkele initiatieven in deze richting zijn al in de maak, met de steun van het Europees Sociaal Fonds en het Portugese Instituut voor werkgelegenheid en beroepsopleidingen.

Binnen de EVV-Vrouwencommissie wenst de UGT-P deel te nemen in een constante uitwisseling van informatie en ideeën over alle aspecten van de situatie van werkende vrouwen in West-Europa.

De UGT-P heeft geen bijdrage geleverd voor de uitgave van Info 6 van 1983 en daarom is geen directe vergelijking mogelijk.

D U I T S E B O N D S R E P U B L I E K

D G B

De bevolking van West-Duitsland bedraagt ongeveer 61,5 miljoen inwoners. De actieve bevolking bestaat uit 27,6 miljoen (45 %) mensen. 51 % van de vrouwen tussen 15-65 jaar werken (dit cijfer omvat vrouwen die in dienstverband werken, niet in dienstverband, zelfstandig werken en zij die assisteren in een familiezaak). Hiervan zijn iets meer dan 85 % in loondienst. Het percentage vrouwen op de arbeidsmarkt ligt op 38 % en op 37,5 % van de actieve bevolking in loondienst.

Eind 1985 waren van een totaal van 7,71 miljoen DGB leden, 1,70 miljoen vrouwen (22,1 %). Het totale aantal leden en het percentage vrouwen in de belangrijkste bij de DGB aangesloten bonden is als volgt :

TABEL 10 : Totale lidmaatschap en percentage vrouwelijke leden in enkele van de bij de DGB aangesloten bonden, 1985

	totale lidmaatschap	% vrouwelijke leden
IGM (Metaalbond)	2.553.941	14,7
ÖTV (Openbare diensten)	1.179.396	30
CPK (Scheikunde sector)	649.569	18,7
BSE (Bouw)	507.528	5,7
DPG (Posterijen)	460.626	30,8
G&ED (Spoorwegen)	354.180	5,8
IGBE (Energie, mijnindustrie)	356.706	2,0
HBV (Handel, banken, verzekeringen)	371.228	57,6
GTB (Textiel)	276.235	57,5
NGG (Voeding en restaurants)	267.158	33,6

In de Duitse Bondsrepubliek ligt, zoals elders ook het geval is het algemeen, het percentage vrouwelijke leden hoog in de kleinhandelssector en de textielsector en laag in de Bouw- en Vervoerssector.

Het percentage vrouwen in de hoogste besluitvormende organen was (in 1986) 15 % (Congres), 10,6 % (Federale commissie) en 11,5 % (uitvoerend comité). Binnen het Uitvoerend Comité (Bundesvorstand) is er een directiecommissie die 1 maal per week vergadert. Twee van de negen leden van de directiecommissie zijn vrouwen (22,2 %). De statuten van de DGB bepalen dat "het aantal afgevaardigden naar het Congres rekening zal houden met de samenstelling van het aantal leden" en dezelfde aanbeveling geldt voor de andere organen. De directiecommissie vergadert eenmaal per week en het uitvoerend comité een keer per maand.

Geen van de uitvoerende comité's van de tien bij de DGB aangesloten bonden die vermeld staat in **tabel 10** heeft meer dan één vrouwelijke vertegenwoordiger. Bij drie van de tien vermelde vakbonden is er geen vrouwelijke vertegenwoordiger in het uitvoerend comité. Slechts één vakbond, de een na grootste, heeft een vrouw als voorzitter (ÖTV). Op lokaal niveau nemen vrouwen ongeveer 10 % voor hun rekening van het vakbondsleiderschap. In vier van de negen regionale uitvoerende comité's binnen de DGB is een vrouw waarnemend voorzitter. Op lokaal niveau hebben vrouwen het voorzitterschap van het uitvoerend comité in vier van de 216 gevallen.

De statuten van de meeste DGB vakbonden bevatten een bepaling die voorziet in de vertegenwoordiging van minstens één vrouw in de leidende posities.

Op alle niveaus van de DGB vakbonden worden campagnes gehouden om een hoger niveau van vrouwelijke deelname te bereiken in de besluitvormende organen.

Algemene richtlijnen voor het DGB vrouwenbeleid werden vastgesteld door het Oprichtingscongres van de DGB van 12-14 oktober 1949. De vrouwen organisaties van de DGB zijn op dezelfde wijze gestructureerd als de DGB in zijn totaliteit. Op federaal, regionaal en lokaal niveau zijn er vrouwencommissies en vrouwenconferenties - een federale vrouwencommissie, negen regionale vrouwencommissies en thans 170 plaatselijke vrouwencommissies (in 170 van de 216 plaatselijke organisaties), die ieder een vertegenwoordigster hebben van elke van de 17 bij de DGB aangesloten vakbonden en een DGB secretaris voor vrouwenzaken (niet noodzakelijkerwijs een vrouw).

De uitvoerende organen van de DGB en acht van de 9 regionale uitvoerende organen van de DGB hebben vrouwenafdelingen. Dezelfde structuur geldt voor de vrouwencommissies bij alle aangesloten vakbonden en een vrouwenafdeling bij de meeste daarvan. Slechts vier van de aangesloten bonden hebben geen officiële secretaris voor vrouwenzaken in hun uitvoerende organen.

Alle vrouwencommissies zijn bijzonder actief op het gebied van de sociale zekerheid voor de leden, en met werving en politiek vakbondswerk. Zij analyseren de situatie van de vrouwelijke werknemers en bereiden specifieke voorstellen voor m.b.t. eisen en maatregelen die door de besluitvormende organen van de vakbonden genomen dienen te worden. Hun werk houdt tevens de praktische toepassing in van de genomen beslissingen.

Recente ontwikkelingen :

- het aantal vrouwelijke leden is gestegen zowel in absolute cijfers als percentagegewijs;
- de laatste paar jaar hebben een toename te zien gegeven van de vertegenwoordiging van vrouwen in alle hoogste organen van de DGB.
- de situatie is niet zo goed binnen de bestuursorganen van de aangesloten bonden, maar er zijn actieprogramma's opgesteld en andere stappen worden genomen, teneinde de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten.
- de meeste bonden hebben vrouwencommissies opgericht en vrouwen - secretariaten op regionaal en lokaal niveau.
- de vrouwencommissies zijn erg actief geweest, wanneer het gaat om sociale zekerheidszaken en werving voor de vakbeweging.

Z W E D E N

De bevolking van Zweden bedraagt ongeveer 8,3 miljoen inwoners en de actieve bevolking is 4,2 miljoen mensen, waarvan 47 % vrouwen.

Ondanks de hoge graad van deeltijdwerk onder vrouwen - 45 % van hen werk part-time, terwijl het overeenkomstige cijfer voor mannen slechts 5 % bedraagt - is de organisatie van vrouwen relatief hoog.

Onder deze in deeltijdbanen werkende vrouwen bevinden zich veel moeders met kinderen die nog niet naar school gaan.

83 % van de vrouwen tussen 25 en 44 jaar werkt part-time en het gemiddelde aantal werkuren is 28,6 per week.

L O

Eind 1985 waren 43,1 % van de LO leden vrouwen. Tabel 11 laat het percentage vrouwelijke leden zien in enkele van de bij LO aangesloten bonden.

Op het LO Congres dat in september 1986 plaatsvond, waren 81 van de 300 afgevaardigden vrouwen, dit is 27 %.

De Algemene Raad van LO heeft 143 vertegenwoordigers, waarvan 23 of 15 % vrouwen, een stijging van 4 % in vergelijking met 1983.

TABEL 11 : Percentage vrouwen in enkele bij LO aangesloten bonden (1985)

	% vrouwen		
	lidmaatschap	congres	uitv.comité
Zweedse bond voor Gemeentepersoneel	79,5	45	31
Zweedse bond voor Metaalarbeiders	18,4	5	-
Bond voor Overheids-personeel	33,0	13	13
Zweedse Bond voor Bouwvakarbeiders	1,5	0,4	-
Zweedse Bond voor werknemers in de Handel	72,2	62	46
Zweedse bond voor Fabrieksarbeiders	31,2	19	-
Zweedse bond voor werknemers in de Voedingsindustrie	40,6	20	27
Zweedse Bond voor Transportarbeiders	15,0	10	18
Bond voor arbeiders in de Grafische Industrie	31,0	11	12

De Uitvoerende Raad van LO wordt nog steeds sterk gedomineerd door mannen, slechts één van de gekozen leden is een vrouw.

LO heeft een commissie opgericht voor gezinsbeleid en gelijke behandeling van mannen en vrouwen, om de vakbondsactiviteiten op dit gebied te vergroten, om vrouwgerichte vakbondsopleidingen te organiseren en om speciale vergaderingen voor vrouwelijke leden te organiseren en het werk te coördineren m.b.t. gelijkheidszaken. De commissie vergadert minstens vier keer per jaar en heeft adviserende bevoegdheden. Zij is verantwoording verschuldigd aan het Congres en het Uitvoerend Comité. De rol van de commissie bestaat uit het aanpakken van het probleem van het combineren van een baan met een gezin.

In de afgelopen jaren is er enige vooruitgang geboekt in het deelname niveau van vrouwen in vakbondsactiviteiten. Een van de resultaten van deze ontwikkeling is een groter begrip tussen mannen en vrouwen in de vakbonden. Ook zijn overeenkomsten tot stand gekomen met de werkgevers over de gelijkheid van de seksen op de arbeidsmarkt. Om hun werk in deze richting te continueren, hebben de bonden hun doeleinden in een programma geformuleerd, dat als basis zal dienen voor de doorbraak van oude tradities en het geven van zelfvertrouwen aan vrouwen.

Recente ontwikkelingen :

- een voortdurende stijging is vastgesteld van het aantal vrouwelijke leden sinds 1981;
- de vertegenwoordiging van vrouwen in het LO Congres en in de Algemene Raad is vergroot, maar de situatie is onveranderd met betrekking tot het Uitvoerend Comité;

- de vertegenwoordiging van vrouwen in de Algemene Raad en het Uitvoerend Comité is ook relatief sterk toegenomen in sommige van de grote vakbonden die bij LO zijn aangesloten;
- er bestaat een grote samenhang tussen het aantal vrouwelijke leden in een bond en de graad van vrouwelijke vertegenwoordiging in de bestuursorganen.

T C O

Over het geheel genomen zijn vrouwen in de meerderheid van het totale aantal leden van de bij TCO aangesloten bonden. Zij nemen 57 % voor hun rekening van de ongeveer 1 miljoen leden. Toch heeft geen van de bestuursorganen van TCO of van een van de vier grootste aangesloten bonden een meerderheid van vrouwelijke leden.

Vergeleken met de situatie in andere landen is de vrouwelijke vertegenwoordiging in de hierboven beschreven organen relatief hoog. De vertegenwoordiging van vrouwen in de uitvoerende comité's van SIF, SKTF en ST is verhoudingsgewijs hoger dan in andere besluitvormende organen met hetzelfde aantal leden.

TABEL 12 : Percentage vrouwelijke leden en in de representatieve organen van TCO en de grootste daarbij aangesloten bonden (1985)

	% vrouwelijke leden	% vrouwen in het Congres	% Vrouwen in de Alg. Raad	% vrouwen in het Uitv.Com.
TCO	57	39	33	20
Zweedse Bond voor Kantoor- en Techn. personeel in de Industrie (SIF)	38	24	23	33
Zweedse Bond voor Gemeentepersoneel (SKTF)	72	77	21	46
Ambtenarenbond (ST)	67,5	48	43	42
Bond voor werknemers in de handel (HTF)	60	44	39	31

TCO heeft geen vrouwencommissie, maar in plaats daarvan, is er, net als in LO, een commissie voor gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Soortgelijke commissies bestaan ook in enkele van de bij TCO aangesloten bonden. Sommige van de aangesloten bonden hebben ook de plaatselijke bonden aangemoedigd een afgevaardigde te kiezen om de ontwikkeling op het vlak van gelijke kansen voor beide seksen in de werkomgeving te controleren.

Sinds het TCO Congres in 1982 is de lijst van de belangrijkste doelstellingen van de organisatie uitgebreid om gelijkheid tussen mannen en vrouwen te kunnen opnemen.

TCO is van mening dat de afzonderlijke benoemingscommissies op nationaal, regionaal en lokaal niveau een belangrijke rol kunnen spelen in het bereiken van een meer gemengde vertegenwoordiging in de vertegenwoordigende bondsorganen. Daarom heeft TCO voorgesteld dat de regionale organisaties binnen TCO garanties geven dat benoemingscommissies altijd uit zowel mannen als vrouwen bestaan.

TCO levert statistieken en voorstellen voor ieder congres en stimuleert de aangesloten bonden hetzelfde te doen, teneinde een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormende organen te bevorderen.

Recente ontwikkelingen :

- het merendeel van de leden van TCO zijn vrouwen;
- maar de vrouwen zijn niet in de meerderheid in de bestuursorganen, zowel centraal binnen TCO als in de grootste ledenbonden;

- niettemin is de vertegenwoordiging van vrouwen in de bestuursorganen van TCO en in de bonden hoog;
- in TCO is het aantal vrouwelijke afgevaardigden in het Congres en in de Algemene Raad sinds 1981 gestegen en dezelfde tendens valt waar te nemen in een aantal van de grootste aangesloten bonden.

Z W I T S E R L A N D

Zwitserland heeft een bevolking van 6,3 miljoen inwoners. De beroepsbevolking bestaat uit ongeveer 2,96 miljoen mensen, waarvan meer dan een derde vrouwen zijn. Vrouwen zijn minder goed georganiseerd in vakbonden dan hun mannelijke collega's. In de SGB zijn 55.000 (12,3 %) van de 451.000 leden vrouwen, terwijl in de CNG, met ongeveer 106.000 leden het overeenkomstige cijfer 13.000 is (11 %, cijfers van 1986).

S G B

De SGB en de daarbij aangesloten bonden hebben alle hun eigen Congres, Algemene Raden (of soortgelijke organen) en Uitvoerende Comité's. Het percentage vrouwen in de SGB en enige daarbij aangesloten bonden in 1985 valt te lezen in tabel 13.

Het SGB Congres heeft 240 leden, waaronder 33 vrouwen. De Algemene Raad heeft 146 leden, waarvan 11 vrouwen. Het Uitvoerend Comité heeft 27 leden, waarvan 2 vrouwen. Het Bureau heeft 5 leden, waarvan 1 vrouw. Het Secretariaat heeft geen vrouwelijke leden. Van de 15 vakbonden, hebben er twee een vrouwelijke voorzitter. Van de 24 kantonale vakbondsfederaties, heeft er één een vrouwelijke voorzitter.

TABEL 13 : Percentage vrouwelijke leden en vertegenwoordigd in de representatieve organen van de SGB en enkele daarbij aangesloten bonden

	% vrouwelijke leden	% vrouwen in het congres	% vrouwen in de Alg. Raad of equival.	% vrouwen in Uitv.Com.
SGB	12,3	14,0	8,0	16,7
GBH *	1,0	4,0	4,0	0
SEV *	15,2	1,6	4,4	0
VHTL *	24,4	20,5	17,6	23,0
SMUV *	11,5	11,5	12,5	0
VPOD *	20,1	5,4	12,5	9,1

* GBH = Bouwvakarbeiders en Houtbewerkers

SEV = Spoorwegpersoneel

VHTL = Handel, Transport en Voedingsindustrie

SMUV = Metaalarbeiders en arbeiders in de uurwerkindustrie

VPOD = Openbare Diensten

Om gelijke tred te kunnen houden met de veranderingen in het ledental, hebben vele bonden hun statuten herzien in de afgelopen paar jaar. Bij andere is een dergelijke herziening nog in discussie. In de herfst van 1982 heeft het SGB Congres de kantonale en lokale structuren herzien met het oog op een betere motivatie van de verschillende categorieën leden (waaronder vrouwen).

Binnen de SGB is er een vrouwencommissie met adviserende bevoegdheid, die drie tot vier keer per jaar vergadert en die zich bezig houdt met zaken van gelijke behandeling binnen de aangesloten bonden, zowel op nationaal als op plaatselijk niveau. Volgens de SGB statuten heeft de vrouwencommissie recht op een full-time vrouwelijke afgevaardigde in het uitvoerend comité van het nationale centrum. Tot nu toe hadden de organen die zich met vrouwenzaken bezighielden een adviserende bevoegdheid. Op het laatste SGB Congres (november 1986) kwam het recht van de vrouwencommissie op het indienen van moties aan de orde.

In de afgelopen paar jaar hebben de vrouwen die in de SGB georganiseerd zijn hun activiteiten op een manier ontwikkeld die zeer bemoedigend is. In de toekomst zal het vrouwencongres regelmatig iedere vier jaar samen komen voor het statutaire congres van de SGB; tussen de congressen door, zullen seminars worden georganiseerd indien en wanneer nodig over actuele onderwerpen.

In de periode 1982-1985 behandelde de vrouwencommissie van de SGB in het bijzonder de volgende onderwerpen :

- gelijke betaling en gelijke toegang tot alle gebieden van de werkgelegenheid;

- moederschapsbescherming (in de context van een referendum over dit onderwerp, dat helaas een negatieve uitkomst had);
- gelijkheid in zaken betreffende de sociale zekerheid;
- vrijheid van keuze om het leven door te geven (ook in de context van een referendum, waarvan de uitslag als positief wordt beschouwd);
- avond- en zondagwerk.

Op het 47e Congres van de SGB in november 1986 werd een tamelijk uitgebreide resolutie m.b.t. gelijke rechten voor mannen en vrouwen aangenomen. Het Congres deed een beroep op alle vakbondsleden om het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen te vertalen in de maatschappelijke werkelijkheid.

Recente ontwikkelingen :

- het percentage vrouwen in het totale aantal leden blijft stabiel, maar is nog steeds op een laag niveau vergeleken met de situatie in andere West-Europese landen;
- een zekere toename in de vertegenwoordiging van vrouwen in de bestuursorganen van de SGB valt te constateren;
- er bestaat een soortgelijke tendens in de meeste van de aangesloten bonden;
- de vrouwencommissie van de SGB is zeer actief geweest gedurende de periode 1982-1985;
- het SGB-Congres in 1986 heeft besloten een omvangrijk gelijkheidsprogramma door te voeren.

C N G

Op het CNG Congres waren 12 van de 200 afgevaardigden vrouwen, hetgeen gelijk staat aan 6 %. Het overeenkomende cijfer voor de Algemene Raad is 2 van de 100 (2 %) en voor het Uitvoerend Comité 1 van de 25 (4 %). Voor enkele van de bij de CNG aangesloten bonden worden de cijfers voor vrouwelijke vertegenwoordiging in de besluitvormende organen vergeleken met het aantal leden in tabel 14.

Op het laatste CNG Congres in oktober 1985 werd de volgende resolutie met betrekking tot "Vrouwen en Vakbonden" aangenomen :

"In een tijd waar de economische bewegingsruimte afneemt en het sociale en politieke klimaat zich verhardt, is het bijzonder moeilijk voor vrouwen om hun professionele en economische belangen te verdedigen.

Hoewel gelijke rechten vastgelegd zijn in de statuten van de federatie is er geen belangrijke vooruitgang te zien in termen van gelijke behandeling van vrouwen in hun werksituatie.

De structurele veranderingen die door de technologische ontwikkelingen zijn veroorzaakt, vormen een bedreiging voor de beroepssituatie van vrouwen, daar zij een aantal banen die hoofdzakelijk door vrouwen worden vervuld, op de tocht zetten. Intussen zijn vrouwen slechts in geringe mate in staat zich toegang te verschaffen tot nieuwe banen die gecreëerd zijn door de komst van nieuwe technologieën.

Deze trend is des te ernstiger omdat grote aantallen vrouwen niet zijn voorbereid om georganiseerd te worden in vakbonden.

De vrouwelijke leden van de CNG doen daarom een beroep op al hun vrouwelijke collega's om zich aan te sluiten bij een vakbond en zij moedigen de vrouwen die al tot een dergelijke organisatie behoren aan hun inzet en hun scholing voor de bonden te vergroten.

TABEL 14 : Percentage vrouwelijke leden en percentage in de vertegenwoordigende organen van CNG ledenbonden (1981)

Bonden	% vrouwelijke leden	% vrouwen in het congres	% vrouwen in de Algemene Raad	% vrouwen in het Uitv. com.
* CHB	0,38	0	0	0
CMV	6	7,7	0	0
CH PTT	27,9	16,8	16,6	9
CTB	61,8	30	22	geen informatie
GCV	6,1	5	3	14
VchP	39,5	geen informatie	6,6	0
SGG	7,6	2,2	0	0
CTHL	9	3	0	0

- * CHB = Arbeiders in de Bouwnijverheid en houtindustrie
- CMV = Metaalwerkers
- ChPTT = PTT Werknemers
- CTB = Arbeiders in de Chemie en Textiel
- GCV = Verkeerswerknemers
- VchP = Werknemers in de publieke sector
- SGG = Werknemers in de Grafische Industrie
- CTHL = Werknemers in het Vervoersbedrijf, Handel en Voedingsindustrie

zij doen een beroep op de vakbonden om hun uiterste best te doen om het voor vrouwen makkelijker te maken om toegang te verkrijgen tot hun verenigingen en hun deelname in de bestuursorganen te bevorderen. Want zij zijn ervan overtuigd dat niet alleen de toekomst van de vakbonden, maar ook het bereiken van een waarlijk menselijke vorm van arbeid in belangrijke mate afhangt van de wijze waarop vrouwen op een succesvolle manier geïntegreerd worden als gelijke partners in het arbeidsproces."

De vertegenwoordigers in de commissies zijn afkomstig uit de aangesloten bonden en worden door hen benoemd. De CNG vindt dat het werk voor het bereiken van gelijke behandeling van mannen en vrouwen een bevredigende vooruitgang heeft gemaakt. De belangrijkste hindernissen zijn te wijten aan de houding van vrouwen zelf en de daaruit voortvloeiende lage organisatiegraad en het gebrek aan interesse in het actief werken in de bonden.

Recente ontwikkelingen :

- In 1983 had de CNG ongeveer 13 % vrouwelijke leden, een lichte stijging in vergelijking met 1981.
- de algemene situatie in de vertegenwoordiging van vrouwen in de CNG organen is niet echt veranderd sinds 1981;
- De CNG heeft een vrouwencommissie;
- er hebben geen vrouwen zitting in het nationale secretariaat;
- het laatste congres van de CNG in oktober 1985 heeft een resolutie aangenomen over vrouwen en de vakbeweging.

BIJLAGE I

DE VROUWENCOMMISSIE VAN HET EVV

De Commissie en haar stuurgroep komen ieder twee keer per jaar bijeen. De Voorzitter van de Vrouwencommissie is Evy Buverud Pedersen van LO-Noorwegen, terwijl Pat Turner van de TUC (Groot-Brittannië) vice-voorzitter is. Op het EVV Congres van Milaan in mei 1985 werden de volgende voorstellen met betrekking tot vrouwenzaken opgenomen in de algemene resolutie :

"De traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen in onze maatschappij wordt steeds meer in twijfel getrokken en het EVV staat hier volledig achter. Dit Congres onderstreept dat het EVV actieprogramma voor vrouwen praktische maatregelen voorstelt die genomen dienen te worden.

In het algemeen worden vrouwen harder getroffen door de werkloosheid dan mannen. Speciale maatregelen dienen te worden doorgevoerd om gelijkheid en gelijke kansen voor vrouwen om aan het arbeidsproces deel te nemen te waarborgen. De verdeling van de arbeidsmarkt op basis van de seksen dient geëlimineerd te worden. Vrouwen moeten worden aangemoedigd om niet-traditionele scholing en opleidingen te volgen, die openingen verschaft voor deelname in allerlei soorten beroepen. Beide ouders dienen het recht en de mogelijkheid te hebben om zich met de zorg van hun kinderen bezig te houden, nl. door ouderverlof. De kortingen op de overheidsuitgaven hebben een negatief effect gehad op vrouwendeelname in het arbeidsproces. De regeringen hebben een specifieke verantwoordelijkheid om deze tendens te keren."

Op voorstel van de Vrouwencommissie, heeft het Uitvoerend Comité van het EVV in december 1985 een positief actieprogramma aangenomen, met als doel een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen.

In 1987 heeft de vrouwencommissie verklaringen over flexibiliteit en de invoering van nieuwe technologieën aangenomen. De Voorzitter en Vice-Voorzitter hebben zitting in het Uitvoerend Comité van het EVV en genieten stemrecht, behalve in financiële en statutaire zaken, die zijn voorbehouden aan de federaties.

B I J L A G E II

PROCEDUREREGELS VOOR DE VROUWENCOMMISSIE VAN HET EVV

1. Titel en Doel

De commissie wordt genoemd de EVV Vrouwencommissie en bepaalt een standpunt over alle zaken die betrekking hebben op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en betreffende werkende vrouwen in Europa. Alle volledige leden hebben dezelfde rechten en plichten. Indien specifieke onderwerpen met betrekking tot de EG of de EVA aan de orde komen waarover geen overeenstemming kan worden bereikt, dan is artikel 3 van de Statuten van het EVV van toepassing wanneer een stemming wordt vereist.

2. Samenstelling

De EVV-Vrouwencommissie is samengesteld uit permanente vertegenwoordigers die door de ledenorganisaties worden benoemd. Iedere ledenorganisatie kan een volledig lid afvaardigen en organisaties met meer dan 5.000.000 leden kunnen drie volledige leden afvaardigen. Soortgelijke federaties in een land die tezamen meer dan vijf miljoen leden hebben, hebben het recht op drie volledige leden samen. Leden met stemrecht zijn volledige leden en bij afwezigheid plaatsvervangende leden en in geval beiden afwezig zijn, een andere vertegenwoordiger van dezelfde organisatie, die daartoe met een schriftelijke volmacht is afgevaardigd. Iedere Bedrijfscommissie die door het Uitvoerend Comité van het EVV is erkend, kan een afgevaardigde sturen naar de vergaderingen van de Vrouwencommissie. Deze vertegenwoordigers hebben een adviserende stem (dit betekent het recht tot spreken en tot het doen van voorstellen, maar niet tot stemmen).

3. Verantwoordelijkheden

De Commissie kan conferenties en colloquia organiseren en werkgroepen instellen om voor een beperkte periode aan specifieke problemen te werken.

4. Vanuit de voordrachten ontvangen van de stuurgroep, benoemt de Vrouwencommissie haar vertegenwoordigers naar de diverse werkgroepen, naar de Permanente Commissies van het EVV, waarvoor de vrouwencommissie een uitnodiging krijgt om aan deel te nemen naar de Adviescommissie van de EG voor Gelijke Kansen.

5. Vergaderdata

De voltallige Commissie zal tenminste twee maal per jaar (gedurende twee dagen) bijeen komen in de maanden februari en september, de data van de vergadering zullen ruim van te voren worden vastgesteld.

6. Functionarissen

De Commissie kiest de Voorzitter en de Vice-Voorzitter van de Vrouwencommissie uit haar midden om dienst te doen gedurende de periode tussen de EVV Congressen in, en delegeert deze twee functionarissen om de Vrouwencommissie te vertegenwoordigen bij het Uitvoerend Comité van het EVV. De Commissie zal ook twee plaatsvervangers kiezen voor het Uitvoerend Comité. Deze verkiezingen worden gehouden tijdens de laatste vergadering van de Vrouwencommissie, voorafgaande aan het Congres.

7. Stuurgroep

Teneinde de continuïteit te waarborgen in de activiteiten van de Vrouwencommissie, zal een stuurgroep worden gekozen, bestaande uit zeven leden, plus de Voorzitster en de Vice-Voorzitster. De stuurgroep wordt voorgezeten door de Voorzitster van de Vrouwencommissie, of in haar afwezigheid, door de Vice-Voorzitster.

8. Functies van de Stuurgroep

De Stuurgroep bereidt de agenda voor van de Vrouwencommissie en zal erop toezien dat de besluiten van de Commissie worden uitgevoerd samen met het Secretariaat van het EVV. Voor dat doel zal de Stuurgroep geregeld bijeenkomen in de periode liggend tussen de zittingen van de Vrouwencommissie.

9. De leden van de Stuurgroep zullen zelf beslissen hoe de besluiten van de Vrouwencommissie dienen te worden bevorderd en activiteiten dienen te worden ondernomen. Vooruitgang in de verschillende belangengebieden die aan de individuele leden van de Stuurgroep zijn toegewezen, zullen tijdens de vergaderingen van de Stuurgroep worden behandeld met het doel om de zittingen van de Vrouwencommissie voor te bereiden.

10. Voordrachten

De Stuurgroep zal vanuit haar midden vertegenwoordigers voordragen voor de verschillende werkgroepen, en de EVV permanente commissies, waarvoor de Vrouwencommissie wordt uitgenodigd voor deelname en de EG Adviescommissie voor Gelijke Kansen, welke voordrachten goedgekeurd dienen te worden door de Vrouwencommissie.

De vertegenwoordigers van de Vrouwencommissie kunnen alleen aan de werkgroepen deelnemen en aan de permanente commissie van het EVV wanneer afspraken voor onkostenvergoedingen en reiskosten kunnen worden gemaakt door de EG Commissie of vanuit de eigen organisatie van de vertegenwoordigers.

11. Secretariaat

Het EVV Secretariaat zal diensten verlenen aan zowel de Vrouwencommissie als aan de Stuurgroep en zal voorzien worden van de nodige middelen. De plichten van het Secretariaat bestaan uit het bijeen roepen van vergaderingen van en het verschaffen van documentatie voor zowel de Vrouwencommissie als de Stuurgroep; deze documentatie dient in het bezit te zijn van de Commissieleden, tenminste twee dagen voor de vergadering.

12. Het EVV Secretariaat heeft de plicht en de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse beslissingen indien en wanneer nodig tussen de vergaderingen van de Vrouwencommissie en de Stuurgroep.

Deze procedureregels voor de Vrouwencommissie van het EVV werden goedgekeurd door de vergadering van het Uitvoerend Comité van het EVV te Brussel op 12 februari 1987.

LIJST VAN GEPUBLICEERDE ONDERZOEKSRAPPORTEN EN INFO'S
VAN 1979 TOT 1987

RAPPORTEN

1. LA SITUATION ECONOMIQUE EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1979
(verkrijgbaar in zeer kleine hoeveelheden in het Frans, Duits en Zweeds - Engelse uitgave niet meer voorradig - Gepubliceerd in maart 1979.
2. AU-DELA DE KEYNES - UNE ECONOMIE DE PARTICIPATION
(verkrijgbaar in het Engels, het Frans en het Duits) - Gepubliceerd in mei 1979.
3. L'ELARGISSEMENT DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE PAR L'ADHESION DE LA GRECE, DU PORTUGAL ET DE L'ESPAGNE - ASPECTS SOCIO-ECONOMIQUES
(verkrijgbaar in kleine hoeveelheden in het Duits, Frans en Spaans - Engelse uitgave niet meer voorradig - Gepubliceerd in augustus 1979.
4. DE ARBEIDSTIJDVERKORTING IN WEST-EUROPA - EERSTE DEEL :
DE HUIDIGE SITUATIE
(verkrijgbaar in het Deens, Nederlands, Engels, Frans) - Gepubliceerd in augustus 1979.
5. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LES POSITIONS SYNDICALES VIS-A-VIS DES PROJETS DE LIMITATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES AU NIVEAU DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE
(verkrijgbaar in kleine hoeveelheden in het Duits - Engelse en Franse uitgave niet meer voorradig - Gepubliceerd in augustus 1979.

6. DE GEVOLGEN VAN DE MICRO-ELECTRONICA VOOR DE WERKGELEGENHEID IN WEST-EUROPA IN DE JAREN 80
(verkrijgbaar in het Frans, Duits, Engels, Noors en Italiaans - Nederlandse uitgave niet meer voorradig - Gepubliceerd in oktober 1979.
7. BEPAALDE BASIS-VAKBONDSRECHTEN IN WESTEUROPESE ONDERNEMINGEN
(verkrijgbaar in het Duits, Engels, Nederlands, Spaans en Zweeds - Franse en Italiaanse uitgave niet meer voorradig) - Gepubliceerd in januari 1980.
8. COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN IN WEST-EUROPA 1978-1979 EN VOORUITZICHTEN VOOR 1980
(verkrijgbaar in het Nederlands, Frans, Duits en Italiaans - Engelse uitgave niet meer voorradig - Gepubliceerd in april 1980.
9. DE VERKORTING VAN DE ARBEIDSTIJD IN WEST-EUROPA
TWEEDE DEEL : ANALYSE VAN DE ECONOMISCHE EN SOCIALE GEVOLGEN.
(verkrijgbaar in het Nederlands, Deens, Engels, Frans en Duits - Italiaanse uitgave niet meer voorradig - Gepubliceerd in mei 1980.
10. L'ECONOMIE EUROPEENNE 1980-1985 - ORIENTATIONS POUR UNE PLANIFICATION DU PLEIN EMPLOI
(verkrijgbaar in het Engels, Frans, Duits en Zweeds - Italiaanse uitgave niet meer voorradig - Gepubliceerd in september 1980.
11. NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL - LES EXPERIENCES EN EUROPE OCCIDENTALE
(verkrijgbaar in het Duits, Engels, Frans, Italiaans en Noors) - Gepubliceerd in mei 1981.

12. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1979-1980
ET PERSPECTIVES POUR 1981
(verkrijgbaar in het Frans) - Gepubliceerd in juli 1981.
13. CONTROLE DES PRIX ET MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DANS LES
PAYS D'EUROPE OCCIDENTALE
(verkrijgbaar in het Duits, Engels en Frans) -
Gepubliceerd in oktober 1981.
14. LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EN EUROPE OCCIDENTALE
(verkrijgbaar in het Duits, Engels en Frans) -
Gepubliceerd in december 1981.
15. COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN IN WEST-EUROPA 1980-1981 EN
VOORUITZICHTEN VOOR 1982
(verkrijgbaar in het Duits, Engels, Frans, Nederlands,
Italiaans en Deens) - Gepubliceerd in april 1982.
16. ONDERHANDELEN OMTRENT DE INVOERING VAN NIEUWE
TECHNOLOGIEEN
(verkrijgbaar in het Nederlands, Deens, Engels, Frans en
Italiaans) - Gepubliceerd in augustus 1982.
17. LA SYNDICALISATION DES CADRES EN EUROPE OCCIDENTALE
(verkrijgbaar in het Duits, Engels en Frans) -
Gepubliceerd in september 1982.
18. COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN IN WEST-EUROPA IN 1982 EN
VOORUITZICHTEN VOOR 1983
(verkrijgbaar in het Duits, Engels, Frans, Nederlands,
Italiaans en Noors) - Gepubliceerd in april 1983.
19. ONTwapening en de omschakeling van de wapenindustrie -
ervaringen en mogelijkheden in west-Europa
(verkrijgbaar in het Duits, Engels, Frans, Nederlands,
Italiaans en Noors) - Gepubliceerd in september 1983.

20. VAKBEWEGING EN COLLECTIEVE KAPITAALVORMING - EEN OVERZICHT VAN INITIATIEVEN IN WESTEUROPESE LANDEN

(verkrijgbaar in het Engels, Frans, Duits, Italiaans Nederlands en Zweeds; Italiaans verschijnt binnenkort) - Gepubliceerd in september 1983.

21. LES INVESTISSEMENTS PUBLICS ET LA CREATION D'EMPLOIS

(verkrijgbaar in het Engels, Frans en Duits). Gepubliceerd in april 1984.

22. PRACTISCHE ERVARINGEN MET WERKTIJDVERKORTING

(verkrijgbaar in het Engels, Frans, Duits en Nederlands; Noors verschijnt binnenkort) - Gepubliceerd in april 1984.

23. COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN IN WEST-EUROPA IN 1983 EN VOORUITZICHTEN VOOR 1984

(verkrijgbaar in het Engels, Frans, Duits, Italiaans, Nederlands en Noors) - Gepubliceerd in mei 1984.

24. LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EUROPEENNE DANS LES SECTEURS DE L'ELECTRONIQUE ET DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

(verkrijgbaar in het Engels, Frans, en Duits) - Gepubliceerd in september 1984.

25. FLEXIBILITEIT EN WERKGELEGENHEID - MYTHES EN REALITEITEN -

(verkrijgbaar in het Engels, Frans, Duits, Italiaans, Noors en Nederlands) - Gepubliceerd in mei 1985.

26. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1984 ET PERSPECTIVES POUR 1985

(verkrijgbaar in het Duits, Engels en Frans) - Gepubliceerd in juni 1985.

27. COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN IN WEST-EUROPA IN 1985 EN VOORUITZICHTEN VOOR 1986

(verkrijgbaar in het Duits, Engels, Frans, Italiaans, Noors, Spaans en Nederlands) - Gepubliceerd in mei 1986.

28. FLEXIBILITEIT VAN DE ARBEIDSTIJD IN WEST-EUROPA

Kenmerken, gevolgen en vakbondsstandpunten

(verkrijgbaar in het Duits, Engels, Nederlands en Frans en zal later verschijnen in het Italiaans, Noors en Spaans) - Gepubliceerd in december 1986.

29. COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN IN WEST-EUROPA IN 1986 EN VOORUITZICHTEN VOOR 1987

(verkrijgbaar in het Duits, Engels, Frans, Italiaans, Noors, Spaans en Nederlands) - Gepubliceerd in april 1987.

30. VROUWEN IN DE VAKBEWEGING IN WESTEUROPA

(verkrijgbaar in het Duits, Engels, Frans, Italiaans, Noors, Spaans en Nederlands) - Gepubliceerd in juni 1987.

I N F O ' S

1. DE VAKBEWEGING IN GROOT-BRITTANNIE
- oktober 1982 -
2. WERKGELEGENHEID, INVESTERINGEN EN DE OPENBARE SECTOR
- november 1982 -
3. DE ARBEIDSDUUR IN WEST-EUROPA IN 1982
- januari 1983 -
4. LOONONTWIKKELINGEN IN WEST-EUROPA IN 1982/83
- juli 1983 -
5. DE VAKBEWEGING IN ZWEDEN
- mei 1983 -
6. VROUWEN IN DE VAKBEWEGING
- oktober 1983 -
7. DE ECONOMISCHE KOSTEN VAN DE WERKLOOSHEID IN WEST EUROPA
- april 1984 -
8. DE VAKBEWEGING IN GRIEKENLAND
- september 1984 -
9. DE VAKBEWEGING IN DE DUITSE BONDSREPUBLIEK, DE DGB
- oktober 1984 -
10. JOBS VOOR JONGEREN
- december 1984 -

12. DE VAKBEWEGING IN OOSTENRIJK, DE ÖGB
- oktober 1985 -
13. NIEUWE TECHNOLOGIEN EN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN
- december 1985 -
14. VAKBONDSDIENSTEN VOOR WERKLOZEN
- december 1985 -
15. DE ONTWIKKELING VAN DE LONEN IN WEST-EUROPA IN 1984-1985
- december 1985 -
16. ARBEIDSPLAATSEN SCHEPPEN. EEN FILM VAN HET EVV EN HET EVI
- april 1986 -
17. DE VAKBEWEGING IN SPANJE
- juni 1986 -
18. DE VAKBEWEGING IN BELGIE
- januari 1987 -
19. DE VAKBEWEGING IN NOORWEGEN
- januari 1987 -
20. DE VAKBEWEGING IN FRANKRIJK
- mei 1987 -

21. HET EUROPEES VERBOND VAN VAKVERENIGINGEN - PROFIEL VAN HET
EVV -
- juni 1987 -

Alle infos zijn beschikbaar in het Engels, Duits, Frans,
Italiaans, Noors en Nederlands.
Info 16 is enkel verkrijgbaar in het Frans, Engels en
Duits. Vanaf Info 17, worden de infos ook in het Spaans
gepubliceerd.

Juni 1987

De rapporten kunnen worden besteld bij het

EUROPEES VAKBONDSINSTITUUT

E.V.I.

Keizerinlaan, 66 (bus 4)

B - 1000 BRUSSEL

Prijs per exemplaar : 700 BF, verzendingskosten
inbegrepen.

Betaalbaar per cheque aan het Europees Vakbondsinstituut,
of door overschrijven op rekening nr 210-0058064-13 bij de
Generale Bankmaatschappij, Brussel.

Overeenkomstig het geldende prijssysteem, kunnen
bijzondere voorwaarden worden toegestaan aan vakbondsleden
en vakbonden op alle niveaus.

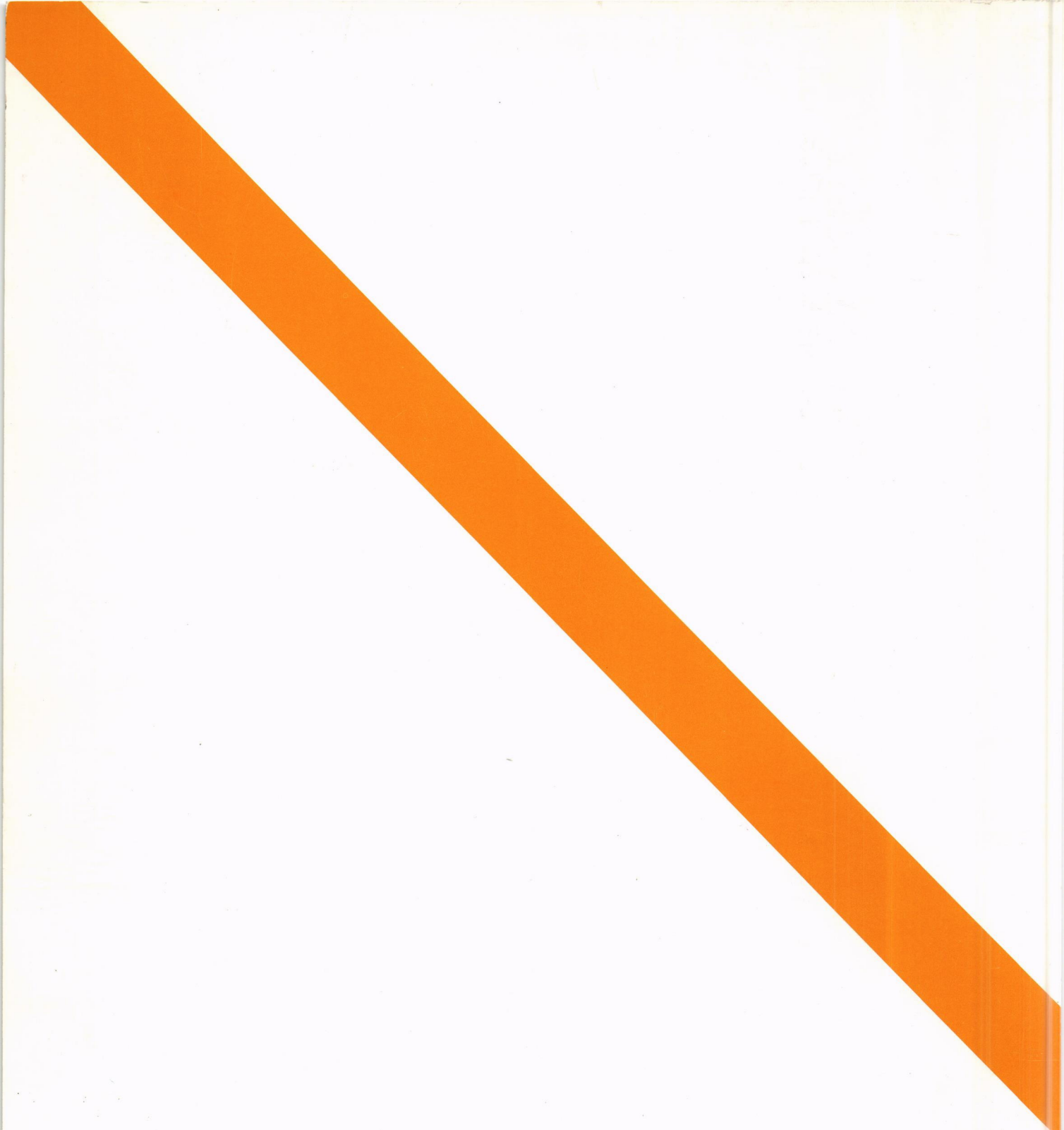
De publicaties in de INFO-serie zijn gratis en kunnen ook
besteld worden bij het E.V.I.

Copyright voorbehouden op alle E.V.I.-publicaties.

Voor het citeren uit E.V.I.-studies is geen voorafgaande
toestemming nodig, mits de bron duidelijk wordt
aangegeven.

Het zal op prijs worden gesteld wanneer in publicaties
gebruik wordt gemaakt van E.V.I.-materiaal dat een
exemplaar van de betrokken studie aan het E.V.I. wordt
toegestuurd.

D/1987/3163/37



EUROPEES VAKBONDSINSTITUUT

Keizerinlaan 66 (Bus 4) 1000 Brussel tel. 02/512.30.70 - telegram kabel : Euroinst