

# Ligestilling på arbejdsmarkedet

## Indledning

Der er fortsat uligheder mellem kønnene på arbejdsmarkedet til trods for den opmærksomhed, de har fået, og de bestræbelser, der er gjort for at tackle dem. Denne rapport har til formål at bidrage til en bedre forståelse af kvinders og mænds arbejdsvilkår i EU på grundlag af data fra Eurofounds europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene (EWCS). Den følger op på tidligere undersøgelser foretaget af Eurofound om emnet og supplerer anden forskning baseret på samme datakilder. I analysen anvendes Eurofounds ramme for jobkvalitet til at undersøge vigtige aspekter af arbejdslivet, som opleves af kvinder og mænd.

## Politisk baggrund

Fra den europæiske integrations begyndelse i 1957 har princippet om ”lige løn for lige arbejde” (artikel 157 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde) været en prioritet sammen med ikke-forskelsbehandling på grund af køn (i og uden for arbejdspladsen — artikel 19) og ligestilling mellem mænd og kvinder (artikel 2 og artikel 3, stk. 3). De vigtigste politiske dokumenter om emnet omfatter: den europæiske ligestillingspagt (2011-2020), som indeholder en opfordring til handling på det økonomiske område, Kommissionens strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019 (en referenceramme for handling på alle niveauer), den europæiske søjle for sociale rettigheder, der blev vedtaget i november 2017, og som omfatter spørgsmålet om balance mellem arbejdsliv og privatliv og deling af omsorgsforpligtelser, og i overensstemmelse hermed direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner fra juni 2019, som har til formål at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og anvendelsen af familieorlov og fleksible arbejdsordninger.

På trods af mangeårige politiske anbefalinger er udviklingen fortsat langsom, hvilket giver anledning til betænkeligheder i forhold til beskaffenheten af de skridt,

der hidtil er taget. Opbremsningen i den økonomiske vækst har øget risikoen for, at medlemsstaterne og de berørte parter nedprioriterer ligestilling mellem kønnene, hvilket mindsker effekten af tidligere indsatser og foranstaltninger.

## Hovedkonklusioner

De vigtigste aspekter af jobkvalitet ser ikke ud til at variere meget mellem mænd og kvinder. Der kan imidlertid konstateres betydelige forskelle med hensyn til forskellige delaspekter, hvilket i mange henseender stiller kvinder relativt dårligere med hensyn til jobkvalitet.

Mænd beretter om højere mængder af kvantitative krav, mens kvinder oftere indberetter om eksponering for følelsesmæssige krav. Mænd modtager ofte mindre støtte fra kolleger og ledere, mens kvinder er mere utsat for negativ social adfærd. Adgangen til uddannelse er relativt begrænset i de mindre kvalificerede job, især for kvinder. Karrieremulighederne er generelt lidt bedre for mænd, selv om de er bedst blandt kvindelige akademikere inden for økonomi og videnskab.

Inden for blandede erhverv er der bedre jobkvalitet, og kønsskæhederne er færrest. Der er imidlertid kun ca. en fjerdedel af arbejdsstyrken inden for blandede erhverv. Inden for mandsdominerede erhverv, såsom bygnings- og metalarbejdere, og kvindedominerede erhverv, f.eks. rengøringspersonale, er jobkvaliteten dårligere. I erhverv inden for sundheds- og plejesektoren (kvindedominerede erhverv) er jobkvaliteten i mange henseender relativt dårlig. Mænd inden for disse erhverv er endnu dårligere stillet med hensyn til eksponering for fysiske risici, følelsesmæssige krav og negativ social adfærd.

Andelen af arbejdstagere, der indberetter psykosociale risici inden for sundheds- og plejesektoren, har været stigende. Denne tendens bør fortsat overvåges, da disse sektorer vil fortsætte med at vokse på grund af en aldrrende befolkning og voksende problemer med mental sundhed og kroniske sygdomme.

Rapporten går ud over den kønsbestemte lønforskelse ved at analysere spørgsmål som rimelig løn, forskellige former for løn, og om arbejdstagerne kan ”få økonomien til at hænge sammen”. Selv i ledende stillinger er det mere sandsynligt, at kvinder indberetter lønforskelle. Lønformer som f.eks. virksomhedsandele eller resultatbaserede betalinger bliver mere og mere almindelige, men forskellen mellem kønnene øges til skade for kvinder.

Andelen af mænd og kvinder, der har en kvindelig leder, har været stigende siden 2005, men flertallet af mændene og halvdelen af kvinderne har stadig en nærmeste chef af samme køn. Personer med en kvindelig leder rapporterer oftere om bedre kvalitetsstyring og mere social støtte, men også om større eksponering for negativ social adfærd.

Enlige mødre melder om de laveste scorer med hensyn til socialt miljø. Dette afspejler belastningen forbundet med omsorgsansvar for andre, som måske ikke modsvares af tilstrækkelig støtte på arbejdsplassen. Enlige forældre, navnlig mødre indberetter også oftere, at de har svært ved at få økonomien til at hænge sammen.

Opdelingen af arbejdet efter jobkvalitet viser, at der er forskellige kønsprofiler. Den største forskel findes i en profil, der varierer med hensyn til størrelsen — meget større for mænd — og sammensætningen, som betegnes som ”aktivt kropsarbejde” for mænd og ”godt miljø” for kvinder. Sådanne forskelle understreger kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og betydningen af et kønsperspektiv, når arbejdsvilkårene vurderes.

## Politikanbefalinger

**Fortsat bekæmpe kønssegregation:** Der er stadig behov for foranstaltninger, der tager sigte på at fjerne segregationen på arbejdsmarkedet, fra det europæiske niveau til arbejdsplassen.

**Vedtage tiltag for at sikre jobkvalitet for alle:** Der er store forskelle mellem mænds og kvinders arbejdsvilkår og jobkvalitet, hvilket kræver særlig opmærksomhed fra de politiske beslutningstagere.

**Udrydde kønsstereotyper:** En bedre balance med hensyn til fordelingen af mænd og kvinder inden for forskellige sektorer og erhverv vil bidrage til ligestilling og bedre jobkvalitet. Dette kræver, at man tager fat på de stereotyper, der fører til, at kønsopdelingen består. Der er behov for europæiske og/eller nationale jobkvalitetsstrategier, som sigter mod at integrere ligestillingsaspektet.

**Tage fat på at forbedre arbejdsvilkårene:** Dataene i de europæiske samarbejdsudvalg viser mange områder, hvor der er sket forbedringer igennem de sidste 5 til 10 år. Reduktionen af kønsskævhederne med hensyn til disse aspekter har dog været begrænset. Der skal gøres mere, ikke mindst hvad angår stigningen inden for psykosociale risici.

**Gøre en indsats for at mindske indkomstafhængige kønsforskelle:** Forskellene rækker ud over lønforskellen mellem mænd og kvinder. At få en rimelig løn, få økonomien til at hænge sammen og udbetaling af dele af lønnen indgår også i det samlede billede. Disse problemer kan løses ved at kombinere foranstaltninger på alle niveauer. Sårbare grupper som enlige forældre fortjener særlig opmærksomhed.

**Fortsat vurdere, hvordan arbejdsvilkårene påvirker sundhed og velvære for alle:** Der skal fortsat forskes i, hvordan arbejdsvilkårene indvirker på mænds og kvinders sundhed. Med datakilder som f.eks. EWCS, der gør det muligt at foretage sammenligninger på tværs af EU's medlemsstater, er det nødvendigt fortsat at overvåge arbejdsvilkårene, arbejdsrelaterede risici og jobkvalitetsprofiler og vejlede de politiske beslutningstagere. Interessenter, herunder arbejdsmarkedets parter og offentlige myndigheder, skal fortsætte eller indlede drøftelser om dette emne.

### Yderligere information

Rapporten *Gender equality at work* er tilgængelig på <http://eurofound.link/ef19003>

Forskningsleder: Jorge Cabrita

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)