



Kvinder, mænd og arbejdsvilkår i Europa

Resumé

Indledning

I denne rapport understreges betydningen af en kønsspecifik analyse af beskæftigelsesmønstre og -tendenser på de europæiske arbejdsmarkeder. Trods mange års lovgivning er der fortsat kønsskævheder med hensyn til mange aspekter af arbejdsmarkedet: Kvinder og mænd er beskæftiget i forskellige erhverv og brancher og med forskellige kontrakter, deres løn er ofte forskellig, og de bruger forskellig mængde tid på lønnet arbejde. I forbindelse med den økonomiske krise ses kønsskævheder endvidere både i de umiddelbare virkninger af nedgangen og de igangværende spareforanstaltninger, hvorved de fremskridt, der hidtil er gjort med hensyn til at fjerne kønsskævheder, kan blive bragt i fare. Denne undersøgelse er baseret på resultater fra den femte europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene (EWCS), der blev gennemført i 2010. Dens omfattende datasæt – for omkring 44 000 arbejdstagere i 34 europæiske lande – blev anvendt til at undersøge kønsforskelle i forbindelse med flere dimensioner af arbejdsvilkår og til at se nærmere på relevante forskelle landene imellem.

Politisk kontekst

Der er klart behov for en betydelig stigning i både kvinders og mænds beskæftigelsesfrekvens, hvis EU skal nå det mål for en beskæftigelsesfrekvens på 75 %, der er fastsat i Europa 2020-strategien. Det har været et af hovedmålene for EU's politik at fjerne kønsskævhederne i arbejdsmarkedsvariabler, f.eks. beskæftigelses- og arbejdsløshedstal og lønniveau. Forskelsbehandling på grundlag af køn ses imidlertid stadig i forskellene med hensyn til adgang til arbejdsmarkedet og forskellige beskæftigelsesmønstre og arbejdsvilkår i forbindelse hermed, hvilket afspejler en vedvarende kønsopdeling.

Med hensyn til den nuværende krise er det klart, at presset på arbejdspladser og løn i høj grad er koncentreret om den offentlige sektor, hvor mange kvinder er beskæftiget.

Væsentlige konklusioner

Blot fem af de 20 erhvervsgrupper, der beskæftiger det største antal arbejdstagere, kan anses for at have en afbalanceret kønssammensætning: arbejde inden for fødevarerfremstilling, snedkeriarbejde og beklædningsfremstilling, almindeligt beregningsarbejde, arbejde inden for jura, samfundsvidenskab og kultur, arbejde inden for økonomi og salg samt servicearbejde for enkeltpersoner (grupper baseret på den internationale standardfagklassifikation).

Den offentlige sektor er vigtig for kvindedominerede erhverv – inden for mandsdominerede erhverv arbejder kvindelige arbejdstagere oftere i den offentlige sektor end deres mandlige kolleger. På arbejdspladserne findes endnu en opdeling, hvor arbejdstagerne ofte arbejder sammen med personer af samme køn, navnlig kvinder. Selv når kvinder og mænd er beskæftiget i blandede erhverv, arbejder de ofte på arbejdspladser med medarbejdere af samme køn.

Kønsskævheder hvad angår den tid, der bruges på lønnet og ulønnet arbejde, er vigtige med hensyn til udformningen af arbejdsvilkårene for kvinder og mænd. Når betalte arbejdstimer, tid brugt på at pendle til og fra arbejde og ubetalt arbejdstid sammenlægges, fremgår det af EWCS-dataene, at kvinder i gennemsnit arbejder 64 timer om ugen i forhold til mænds 53 timer. Dette kan forklares ved, at kvinder i gennemsnit bruger 26 timer på pleje og omsorg i forhold til mændenes 9 timer, selv om mænd

bruger mere tid på lønnet arbejde (41 timer i forhold til kvindernes 34 timer).

Et af de vigtigste spørgsmål i forbindelse med køn og lønnet arbejde er forekomsten af deltidsarbejde, som kan betragtes både positivt og negativt. Visse kvindedominerede erhverv som personlig pleje, rengøring og personlige tjenesteydelser har en særlig høj andel af deltidsarbejde. Deltidsarbejde findes imidlertid ofte i den lavere ende af den erhvervsmæssige fordeling, hvor arbejdstagere ofte er udelukket fra personalegoder og er dårligt stillet med hensyn til adgang til forfremmelse.

Mænd vil med større sandsynlighed end kvinder arbejde længere end de 48 timer, der er fastsat i EU's arbejdstidsdirektiv, med undtagelse af mænd i undervisnings- og kontorjob. Der er imidlertid også mange kvinder, der har lang arbejdstid – f.eks. inden for salg, hotel- og restaurationsbranchen, ledelse, landbrug og servicesektoren. Mænd i den offentlige sektor har kun omkring halvt så høj sandsynlighed for at have lang arbejdstid som deres kolleger i den private sektor, og for kvinder er virkningen endnu stærkere. De fleste i fuldtidsarbejde vil gerne arbejde mindre, og mænd har angivet, at de foretrækker en 38-timers uge, og kvinder en 33-timers uge.

Mænds månedsløn er højere inden for alle erhverv, men skævhederne er større inden for mandsdominerende funktionærjob. I modsætning hertil er kønsforskellene hvad angår jobindholdets kvalitet på tværs af erhverv forholdsvis små i forhold til andre dimensioner af jobkvaliteten. Kvinder angiver generelt en større tilfredshed med hensyn til jobkvalitet end mænd. Det er interessant, at arbejdstidens kvalitet for mænd navnlig er dårlig for medarbejdere, der har en mandlig chef, mens den for kvinder er næsten præcis den samme uanset deres chefs køn. I nogle lande forbedres kvaliteten af kvinders arbejdstid, når de får børn, men dette er på bekostning af en lavere månedsløn resten af livet.

Trivslen er i gennemsnit signifikant højere for mænd end for kvinder. Denne kønsskævhed findes på tværs af sektorer og inden for størstedelen af erhvervsgrupperne. Kun i servicesektoren og inden for butiks- og salgsarbejde er trivslen blandt kvinder på et niveau svarende til mænds. Både kvinder og mænd på blandede arbejdspladser angiver imidlertid en højere trivsel, og både mænd og kvinder angiver dette, når de arbejder for en chef af det modsatte køn. Undersøgelsen viser også klart, at trivslen blandt kvinder, der har forladt arbejdsmarkedet, er lavere end blandt kvinder, der er forblevet i beskæftigelse.

Politiske anbefalinger

Resultaterne understreger betydningen af en koordineret og omfattende strategi vedrørende ligestilling mellem kønnene, både på og uden for arbejdsmarkedet. I denne strategi indgår følgende.

- Foranstaltninger til at afskaffe kønsopdelingen bør have fokus på undervurderingen af kvinders arbejde og de processer, hvorved stereotype opfattelser kanalisere både piger og drenge ind i visse typer af arbejde.
- Foranstaltninger til at tackle uligheder med hensyn til arbejdstid bør tage hensyn til obkvalitetseffekten af lang arbejdstid og deltidsarbejde samt uligheder i forbindelse med ulønnet arbejde i hjemmet.
- Der er behov for foranstaltninger til at forbedre jobkvaliteten for både kvinder og mænd – og der skal være særlig opmærksomhed på risikoen for, at der skabes job af lav kvalitet for nytilkomne på arbejdsmarkedet.
- Foranstaltninger til at forbedre trivslen bør have fokus på fordelene for mødre ved at blive integreret på frem for at forlade arbejdsmarkedet samt de positive virkninger for trivslen af at begrænse kønsopdeling og lang arbejdstid.

Generelt peges der i rapporten på den løbende relevans af en kønsspecifik overvågning af arbejdsmarkedet, navnlig i en periode med betydelige forandringer. Resultaterne viser de umiddelbare virkninger af krisen og peger på risiciene for kønsuligheder på mellemlang og lang sigt. Navnlig kan spareforanstaltninger modvirke fremskridt, der er opnået gennem socialpolitikker eller tjenester, som støtter en større deltagelse eller længere arbejdstid for kvinder. For mænd er det et centralt spørgsmål, om der, i det mindste for de lavtuddannede, kan forventes en vis mulig tilnærmelse til kvinders beskæftigelseserfaringer, hvor flere mænd har midlertidig ansættelse eller deltidsansættelse og modtager en lavere løn.

Yderligere oplysninger

Rapporten om Women, men and working conditions in Europe (Kvinder, mænd og arbejdsvilkår i Europa) findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Sophia MacGoris, undersøgelsesansvarlig, på smg@eurofound.europa.eu