



Vrouwen, mannen en arbeidsomstandigheden in Europa

Samenvatting

Inleiding

Dit verslag benadrukt het belang van een genderbewuste analyse van arbeidspatronen en –trends op de Europese arbeidsmarkt. Ondanks vele jaren wetgeving bestaan er bij vele aspecten van de arbeidsmarkt nog verschillen: vrouwen en mannen werken in andere beroepen en bedrijfstakken, met andere arbeidscontracten, hun lonen verschillen vaak en zij besteden niet evenveel tijd aan betaald werk. In de context van de economische crisis zijn bovendien verschillen tussen vrouwen en mannen zichtbaar bij de eerste gevolgen van de krimpene economie en bij bezuinigingsmaatregelen, waardoor de tot dusver geboekte vooruitgang bij het dichten van genderkloven verloren dreigt te gaan. Deze studie is gebaseerd op bevindingen van de vijfde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey, EWCS), die in 2010 is uitgevoerd. Deze rijke bron van gegevens – van ongeveer 44 000 werknemers uit 34 Europese landen – werd gebruikt om verschillen tussen vrouwen en mannen bij diverse aspecten van arbeidsomstandigheden te onderzoeken en naar belangrijke verschillen tussen landen te kijken.

Beleidscontext

Het is duidelijk dat zowel de arbeidsparticipatie van vrouwen als die van mannen aanzienlijk moet stijgen, wil de EU de in de Europa 2020-strategie nagestreefde arbeidsparticipatie van 75 % bereiken. Het dichten van genderkloven bij arbeidsmarktvariabelen, zoals werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers en loonniveaus, is steeds een van de hoofddoelstellingen van het EU-beleid geweest. Er is echter nog discriminatie op basis van geslacht zichtbaar bij de toegang tot de arbeidsmarkt en gevarieerde arbeidspatronen en hiermee samenhangende arbeidsomstandigheden, die een aanhoudende gendersegregatie weerspiegelen. In de huidige crisis is het duidelijk dat vooral in de publieke sector, waar veel vrouwen werkzaam zijn, de banen en lonen erg onder druk staan.

Hoofdconclusies

Slechts in 5 van de 20 beroepsgroepen waarin de meeste werknemers werken, kan de man-vrouwverhouding als evenwichtig worden beschouwd: voedselverwerkende beroepen, houtwerkers en kleermakers; boekhoudkundige medewerkers; juristen, sociaal-culturele beroepen; bedrijfsspecialisten; en verleners van persoonlijke diensten (beroepsgroepen gebaseerd op de Internationale standaardclassificatie van beroepen).

De publieke sector is belangrijk voor beroepen waarin overwegend vrouwen werkzaam zijn – in beroepen met overwegend mannen zijn vrouwelijke medewerkers vaker in de publieke sector werkzaam dan hun mannelijke tegenhangers. Werkplekken vertonen een andere vorm van segregatie: werknemers werken vaak in werkomgevingen met medewerkers van hetzelfde geslacht, vooral vrouwen. Zelfs wanneer vrouwen en mannen in gemengde beroepen werken, zijn zij vaak werkzaam op werkplekken met medewerkers van hetzelfde geslacht.

Verschillen tussen vrouwen en mannen in de tijd die zij aan betaald en onbetaald werk besteden, zijn belangrijk voor het scheppen van goede arbeidsomstandigheden voor vrouwen en mannen. Wanneer betaalde werkuren, de tijd besteed aan woon- en werkverkeer en onbetaalde werktijd worden opgeteld, werken vrouwen volgens de EWCS-gegevens gemiddeld 64 uur per week in vergelijking met de 53 gewerkte uren door mannen. Dit kan het feit verklaren dat vrouwen gemiddeld 26 uur besteden aan zorgtaken, in vergelijking met de 9 uur die mannen hieraan besteden, hoewel mannen meer tijd besteden aan betaald werk (41 uur in vergelijking met 34 uur bij vrouwen).

Een van de voornaamste aspecten in verband met gender en betaald werk is of er sprake is van deeltijdwerk, wat zowel positief als negatief kan worden gezien. In bepaalde beroepen waarin overwegend vrouwen werkzaam zijn, zoals verzorging, schoonmaken en persoonlijke dienstverlening, is het aandeel deeltijdwerk bijzonder hoog. Deeltijdwerk wordt echter vaak in de lagere regionen van de beroepenladder aangetroffen, waar werknemers vaak van voordelen worden uitgesloten en minder kans maken op promotie.

Mannen werken, vaker dan vrouwen, langer dan de in de Europese arbeidstijdenrichtlijn vastgestelde 48 uur, uitgezonderd in onderwijs- en administratieve banen. Er zijn echter ook veel vrouwen die meer uren maken, bijvoorbeeld in de verkoop, de horeca, de landbouw en de dienstensector. Mannen in de publieke sector maken half zo vaak lange dagen dan werknemers in de particuliere sector en bij vrouwen is het effect zelfs groter. De meeste mensen met een voltijd baan zouden graag minder willen werken: mannen hebben een voorkeur voor een 38-urige week en vrouwen een voorkeur voor een 33-urige week.

Het maandloon van mannen is in elk beroep hoger maar de verschillen zijn groter bij witteboordenberoepen waarin overwegend mannen werkzaam zijn. Daarentegen zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen op het gebied van de intrinsieke arbeidskwaliteit in de verschillende beroepen relatief klein in vergelijking met andere aspecten van arbeidskwaliteit. Vrouwen zijn vaak meer tevreden over de kwaliteit van hun baan dan mannen. Interessant is dat bij mannen de arbeidstijd kwaliteit bijzonder laag is voor mannen die onder een mannelijke baas werken, terwijl de arbeidstijd kwaliteit voor vrouwen nagenoeg gelijk blijft, ongeacht het geslacht van hun leidinggevende. In sommige landen verbetert de arbeidstijd kwaliteit voor vrouwen wanneer zij kinderen krijgen, maar zij boeten hiervoor levenslang aan maandsalaris in.

Het welbevinden van mannen is, gemiddeld genomen, aanzienlijk hoger dan dat van vrouwen. Deze genderkloof bestaat in verschillende sectoren en bij de meeste beroepsgroepen. Alleen in de dienstensector en bij winkel- en verkoopwerk is het welzijnsniveau van vrouwen ongeveer gelijk aan dat van mannen. Vrouwen en mannen in gemengde werkomgevingen melden evenwel een hoger welzijnsniveau, met name wanneer hun baas van het andere geslacht is. Deze studie toont ook duidelijk aan dat het welzijnsniveau van vrouwen die de arbeidsmarkt hebben verlaten lager is dan dat van vrouwen die op de arbeidsmarkt blijven.

Beleidsadviezen

De bevindingen onderstrepen het belang van een gecoördineerde en allesomvattende aanpak voor het beleid inzake gendergelijkheid, zowel op de arbeidsmarkt als daarbuiten. Deze benadering zou onder meer de volgende zorgen moeten behandelen.

- Desegregatiemaatregelen zouden aandacht moeten schenken aan de onderwaardering van het werk van vrouwen en de stereotyperingsprocessen waardoor meisjes en jongens naar bepaalde typen werk toestromen.
- Maatregelen ter bestrijding van ongelijkheden in arbeidstijd zouden rekening moeten houden met de effecten op de arbeidskwaliteit wanneer men lange uren maakt of deeltijds werkt, en met verschillen bij het verrichten van onbetaald werk thuis.
- Maatregelen ter verbetering van de arbeidskwaliteit zijn zowel voor vrouwen als voor mannen noodzakelijk – waarbij speciale aandacht moet uitgaan naar de risico's van het scheppen van kwalitatief slechte banen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt.
- Maatregelen ter verbetering van het welzijn zouden de voordelen moeten erkennen die moeders ondervinden wanneer zij op de arbeidsmarkt blijven in plaats van deze te verlaten, evenals de positieve effecten op het welzijn bij het beperken van desegregatie en lange werkuren.

In het algemeen wijst het verslag op het blijvende belang van een genderbewuste monitoring van de arbeidsmarkt, vooral in een tijd waarin zich aanzienlijke veranderingen voltrekken. De gepresenteerde bevindingen geven de eerste impact van de crisis weer en wijzen vooruit naar de risico's op genderkloven op de middellange en lange termijn. Met name bezuinigingsmaatregelen kunnen afbreuk doen aan bereikte successen met sociale maatregelen of diensten die een grotere participatie of langer werken voor vrouwen ondersteunen. Bij mannen is er de belangrijke vraag, althans voor lageropgeleiden, of er een mogelijke verschuiving naar de arbeidservaringen van vrouwen te verwachten valt, nu meer mannen tijdelijk of deeltijds werk verrichten en minder loon ontvangen.

Aanvullende informatie

Het verslag *Women, men and working conditions in Europe* is te vinden op de website:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Sophia MacGoris, onderzoeksmedewerkster, via smg@eurofound.europa.eu