



Kvinnor, män och arbetsvillkor i Europa

Sammanfattning

Inledning

I den här rapporten framhålls behovet av ett jämställdhetsperspektiv i analysen av sysselsättningsmönster och trender på de europeiska arbetsmarknaderna. Trots många års lagstiftning finns det fortfarande skillnader mellan könen inom många aspekter av arbetsmarknaden: kvinnor och män anställs inom olika yrken och branscher och med olika anställningsavtal, ofta till olika löner och de ägnar olika mycket tid åt betalt arbete. Dessutom blir skillnaderna mellan könen extra tydliga mot bakgrund av den ekonomiska krisen, både när det gäller den initiala effekten av konjunkturedgången och de efterföljande åtstramningsåtgärderna. Detta undergräver de framsteg som hittills gjorts i fråga om jämställdhet mellan könen. Studien grundas på resultaten från den femte europeiska undersökningen om arbetsvillkor (EWCS), som genomfördes 2010. Undersökningen omfattade omkring 44 000 arbetstagare i 34 länder och det digra materialet har använts till att granska skillnader mellan könen inom flera dimensioner av arbetsvillkoren och för att titta närmare på relevanta skillnader mellan länderna.

Sammanhang

Det är uppenbart att det behövs en betydande ökning av sysselsättningsgraden bland både kvinnor och män om EU ska nå upp till målet 75 procent sysselsättning som anges i strategin Europa 2020. Ökad jämställdhet inom arbetsmarknadsvariabler som sysselsättning, arbetslöshet och lönenivåer har varit ett av EU-politikens främsta mål. Könsdiskrimineringen är dock fortfarande uppenbar när det gäller tillträde till arbetsmarknaden och skillnaderna mellan anställningsmönster och därmed sammanhängande arbetsvillkor speglar fortfarande en ihållande könssegregering. I samband med den aktuella

krisen är det tydligt att pressen på jobb och löner i hög grad är koncentrerad till den offentliga sektorn, där många kvinnor arbetar.

Resultat

Bara fem av de tjugo yrkesgrupper som omfattar det största antalet arbetstagare kan anses ha en balanserad könsfördelning, nämligen anställda inom livsmedels-, trä- och textilindustri, bokförings- och redovisningsassistenter, anställda inom rättsliga, sociala och kulturella arbetsområden, anställda inom företagstjänster samt personer med servicearbete (grupperna är baserade på den internationella yrkesindelningen International Standard Classification of Occupations).

Den offentliga sektorn är viktig för de kvinnodominerade yrkesgrupperna – inom de mansdominerade yrkena är det vanligare att kvinnorna är offentliganställda än männen. Arbetsplatserna uppvisar ytterligare en dimension av könssegregering, då anställda oftast arbetar i enkönade miljöer, särskilt kvinnor. Även i de fall kvinnor och män är anställda inom yrken där det finns en blandning av båda könen är själva arbetsplatsen ofta enkönad.

Skillnaderna mellan könen när det gäller betalt och obetalt arbete är viktiga för att utforma arbetsvillkoren för både kvinnor och män. När man räknar samman betald arbetstid, tid för resor till och från arbetet och obetald arbetstid visar uppgifterna från EWCS att kvinnor i genomsnitt arbetar 64 timmar i veckan och männen 53 timmar i veckan. Detta kan förklaras av det faktum att kvinnorna i genomsnitt lade 26 timmar på vårdande verksamhet medan männen lade 9 timmar på detta. Männen lade dock mer tid på betalt arbete (41 timmar mot kvinnornas 34 timmar).

En av de viktigaste frågorna i samband med genus och betald arbetstid gäller deltidsarbete, som kan ses både positivt och negativt. Vissa kvinnodominerade sysselsättningar som personlig omvårdnad, städning och personliga tjänster har en särskilt hög andel deltidsanställningar. Deltidsarbete ligger dock ofta i den lägre skalan av yrkesfördelningen, men anställda som utesluts från förmåner och missgynnas i fråga om tillgång till karriär och befordran.

Män arbetar oftare än kvinnor mer än de 48 timmar som föreskrivs i EU:s arbetstidsdirektiv, med undantag för lärare och kontorsarbetare. Det finns dock också många kvinnor som jobbar övertid – exempelvis inom försäljning, besöksindustrin, jordbruket och servicebranschen. Det är ungefär hälften så vanligt att män inom den offentliga sektorn arbetar övertid som att deras motsvarigheter inom den privata sektorn gör det, och bland kvinnorna är detta ännu tydligare. De flesta som arbetar heltid skulle vilja arbeta mindre: männen anger att de skulle vilja ha 38 timmars arbetsvecka och kvinnorna 33 timmars arbetsvecka.

Männens månadslöner är högre inom alla yrkesgrupper, men skillnaderna är större i mansdominerade administrativa yrken. Däremot är genusskillnaderna i fråga om arbetets inneboende kvalitet tvärs över yrkesgrupperna relativt små om man jämför med andra dimensioner av arbets kvalitet. Kvinnor tenderar att rapportera en högre tillfredsställelse än män i fråga om arbets kvaliteten. Ett intressant fenomen är att arbetstidskvaliteten verkar särskilt låg för män som har en manlig chef, medan kvinnorna rapporterar nästa exakt samma tillfredsställelse oavsett vilket kön deras chef har. I vissa länder ökar kvinnornas arbetstidskvalitet när de får barn, men detta till priset av en lägre månadslön under hela livet.

Välbefinnandet är i genomsnitt något högre för män än för kvinnor. Dessa skillnader mellan könen förekommer tvärs över alla branscher och i de flesta yrkesgrupperna. Det är bara inom tjänstesektorn och bland handelsanställda och försäljare som kvinnors välbefinnande ligger på samma nivå som männens. Dock rapporterar både kvinnor och män på könsblandade arbetsplatser ett högre välbefinnande, och både män och kvinnor rapporterar detta när de arbetar för en chef av det motsatta könet. Studien ger också tydliga bevis för att välbefinnandet hos kvinnor som har lämnat arbetsmarknaden är lägre än hos kvinnor som fortfarande är sysselsatta.

Slutsatser

Undersökningens resultat understryker vikten av en samordnad och övergripande politisk strategi för jämställdhet mellan könen, både på och utanför arbetsmarknaden. En sådan strategi skulle omfatta följande:

- Åtgärder för att ta itu med segregeringen bör ta hänsyn till undervärderingen av kvinnors arbete och de processer som stereotypiskt leder in både pojkar och flickor på vissa typer av arbete.
- Åtgärder för att hantera ojämlikheter i fråga om arbetstid måste ta hänsyn till arbets kvalitetseffekterna av övertid och deltid, liksom den bristande jämställdheten i samband med obetalt arbete i hemmet.
- Åtgärder för att förbättra arbets kvaliteten behövs för både kvinnor och män – och särskild uppmärksamhet bör ägnas risken att man skapar låg kvalitetsjobb för dem som är nya på arbetsmarknaden.
- Åtgärder för att förbättra välbefinnandet bör beakta de vinster det ger mödrar att integreras på arbetsmarknaden i stället för att stängas ute från den, liksom de positiva välbefinnandeeffekterna av minskad segregering och minskad övertid.

Genomgående pekar rapporten på relevansen av ett jämställdhetsperspektiv i övervakningen av arbetsmarknaden, särskilt i en tid av förändring. De resultat som presenteras fångar upp krisens initiala effekter och pekar på riskerna med bristande jämställdhet på medellång och lång sikt. I synnerhet kan åtstramningsåtgärder leda till att man raserar de framsteg som gjorts genom socialpolitiska åtgärder eller tjänster som främjar kvinnors högre deltagande eller längre arbetstid. För männen del är en kärnfråga huruvida man, åtminstone för den mindre kvalificerade arbetskraften, kan förvänta sig en potentiell konvergens med kvinnors erfarenheter på arbetsmarknaden, med fler män i tillfälliga anställningar eller deltidsanställningar och med lägre lönenivåer.

Mer information

Rapporten *Women, men and working conditions in Europe* (Kvinnor, män och arbetsvillkor i Europa) hittar du på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

För mer information kontakta Sophia MacGoris på smg@eurofound.europa.eu