



# Arbeidsomstandigheden in de Europese Unie: Het genderperspectief

## Samenvatting

### Samenvatting

In de vierde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey – EWCS), die in 2005 is uitgevoerd door de Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden (Eurofound), worden onderwerpen behandeld die hoog op de EU-beleidsagenda voor werkgelegenheid staan. De algemene doelstelling van de EWCS is een overzicht te bieden van de stand van zaken van de arbeidsomstandigheden in heel Europa en een indicatie te geven van de omvang en aard van de veranderingen die invloed hebben op het personeel en de kwaliteit van het werk. Volgend op de enquête van 2005 heeft Eurofound haar belangrijkste bevindingen over hoofdthema's aangaande de arbeidsomstandigheden in de EU verder geanalyseerd. Eén van de onderzochte thema's was de overeenkomsten en verschillen in arbeidsmilieus van mannen en vrouwen.

In het onderzoek zijn veel specifieke aspecten van werkkwaliteit bekeken – inclusief werktijden, arbeidsvoldoening, verenigbaarheid van werk en privéleven en werkgerelateerde gezondheidseffecten – om de ervaringen van vrouwen en mannen in een voortdurend veranderende werkomgeving vast te stellen. Het onderzoek bevat een analyse van de taakverdeling tussen mannen en vrouwen, zowel op het werk als thuis, en geeft inzicht in de arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen in de 27 EU-lidstaten. In deze samenvatting wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste uitdagingen die samenhangen met genderaspecten op het werk en worden de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek in vogelvlucht behandeld.

### Beleidscontext

Eén van de verbintenissen van de Europese werkgelegenheidsstrategie is de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen naar 60% en de bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen door de genderdimensie te integreren in alle

beleidsdoelstellingen. Deze op 'gender mainstreaming' van het EU-beleid gebaseerde aanpak is eveneens vastgelegd in de Routekaart van de Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010. De belangrijkste prioriteiten van de EU in deze context zijn de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen, ondernemerschap en evenwichtige deelname in de besluitvorming onder vrouwen te bevorderen, werk en gezinsleven voor zowel mannen als vrouwen beter verenigbaar te maken en alle vormen van seksueel geweld en genderstereotypen uit te roeien.

Er bestaan nog steeds verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft beroep, werktijden, promotiekansen, bedrijfssector, werkgever en bepaalde contractuele factoren. Vrouwen hebben vaker dan mannen een lager betaalde baan, wat een economisch argument vormt om vrouwen verantwoordelijk te laten zijn voor onbetaald huishoudelijk werk en waardoor vrouwen een grotere kans hebben op armoede dan mannen. Om vast te stellen welke verschillen er zijn in de arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen, is het van belang rekening te houden met deze sterk verschillende arbeidspatronen van mannen en vrouwen. Bovendien moet onderzoek worden gedaan naar de genderimpact van het beleid, om te waarborgen dat de maatregelen niet bijdragen aan sekseongelijkheid maar daarentegen gelijkheid tussen mannen en vrouwen bevorderen.

### Belangrijkste bevindingen

Vrouwen verrichten minder uren betaald werk dan mannen. In de EU27 werkt 29% van de werkende vrouwen parttime (30 uur per week of minder), tegenover slechts 7% van de werkende mannen. Mannen maken meestal lange werkweken – 20% werkt meer dan 48 uur per week, bijna tweemaal zo veel als het aantal vrouwen (12%). In Oost-Europa is het niet gebruikelijk dat vrouwen parttime werken, echter in West-Europa werkt meer dan één op de drie werkende vrouwen parttime.

Omdat vrouwen het grootste deel van de huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen en afhankelijke volwassenen op zich nemen, hebben ze in totaal de langste werkweek, vooral als ze fulltime werken. De voornaamste oorzaak is de ongelijke verdeling van onbetaald huishoudelijk werk tussen mannen en vrouwen. Hoewel parttime werken vrouwen enige verlichting geeft, maken ze langere gecombineerde werkweken dan mannen die fulltime werken. Hoewel parttime werk vaak wordt bepleit als een manier om werk en gezin te combineren, hebben de betreffende vrouwen over het algemeen derhalve een langere samengestelde werkweek dan mannen.

Alles wijst erop dat er sprake is van een polarisatie van de werkuren van mannen en vrouwen in de nieuwe lidstaten, waar mannen vaak een lange werkweek hebben en parttime werk steeds meer wordt geassocieerd met vrouwenwerk.

De arbeidsmarkt kent een sterke gendersegregatie: in het totale aandeel banen dat vrouwen voor hun rekening nemen, zijn zij oververtegenwoordigd in bepaalde soorten werk en ondervertegenwoordigd in andere. Karakteristieke vrouwenberoepen zijn te vinden in de zorg, de opvoeding en de persoonlijke dienstverlening. Mannen domineren vaak in de twee uitersten van de carrièreladder: het hogere management en de manuele arbeid.

Over het algemeen verdienen vrouwen minder dan mannen. Mannen die fulltime werken hebben vaak een middelhoog tot zeer hoog salaris; 70% heeft een hoog inkomen. Fulltime werkende vrouwen hebben veel minder vaak een inkomen in de hoogste inkomensklasse: slechts 47% heeft een hoog inkomen. Vrouwen die parttime werken krijgen zelfs nog vaker minder betaald dan mannen die parttime werken (78% van de vrouwen en 61% van de mannen).

Verschillen in arbeidsomstandigheden (arbeidsomgeving, aard van het werk, taakstructuur en de blootstelling aan lichamelijke risico's) tussen mannen en vrouwen komen voort uit de taakverdeling tussen mannen en vrouwen en uit het feit dat vrouwen vaker parttime werken dan mannen. Parttimers krijgen bijvoorbeeld niet zoveel hulp en sociale steun als fulltime werkenden en ze zijn tevens minder vaak betrokken bij teamwerk. Vrouwen in fabrieksarbeidersberoepen doen vaker monotoon werk dan anderen. Terwijl fabrieksarbeiders over het algemeen de minste opleidingsmogelijkheden hebben, geldt dit nog meer voor de vrouwen in deze groep: negen van de tien vrouwen in fabrieksarbeidersberoepen meldden dat ze het laatste jaar geen scholing hadden gekregen.

Iets meer dan één op de vijf fulltime werkende mannen (23%) heeft enige leidinggevende taken, in vergelijking met slechts 15% van de fulltime werkende vrouwen. Dit betekent dat driekwart van het personeelsbestand wordt geleid door mannen. Vrouwen staan vaker onder leiding van andere vrouwen. Vrouwelijke leidinggevers zijn meer vertegenwoordigd in de lagere regionen van de hiërarchie.

Het aandeel vrouwen en mannen dat lange werkweken maakt, heeft te maken met de vereisten en normen van

hun beroep. Een factor die er mede voor zorgt dat mannen blijven domineren in managementfuncties, is dat men voor dergelijke banen vaak veel uren moet werken, meestal op ongebruikelijke tijden. Bovendien zijn vrouwen in de leidinggevende en hoge functies die ze bekleden minder vrij dan mannen op dit beroepsniveau om de eisen van lange en ongebruikelijke werktijden bij te stellen.

Over het algemeen zijn er geen genderverschillen wat betreft geweld of bedreiging met geweld op het werk of discriminatie op basis van leeftijd, nationaliteit, etnische achtergrond, godsdienst, beperkingen of seksuele geaardheid. Vrouwen hebben echter een grotere kans op pesterijen, ongewenste seksuele aandacht en seksuele discriminatie. De kans op geweld is vooral groot voor vrouwen in hoge en leidinggevende kantoorbanen en voor mannen in uitvoerende kantoorbanen. Tevens is de kans op seksuele discriminatie en ongewenste seksuele aandacht voor vrouwen groter in kantoorbanen, met name in het management.

## Beleidsaanbevelingen

- De focus van het genderbeleid zou moeten worden verbreed om manieren te vinden om gendergelijkheid te bevorderen in de verdeling van onbetaald huishoudelijk werk, dat nog steeds grotendeels door vrouwen wordt gedaan.
- Er moet moeite worden gedaan om lange, fulltime werkweken aan banden te leggen om een gelijkmatiger patroon van betaald en onbetaald werk te bevorderen.
- Vaders zouden moeten worden aangemoedigd om meer gebruik te maken van ouderschapverlof en andere voorzieningen om hun werktijden aan te passen.
- Er zijn specifieke maatregelen nodig om tegemoet te komen aan de specifieke zorgbehoeften van afhankelijke bejaarden, die een forse belasting vormen voor oudere vrouwelijke werkenden, zoals nieuwe vormen van verlof en werktijdregelingen.
- Om de gesegregeerde aard van vrouwenwerk aan te pakken, moet moeite worden gedaan om de kwaliteit van parttime werk, de beloning en status van typische vrouwenberoepen te vergroten en om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies en op leidinggevend niveau te verkleinen.
- De genderimpact van snelle veranderingen moet hoofdzakelijk in de nieuwe lidstaten goed in de gaten worden gehouden, om het risico te vermijden dat de genderongelijkheid groter wordt.

### Meer informatie

Het rapport *Working conditions in the European Union: The gender perspective* is beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

De vierde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden en de bijbehorende analyse van de onderzoeksgegevens zijn beschikbaar op de website van het Europees Waarnemingscentrum voor de arbeidsomstandigheden: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, Verbindingsofficier Informatie  
[sri@eurofound.europa.eu](mailto:sri@eurofound.europa.eu)