



# Arbetsvillkor i EU: Jämställdhetsperspektiv

## Sammanfattning

### Inledning

Den fjärde europeiska undersökningen om arbetsvillkor, som utfördes under 2005 av Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, tar upp frågor som står högt upp på EU:s sysselsättningspolitiska dagordning. Det övergripande målet för den europeiska arbetsvillkorsundersökningen är att ge en översikt över arbetsvillkoren i Europa och en antydning om omfattningen och typen av de förändringar som påverkar arbetskraften och arbetets kvalitet. Efter 2005 års undersökning utförde institutet ytterligare ingående analyser av dess resultat som gällde centrala teman som rör arbetsvillkoren i EU. Likheter och skillnader i mäns och kvinnors arbetsmiljöer var ett av de teman som utforskades.

Forskningen såg på de många specifika aspekterna av arbetskvalitet – däribland arbetstider, välbefinnande på arbetet, möjlighet att förena arbete och privatliv, samt arbetsrelaterade hälsoresultat – för att pejla kvinnors och mäns erfarenheter av en föränderlig arbetsplats. Den analyserade den könsbundna fördelningen av arbete utifrån både ett arbetslivsperspektiv och ett hemmaperspektiv, och gav insikter i arbetsvillkoren för män och kvinnor i 27 EU-medlemsstater. Denna broschyr sammanfattar de främsta utmaningar som arbetets jämställdhetsperspektiv medför och ger en översikt av forskningens främsta resultat.

### Politiskt sammanhang

Ett av åtagandena för den europeiska sysselsättningsstrategin är att öka kvinnors sysselsättningsnivå till 60 procent och att främja jämställdhet mellan kvinnor och män genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv för samtliga politiska mål. Tillvägagångssättet utifrån integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i EU:s politik bekräftas även i kommissionens färdplan för jämställdhet 2006–2010. I detta sammanhang är det en del av EU:s prioriterade områden att minska löneklyftan mellan könen, främja

kvinnors entreprenörskap och jämlika deltagande i beslutsfattandet, öka jämvikten mellan arbetsliv och fritid för både män och kvinnor, samt utplåna alla former av könsrelaterade våldshandlingar och stereotyper.

Män och kvinnor fortsätter att vara uppdelade efter yrke, arbetstid, hög tjänsteålder, industriell sektor, arbetsgivare och vissa former av avtalsstatus. Kvinnor är oftare än män anställda för lägre betalda arbeten, vilket i sin tur ger kvinnor ett ekonomiskt motiv att ta hand om det obetalda hushållsarbetet, vilket gör att kvinnor löper större risk att drabbas av fattigdom än män. När skillnader ska fastställas mellan mäns och kvinnors arbetsvillkor är det viktigt att hänsyn tas till det tydligt uppdelade mönstret av mäns och kvinnors sysselsättning. Dessutom bör politikens konsekvenser bedömas ur ett jämställdhetsperspektiv för att tillse att åtgärderna inte bidrar till skillnader mellan män och kvinnor utan istället främjar jämställdhet.

### Viktiga resultat

Kvinnor har kortare arbetstid än män. I EU-27 arbetar 29 procent av de sysselsatta kvinnorna deltid (30 timmar eller mindre per vecka) jämfört med bara 7 procent av de sysselsatta männen. Män tenderar att ha långa arbetstider – inräknat de 20 procent som arbetar mer än 48 timmar i veckan, nästan dubbelt så stor andel som kvinnor (12 procent). Samtidigt som det är ovanligt med deltidsarbete bland kvinnor i östra Europa arbetar mer än var tredje sysselsatt kvinna i västra Europa deltid.

Eftersom kvinnor tar på sig det mesta av hushållsarbetet och vården om barn och äldre anhöriga har de den längsta totala arbetsveckan, särskilt om de heltidsarbetar. Detta beror främst på den ojämlika könsuppdelningen av obetalt hushållsarbete. Trots att deltidsarbete ger kvinnor ett

visst andrum har de ändå en längre sammanlagd arbetstid än heltidsarbetande män.

Samtidigt som deltidsarbete ofta förespråkas som ett sätt att förena arbete och familjeliv har kvinnor med denna arbetstidsreglering i allmänhet längre sammanlagd arbetsvecka än män.

Det finns åtskilliga tecken på en polarisering av mäns och kvinnors arbetstid i de nya medlemsstaterna, där det är troligare att män har längre arbetstid, och deltidsarbete allt mer förknippas med kvinnors sysselsättning.

Sysselsättning är tydligt uppdelad mellan män och kvinnor: kvinnor är överrepresenterade inom vissa typer av arbeten och underrepresenterade inom andra i förhållande till deras totala andel av arbeten. Kvinnor arbetar vanligtvis inom vård, omsorg och leverans av tjänster till människor. Män tenderar att dominera vid de två extremerna av yrkesstegen: i företagsledningen och i manuella arbeten.

Totalt sätt tjänar kvinnor mindre än män. Det är mest sannolikt att heltidsarbetande män har inkomster i lönefördelningens medel-till-höga eller högsta segment, och 70 procent har en hög inkomst. Det är mycket mindre sannolikt att heltidsarbetande kvinnor har inkomster i den högsta inkomstklassen, och bara 47 procent har en hög inkomst. Det är ännu mer sannolikt att deltidsarbetande kvinnor har lägre betalt än deltidsarbetande män (78 procent av kvinnorna och 61 procent av männen).

Skillnaderna i arbetsvillkor (arbetsmiljö, typ och organisation av uppgifter och utsatthet för fysiska risker) mellan män och kvinnor kommer sig av arbetets uppdelning mellan män och kvinnor och av att kvinnor oftare arbetar deltid än män. Deltidsarbetare får t.ex. inte lika mycket hjälp och socialt stöd som heltidsarbetare och engageras mer sällan i teamarbete. Det är betydligt mer sannolikt att industriarbetande kvinnor utsätts för monotona uppgifter jämfört med andra. Eftersom industriarbetare i allmänhet har sämst förutsättningar att få utbildning är kvinnorna i denna kategori också de mest drabbade: nio av tio industriarbetande kvinnor rapporterade att de inte fick någon utbildning under det föregående året.

Något mer än var femte heltidsarbetande man (23 procent) har vissa arbetsledande uppgifter, jämfört med bara 15 procent av de heltidsarbetande kvinnorna. Detta innebär även att tre fjärdedelar av arbetskraften leds av män. Det är vanligare att kvinnor leds av andra kvinnor. Kvinnliga chefer och arbetsledare förekommer oftare i de lägre nivåerna av organisationernas hierarkier.

Andelen långa arbetspass för kvinnor och män formas av de krav och normer som gäller inom deras yrken. En faktor som bidrar till att bevara mäns dominans inom chefpositionerna är att dessa vanligtvis innebär långa arbetspass, som ofta är obekväma arbetstider. Inom de chefs- och yrkespositioner som upptas av kvinnor har kvinnorna dessutom tillgång till mindre beslutsutrymme än män på denna yrkesnivå för att lindra kraven genom långa och obekväma arbetstider.

Totalt sett finns inga skillnader mellan män och kvinnor när det gäller våld eller hot om våld på arbetsplatsen, eller diskriminering kopplad till ålder, nationalitet, etnisk bakgrund, religion, funktionshinder eller sexuell läggning. Det är dock troligare att kvinnor utsätts för mobbning eller trakasserier, oönskad sexuell uppmärksamhet och sexuell diskriminering. Våldsriskerna är särskilt höga för kvinnor som arbetar på kontor och i chefspositioner och för män på kontor. På samma sätt är risken för sexuell diskriminering och oönskad sexuell uppmärksamhet för kvinnor högre på kontor, särskilt i chefspositioner.

## Politiska rekommendationer

- Jämställdhetspolitikens fokus bör vidgas till att söka efter sätt att främja jämställdheten inom obetalt hushållsarbete, som fortfarande främst utförs av kvinnor.
- En insats bör göras för att komma till rätta med långa heltidsarbeten för att främja ett mer rättvist mönster av betald och obetald arbetstid.
- Pappor bör uppmuntras att mer använda sin föräldraledighet och andra åtgärder för att anpassa sina arbetstimmar.
- Specifika jämkningsåtgärder behövs för att ta itu med de särskilda krav som vården av äldre anhöriga ställer, som är en tung börda för de äldre kvinnliga arbetstagarna, såsom nya former av reglerad ledighet och arbetstid.
- För att tackla snedfördelningen av kvinnors sysselsättning bör ansträngningar göras för att öka deltidsarbetets kvalitet, förbättra betalningen och statusen för kvinnodominerade arbeten, och minska underrepresentationen av kvinnor i högre positioner och på chefsnivå.
- Konsekvenserna för jämställdheten av snabba förändringar särskilt i de nya medlemsstaterna behöver nogta övervakas för att undvika risken för större skillnader mellan män och kvinnor.

### Ytterligare information

Rapporten *Working conditions in the European Union: The gender perspective* finns på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

TRapporten om den fjärde europeiska undersökningen om arbetsvillkor och en sekundäranalys av undersökningsdata finns på webbplatsen för Europeiska observationsorganet för arbetsvillkor: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

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