



Sotsiaalpartnerid ja sooline võrdõiguslikkus Euroopas

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Naiste üha suurem osalemine tööturul on muutnud Euroopa sotsiaalpartnerite organisatsioonide lähenemisviisi soolise võrdõiguslikkuse küsimustele. Nende organisatsioonilist ja kollektiivläbirääkimiste struktuuri, milles tavapärastel on ülekaal olnud meestel, on soolise võrdõiguslikkuse küsimuste kaasamiseks kohandatud. Käesolevas aruandes hinnatakse, millisel määral on sotsiaalpartnerid suurendanud soolist võrdõiguslikkust oma organisatsioonides ja poliitikakujundamisel Euroopa ja riikide tasandil. Selles uuritakse sotsiaalpartnerite poolt soolise võrdõiguslikkuse küsimustele omistatud tähtsuse erinevust eri riikides ja sellise erinevuse võimalikke põhjuseid. Samuti analüüsitakse sotsiaalpartnerite peamisi probleeme soolise võrdõiguslikkuse edendamisel oma organisatsioonides ja üldiselt tööturul. Tähelepanekud põhinevad Eurofoundi Euroopa korrespondentide võrgustiku andmetel, mis hõlmavad kõiki ELi liikmesriike ja Norrat.

Poliitikataust

Hoolimata soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete rakendamisest nii aluslepingutes kui ka liidu tasandi poliitikaeesmärkides esineb siiski ilmseid erinevusi tööturule juurdepääsu tingimustes, tööhõiveolukorras ja töötingimustes. Sooline ebavõrdsus väljendub kutsealases horisontaalses ja vertikaalses segregatsioonis, palgaerinevustes, otsustusprotsessis osalemises ning kodutööde ja hooldekohustuste ebavõrdses jaotumises.

Seetõttu on Euroopa sotsiaalpartneritel oluline osa Euroopa tööalaste ja diskrimineerimisvastaste õigusaktide kujundamisel ja ka asjaomaste poliitikaalgatuste rakendamisel. Euroopa sektoriüleised sotsiaalpartnerid BusinessEurope, UEAPME, CEEP ja ETUC võtsid 2005. aastal vastu soolise võrdõiguslikkuse meetmete raamistiku, mida nende liikmesorganisatsioonid peaksid

riikide tasandil rakendama. Raamistik sisaldas nelja tegevusprioriteeti:

- soorollide arutamine;
- naiste kaasamine otsustuste tegemisse;
- tasakaalustatud töö- ja eraelu toetamine;
- sooliste palgaerinevuste kaotamine.

Riigi tasandi sotsiaalpartnerid saavad nii nendes kui ka muudes soolist ebavõrdsust mõjutavates poliitikavaldkondades avaldada mõju kolmepoolsete konsultatsioonide kaudu ning osaledes kahepoolsetes kollektiivläbirääkimistes riigi, sektori ja ettevõtte tasandil, kus nad saavad edendada paremaid palku ja töötingimusi ning tegutseda töö- ja pereelu tasakaalustamise nimel.

Peamised tähelepanekud

Uuring näitab, et sotsiaalpartnerite poolt soolise võrdõiguslikkuse sise- ja välismeetmetele omistatud tähtsus on riigiti väga erinev. Sotsiaalpartnerite organisatsioonide andmetel on 17 liikmesriigis suhteliselt hästi arenenud sise- ja/või välispoliitika, kuid seitsmes riigis piirdub soolise võrdõiguslikkuse alane tegevus peamiselt ametiühingute võetavate meetmetega. Neljas riigis ei olnud tööandjad ega ametiühingud kindlaks määranud poliitikat ega prioriteete soolise võrdõiguslikkuse küsimuste käsitlemiseks.

Sotsiaalpartnerite toetuse taseme ja soolise võrdõiguslikkuse tulemuslikkuse vaheline seos eri riikides (või nende töösuhete süsteemis) on ebaselge. Mõnes riigis on see seos küll tugev, kuid teistes, näiteks Kreekas ja Itaalias, ei kajastu sotsiaalpartnerite suur toetus soolise võrdõiguslikkuse küsimustele soolise võrdõiguslikkuse indeksis. Töösuhete süsteemides ei ilmne samuti konkreetset

seost: sotsiaalpartnerite organisatsioonide andmetel võetakse hästiarenenud soolise võrdõiguslikkuse meetmeid erinevates sotsiaaldialoogi struktuurides, nii kolmepoolses otsustusprotsessis osalemise tasandil kui ka kollektiivläbirääkimiste süsteemide tsentraliseerimisel.

Uuringust selgub ka, et sotsiaalpartnerite soolise võrdõiguslikkuse välisstrateegiad on nende sisemeetmetest tunduvalt rohkem arenenud: näiteks soodustatakse naiste kaasamist otsustusprotsessi või süvalaiendatakse soolist võrdõiguslikkust sotsiaalpartnerite kõikidesse poliitikameetmetesse ja protsessidesse. Uuringu käigus leiti, et riikide tipptasandi organisatsioonid on viimasel viiel aastal rakendatud üsna piiratud algatusi võrdõiguslikkuse tulemuslikkuse parandamiseks organisatsioonides ja naiste esindatuse suurendamiseks otsustustasandi ametikohtadel.

Ametiühinguorganisatsioonide sisemeetmete kavad ja strateegiad on tööandjate organisatsioonide omadest üldiselt rohkem arenenud: 13 liikmesriigi andmetel olid nende ametiühingutel sellised kavad ja strateegiad, samas kui tööandjate organisatsioonidel olid need ainult viies liikmesriigis. Peamised vahendid, mis sotsiaalpartnerite organisatsioonid on välja töötanud, et toetada soolist võrdõiguslikkust oma organisatsioonides, on kvoodisüsteemid (naiste arvu suurendamiseks nii otsustustasandi ametikohtadel kui ka kollektiivläbirääkimistel), koolitus ja teadlikkuse tõstmise üritused, mille tulemusel töötatakse tavaliselt välja juhendid ja suunised.

Välismeetmed keskenduvad üldiselt kampaaniate korraldamisele ja haridustegevusele ning soolise võrdõiguslikkuse ja eelkõige töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete integreerimisele riikide poliitikasse või kollektiivlepingutesse.

Ülemaailmne majanduskriis ei mõjutanud üldiselt sotsiaalpartnerite suhtumist soolisse võrdõiguslikkusse, kuid takistas siiski mõnes riigis edusammude tegemist selles valdkonnas. Teistes riikides on sooline ebavõrdsus tööturul vähenenud, peamiselt siiski seetõttu, et meeste tööväljavaated halvenesid töökohtade vähenemise tõttu sektorites, kus tavapärast on ülekaal olnud meestel. Uuring näitas, et majanduskriisist rohkem mõjutatud liikmesriikides vähenes soolise võrdõiguslikkuse toetamine, sest ressursse oli vähem ja esile kerkisid konkureerivad aktuaalsed prioriteedid.

Poliitikasoovitused

- Nagu näitavad sotsiaalpartnerite hindamisaruanne soolise võrdõiguslikkuse meetmete raamistiku rakendamise kohta ja soolise võrdõiguslikkuse abivahendeid pakkuva veebilehe (*Toolkit for Gender Equality in Practice*) avamine, võtavad Euroopa ja riikide sotsiaalpartnerite organisatsioonid ning ettevõtted märkimisväärseid meetmeid soolise võrdõiguslikkuse toetamiseks. Ometigi juhib uuring tähelepanu vajadusele suurendada jõupingutusi soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks sotsiaalpartnerite organisatsioonides ja tagada, et soolise võrdõiguslikkuse sise- ja välismeetmed jääksid püsiva soolise ebavõrdsuse vastu võitlemisel jätkuvalt prioriteediks.
- Sotsiaalpartneritel on kahtlemata suur mõju otseselt tööeluga seotud valdkondades ja seal, kus töösuhete süsteemi olemus (ja seega sotsiaalpartnerite kaasatus otsustusprotsessi eri tasandil) tingib mõju, mida nende toetus madalaimal tasandil avaldab.
- Sotsiaalpartnerite tegevus soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas keskendub sageli kampaaniatele ja haridusele ning eelkõige sellistele küsimustele nagu töö- ja eraelu tasakaal ega käsitle soolise ebavõrdsuse algpõhjuseid, püüdes olukorda radikaalselt muuta. Kuigi soolise ebavõrdsuse algpõhjuste käsitlemine võib jääda osaliselt sotsiaalpartnerite organisatsioonide tegevusalast välja, võib neil olla oma vastutus- ja tegevusvaldkonna piires äärmiselt tähtis roll.
- Sooliste palgaerinevuste kõrvaldamiseks küll tehakse jõupingutusi, kuid suhteliselt vähestes riikides ja pigem üldiste kampaaniate näol, selle asemel et ümber klassifitseerida ametikohad, kus naised on ülekaalus. Viimane ülesanne on ilmselgelt raskemini teostatav ja võib avaldada suurt mõju teatavate tööandjate kuludele.
- Soolist võrdõiguslikkust toetavate tugevate sisestrategiate puudumine sotsiaalpartnerite organisatsioonides võib mõjutada nende suutlikkust palgata kõige andekamaid liikmeid oma liikmesorganisatsioonidest. Ametiühingutes võib naissoost liikmete arvu potentsiaalse suurenemisega seoses tekkida üha kasvav lõhe esindatavuse tasandil, kui asjaomastes juht- ja esindusorganites osalevate naiste arv ei suurene.

Lisateave

Aruanne „Social partners and gender equality in Europe“ (Sotsiaalpartnerid ja sooline võrdõiguslikkus Euroopas) on avaldatud veebilehel <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Lisateave: Jorge Cabrita, teadusjuht, jca@eurofound.europa.eu