

# Sooline võrdõiguslikkus tööl

## Sissejuhatus

Kuigi soolisele ebavõrdsusele tööturgudel on pööratud tähelepanu ja selle kaotamiseks on tehtud palju, püsib see siiski. Aruande eesmärk on aidata paremini mõista naiste ja meeste töötингimusi ELis, tuginedes Eurofoundi Euroopa töötингimuste uuringu andmetele. See jätkab Eurofoundi varasemaid selleteemalisi uuringuid ja täiendab muid samal andmeallikal põhinevaid uuringuid. Analüüs kasutatakse Eurofoundi töökalitedi raamistikku, et uurida naiste ja meeste tööelu olulisi aspekte.

## Poliitikataust

Alates Euroopa lõimumise algusest 1957. aastal on üks prioriteete olnud võrdväärsse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõte (Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 157) koos soolise diskrimineerimise puudumisega (töökohal ja mujal (artikkel 19)) ning soolise võrdõiguslikkusega (artikkel 2 ja artikli 3 lõige 3). Teema peamised poliitikadokumentid on näiteks Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt aastateks 2011–2020, mis sisaldab üleskutset meetmete võtmiseks majandusvaldkonnas; Euroopa Komisjoni strateegiline kohustus soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks aastatel 2016–2019 (võrdlusraamistik meetmete võtmiseks köigil tasanditel); 2017. aasta novembris vastu võetud Euroopa sotsiaalõiguste sammas, mis hõlmab töö- ja eraelu tasakaalustamise ning hoolduskohustuste jagamise küsimust ning sellega kooskõlas 2019. aasta juuni direktiiv lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamise kohta, mille eesmärk on suurendada naiste osalemist tööturul ning perekonnaga seotud puhkuse ja paindliku töökorralduse kasutamist.

Vaatamata pikajalistele poliitikasoovitustele on liikumine olnud aeglane, mis tekib kahtlus seoses seni võetud meetmete olemusega. Majanduskasvu aeglustumine on suurendanud riski, et sooline võrdõiguslikkus jäääb liikmesriikide ja sidusrühmade tegevuskavast välja, vähendades varasemate tegevuste ja meetmete tõhusust.

## Peamised tähelepanekud

Näib, et töökohtade kvaliteedi peamised mõõtmed ei erine meestel ja naistel palju. Võib siiski täheldada mitme allmõõtme olulisi erinevusi, mis halvendab naiste suhtelist olukorda töökohtade kvaliteedi mitmes aspektis.

Mehed teatavad suurematest kvantitatiivsetest nõudmistest ja naised teatavad tõenäolisemalt kokkupuutest emotсionalsete nõudmistega. Mehed saavad tavaliselt vähem toetust kolleegidelt ja juhtidel ning naised puutuvad rohkem kokku kahjuliku sotsiaalse käitumisega. Eelkõige naiste juurdepääs koolitusel on väikese kvalifikatsiooniga töökohtadel suhteliselt piiratud. Üldised karjäärväljavaated on veidi paremad meestel, kuigi parimad on äri- ja teadusspetsialistidest naistel.

Sooliselt mitmekesistel elukutsetel on töökoha kvaliteet parem ja soolised erinevused on köige väiksemad. Samas töötab sellistel elukutsetel ainult ligikaudu veerand tööjoust. Töökohtade kvaliteet on halvem kutsealadel, kus valdag osa töötajatest on mehed (nt ehitus ja metallitööstus) ning naised (nt puastustöötajad). Tervishoiu- ja hooldusvaldkonna elukutsed (kus valdag osa töötajatest on naised) on töö kvaliteet eri mõõtmistes suhteliselt halb. Nendel elukutsetel on meeste kokkupuude füüsилiste riskide, emotсionalsete nõudmiste ja kahjuliku sotsiaalse käitumisega veelgi halvem.

Suureneb töötajate protsent, kes teatab psühhosotsiaalsetest riskidest tervishoiu ja hooldusega seotud valdkondades. Seda suundumust tuleb pidavalta jälgida, sest need valdkonnad laienevad elanikkonna vananemise ning vaimse tervise probleemide ja krooniliste haiguste sagenemise tõttu.

Peale soolise palgalõhe analüüsib aruanne ka näiteks õiglast töötasu, töötasu mitmesuguseid vorme ja seda, kas töötasu on piisav. Isegi juhtivatel ametikohtadel on suurem tõenäosus, et naised teatavad ebaõiglastest tasustamisest. Sellised töötasu vormid nagu ettevõtte aktsiad või tulemustasu muutuvad üha tavalisemaks, kuid sooline ebavõrdsus suureneneb naiste kahjuks.

Naisjuhiga meeste ja naiste protsent on alates 2005. aastast suurenenud, kuigi enamikul meestest ja pooltel naistest on vahetu juht endiselt samast soost. Naisjuhiga isikud teatavad pigem paremast juhtimiskvaliteedist ja suuremasti sotsiaalsest toetusest, kuid ka suuremasti kokkupuutest kahjuliku sotsiaalse käitumisega.

Väikseimad sotsiaalse keskkonna punktisummad on üksikemadel. See kajastab hoolduskohustustega seotud pinget, millel võib puududa piisav toetus töökohal. Üksikvanemad, eelkõige emad, teatavad samuti palju tööenäolisemalt, et tasu ei ole piisav.

Töökohtade rühmitamisel töökohtade kvaliteedi järgi selguvad lahknevad soolised profiilid. Suurim erinevus on profiilis, millel on eri suurus – meeste korral palju suurem – ja ülesehitus; seda nimetatakse meeste korral „aktiivseks füüsilineks tööks“ ja naiste korral „heaks keskkonnaks“. Selline erinevus rõhutab soolist segregatsiooni tööturul ja soolise aspekti tähtsust töötingimuste hindamisel.

## Poliitikasoovitused

**Jätkuv võitlus soolise segregatsiooni vastu:** endiselt on vaja meetmeid, mille eesmärk on kaotada segregatsioon tööturgudel alates Euroopa tasandist kuni töökohani.

**Meetmete võtmine, et tagada töökohtade kvaliteet kõigile:** meeste ja naiste töötingimustes ja töökvaliteedis on olulisi erinevusi, mis nõuavad poliitikakujundajatelt erilist tähelepanu.

**Soostereotüüpide kaotamine:** meeste ja naiste võrdsem osalemise eri valdkondades ja kutsealadel toetaks soolist võrdõiguslikkust ja töökohtade paremat kvaliteeti. See nõuab soolise segregatsiooni püsimist põhjustavate stereotüüpide kaotamist. Vaja on Euroopa ja/või riiklike töökohtade kvaliteedi strateegiaid, mille eesmärk on süvalaiendada soolist võrdõiguslikkust.

**Töötingimuste parandamine:** Euroopa töötingimuste uuringu andmetel on viimase 5–10 aasta jooksul olukord mitmes valdkonnas paranenud. Soolise ebavõrdsuse vähendamine nendes mõõtmetes on siiski olnud piiratud; vaja on teha rohkem, eelkõige psühhosotsiaalsete riskide suurenemise töttu.

**Töötasuga seotud sooliste erinevuste vähendamine:** erinevused ulatuvad soolisest palgalõhest kaugemale. Olulised aspektid on ka õiglane töötasu ning töötasu piisavus ja ülesehitus. Neid küsimusi saab lahendada kõigi tasandi meetmeid kombineerides. Erilist tähelepanu väärib haavatavad rühmad, näiteks üksikvanemad.

**Töötingimuste kõigi inimeste tervisele ja heaolule avalduva mõju jätkuv hindamine:** tuleb jätkata uuringuid töötingimuste mõju kohta meeste ja naiste tervisele. Sellised andmeallikad nagu Euroopa töötingimuste uuring, mis võimaldavad võrrelda kõiki ELi liikmesriike, peavad jätkuvalt jälgima töötingimusi, kutseriske ja töökohtade kvaliteedi profiile, andes teavet poliitikakujundajatele. Sidusrühmad (sh sotsiaalpartnerid ja avaliku sektori asutused) peavad jätkama või algatama selleteemalisi könelusi.

## Lisateave

Aruanne „Gender equality at work“ (Sooline võrdõiguslikkus töökohal) on avaldatud aadressil <http://eurofound.link/ef19003>

Teadusuht: Jorge Cabrita

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)