



Naised, mehed ja töötingimused Euroopas

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Käesolevas aruandes rõhutatakse Euroopa tööturgudel valitsevate tööhõiveskeemide ja suundumuste sootundliku analüüsi vajalikkust. Vaatamata aastate jooksul vastuvõetud õigusaktidele püsib paljudes tööhõive aspektides ikka veel sooline ebavõrdsus: naised ja mehed töötavad erinevates ametites ja valdkondades ning erinevate lepingute alusel, nende töötasu ja tasustatud tööil veedetud aeg on sageli erinevad. Majanduskriisi tõttu ilmnevad soolised erinevused nii majandussurutise esialgses mõjus kui ka sellele järgnenud kokkuhoiumeetmetes, ohustades edusamme, mis on soolise ebavõrdsuse kõrvaldamisel seni tehtud. Uuring põhineb 2010. aastal läbiviidud viienda Euroopa töötingimuste uuringu (EWCS) tulemustel. Uuringu rikkalikku andmekogu (hõlmab ligikaudu 44 000 töötajat 34 Euroopa riigist) kasutati selleks, et uurida soolisi erinevusi töötingimuste lõikes ja asjaomaseid riikidevahelisi erinevusi.

Poliitikataust

On selge, et kui EL tahab saavutada strateegia „Euroopa 2020” 75% tööhõive eesmärki, siis peab nii naiste kui ka meeste tööhõive oluliselt suurenema. ELi poliitika üheks põhieesmärgiks on olnud soolise ebavõrdsuse kõrvaldamine sellistes tööturгу iseloomustavates näitajates nagu tööhõive ja töötuse määr ning palgatase. Sooline diskrimineerimine on siiski siiani ilmne, kajastudes erinevas juurdepääsus tööturule ning tööhõiveskeemide ja nendega seotud töötingimuste erinevustes, mis näitavad jätkuvat soolist segregatsiooni. Seoses praeguse kriisiga on selge, et töökohtadele ja töötasule avalduv surve on koondunud suures osas avalikku sektorisse, kus töötab palju naisi.

Peamised tähelepanekud

Kahekümnest ametialade rühmast, kus töötab kõige rohkem inimesi, võib töötajate soolist jagunemist pidada tasakaalustatuks ainult viies: toiduaine- ja puidutöötajad ning rõivatööstuse töötajad; arveametnikud; õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna spetsialistid; ärispetsialistid ja inimestele isiklike teenuseid osutavad isikud (liigitus põhineb ametialade rahvusvahelisel standardklassifikaatoril).

Avalikus sektoris on palju ametialasid, kus töötavad peamiselt naised; need naised, kes töötavad mehelikel ametialadel, töötavad palju tõenäolisemalt avalikus sektoris kui mehed. Segregatsioon toimub ka töökohtades, sest töötajad, eriti naised, töötavad sageli samasoolises keskkonnas. Isegi neil ametialadel, kus mehi ja naisi on võrdselt, töötavad nad sageli ainult sookaaslaste seas.

Naiste ja meeste töötingimuste kujunemisel mängivad olulist rolli tasustatud ja tasustamata tööajaga seotud soolised erinevused. Kui liita tasustatud tööaeg, tööle- ja kojuminekuks kulunud aeg ning tasustamata tööaeg, siis Euroopa töötingimuste uuringu kohaselt töötavad naised keskmiselt 64 tundi nädalas ja mehed 53 tundi nädalas. See võib olla tingitud asjaolust, et naised kulutavad teiste eest hoolitsemisele keskmiselt 26 tundi ja mehed 9 tundi, kuigi mehed kulutavad rohkem aega tasustatud tööle (41 tundi võrreldes 34 tunniga naiste puhul).

Üks sugude ja tasustatud tööga seotud põhiprobleeme on osalise tööajaga töötamine, mida saab käsitada nii positiivse kui ka negatiivse. Teatud ametialadel, nagu isikuhooldus, puhastus- ja isikuteenused, kus töötavad peamiselt naised, on

osalise tööajaga töötajate osakaal eriti suur. Osalise tööajaga töökohad on aga tihti teistest töökohtadest vähem prestiižsed ning osalise tööajaga töötajad jäetakse sageli soodustusteta ja on edutamise seisukohast ebasoodsamas olukorras.

Mehed töötavad naistega võrreldes palju tõenäolisemalt rohkem kui ELi tööaja direktiivis sätestatud 48 tundi, välja arvatud need, kes töötavad õpetajate ja ametnikena. Aga palju on ka naisi, kes teevad ületunde, näiteks kaubanduses, majutuses, põllumajanduses ja teenidussektoris. Avalikus sektoris töötavad mehed teevad poole väiksema tõenäosusega ületunde kui erasektoris töötavad mehed ning naiste puhul on see erinevus veelgi suurem. Enamik täistööajaga töötajaid sooviks töötada vähem, kusjuures mehed eelistavad 38tunnist ja naised 33tunnist tööädalat.

Meeste kuupalk on suurem kõikidel ametialadel, kuid palgalõhe on suurem neil kontoritööga seotud ametikohtadel, kus töötavad valdavalt mehed. Võrreldes teiste töökoha kvaliteedi näitajatega ei mängi töö olemusliku kvaliteedi puhul soolised erinevused ühelgi ametialal erilist rolli. Naised on töökoha kvaliteediga üldjuhul rohkem rahul kui mehed. Üllatavalt hindavad tööaja kvaliteeti eriti halvaks need mehed, kelle ülemus on mees, samas kui naiste puhul ei sõltu tulemus ülemuse soost. Mõnes riigis paraneb naiste tööaja kvaliteet pärast lapse saamist, kuid selle hinnaks on kuusissetuleku vähenemine eluks ajaks.

Meeste heaolu on keskmiselt oluliselt suurem kui naistel. See sooline erinevus püsib eri valdkondades ja enamikul ametialadel. Ainult teenidussektoris ja kaubanduses on naiste heaolu meestega samal tasemel. Samas ametialadel, kus naised ja mehed on võrdselt, on nii naiste kui ka meeste heaolu suurem siis, kui nende ülemus on vastassoost. Samuti näitab uuring selgelt, et tööturult lahkunud naiste heaolu on väiksem kui neil, kes töötavad.

Poliitikasoovitused

Tulemused kinnitavad, et poliitiline lähenemisviis soolisele võrdõiguslikkusele nii tööturul kui ka väljaspool seda peab olema kooskõlastatud ja terviklik. See lähenemisviis peaks hõlmama järgmist.

- Segregatsioonivastastes meetmetes tuleks arvesse võtta asjaolu, et naiste töö on alahinnatud, ja protsesse, mille kaudu stereotüüpne suhtumine suunab nii poisid kui ka tüdrukud teatud liiki ametisse.
- Ebavõrdse tööaja vastastes meetmetes tuleks arvesse võtta ületunnitöö ja osalise tööajaga töötamise mõju töökoha kvaliteedile ja tasustamata kodutöödega seotud ebavõrdsust.
- Töökoha kvaliteeti parandavad meetmed on vajalikud nii naistele kui ka meestele – eelkõige tuleb tähelepanu pöörata ohule, et tööturule sisenejatele luuakse madala kvaliteediga töökohti.
- Heaolu suurendamise meetmetes tuleks arvesse võtta, et emadele on kasulikum tööturule lõimuda, mitte tööturult lahkuda, ning tuleks tunnustada segregatsiooni vähendamise ja ületunnitöö piiramise positiivset mõju heaolule.

Üldiselt rõhutatakse aruandes, et tööturu sootundlik seire on jätkuvalt asjakohane, eriti suurte muutuste ajal. Tulemustes kajastub kriisi esialgne mõju ja need toovad esile soolise ebavõrdsusega seotud keskpikad ja pikaajalised riskid. Eelkõige võivad kokkuhoiumeetmed ära nullida edusammud, mis on saavutatud naiste suuremat osalust või pikemat tööaega toetava sotsiaalpoliitika või sotsiaalteenustega. Meeste puhul on põhiküsimus, kas on oodata teatavat ühtlustumist (vähemalt madalama kvalifikatsiooniga töötajate puhul) naiste tööhõivekogemusega, st kas rohkem mehi hakkab töötama ajutiselt või osalise tööajaga ja saab vähem palka.

Lisateave

Aruanne „Naised, mehed ja töötingimused Euroopas” on veebilehel <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>.

Lisateabe saamiseks võtke ühendust teadur Sophia MacGoris'ega e-posti aadressil smg@eurofound.europa.eu.