



# Naisten ja miesten työolot Euroopassa

## Tiivistelmä

### Johdanto

Tässä raportissa tarkastellaan Euroopan työmarkkinoiden työntekomalleja ja työllisyyskehitystä sukupuolinäkökulmasta. Vaikka sukupuolten tasa-arvoa koskevia lakeja on ollut voimassa jo vuosia, työmarkkinoilla on edelleen sukupuolten välisiä eroja monilla osa-alueilla: naiset ja miehet toimivat eri ammateissa ja eri aloilla ja heidän työsopimuksensa ja usein myös palkkansa sekä palkalliseen työhön käyttämänsä aika ovat erilaisia. Talouskriisin yhteydessä sukupuolten väliset erot korostuvat. Tämä näkyy sekä taantuman välittömien vaikutusten että niitä seuraavien säästötoimien muodossa. Näin sukupuolten välisten erojen poistamisessa tähän mennessä saavutetut tulokset vaarantuvat. Tämä tutkimus perustuu vuonna 2010 tehtyyn Euroopan viidenteen työolotutkimukseen (European Working Conditions Survey, EWCS). Sen runsas aineisto kerättiin haastattelemalla Euroopan 34:ssä eri maassa noin 44 000 työntekijää, ja sen perusteella tarkasteltiin työolojen sukupuolten välisiä ja maakohtaisia eroja useista eri näkökohdista.

### Taustaa

On selvää, että sekä naisten että miesten työllisyysasteen on noustava huomattavasti, jos EU aikoo saavuttaa Eurooppa 2020 -strategiassa asetetun 75 prosentin työllisyystavoitteen. EU:n politiikan päätavoitteita on ollut työmarkkinamuuttujia, kuten työllisyys- ja työttömyysastetta sekä palkkatasoja, koskevien sukupuolten välisten erojen poistaminen. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää esiintyy kuitenkin vielä eroina työmarkkinoille pääsyssä, erilaisissa työntekomalleissa ja työoloissa, mikä kuvastaa yhä jatkuvaa työmarkkinoiden eriytymistä sukupuolten mukaan. Nykyisen talouskriisin aikana työpaikkoihin ja palkkoihin kohdistuvat paineet keskittyvät selvästi erityisesti julkiseen sektoriin, jolla monet naiset työskentelevät.

### Keskeiset havainnot

Sukupuolijakauman voidaan katsoa olevan tasapainoinen vain viidessä niistä 20 ammattiryhmästä, joissa työntekijämäärä on suurin, eli seuraavissa ryhmissä: elintarvike-, puutyö- ja vaatetusalan työntekijät; laskennan toimistotyöntekijät; lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat; liike-elämän asiantuntijat; ja palvelutyöntekijät (ryhmät perustuvat kansainväliseen ammattiluokitukseen).

Julkinen sektori on erityisen naisvaltainen, ja miesvaltaisten ammattiryhmien naispuoliset työntekijät työskentelevät miespuolisia työntekijöitä todennäköisemmin julkisella sektorilla. Sukupuolten mukaista eriytymistä tapahtuu myös työpaikoilla: työntekijät ja etenkin naiset työskentelevät usein samaa sukupuolta olevien työntekijöiden muodostamassa työyhteisössä. Silloinkin, kun naiset ja miehet toimivat ammatissa, jota harjoittavat sekä naiset että miehet, työntekijät työskentelevät usein samaa sukupuolta olevien työntekijöiden muodostamassa työyhteisössä.

Sukupuolten väliset erot palkalliseen ja palkattomaan työhön käytetyssä ajassa ovat tärkeitä naisten ja miesten työolojen muotoutumisen kannalta. Kun laskettiin yhteen palkallinen työaika, työmatkoihin kulunut aika ja palkaton työaika, työolotutkimuksen aineisto osoitti, että naiset työskentelevät keskimäärin 64 tuntia viikossa ja miehet 53 tuntia viikossa. Syyinä yhteenlasketun aikamäärän eroihin on se, että naiset käyttävät keskimäärin 26 tuntia hoitotyöhön ja miehet 9 tuntia, vaikka miehet käyttävätkin enemmän aikaa palkalliseen työhön (41 tuntia verrattuna naisten käyttämään 34 tuntiin).

Keskeisiä sukupuolten välisiin eroihin ja palkalliseen työhön liittyviä kysymyksiä ovat osa-aikatyön yleisyyteen liittyvät erot, joita voidaan pitää joko myönteisenä tai kielteisenä ilmiönä. Tietyillä naisvaltaisilla aloilla, kuten kotiapu- ja siivouspalvelujen sekä henkilökohtaisten palvelujen aloilla, osa-aikatyön osuus on erityisen suuri. Osa-aikatyötä esiintyy kuitenkin usein pienipalkkaisissa ammateissa, jolloin työntekijät jäävät usein ilman etuuksia ja ovat ylennyksen saamisen kannalta epäedullisessa asemassa.

Opetus-, toimisto- ja asiakaspalvelutehtävissä toimivia työntekijöitä lukuun ottamatta miehet työskentelevät naisia paljon todennäköisemmin yli 48 tuntia viikossa, joka on EU:n työaikadirektiivissä säädetty enimmäistyöaika. Työaika on pitkä kuitenkin myös monilla naisilla, jotka työskentelevät esimerkiksi myynti-, majoituspalvelu-, maatalous- ja palvelualoilla. Julkisella sektorilla työskentelevät miehet tekevät puolta todennäköisemmin lyhyempää työpäivää kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät miehet. Naisilla vastaava ilmiö on vielä selvempi. Useimmat kokopäivätyössä olevat haluaisivat lyhyemmän viikkotyöajan. Miesten mielestä sopiva viikkotyöaika olisi 38 tuntia ja naisten mielestä 33 tuntia.

Miesten kuukausiansiot ovat kaikissa ammateissa suuremmat kuin naisilla, mutta erot ovat suurimmat miesvaltaisissa toimihenkilöammattiryhmissä. Sitä vastoin sukupuolten väliset erot työtehtävän luontaisen laadun tyydyttävyydessä ovat kaikissa ammateissa suhteellisen pieniä työtehtävän laadun muihin ulottuvuuksiin verrattuna. Naiset ovat usein tyytyväisempiä työtehtävänsä laatuun kuin miehet. On kiinnostavaa, että työajan laadun ilmoittavat erityisen huonoksi sellaiset miehet, joilla on miespuolinen esimies, kun taas naisten ilmoittama työajan laatu on lähes täsmälleen sama esimiehen sukupuolesta riippumatta. Joissakin maissa naisten ilmoittama työajan laatu paranee, kun heillä on lapsia. Naiset saavat kuitenkin maksaa vanhemmuudesta kuukausiansioissaan koko elinikensä ajan.

Miesten hyvinvointi on keskimäärin merkittävästi parempi kuin naisten. Tämä sukupuolten välinen ero esiintyy kaikilla aloilla ja valtaosassa ammattiryhmiä. Vain palvelualalla sekä myymälä- ja myyntityössä naisten hyvinvointi on samalla tasolla kuin miesten hyvinvointi. Työpaikoilla, joissa työskentelee sekä naisia että miehiä, sekä naiset että miehet ilmoittavat kuitenkin hyvinvointinsa paremmaksi silloin, kun heidän esimiehensä on vastakkaisen sukupuolen edustaja. Tutkimus osoittaa myös selvästi, että työmarkkinoilta poistuneiden naisten hyvinvointi on heikompi kuin työelämässä pysyvien naisten hyvinvointi.

## Päätelmät

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että on tärkeää soveltaa koordinoitua ja kattavaa lähestymistapaa suhteessa sukupuolten tasa-arvoon sekä työmarkkinoilla että niiden ulkopuolella. Lähestymistapa voisi käsittää seuraavat seikat.

- Työmarkkinoiden eriytymisen vähentämiseen tähtäävissä toiminna olisi otettava huomioon naisten työn aliarvostus ja prosessit, joilla stereotyyppiat ohjaavat sekä tyttöjä että poikia hakeutumaan tiettyntyyppiseen työhön.
- Työajan eriarvoisuuksien poistamiseen tähtäävissä toiminna on otettava huomioon pitkän työajan ja osa-aikatyön vaikutukset työpaikan laatuun sekä kotona tehtävään palkattomaan työhön liittyvät erot.
- Sekä naiset että miehet tarvitsevat työpaikan laadun parantamiseen tähtääviä toimia. Erityisesti on vältettävä huonolaatuisten työpaikkojen luomista työmarkkinoille tuleville uusille työntekijöille.
- Hyvinvoinnin parantamiseen tähtäävissä toiminna olisi tunnustettava äitien työelämään integroitumisen edut työmarkkinoilta poistumiseen verrattuna sekä työmarkkinoiden eriytymisen vähentämisen ja työajan lyhentämisen myönteiset vaikutukset hyvinvointiin.

Kaiken kaikkiaan raportti osoittaa, että sukupuolinäkökohdat huomioon ottaessa työmarkkinoiden seuranta on edelleen tärkeää, etenkin merkittävien muutoskausien aikana. Esitetyt havainnot kuvaavat talouskriisin ensimmäisiä vaikutuksia ja viittaavat keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä sukupuolten epätasa-arvon riskeihin. Erityisesti säästötoimet voivat uhata naisten työelämään osallistumisen lisäämiseen ja työajan pidentämiseen tähtäävien sosiaalipolitiikan toimien tai sosiaalipalvelujen avulla saavutettua edistystä. Miesten kannalta – ainakin vähän koulutettujen miesten osalta – keskeinen kysymys on, onko odotettavissa, että heidän työllisyystilanteensa lähentyy mahdollisesti naisten tilannetta niin, että entistä useammat miehet työskentelevät vastaisuudessa tilapäisissä tai osa-aikaisissa työsuhteissa ja saavat alhaisen palkkatason palkkaa.

### Lisätietoja

"Women, men and working conditions in Europe" (Naisten ja miesten työolot Euroopassa) raportti on saatavissa osoitteesta <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>.

Lisätietoja antaa tutkija Sophia MacGoris, [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu).