



Töötingimused Euroopa Liidus: sooline tegur

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi ehk Eurofoundi 2005. aasta neljandas *Euroopa töötingimuste uuringus* käsitletakse teemasid, mis on ELi tööhõivepoliitikas aktiivselt päevakorras. Uuringu üldeesmärk on anda ülevaade töötingimuste olukorrast kogu Euroopas ning näidata ära tööjõudu ja töö kvaliteeti mõjutavate muutuste ulatus ja liik. Pärast 2005. aasta uuringut tegi fond oma tähelepanekutest ELi töötingimuste põhiteemadel põhjaliku lisaanalüüsi. Üks vaadeldud teemadest oli meeste ja naiste töökeskkondade erinevused.

Uuringus vaadeldi mitmeid töö kvaliteedi aspekte, sealhulgas tööaega, tööga rahulolu, töö- ja eraelu ühitatavust ja tööga seotud tervisemõjusid, et hinnata naiste ja meeste kogemusi pidevalt muutuvast töökeskkonnas. Uuringus analüüsiti töö soolist jaotust nii tööelu kui ka eraelu seisukohalt ning toodi näiteid meeste ja naiste töötingimustest Euroopa Liidu 27 liikmesriigis. Käesolevas teabelehes tehakse kokkuvõtte põhilistest soolise mõõtmega seotud probleemidest ja antakse lühikärgeline ülevaade uuringu peamistest tulemustest.

Poliitiline taust

Üks Euroopa tööhõivestrateegias sätestatud eesmärke on tõsta naiste tööhõive määr 60%-le ja edendada soolist võrdõiguslikkust nimetatud põhimõtte läbiva käsitlemise kaudu kõigis poliitikavaldkondades. Soolise võrdõiguslikkuse läbiva käsitlemise põhimõtet ELi poliitikas kinnitavad ka Euroopa Komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised aastateks 2006–2010. Seda silmas pidades on ELi prioriteetsed tegevusvaldkonnad vähendada naiste ja meeste palgaerinevust, edendada naisettevõtlust ja võrdset esindatust otsuste tegemises, suurendada nii meeste kui ka naiste töö- ja eraelu tasakaalu ning kaotada igasugune sooline vägivald ja stereotüübid.

Meeste ja naiste vahel esineb endiselt ebavõrdsust seoses kutseala, tööaja, tööstaaži, tööstussektori, tööandja ja teatud liiki lepingulise staatusega. Naised töötavad meestest sagedamini madalamapalgalistel töökohtadel, mis omakorda paneb naistele majandusliku kohustuse teha tasustamata majapidamistöid ning asetab naised meestega võrreldes suuremasse vaesuse ohtu. Soolise ebavõrdsuse tuvastamiseks töötingimustes on tähtis arvesse võtta meeste ja naiste tööhõive väga lahknevat olemust. Samuti tuleks hinnata poliitika soolist mõju, mis tagaks, et meetmed ei süvenda soolist ebavõrdsust, vaid hoopis soodustavad meeste ja naiste võrdõiguslikkust.

Peamised tähelepanekud

Naised töötavad vähem töötunde kui mehed. EL 27s teeb 29% tööil käivatest naistest osaaajatööd (nädalas 30 tundi või vähem), töötavatest meestest aga vaid 7%. Meeste töötundide arv kaldub olema suurem: 20% meestest töötab üle 48 tunni nädalas, mis on ligi kaks korda rohkem kui sama näitaja naiste puhul (12%). Osaaajatöö ei ole levinud Ida-Euroopa naiste hulgas, küll aga töötab osalise tööajaga rohkem kui üks kolmandik Lääne-Euroopa naistest.

Kuna naised teevad ka suurema osa majapidamistööst ja hoolitsevad laste ja täiskasvanud ülalpeetavate eest, on nende tööaeg kokku arvestatuna pikem, eriti siis, kui nad töötavad täiskohaga. Peamine põhjus on tasustamata majapidamistööst ebavõrdne sooline jaotus. Kuigi osaaajatöö annab naistele mõningase hingetõmbevõimaluse, on nende tööaeg koguarvestuses ikkagi pikem kui täiskohaga töötavatel meestel. Seega kuigi osaaajatööd propageeritakse sageli kui võimalust ühitada töö- ja pereelu, on sellise töökorraldusega naiste tööaeg kokkuvõttes üldjuhul siiski pikem kui meestel.

On selgeid tõendeid meeste ja naiste tööaja polariseerumise kohta uutes liikmesriikides, kus mehed kalduvad töötama suurema koormusega ja osalist tööaega seostatakse üha enam naiste tööhõivega.

Tööhõives esineb ulatuslikult soolisi lahknevusi – mõnda liiki töökohtadel on naised ülesindatud, teistel jällegi võrreldes naiste üldise töökohtade osakaaluga alaesindatud. Naiste ametiülesanded on sageli seotud hooldamise, kasvatamise ja teenindamisega. Mehed kalduvad domineerima kutsealaredeli kahes otsas: tippjuhtimises ja füüsilises töös.

Üldiselt teenivad naised vähem kui mehed. Täiskohaga töötavate meeste sissetulek asub tuluskaalal kõige tõenäolisemalt keskmise ja kõrge vahel või on kõrgeimal pulgal, kusjuures 70% saab kõrget sissetulekut. Täiskohaga töötavate naiste kuulumine kõrgeima sissetuleku segmenti on palju vähem tõenäoline – kõrget sissetulekut saab vaid 47%. Osalise tööajaga töötavate naiste palk on tõenäolisemalt veelgi madalam kui osalise tööajaga meestel (78% naistel ja 61% meestel).

Meeste ja naiste töötingimuste erinevused (töökeskkond, ülesannete laad ja korraldus ning kokkupuude füüsiliste riskidega) tulenevad töö soolisest jaotusest ja asjaolust, et naised töötavad osalise tööajaga sagedamini kui mehed. Näiteks ei saa osaajatöötajad sama palju abi ja sotsiaaltoetust kui täiskohaga töötajad ning nende meeskonnatõesse kaasamise tõenäosus on väiksem. Füüsilist tööd tegevad naised puutuvad teistega võrreldes palju tõenäolisemalt kokku monotoonsete tööülesannetega. Kuigi füüsilise töö tegijatel üleüldiselt on arvatavasti vähem koolitusvõimalusi, on selle kategooria naistel neid veel kõige vähem – kümnest füüsilist tööd tegevast naisest üheksa ei saanud eelmisel aastal mingit koolitust.

Veidi rohkem kui ühel viiendikul täiskohaga töötavatest meestest (23%) on mõningaid juhtimiskohustusi, samas kui täiskohaga töötavatest naistest on neid vaid 15%-l. Teisest vaatepunktist tähendab see, et kolme neljandikku tööjõust juhivad mehed. Naisi sageli ka juhivad naised. Naisjuhid ja -ülemused on rohkem esindatud organisatsiooni hierarhia madalamatel tasanditel.

Naiste ja meeste pika tööaja määra kujundavad nende kutseala nõuded ja normid. Üks tegur, mis soodustab meeste domineerimist juhtivatel ametikohtadel, on see, et selliste töökohtadega

kaasneb tavaliselt pikk ja sageli paindumatu tööaeg. Samuti on juhtivatel või spetsialisti ametikohtadel töötavatel naistel samal tasandil töötavate meestega võrreldes vähem sõltumatust pika tööaja ja paindumatu töökorralduse mõjude leevendamiseks.

Üldiselt ei täheldatud soolist lahknevust seoses töövägivalla või vägivallaga ähvardamisega või siis vanuse, rahvuse, etnilise tausta, usu, puude või seksuaalse orientatsiooni alusel diskrimineerimisega. Naistel aga on suurem tõenäosus kogeda tagakiusamist või ahistamist, soovimatut seksuaalset tähelepanu ja seksuaalset diskrimineerimist. Vägivallarisk on eriti kõrge spetsialisti ja juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste ja bürootöötajatest meeste hulgas. Samamoodi on naistel, eelkõige neil, kes on juhtivatel ametikohtadel, soolise diskrimineerimise ja soovimatu seksuaalse tähelepanu risk suurem.

Poliitilised soovitus

- Soolise võrdõiguslikkuse poliitika tähelepanukeset tuleks laiendada, et leida viise soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks tasustamata majapidamistööde kohustustes, mis endiselt lasuvad enamasti naistel.
- Tuleks teha jõupingutusi täiskohaga töötajate pika tööaja piiramiseks, et soodustada tasustatava ja tasustamata tööaja paremat tasakaalu.
- Isasid tuleks ärgitada rohkem kasutama vanemapuhkust ja muid meetmeid oma tööaja kohandamiseks.
- Selleks et toetada vanemaid naistöötajaid ühe olulise kohustuse – eakate ülalpeetavate eest hoolitsemise – täitmisel, on vaja tasakaalustusmeetmeid, nagu näiteks uusi puhkuseliike ja tööajakorraldusi.
- Naiste ja meeste tööhõive lahususe vähendamiseks tuleks teha jõupingutusi osaajatöö kvaliteedi tõstmiseks, suurendada enamasti naiste hulgas levinud ametikohtade palka ja parandada staatust ning vähendada naiste alaesindatust kõrgematel ja juhtivatel ametikohtadel.
- Iseäranis just uutes liikmesriikides toimuvate kiirete muutuste soolist mõju tuleb hoolikalt jälgida, et vältida suurema soolise ebavõrdsuse ohtu.

Lisateave

Aruanne „Töötingimused Euroopa Liidus: sooline tegur“ asub aadressil <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Euroopa neljanda töötingimuste uuringu aruanne ja uuringuandmete sekundaaranalüüs asub Euroopa Töötingimuste Vaatluskeskuse veebisaidil: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, teabevahenduse korraldaja
sri@eurofound.europa.eu