



## Soolise võrdõiguslikkuse võtmeküsimused

# Tööturg ja sooline ebavõrdsus

**Naiste ja meeste võrdõiguslikkus ei ole mitte ainult eesmärk iseenesest, vaid eeltingimus EL üldeesmärkide – majanduskasvu, tööhõive ja sotsiaalse ühtekuuluvuse saavutamiseks. Naiste suurem osalemine tööturul tagab nende majandusliku sõltumatuse ja aitab ühtlasi märkimisväärselt kaasa majanduslikule arengule ja sotsiaalkaitsesüsteemide jätkusuutlikkusele.**

**Oluline on nõuda ja tugevdada soolise võrdõiguslikkuse arvestamist tööhõive- ja sotsiaalpoliitikas, sealhulgas turvalise paindlikkuse raames, ning jätkata jõupingutusi kaotamaks tõkkeid, mis ei lase meestel ja naistel täielikult tööturul osaleda.**

**Naiste tööhõive määr** on viimasel kümnendil kasvanud 7,1 % ning jõudnud 2008. aastal 59,1%-ni. See on suhteliselt lähedal Lissaboni strateegias püstitatud eesmärgile (60 % 2010. aastaks). Liikmesriigiti erineb see näitaja 40 %-st kuni 70 %-ni. Eestis oli aastal 2008 meeste tööhõive määr 67,8% ja naiste tööhõive määr 59,2%, aastal 2009 meestel vastavalt 58,7% ja naistel 55,7%. (Statistikaamet)

Majanduskriis katkestas kahjuks positiivse suundumuse, tuues endaga kaasa tõsiseid tagasilööke tööturul ja töötuse näitajate kasvu. Ajavahemikus 2008. aasta maist kuni 2009. aasta septembrini on töötuse määr ELi tasandil kasvanud kiiremini meeste puhul (6,4%-lt 9,3 %-le), kui naiste puhul (7,4%-lt 9%-le).

Kui enamikus Euroopa Liidu liikmesriikides on naiste tööpuudus olnud meestega võrreldes pidevalt mõnevõrra suurem, siis Eestis on viimase aasta jooksul muutunud töötus järjest enam meeste probleemiks. Eestis oli 2009. aasta esimeses kvartalis **meeste töötuse määr** 13,8% ja naistel 9%. (Statistikaamet) Meeste suur tööpuudus on tõsine riskitegur, sest mehed, kes on seni keskendunud pere ülalpidamisele ja töötuna sellele enam endises mahus panustada ei saa, langevad üsna kiiresti masendusse. Ehitussektorist on vabanenud suur hulk madala haridustaseme ja väheste tööoskustega noori mehi, kes

majandussurutise tingimustes enam tööd ei leia. Töötusest tingitud kannatused soodustavad alkoholi ja teiste mõnuainete tarbimist, perevägivalda, kuritegevust ja suitsiidiriski eeskätt meeste puhul. Eestis on naiste töötus olnud püsivalt meeste töötusest mõnevõrra madalam, kuid naised on üldjuhul aktiivsemad tööotsijad. Naised kasutavad töö leidmiseks erinevaid võimalusi ja on nõus vastu võtma ka vähese tasuga ning haridusele mittevastava töö. Ametialade struktuurimuutused näitavad, et kõige enam on töökaotus tabanud oskustöölisi, lihttöölisi, keskastme spetsialiste ja tehnikuid, teenindus- ja müügitöötajaid ning seadme- ja masinaoperaatoreid.

Eelmiste kriiside kogemused on näidanud, et meeste tööhõive taastub naiste omast kiiremini. Töö kaotanute hulgas on oht uut tööd mitte leida suurem just naiste puhul. Majanduslangusega seoses on oluline keskenduda töötuse määrade arengule, kuid selline lähenemine võib varjata muid, vähem nähtavaid suundumusi, mille hulka kuuluvad naiste ülekaalukas esindatus mitteaktiivsete isikute hulgas (63 miljonist 25–64aastastest, kes kuuluvad mitteaktiivsesse elanikkonnarühma, moodustavad naised üle kahe kolmandiku) või siis osalise tööajaga töötamine isikute puhul, kes sooviksid küll rohkem töötada, kuid kes ei ole tingimata töötuna registreeritud. 1 Eestis on mitteaktiivsete hulgas naised 59,8% ja mehi 40%. (Statistikaamet)

Tööturul satuvad ebasoodsasse olukorda pigem naised, nt sõlmivad naised enam ebakindlaid töölepinguid või on sunnitud töötama osalise tööajaga

**Palkade erinevus** on jätkuvalt naiste kahjuks (2007. aastal oli see erinevus ELis keskmiselt 17,6%); see kõik mõjutab omakorda naiste elu jooksul kogutud sääste, sotsiaalkindlustusega kaetust ja pensione, mille tulemusena on vaesusrisi määr naiste, eelkõige pensionieas naiste hulgas suurem. 2007. aastal oli vaesusrisi määr kõrgem naiste puhul –17%, meestel oli see 15 %. Erinevus oli eriti suur vanemaealiste (22% naistel, võrreldes 17%-ga meestel) ja üksikvanemate puhul (34 %). Nendel, kes on sattunud

ebasoodsasse olukorraga mitmes valdkonnas, on eriti raske. Võib öelda, et neis riikides, kus siiani domineerib meessoost leivateenija mudel, mõjutab sissetuleku kaotus (töö kaotamise tagajärjel) leibkondi laiemalt, mis veelgi rõhutab vajadust toetada mudelit, kus rahateenijaid on kaks. Eestis on naiste ja meeste palgavahe Euroopa Liidu suurim, ulatudes üle 30%.

Kuigi **naiste haridustase** on viimastel aastatel märgatavalt tõusnud ja kõrgharidusega naiste arv ületab meeste oma (2006. aastal moodustasid ELis kõigil erialadel kokku naised 59% kõrgkooli lõpetanutest, Eestis moodustasid 2009. aastal kõigist lõpetajatest naised bakalaureuseõppes 69,8%, magistriõppes 68,4% ja doktoriõppes 46,3%), on naised jätkuvalt kontsentreerunud traditsiooniliselt naiselikesse ja sageli madalalpalgalistesse sektoritesse (tervishoiu- ja hooldusteenused, haridus jne) ning töötavad harva ühiskonna mistahes valdkonna vastutusrikkastel ametikohtadel. Teistest sõltuvate isikute (laste, puudega isikute, vanurite) hooldusteenuste kättesaadavuse, asjakohaste puhkuseskeemide ja mõlema vanema jaoks paindliku tööajakorralduse puudumine takistab sageli naiste osalemist tööturul või nende täistööajaga töötamist. 2008. aastal töötas osaaajaga 31,1 % naistest, osaaajaga töötavaid mehi oli 7,9 %. Eestis töötas aastal 2009 osaaajaga 7% tööga hõivatud meestest ja 13,8% naistest.

**Lastega naised töötavad lasteta naistest vähem (esimeste tööhõive määr on 11,5% võrra madalam), samas töötavad lastega mehed lasteta meestest rohkem (+6,8 protsendipunkti). Vastavalt 2006. aasta andmetele töötas Eestis 93% alla kuue aastaste lastega meestest ja 54,5% alla kuue aastaste lastega naistest.** (Statistikaamet)

Vanemaks olemise tugev mõju tööhõivele on seotud traditsiooniliste soorollidega ja ka lastehoiuasutuste vähesusega paljudes liikmesriikides. Hoolimata sellest, et viimastel aastatel on lastehoiuvõimalusi juurde tulnud, jäävad Euroopa sihttasemega kooskõlas olevad katvuse määrad kehtestatud sihttasemetest allapoole paljudes riikides, eelkõige just alla kolme aastaste laste osas. Ka muude sõltuvate isikute eest hoolitsemine mõjutab tugevasti naiste ja meeste võimalusi tööl edasi käia. See on probleem, mis süveneb elanikkonna vananedes. 2005. aastal lasus rohkem kui 20 miljonil Euroopa elanikul vanuses 15–64 (12,8 miljonil naisel ja 7,6 miljonil mehel) kohustus hoolitseda sõltuva täiskasvanu eest. See kohustus on tihti 55-64aastaste naiste

madala tööhõive põhjuseks (36,8% 2008. aastal, 18,2 protsendipunkti madalam kui meeste tööhõive määr). Töö- ja pereelu tasakaalustamise meetmete puudumine võib mõjutada ka naiste ja meeste otsust lapsi mitte saada või neid vähem saada, see omakorda on probleemiks rahvastiku vananemise ja tööturu tulevikuvajaduste seisukohast, mis kokkuvõttes kahjustab majanduskasvu.

**Riikides, kus lastehoid on paremini korraldatud, kus võimaldatakse vanemapuhkust ja paindlikku tööajakorraldust, on nii naiste tööhõive kui ka laste sündimuse määrad kõrgemad.**

## Naiste ja meeste palgaerinevuste põhjused

*Naiste ja meeste palgaerinevuse esinemist seletavad mitmed keerukad ja sageli vastastikusel seoses olevad faktorid*

### Otsene diskrimineerimine

Mõnikord makstakse naistele võrdväärse töö eest meestest madalamat tasu. (ELi ja siseriiklike õigusaktide tõhususe tõttu seletab see faktor ainult väikest osa naiste ja meeste palgaerinevusest.)

### Naiste töö väärtuse alahindamine

Naised saavad sageli võrdväärse töö eest meestest madalamat tasu. Üks peamisi põhjuseid on see, kuidas väärtustatakse naiste kompetentsi võrreldes meestega.

Samu oskusi ja sarnast kvalifikatsiooni või kogemust nõudvaid töid kiputakse alahindama ja selle eest vähem maksma, kui tööd teevad peamiselt naised, mitte mehed. Näiteks tavaliselt teenivad supermarketites (enamasti naissoost) kassiirid vähem kui need (enamasti meessoost) töötajad, kes panevad kaupa riiulitele ja täidavad teisi rohkem füüsilisi ülesandeid.

Lisaks võidakse hinnata töösooritust ning seega ka palgataset ja karjäärivõimalusi erapoolikult meeste kasuks. Näiteks seal, kus naised ja mehed on võrdselt hea kvalifikatsiooniga, võidakse kapitali eest vastutamisele omistada suuremat väärtust kui inimeste eest vastutamisele.

### Segregatsioon tööturul

Naiste ja meeste palgaerinevuse olemasolule aitab kaasa ka segregatsioon tööturul. Naised ja mehed kipuvad endiselt tegema erinevaid töid. Ühest küljest töötavad erinevates sektorites sageli kas valdavalt naised või valdavalt mehed. Teisest küljest aga töötavad samas

sektoris või firmas vähem väärtustatud ja madalama tasuga kohtadel valdavalt naised. Naised töötavad sageli sektorites, kus nende tööd väärtustatakse vähem ja selle eest tasutakse ka vähem kui sektorites, kus töötavad valdavalt mehed. Üle 40% naistest töötab tervishoiu, hariduse ja avaliku halduse alal. See on kaks korda suurem kui meeste osa samades sektorites. Ainuüksi tervishoiu ja sotsiaaltöö sektoris on 80 % töötajatest naised. Lisaks töötavad naised sageli juhiabide või müüjatena, madala kvalifikatsiooniga või kvalifikatsioonita töolistena – need ametikohad moodustavad naistöajõu hulgas peaaegu poole. Paljud naised töötavad madala palgaga ametikohtadel, näiteks koristus- ja hooldustöödel. Juhtivatel kohtadel on naised liiga vähe esindatud. Näiteks on naiste osakaal ELi ettevõtete juhtide seas ainult 32%, suurimate firmade juhtkonna liikmete seas 10% ning kogu Euroopa teadlaste ja inseneride seas 29 %.

### **Traditsioonid ja stereotüübid**

Segregatsioon on sageli seotud traditsioonide ja stereotüüpidega. Ehkki mõnikord võib see peegeldada isiklike valikuid, võivad traditsioonid ja stereotüübid mõjutada näiteks tüdrukute ja naiste haridustee valikut ja sellest tulenevalt ka karjääri valikut.

Kuigi 55% üliõpilastest on naised, on nad vähe- muses sellistel erialadel nagu matemaatika ning arvuti- ja inseneriteadused.

Iga tuhande 20–29aastase naise kohta lõpetab matemaatika, teaduse või tehnoloogia eriala keskmiselt ainult 8,4; samas meeste seas on see arv 17,6. Sellest tulenevalt töötab teadusalastel ja tehnilistel töödel vähem naisi. Paljudel juhtudel on tulemuseks see, et naised töötavad vähem väärtustatud ja madalamate palkadega majandussektorites. Nende traditsioonide ja stereotüüpide tõttu eeldatakse, et naised vähendavad oma töötunde või väljuvad tööturult, et hoolitseda laste või vanurite eest.

nid ja stereotüübid mõjutada näiteks tüdrukute ja naiste haridustee valikut ja sellest tulenevalt ka karjääri valikut.

Kuigi 55% üliõpilastest on naised, on nad vähe- muses sellistel erialadel nagu matemaatika ning arvuti- ja inseneriteadused.

Iga tuhande 20–29aastase naise kohta lõpetab matemaatika, teaduse või tehnoloogia eriala keskmiselt ainult 8,4; samas meeste seas on see arv 17,6.

Sellest tulenevalt töötab teadusalastel ja tehnilis- tel töödel vähem naisi. Paljudel juhtudel on tulemuseks see, et naised töötavad vähem väärtustatud ja madalamate palkadega majandussek-

torites.

Nende traditsioonide ja stereotüüpide tõttu eel- datakse, et naised vähendavad oma töötunde või väljuvad tööturult, et hoolitseda laste või vanurite eest.

## **Strateegilised väljakutsed ja suunised**

Soolise võrdõiguslikkuse puhul ei ole küsimus üksnes erinev olemises ja sotsiaalses õigluses, sooline võrdõiguslikkus on ka jätkusuutliku majanduskasvu, tööhõive, konkurentsivõime ja sotsiaalse ühtekuuluvuse eeltingimus. Soolise võrdõiguslikkuse meetmetesse investeerimine ta- sub end ära naiste tööhõivemäärade kõrgemate näitajate näol, naiste panusena SKP-sse, maksu- tuludena ja jätkusuutlike sündimusmääradena. On väga oluline, et sooline võrdõiguslikkus jääks ELi 2020. aasta strateegia keskseks elemendiks, sest naiste ja meeste võrdõiguslikkus on end näidanud nii vanade kui ka uute probleemide jätkusuutliku lahendusena. Soolise võrdõiguslik- kuse meetmeid tuleks käsitada seega pikaajalise investeringuna ja mitte lühiajalise kuluallikana.

Tõhusaid soolise võrdõiguslikkuse meetmeid tuleb vaadelda osana lahendusest, kuidas kriisist väljuda, toetada majanduse elavdamist ja tugev- dada majandust tulevikus. Naiste tööhõivesse ja majanduslikku sõltumatusse ning töö- ja eraelu tasakaalumeetmetesse investeerimine nii naiste kui ka meeste osas on näidanud, et need investeringud tasuvad end majanduse ja sot- siaalse arengu seisukohast ära.

Siiani esineva naiste ja meeste vaheliste ebavõrdsuse likvideerimist soolise võrdõiguslik- kuse meetmete abil võib võtta kui majandus- kasvu soodustavat faktorit, mitte kui ühiskonna kuluallikat.

Sooline võrdõiguslikkus tööturul võib aidata liikmesriikidel tööjõu pakkumise täit potentsiaali ära kasutada, seda eelkõige silmas pidades oskustega inimeste vähesust tulevikus. See aitab kaasa ka tööhõivepoliitika struktuurireformide, se- alhulgas paindliku turvalisuse strateegiate edule.

2010. aastal vastuvõetava majanduskasvu ja töökohtade uuendatud strateegia osana tuleb in- tensiivselt jätkata pingutusi soolise ebavõrdsuse kõrvaldamiseks tööturul, eesmärgiga vähendada erinevusi tööhõives, palgas ja otsustamisprotses- sis osalemises ning paremate töökohtade pak- kumises, vähendades samuti tööturu killustatust ja vaesusriski.

Naiste ja meeste palgaerinevuste vähendamine ja nende põhjustega võitlemine peab säilitama prioriteetse koha. Selle valdkonna meetmed peaksid kaasama kõiki huvitatud isikuid ja ühendama kõiki olemasolevaid vahendeid, sealhulgas õigusaktide tõhusat rakendamist, palgasüsteemide läbipaistvat hindamist, teadlikkuse tõstmist, stereotüüpidega võitlemist ning töökohtade klassifikatsiooni läbivaatamist.

Maksude ja hüvitiste süsteemid peaksid pakkuma finantssoodustusi nii naistele kui ka meestele tööle asumise, tööle jäämise ja tööle tagasipöördumise korral. Kui vaja, tuleks neid süsteeme reformida, et kõrvaldada olukord, kus teiseste palgasaajate ja peamiste majapidamise eest hoolitsejate jaoks on tööturul osalemine finantsiliselt ebasoodne, ja tagada võrdne majanduslik sõltumatus naistele ja meestele, seda ka seoses kogutud pensioniõigustega, ning samas säilitada jätkuvalt kaitse neile, kelle tööalane karjäär on ebatüüpiline.

Naiste ja meeste palgaerinevuste vähendamine ja nende põhjustega võitlemine peab säilitama prioriteetse koha. Selle valdkonna meetmed

peaksid kaasama kõiki huvitatud isikuid ja ühendama kõiki olemasolevaid vahendeid, sealhulgas õigusaktide tõhusat rakendamist, palgasüsteemide läbipaistvat hindamist, teadlikkuse tõstmist, stereotüüpidega võitlemist ning töökohtade klassifikatsiooni läbivaatamist.

Maksude ja hüvitiste süsteemid peaksid pakkuma finantssoodustusi nii naistele kui ka meestele tööle asumise, tööle jäämise ja tööle tagasipöördumise korral. Kui vaja, tuleks neid süsteeme reformida, et kõrvaldada olukord, kus teiseste palgasaajate ja peamiste majapidamise eest hoolitsejate jaoks on tööturul osalemine finantsiliselt ebasoodne, ja tagada võrdne majanduslik sõltumatus naistele ja meestele, seda ka seoses kogutud pensioniõigustega, ning samas säilitada jätkuvalt kaitse neile, kelle tööalane karjäär on ebatüüpiline.

---

## Kasutatud kirjandus

Euroopa Ühenduste Komisjoni aruanne Nõukogule Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele, Sooline võrdõiguslikkus aastal 2010

2 Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2010, Meeste ja naiste palgaerinevus: valitsuste ja tööturu osapoolte tegvus

3 Arengutrendid kriisiaja tööturul, Statistikaamet, Mai Luuk

*Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT) on mittetulundusühing, mis on pühendunud naste ja meeste võrdõiguslikkuse kui ühe põhilise inimõiguse ja üldise huve edendamisele kõigis ühiskonnaelu valdkondades*

*ENUT visiooniks on naiste ja meeste võrdõiguslikkusel baseeruv kodanikuühiskond, milles ENUTil on oluline roll avaliku sektori, avalikes huvides tegutsevate ühenduste ja erasektori ühendamisel, olles sootemaatiline infoallikas ja kompetentsikeskus ning soouuringute edendaja Eestis.*

[www.enut.ee](http://www.enut.ee)