

### Poliitikataust

Võrdne juurdepääs majandusressurssidele ei taga üksnes naiste majanduslikku sõltumatust, vaid seda on pikka aega peetud ka majanduskasvu, jõukuse ja konkurentsivõime saavutamise eeltingimuseks. Toetamaks SKP ja majanduse kasvu ning üldisemalt ELi võimekuse ja inimressursi täielikku rakendamist, on ülioluline julgustada naisi tööturul osalema.

### Euroopa 2020. aasta strateegia

- Strateegia rõhutab suure tööhõivega majandust ning selle põhieesmärki suurendada 20–64-aastaste naiste ja meeste tööhõive määra 75%-ni.
- Et nimetatud eesmärk saavutada, kehtestati juhtalgatus "Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava" (2010), milles pakutakse välja tegevused, et kaasavat majanduskasvu kiirendada, ja seda toetavad meetmed, millest osa on suunatud naistele.
- Euroopa Komisjon võtab igal aastal vastu riigipõhised soovitusel, mida liikmesriigid peaksid oma majandus-, tööhõive- ja sotsiaalpoliitikas arvesse võtma.

### Lapsehoolduspuhkuse direktiiv (nõukogu direktiiv 2010/18/EL)

- 2010. aastal tehti järgmised muudatused: pikem puhkus, lapsendajatele ja puudega laste vanematele suunatud meetmed.
- Direktiiviga pakutakse isadele lapsehoolduspuhkuse võtmiseks lisastiimuleid.

### Direktiiv füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta (2010/41/EL)

- Sellega asendatakse direktiiv 86/613/EMÜ, mis oli esimene direktiiv, milles käsitleti füüsilisest isikust ettevõtjatele ja nende abikaasadele või elukaaslastele makstavat rasedus- ja sünnitustoetust.
- Direktiiviga laiendatakse selle reguleerimisala kõigile füüsilisest isikust ettevõtjatele ja elukaaslastele, kehtestatakse muud meetmed füüsilisest isikust ettevõtjate diskrimineerimise ja ahistamise tõkestamiseks ning kohaldatakse sugude võrdse kohtlemise põhimõtet.

### Pekingi tegevusprogrammi strateegilised eesmärgid ja ELi näitajad

- F.1** Edendada naiste majanduslikke õigusi ja sõltumatust, sealhulgas juurdepääsu tööturule, nõuetekohaseid töötingimusi ja kontrolli majanduslike ressursside üle.
- F.2** Hõlbustada naiste võrdset juurdepääsu ressurssidele, tööturule, turgudele ja kaubandusele.
- F.3** Võimaldada eelkõige väikese sissetulekuga naistele äriteenuseid, koolitust ja juurdepääsu turgudele, teabele ja tehnikale.
- F.4** Tugevdada naiste majanduslikku suutlikkust ja kaubandusvõrke.
- F.5** Kaotada ametialane segregatsioon ja tööalase diskrimineerimise kõik vormid.
- F.6** Edendada töö- ja pereelu ühitamist nii naiste kui ka meeste seas.

Naised ja majandus on Pekingi tegevusprogrammi üks edenenumaid valdkondi. Nõukogu keskendus 2008. ja 2011. aastal töö- ja pereelu tasakaalu küsimustele ning 2010. aastal naiste ja meeste palgaerinevustele. Kreeka eesistumise ajal 2014. aastal otsustati üle vaadata esimese strateegilise eesmärgi – edendada naiste majanduslikke õigusi ja sõltumatust – rakendamine ja määrati kindlaks kolm lisanäitajat.

Uusimad andmed ja teave on esitatud Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi loodud andmebaasis "Women and men in the EU – facts and figures" ("Naised ja mehed ELis. Faktid ja arvud"), mis on kättesaadav aadressil <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



## Kogu ELi hõlmavatel andmetel põhinevad järeldused

### Naiste tööhõive jääb endiselt maha Euroopa 2020. aasta strateegia tööhõive eesmärgist

Naiste tööhõive on ELis juba pikka aega veidi suurenenud ja 2012. aastaks saavutati 59% üldine tööhõive määr. Siiski oli naiste tööhõive kõikides liikmesriikides meeste omast väiksem. Enne majanduskriisi tulenes naiste ja meeste tööhõive erinevuse vähenemine naiste tööhõive kasvust, kuid pärast 2007. aastat oli see tingitud meeste tööhõive langusest. Kriis tabas esmajoonel neid töövaldkondi, kus olid ülekaalus mehed.

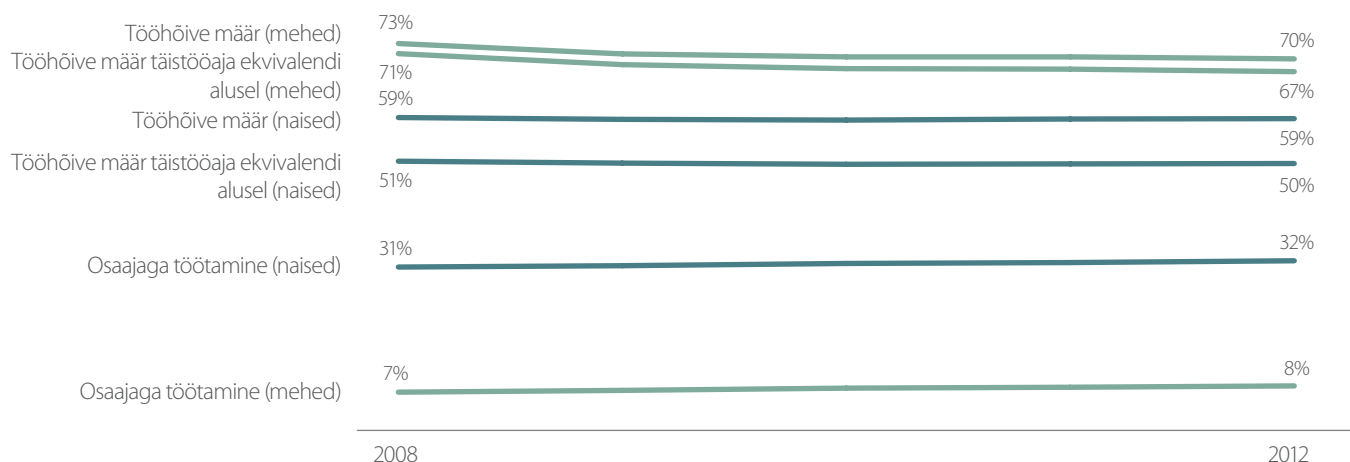
Euroopa 2020. aasta strateegia 75% suuruse tööhõive eesmärgi kontekstis on oluline võrrelda tööhõive määrasid töötajate arvu ja täistööaja ekvivalendi alusel. Meeste puhul on erinevused väiksemad kui naiste puhul, sest naised töötavad palju rohkem osaajaga.

### Naised töötavad osaajaga jätkuvalt rohkem kui mehed

Naised töötavad meestest palju rohkem osaajaga: 2012. aastal oli osaajaga töötavate naiste osakaal (32%) Euroopa Liidus meeste omast (8%) vähemalt neli korda suurem. Osaajaga töötamine on eriti laialt levinud Madalmaades, kus üle kolmveerandi töötavatest naistest töötab osaajaga. Neljas liikmesriigis on osaajaga töötajatest ligikaudu 80% naised. Kuues liikmesriigis töötas vähem kui üks kümnest töötavast naisest osaajaga. Osaajaga töötamisel on pikaajaline mõju palgale ja tulevikuväljavaadetele, sellega kaasnevad madalam pension ja suurem vaesusoht.

Naiste üldiselt ebasoodsama seisundi tõttu tööturul töötavad emad isadest suurema tõenäosusega osaajaga ja tegelevad laste kasvatamisega. Kui isad ei hakka aktiivsemalt osalema laste ja teiste ülalpeetavate eest hoolitsemises, põhjustab soolise tasakaalu puudumine ka edaspidi palgaerinevusi.

### 15–64-AASTASTE MEESTE JA NAISTE TÖÖHÕIVE MÄÄR TÄISTÖÖAJA EKVIVALENDI JA TÖÖTAJATE ARVU ALUSEL. EU-28, 2008 JA 2012



Allikas: Eurostat, ELi tööjõu-uuring.

### Paljud riigid ei ole saavutanud Barcelona eesmärges ametliku lastehoiuteenusena

Lastehoiuteenuse pakkumise mõju naiste tööhõivele on keerukas ja seni on selgusetu, kuivõrd praegused lastehoiuteenused toetavad mõlema vanema tööhõivet. Barcelona tippkohtumisel 2002. aastal seati eesmärk, et lastehoiusteemid peaksid tagama lastehoiuteenuse 33%-le alla kolmeaastastest lastest (2012. aastaks saavutasid selle eesmärgi üheksa liikmesriiki) ja 90%-le kolmeaastastest kuni kohustuslikku kooliikka jõudnud lastest (selle saavutasid 2012. aastaks 11 liikmesriiki). Kuus liikmesriiki saavutasid mõlemad eesmärgid.

### Isad võtavad lapsehoolduspuhkust sagedamini, kuid olukord on liikmesriigiti erinev

Lapsehoolduspuhkust reguleerivate seadustega saab toetada vanemaid kahel teineteist täiendaval viisil: võimaldades puhkust, mille järel on tagatud töökoht, ja makstes puhkuse ajal rahalist toetust. 17 liikmesriigis on kättesaadavad 2010. aasta andmed lapsehoolduspuhkusel olevate töötavate (alla 8-aastaste lastega) meeste osakaalu kohta: see ulatus 0,5%-st (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) kuni 11%-ni (Rootsi). 2010. aastal tegelikult lapsehoolduspuhkusel olnutest olid peaaegu 94% naised.



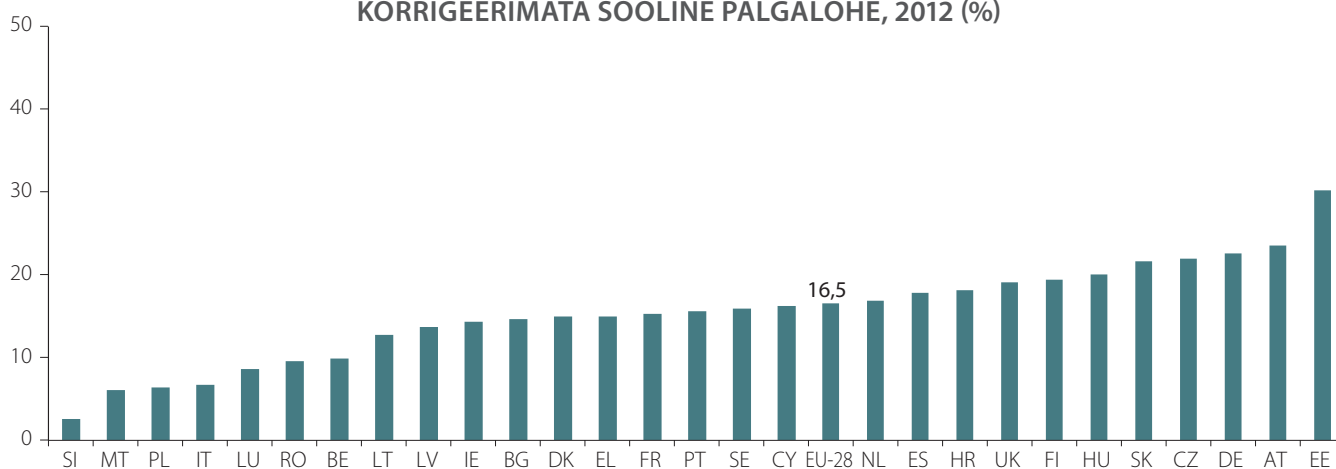
## Tööturul valitsev ebavõrdsus ja segregatsioon põlistavad meeste ja naiste palga ja tööhõive erinevust

Vertikaalne ja horisontaalne sooline segregatsioon valitsevad selgelt nii tööhõivesektorite kui ka ameti- ja tööülesandepõhises arvestuses. Paljudes liikmesriikides on peamine tegur naiste ja meeste ebavõrdne töötamine osaajaga, mis on seotud naiste sooviga ühitada töö- ja pereelu. Naiste ja meeste oskusi võib seetõttu tajuda erinevalt ja väärtustada ebavõrdselt. 2012. aastal oli sooline palgalõhe ELis 16,5% ja enamikus liikmesriikides oli see 2007. aastaga võrreldes vähenenud.

## Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise määrad ja viisid on naiste ja meeste puhul erinevad

Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist peetakse töövõimaluseks, mis aitab toetada töö- ja pereelu tasakaalu, sest see pakub suuremat paindlikkust ning võimalust töötada kodus ja vähendada lastehoiukulusid. Seepärast võib tunduda üllatav, et naised tegutsevad ELis füüsilisest isikust ettevõtjana vähem kui mehed. Aastatel 2008–2012 oli füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevaid naisi kogu tööhõivest ainult 10% (mehi seevastu 18%).

KORRIGEERIMATA SOOLINE PALGALÕHE, 2012 (%)



Allikas: Eurostat, töötasu struktuuri uuring.

## Soolõime näiteid EIGE hea tava andmebaasist

### Kasvu nimel (Iirimaa)

„Kasvu nimel“ pakub struktureeritud vastastikust toetust, sh mentorlust ja arvestatava kogemusega juhtivate ettevõtjate soovitusi neile naisettevõtjatele, kes soovivad tõsiselt oma äri laiendada. Euroopa Sotsiaalfondi, Iirimaa justiits- ja võrdõiguslikkuse ministereeriumi ning Enterprise Irelandi rahastav programm toimib 2008. aastast alates. Praeguseks on läbitud kuus tsüklit, millest on osa võtnud üle 400 naisettevõtja. Kuus kuud pärast viimast tsüklit on 71% osalejatest suurendanud müüki keskmiselt 15%, tööhõive on tõusnud 13% ning osalejate seas on 22% rohkem eksportijaid. Kokku võeti tööle 88 uut töötajat, kaasatud oli 10 praktikanti ja üle 650 töökoha on kindlamad kui varem. 58 osaleja kogukäive viimase tsükli lõpuks oli vähemalt 50 miljonit eurot.

### Pereauditi tunnistus (Trento, Itaalia)

Pereauditi algatas 2008. aastal Itaalia maakonnas Trentos perekonnaamet. Kohalik projekt algas 2012. aastal. Pereaudit põhineb hästi väljatöötatud metodoloogial. Pärast auditit peab iga osalev organisatsioon koostama kolmeaastase töö- ja pereelu tasakaalu plaani, kus on kirjas, mida kavatakse organisatsioon teha kuues valdkonnas (töökorraldus, töö- ja pereelu tasakaalu kultuur, kommunikatsioon, erisoodustused ja teenused, perealad ja uus tehnoloogia). Plaani rakendamist vaatleb välishindaja. Pereauditi protsessi on seni kaasatud 111 organisatsiooni (44 avalik-õiguslikku ja 67 eraettevõtet), millest 88 on saanud pereauditi tunnistuse, mis toob kasu 35 000 töötajale. Välja on kujunenud ka huvirühmade võrgustik (ametiühingud, tööandjad, pere- ja sotsiaalorganisatsioonid, uurimisasutused jne), kes aitavad teadlikkust parandada. Sertifitseeritud organisatsioonid on loetletud pereauditi lehel. Kaks kõige olulisemat hüve on töötajate paranenud heaolu ja suurem tööviljakus.



## EDUSAMMUD JA TAKISTUSED VALDKONNAS F: NAISED JA MAJANDUS

### EDUSAMMUD

- Meeste ja naiste tööhõive erinevus on kogu ELis vähenenud.
- Naiste majanduslik aktiivsus suurenes üleilmsest majanduskriisist hoolimata.
- Aastatel 2007–2012 vähenes sooline palgalõhe enamikus liikmesriikides.
- Lastehoiuteenuse kättesaadavus on kõikides liikmesriikides aasta-aastalt paranenud.

### TAKISTUSED

- Tööturul püsivad endiselt sooline ebavõrdsus ja segregatsioon.
- Naised puutuvad ELi tööturul endiselt kokku soolise palgalõhega, millel on vahetu mõju nende netopalgale ja pikaajaline mõju nende sotsiaalkindlustus- ja pensioniõigustele.
- Naised on osajaga töökohtadel ülesindatud, neid mõjutab horisontaalne sooline segregatsioon ning neid ohustavad vaesus ja piiratud karjäärivõimalused rohkem kui mehi.

## ELi edasised sammud

- Hädavajalik on tagada naiste ja meeste võrdne osalemine tööturul ning kõrvaldada ametikohtade horisontaalne ja vertikaalne sooline segregatsioon. Naistele suuremate võimaluste loomine täisajaga tööks peaks olema prioriteet.
- Väheste kutseoskustega naisi tuleks üldiselt toetada, et parandada nende olukorda tööturul. Meeste ja naiste tööhõive erinevus on suurim töötajate puhul, kellel on vähe kutseoskusi või kellel kvalifikatsioon üldse puudub. Ebasoodsas (või mitmekordselt ebasoodsas) olukorras olevatele naisterühmadele suunatud konkreetsed poliitikameetmed aitaksid parandada nende oskusi.
- Ebavõrdne osalemine tööturul, mis on suuresti tingitud naiste ülesindatusest osajaga töökohtadel ja väiksemast aktiivsusest, ohustab Euroopa 2020. aasta strateegia tööhõive eesmärgi saavutamist. Seepärast on äärmiselt oluline tagada naiste ja meeste võrdne osalemine tööturul.
- Pühendumust lastehoiuga seotud Barcelona eesmärkidele tuleks suurendada, sest see on tihedalt seotud soolise võrdõiguslikkuse eesmärkidega.
- Äärmiselt vajalik on edendada peresõbralikku poliitikat ja rakendada meetmeid, mis muudavad olukorda ja aitavad kõrvaldada hoolduskohustuste ja majapidamistööde ebavõrdse jaotuse meeste ja naiste vahel.
- Veelgi tuleks edendada töö- ja pereelu tasakaalustamise strateegiaid, sest majandusolud avaldavad töötajatele üha suuremat survet. Töö- ja pereelu tasakaalustamise uute algatusteta on ebatõenäoline, et mehed osalevad perekondlike hoolduskohustuste täitmisel senisest rohkem.
- Jätkata tuleb senist tööd soolise palgalõhe vähendamise nimel.
- Paremad palgaandmed suurendaksid erinevuste nähtavust ja aitaksid vähendada soolist palgalõhet.
- Valitsusasutused ja sotsiaalpartnerid peavad kokku leppima miinimumpalga, et leevendada naistele avalduvat mõju, sest nad on sellistel töökohtadel ülesindatud.

## Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und zu integrieren. Es bietet Interessierten unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN  
Tel. +370 521574-44/00

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-563-3

doi:10.2839/1885

MH-04-15-022-DE-N