



Teema: Soolised stereotüübid tööturul

Märksõnad: tööturg, tööturu jagunemine soo alusel e. tööturu sooline segregatsioon, stereotüüpsed haridus- ja ametivalikud

Õpitulemused: Õpilased mõistavad, et tööturu jagunemine nn. naiste ja meeste valdkondadeks on ajalooliselt ja kultuuriliselt kujunenud olukord, mitte seotud mingite naiselike ja mehelike eeldustega. Õpilased mõistavad, et aegunud arusaamad on põhjuseks ka naiste ja meeste poolt tehtavate tööde erinevale väärtustamisele ja tasustamisele.

Arutelu käigus võib õpilastele avada uusi mõisteid ja metafoore.

Naised teenivad Eestis meestest keskmiselt 30% vähem palka ning selle üks oluline põhjus ongi tööturu sooline segregatsioon – tööturu sektorid, kuhu on koondunud enam naisi, näiteks haridus- ja sotsiaalvaldkond, on vähem tasustatud kui sektorid, kus töötab arvuliselt enam mehi, näiteks ehitussektor.

Naiste osakaal erinevatel aladel on seotud sellega, milliseid alasid loetakse riigis maskuliinseks ja feminiinseks.

Horizontaalne sooline segregatsioon tööturul - seotud palgalõhega seeläbi, et ametikohad/tegevusalad, kuhu naised koonduvad, on keskmiselt madalamalt tasustatud kui need, kus on meestöötajate ülekaal.

Samuti tuleneb palgalõhe sellest, et sama asutuse siseselt töötab enam mehi kui naisi juhtivatel ametikohtadel. Samas aga on Eesti naistel võrreldes meestega keskmiselt kõrgem haridustase.

Vertikaalne sooline segregatsioon tööturul - mehed ja naised on koondunud organisatsiooni hierarhias erineva tasandi ametikohtadele ja kuna naised on ülekaalus ametiredeli madalamatel positsioonidel on nad keskmiselt madalamalt tasustatud kui mehed.

Õpilastele võib tutvustada metafoore, mida sotsiaalteadustes tööturul toimuvate protsesside kirjeldamisel sageli kasutatakse:

„Klaaslae“ efekt- naiste karjääriedu takistavad kunstlikud, nähtamatud barjäärid;

(Naised töötavad organisatsioonides juhtidena eelkõige personalitöö ja administreerimise valdkondades, mitte aga positsioonidel, kust edasi on võimalik karjääri teha (nt operatiivjuhtimine, finantsjuhtimine). Lisaks vastutavad naised jätkuvalt meestest rohkem perekohustuste eest ja teevad nn. tasustamata tööd. Klaaslagi ei ole üksikisiku oskuste või isikuomaduste puudumisest põhjustatud konkreetne takistus, vaid miski, mis on organisatsiooni hierarhias takistuseks naistele kui grupile tervikuna.)



„klaaslifti“ efekt-- kiire meeste karjääritõus valdkondades, kus naised on ülekaalus;

„kleepuvate põrandate“ efekt- mehi ja naisi edutatakse võrdselt, kuid palgatõus jääb naistel väiksemaks kui meestel.

Tegevus klassis:

Paluge õpilastel nimetada nende arvates tüüpilisi ameteid või töid, mida teevad naised ja mehed ning kirjutage õpilaste poolt nimetatud ametikohad ja tööd tahvlile kahte eraldi tulpa.

Paluge ka nimetada sellised elukutsed ja ametikohad, mis on õpilaste arvates ühtviisi sobilikud mõlemale soole.

Need kirjutage kahe tulpa üles või alla keskele. Peale selle nimekirja koostamist algatage arutelu.

Arutelu lähtepunktina iseloomustage Eesti tööturгу soolisest aspektist, st et naised ja mehed on koondunud erinevatesse sektoritesse ning asutuste siseselt erinevatele ametikohtadele.

Paluge õpilastel tahvlile koostatud jaotust põhjendada.

Arutelu võiks lähtuda järgmistest küsimustest:

Kas liigitamisel kasutati soolisi stereotüüpe?

Kas stereotüüpsed hoiakud takistavad naiste ja meeste võrdset osalust tööturul ja ühiskonnas?

Kasutage tahvlile kirjutatud elukutseid ja ametikohti või tooge lisanäiteid (nt. lasteaiakasvataja, autolukksepp, sekretär, peaminister, müügiagent, arst jne.) ning arutlege, millised soostereotüübid nende elukutsete või ametite puhul levinud on?

Paluge õpilastel kujutleda olukorda, kus neid stereotüüpe ei oleks. Mis oleks siis teistmoodi? Millist tööd või ametikohta sooviksid õpilased ise omada? Paluge õpilastel nimetada mõned näited ning paluge neid põhjendada. Kas põhjenduste hulgast tulevad välja ka mõned soost lähtuvad eeldused?

Milliseid probleeme võib sooline palgalõhe kaasa tuua? Paluge õpilastel mõned näited tuua. Paluge õpilastel nimetada näiteks oma vanemate või teiste tuttavate täiskasvanute elukutseid või ametikohti. Võrrelge neid tahvlile kirjutatud nimekirjaga. Kas keegi õpilaste poolt nimetatud inimestest teeb nende arvates tema soost lähtuvalt “ebatüüpilist” tööd? Kui jah, siis kas ta sobib õpilaste arvates sellele tööle?



Koduse ülesandena küsitlevad õpilased oma vanemat või kedagi teist tema nooruspõlve harrastustest, huviobjektidest ja kutse- või ametivalikust. Küsitluses puudutakse ka soolisuse mõju valikutele. Esitatavad küsimused töötatakse välja koos.

Näidisküsimustik lapsevanema / vanema tuttava kohta

Mis sind huvitab?

Mida teed vabal ajal?

Mis asjad valmistavad sulle kõige rohkem heameelt?

Kas need sobivad Sinu arvates nii naistele kui meestele?

Kui olulised on need asjad Sulle nt. 10 aasta pärast?

Mis huvitas noorena?

Mille vastu tundsid huvi minuvanusest?

Mis oli lemmikaineks koolis?

Kuidas veetsid vaba aega oma nooruses?

Kuidas otsustasid asuda tööle alale, kus oled töötanud?

Kas sinu sugu mõjutas valima sellist ametit?

Küsitluste tulemusi arutletakse neljaliikmelistes rühmades

Rühmatööna küsitletakse ka üksteist, mille järel taas arutatakse saadud/antud vastuseid

Võimalikke aruteluküsimusi:

Kas leiti üllatavaid huve?

Kas vastused olid sooliselt eristatavad ja tavapärasele ootustele vastavad?

Kas vastustes oli sarnasusi oma vanema vastustele?

Kas meessoost vastajate ja naissoost vastajate vahel ilmnis erinevusi. Milliseid ja miks? Kas need viitavad soorollide stereotüüpidele?

Kas noore vaba aja veetmine ja huvid võivad viidata tulevasele elukutsele?

Arutelu

Millised töö- ja ametikohad võivad tulevikus kaduda, milliseid juurde tulla? Mida tähendab robotika areng ning töökohad muutuvad edasi üha kõrgtehnoloogilisemaks

Kokkuvõtteks tuleks jõuda järeldustele, mis aitaksid soostereotüüpseid hoiakuid õpilastel endil ja vastastikku vaidlustada

Vaidlustada tuleks ka näiteks järgmisi stereotüüpe ja müüte:



- Naised ei taha saada juhtideks
- Naistel on kehvemad juhtimisoskused
- Naistel on halvem juhtimisalane ettevalmistus
- Naistel pole piisavalt juhtimiskogemust
- Tippjuhid töötavad 80 tundi nädalas
- Tippjuhi tööd ja perekohustusi pole võimalik ühitada (naiste puhul)
- Sooline tasakaal tippjuhtimise tasandil on vaid aja küsimus (see tuleb iseenesest)

Vaidlustada tuleks ka seda, et info- ja kommunikatsioonitehnoloogia erialasid peetakse rohkem meestele sobivaks.

IKT valdkonna kuvand seal õppivatest ja töötavatest inimestest kujundab ka abiturientide edasiõppimise valikuid ja tulevase elukutse eelistusi. On mitmeid müüte, mis piiravad tüdrukute suundumist IKT erialale: et seal töötavad „patsiga poisid“, IKT inimesed on antisotsiaalsed ja nohiklikud, et IKT töö = programmeerimine või arvutite parandamine, et seal töötavad vaid tugevad matemaatikud ning IKT eriala lõpetanud, et naised peab IKT-sse „aitama“ jms.

Skype:

"Kui 15. aastasel tüdrukul on kooli, meedia ja muude väliste mõjutuste baasil kujunenud stereotüüpne kuvand, et IKT ettevõttes töötavad targad, ent antisotsiaalsed ja patsiga poisid, siis kuivõrd üks neiu end taolise töökollektiiviga samastaks?...

....Me ei tohi varastada noortelt nende tulevikku ning suunata neid müütidest lähtuvalt traditsioonilistele naiste või meeste erialadele – iga noort tuleb julgustada teha valikuid tema huvidest ja eelistustest lähtuvalt. Perekond, kool ja ühiskond peavad looma selleks võimalikult vabad ja tolerantsed eeldused, siis on võimalik suurendada ka naiste arvukust ja rolli IKT valdkonnas."

(http://www.mtk.ut.ee/sites/default/files/www_ut/naiste_roll_ikt_tu_mj-skype_uuring_2015.pdf)

Tunni elavdamiseks võib kasutada videoklippe <http://www.stereotüüp.ee/videoklipid>



Õpilaste võib anda uurimiseks ja analüüsimiseks tööturu olukorra ja arenguga seotud alateemasid järgmistest väljaannetest:

Statistikaameti väljaanne:

Soolise võrdõiguslikkuse näitajad, sisaldab soolisi palgaerinevusi järgmiste teemaplokkide kaupa:

- keskmine sooline palgalõhe;
- sooline segregatsioon;
- aktiivsus ettevõtluses;
- töö- ja pereelu;
- vanemahüvitis;
- isapuhkus;
- lapsehoolduspuhkus.



<https://www.stat.ee/268958>



https://riigikantselei.ee/sites/default/files/contenteditors/uuringud/eesti_tooturg_tana_ja_homme_2014.pdf

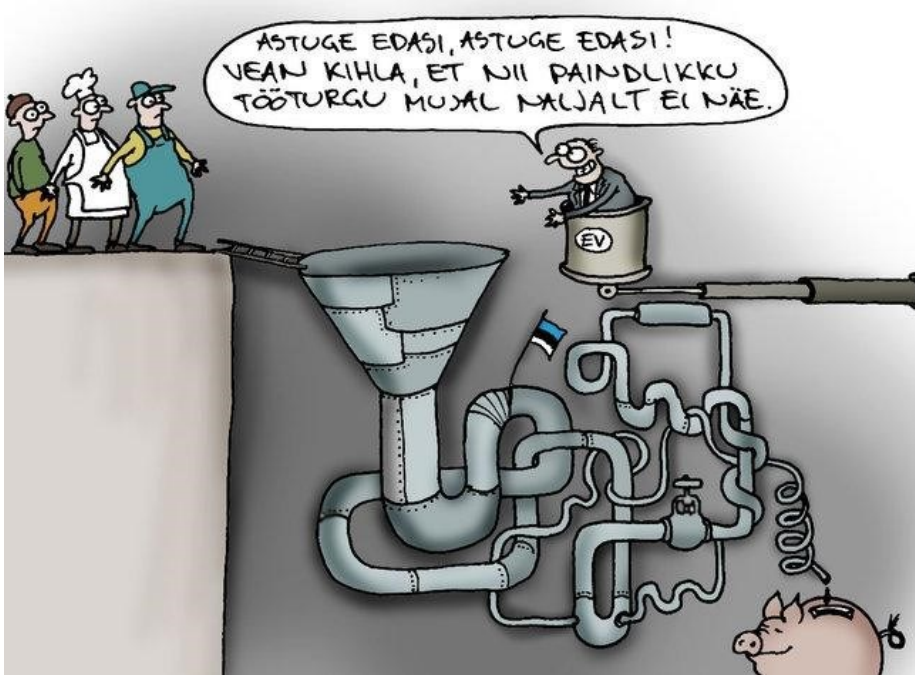
Allikaid:

Madli-Maria Naulainen. Tehnoloogia hakkab asendama töökohti ka teenindussektoris
<http://koolielu.ee/info/readnews/226871/tehnoloogia-hakkab-asendama-tookohti-kateenindussektoris>

WiTEC 2005. Stereotüüpe murdes – juhendmaterjal naiste potentsiaali suurendamiseks teaduse ja tehnoloogia valdkondades.
<http://www.ut.ee/gender/?id=9>

Eneli Kindsiko, Kulno Türk, Mark Kantšukov. Naiste roll ja selle suurendamise võimalused Eesti IKT sektoris: müüdid ja tegelikkus. Skype Microsoft Eesti • Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu 2015
http://www.mtk.ut.ee/sites/default/files/www_ut/naiste_roll_ikt_tu_mj-skype_uuring_2015.pdf

Merle Paats, Maretta Lunev, Sooline palgalõhe pole kasulik kellelegi, ka meestele.
<http://www.vordoigusvolinik.ee/wp-content/uploads/2015/01/Sooline-palgalohe-pole-kasulikkellelegi-ka-meestele-Paats-Lunev.pdf>



Tööturu paindlikkus – ehk tööturu võime reageerida majanduses toimuvale: kuivõrd kohanevad muutustega palgad ja kuivõrd on töötajad võimelised liikuma ühest tootmisharust teise.

Tööjõu paindlikkus – seotud sooliste stereotüüpidega, mis näiteks võivad piirata meeste liikumist teenindussfääri, hooldusteenuseid pakkuma ja/või naiste liikumist infotehnoloogia valdkondadesse.

Jaanika Hämmal: "Miks meil on vähe meesõpetajaid?"

https://www.youtube.com/watch?v=S_URTDY4H3c