Töötingimused ja kestlik töö: analüüs töökvaliteedi raamistiku põhjal

Eurofound püüab minevikus toimunut pidevalt dokumenteerida ja analüüsida, et toetada tuleviku paremat kujundamist ja täiustamist. Tuginedes Euroopa Liidu töötingimuste ulatuslikule analüüsile, mida Eurofound on teinud paljude aastate jooksul, on Eurofoundi eesmärk kasutada seda teavet, andmeid ja analüüsi, et aidata poliitikakujundajatel mõista toimunud arengut, avastada probleeme ja kavandada meetmeid, mida võtta töökvaliteedi täiustamiseks ja töö kestlikumaks muutmiseks kõigis vanuserühmades.

See juhtaruanne käsitleb töötingimuste arengut alates 2000. aastast ning toob esile töötajate rühmad ja probleemid, mis nõuavad jätkuvat poliitilist tähelepanu, kui soovitakse saavutada kõigi jaoks õiglased töötingimused. Aruanne keskendub koroonaviiruse (COVID-19) pandeemiale eelnenud tingimustele, kuid paljud aruande järeldused ja selles tõstatatud küsimused on muutunud kriisi ajal veel olulisemaks.

Lähtepunktiks on Euroopa töötingimuste uuring, mis on alates 1991. aastast võimaldanud Eurofoundil jälgida ELis töötingimusi ning analüüsida nende seost selliste tulemustega nagu töö ja eraelu tasakaal, kaasatus ning tervis ja heaolu tööl. Mitmeid töötingimuste aspekte, mis aitavad parendada üldist töökvaliteeti, kajastab Eurofoundi väljatöötatud töökvaliteedi mudel, mis määratleb seitse töökvaliteedi dimensiooni. Selle mudeli abil tõlgendatakse suundumusi ja analüüsitakse tegureid, mis teevad töö kestlikumaks.

Töötingimuste suundumuste analüüs näitab, et töökvaliteet ELis paraneb, kuigi aeglaselt. Põhiprobleem on see, et kõik töötajad ei saa edusammudest ühevõrra kasu. Soolist võrdõiguslikkust pole töötingimustes veel saavutatud. Ka vanus on oluline tegur: töötajatel on töötingimuste erinevate aspektidega raskem toime tulla sõltuvalt sellest, mis eluetapis nad asuvad. Ka töösuhte liik võimaldab töötingimusi enam-vähem täpselt prognoosida. Tehnoloogia arengust tulenevad muutused töömaailmas teevad kõigile õiglaste töötingimuste tagamise veel keerulisemaks. Digiteerimine aitab lahendada mõningaid töökvaliteedi probleeme, kuid loob ka uusi väljakutseid.

Areng

- Tööaja kvaliteet on ELis paranenud, eriti perioodil 2000–2010, ning samas on vähenenud tööaja kvaliteedi erinevused töötajate vahel. Selle tingis eelkõige pikkadest vahetustest ja pikkadest tööpäevadest teatanud töötajate osakaalu vähenemine.
- Oskuste tase ja tööalane autonoomia on 2005. aastast enamikus liikmesriikides märkimisväärselt tõusnud, peamiselt tänu info- ja sidetehnoloogia kasutamise kasvule ja tööandjate pakutavale tasustatud koolitusele.
- Perioodil 2010–2015 kasvas headest karjääriväljavaadetest teatanud töötajate osakaal. Paranemisega kaasnes meeste ja naiste vahelise lõhe vähenemine, kuigi naised on endiselt ebasoodsamas seisus.
- Euroopa töökohtade füüsilise keskkonna jätkuv paranemine, eriti füüsiliselt ohtlikumatel kutsealadel (nt tehase- ja masinaoperaatorid), on hädavajalik ja oluline samm kestliku töö saavutamise suunas.
- Kasvas ka töötajate osakaal, kes töötavad mõlema soo seas levinud ametikohtadel (meeste ja naiste osakaal vahemikus 40–60%). Mõlema soo seas levinud ametikohtadel on töökvaliteet enamikus dimensioonides parem.

Probleemid

- Sooline segregatsioon tööturgudel püsib. Kuigi mõlema soo seas levinud ametikohtadel töötavate töötajate osakaal on kasvanud, töötab enamik endiselt töökohtadel, mida peavad nendega samast soost inimesed, ning nende juhid või ülemused on samast soost. Meeste ja naiste töötingimused ning töökvaliteet erinevad mitmes aspektis isegi sarnastel või samadel ametikohtadel.

- Soolised palgaerinevused pigem suurenevad kui kaovad. Selle põhjuseks on alternatiivsete palgavormide, nt ettevõtte aktsiate ja ettevõtte või individuaalsel tulemusel põhinevate väljamaksete laiem kasutamine, mida naised saavad harvemini.
- Naiste karjäärivõimalused on halvemad kui meestel. See on tõenäoliselt seotud naiste karjääripauside ja tööaja ümberkorraldustega laste või teiste ülalpeetavate eest hoolitsemiseks. Alates 2005. aastast on selliste meestöötajate osakaal, kes teatavad, et nende töö pakub häid väljavaateid karjääri edendamiseks, olnud naistöötajatega võrreldes pidevalt suurem.
- Muret tekitab emotsionaalsetest pingetest ja negatiivsest sotsiaalsest käitumisest tingitud psühhosotsiaalsete riskide suurenemine. Naisi ohustab see rohkem sõltuvalt sektoritest ja ametitest, kus peamiselt töötavad naised.
- Väljavaated karjääri edendamiseks vähenevad vanusega. Üle 50-aastaste töötajate, eriti naiste, väga piiratud väljavaated on murettekitavad, kuivõrd enamikus liikmesriikides on tööelu pikendamine poliitiline eesmärk.
- Vanemad töötajad osalevad vähem tööalastel koolitustel. Võttes arvesse muutuvaid oskuste nõudeid, muudab see tööalase konkurentsivõime säilitamise ja selliste töötajate tööturul hoidmise keerulisemaks.
- Erineva lepingulise staatusega (täiskoht vs. osaline tööaeg ja alaline või tähtajaline leping) töötajate vahel on tasustatud koolituse kättesaadavuses kasvav lõhe, mis näitab, et lepingulise staatuse põhjal diskrimineerimise vastu suunatud direktiivid ei ole oma eesmärke täielikult saavutanud.
- Ehkki töö intensiivsus on üldiselt stabiilne, on see mõnes sektoris ja teatud kutsealadel suurenenud, eelkõige hotellide ja restoranide allsektoris. Muutused puudutavad eriti teenindus- ja müügitöötajaid ning teisi keskmise ja madala kvalifikatsiooniga töötajaid.
- Võimalus töötada igal ajal ja igal pool toob kaasa töö ja muu elu piiride hägustumise ohu. Tööaja ja -koha suur paindlikkus koos kõrgete nõudmistega suurendab töö intensiivsust. See võib muuta autonoomsuse eelisest kohustuseks.

Mida teha järgmiseks?

- Kõrvaldada töötingimuste ja töökvaliteedi erinevused meeste ja naiste vahel, rakendades Euroopa sotsiaalõiguste samba 2. põhimõtet ning Euroopa ja riiklikke strateegiaid, mille eesmärk on saavutada töökvaliteet kõigi jaoks soolise võrdõiguslikkuse peavoolustamise kaudu, et aidata kõrvaldada meeste ja naiste püsiv ebavõrdsus.
- Kõrvaldada sooline palgalõhe, arvestades soolisi erinevusi, mis tulenevad eri palgavormide, sh põhipalga ja muutuvtasu kasutamisest, ja tehes seda soolise võrdõiguslikkuse strateegias 2020–2025 sätestatud ja komisjoni aasta tööprogrammis hõlmatud palga läbipaistvuse meetmete raames.
- Julgustada tööandjaid olema paindlikum töötajate suhtes, kes võtavad puhkust, et tegeleda isiklike või perekondlike probleemidega. Sellel tööaja kvaliteedi elemendil on töö ja eraelu tasakaalule väga tugev ja positiivne mõju ning see ei suurenda tavaliselt tööandja kulusid.
- Kohandada töötingimusi töötajate ametialastele vajadustele, et võimaldada neil tööturul kauem osaleda, nagu on sätestatud Euroopa sotsiaalõiguste samba 10. põhimõttes. See nõuab töötingimuste parandamist kogu elu jooksul, eriti enne 55. eluaastat, kui töötajad hakkavad tööturult lahkuma. Eakate töötajate tööalase konkurentsivõime ja karjäärivõimaluste suurendamine koolituse, töötervishoiu ja tööohutuse meetmete ning üldise tervise edendamise ja paindliku tööaja korralduse kaudu avaldab tõenäoliselt positiivset mõju.
- Vähendada töökoha liigseid nõudmisi, suurendades samal ajal töötajate juurdepääsu töökoha ressurssidele, et võidelda tööl esinevate psühhosotsiaalsete riskidega. Poliitikad ja tavad peaksid hõlmama töökorraldust, töökeskkonda ja töö kujundamist.
- Toetada suure kaasatusega töökohtade arendamist, võimaldades töötajatel oma tööd ja töötingimusi mõjutada ja kujundada.
- Tagada erinevate lepinguliste ja tööaja korraldustega töötajate diskrimineerimise vastase ELi õiguse jõustamine, eriti seoses tööandja tasustatud koolituse pakkumisega.

Lisateave

Aruanne *Töötingimused ja kestlik töö: analüüs töökvaliteedi raamistiku põhjal* on aadressil http://eurofound.link/ef20021

Teadusjuht: Isabella Biletta

information@eurofound.europa.eu