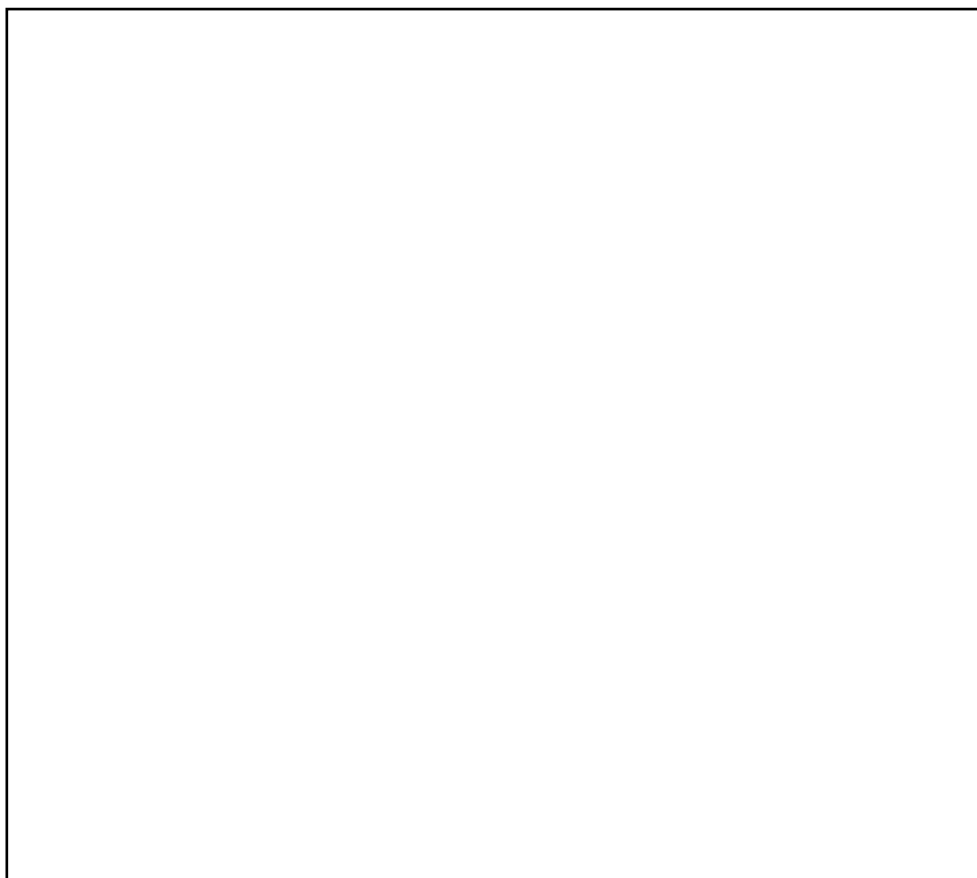




Foundation Findings

Turvaline paindlikkus – küsimused ja ülesanded



Poliitika taust

Turvaline paindlikkus on poliitikastrateegia, milles püütakse ühendada tööturu paindlikkus tööandjate jaoks ja tööhõivekindlus töötajate jaoks. Sageli esile tõstetud Taani turvalise paindlikkuse mudelis on näiteks ühendatud paindlikud töökaitsealased õigusaktid ning sissetulekukaitse töötutele ja suured kulud aktiivsele tööturupoliitikale.

Turvalise paindlikkuse mõiste hõlmab mitme sotsiaalsüsteemi elemente ja kajastab nende võimet tulla nii Euroopa kui ka liikmesriikide tasandil toime meie ühiskonna ja majanduse ees seisvate ülesannetega. Globaliseerumine on üks peamisi tegureid, mis ajendab muutma tööturgu paindlikumaks, seadmata samal ajal ohtu töötajate turvalisust. Muudeks teguriteks on demograafiline probleem kiiresti vananeva ühiskonna tõttu ja naiste osakaalu suurenemine tööjõus.

Nimetatud tegurid sunnivad sotsiaal- ja majandussüsteeme kohanema. Demograafiline muutus tähendab seda, et Euroopa peab seisma silmitsi kasvava majandussurvega tingimustes, kus tööealiste elanike arv püsib stabiilsena või väheneb. Seepärast tuleb tõsta tööhõivemäära ja soosida tingimusi, mille korral inimesed saavad ühitada töö- ja pereelu.

Seoses globaliseerumise mõjuga turvalist paindlikkust käsitlevale arutelule on selge, et rahvusvahelist kaubandust iseloomustavad kiiresti muutuvad turud ja suurenev konkurentsivõime, mis nõuavad ettevõtetelt paremat reageerimist konjunktuuritsükli nõudluse muutustele. Nimetatud surve avaldab esmajoonel mõju äriühingutele, aga ka ühiskonnale tervikuna, kuna see mõjutab rikkuse loomise võimet, mis omakorda toetab meie sotsiaalsete tagatiste pakkumise traditsioone ja võimalusi.

Põhiliselt tuleb vastata järgmisele küsimusele: kellel lasub peamine vastutus turvalisuse ja paindlikkuse eest? Tööandjatel? Riigil? Mõlemal koostöös tööturu osapooltega? Kui soovitakse edu saavutada, peaks vastutus turvalise paindlikkuse eest olema jagatud kõigi osalevate partnerite ja tasandite vahel.

Kuigi Euroopa sotsiaalmudelit iseloomustab riiklike sotsiaalsüsteemide mitmekesisus, saab mudeli siiski määratleda mitme ühise väärtuse kaudu: üleüldine kättesaadavus, solidaarsus ja võrdsus/sotsiaalne õiglus. Nimetatud ühised elemendid on aidanud kaasa kaasaegse heaoluriigi arendamisele, mille esialgne eesmärk oli leevendada industrialiseerimise negatiivseid tagajärgi.

Turvalise paindlikkuse ajendid

Paindlikkust on senini ergutanud peamiselt tööandjad, kuigi ka töötajad näitavad üha suuremat huvi teatavate paindlikkuse vormide vastu, näiteks seoses tööaja korraldusega.

Äriühingud sooviksid suuremat paindlikkust, et suuta globaliseerunud maailmas konkurentsile kiiremini vastata. Paindlikkus, eelkõige tööjõu puhul, on vajalik kõnealuse suutlikkuse suurendamiseks, kuigi samamoodi on selge, et Euroopa ei suuda säilitada rahvusvahelist konkurentsivõimet ülemaailmse tööturu madalate palkadega ja vähete oskustega sektoris. Paindlikuma tööturu lõppeesmärk peaks olema parandada Euroopa suutlikkust rahvusvahelise väärtusahela tipus.

Just valitsused ja tööandjad määravad peamiselt kindlaks turvalise paindlikkuse ulatuse ja vormi, mida tööturgudel kohaldatakse riikliku poliitika ja äriühingute sisemiste tegevuspõhimõtete kaudu. Paindlikkuse suurendamiseks äriühingu tasandil on mitmeid võimalusi: on olemas kvantitatiivne/kvalitatiivne ja sisemine/välimine paindlikkus. Tegelikult kasutavad äriühingud eri vormide kombinatsiooni. Selle valdkonna reguleerimiseks on toimunud areng kõigi liikmesriikide tööõigusaktides. Turvalise paindlikkuse mõiste on kerkinud esile ühiskonnas tekkivate seonduvate riskide ja muutuste üle peetava arutelu käigus.

Mõnes riigis, näiteks Taanis, on tööturu osapooled toetanud turvalist paindlikkust, kuna nad on märganud selle positiivset mõju üldisele tööhõivele. Taanis näiteks on turvaliseks paindlikkuseks peetud paindlikkuse ja turvalisuse vajaduste ühendamist selliselt, et see oleks vastuvõetav kõigile kollektiivläbirääkimiste ja tööturupoliitika osapooltele, kuna sellega kaasatakse nad turvalise paindlikkuse arendamisse.

Naiste arvu suurenemine tööjõus peaks kajastuma nii töö- kui ka töövälise aja kasutuses. Vajalikuks võib näiteks osutada töötajate õiguste suurem individualiseerimine: naised ei peaks enam sõltuma mehe kui leivateenija sotsiaalkindlustusõigustest. Üldisemal tasandil tuleb hinnata seda, millised õigused on individuaalsed ja millised õigused on olemas leibkonna tasandil.

Üheks poliitika väljenduseks on olnud elukäigust sõltuva vaatenurga sõnastamine, mis põhineb asjaolul, et inimestel on elu eri etappides eri majanduslikud ja ajalised vajadused ning süsteemi võib kohandada nii, et see kajastaks selliste vajaduste mitmekesisust (Naegele, 2003).

Poliitika arutelu Euroopa tasandil

Turvalise paindlikkuse mõiste on poliitika tegevuskavas olnud üle kümne aasta ning saavutanud erilise tähelepanu viimastel aastatel. Juba 1996. aastal viidati sellele asjakohaselt rohelises raamatus „Partnership for a new organisation of work” („Partnerlus töö uue korralduse jaoks”): „nii töötajate, juhtkonna, tööturu osapoolte kui ka poliitikakujundajate põhiprobleem on paindlikkuse ja turvalisuse õige tasakaalu saavutamine. Tasakaalul on palju aspekte. Töö ümberkorraldamine põhjustab sageli ebakindlust.”¹

Kõike eespool nimetatut arvesse võttes on selge, et eelkõige tööturu osapooltel on väga oluline osa töökorralduse uute vormide tekkimisel, näiteks kollektiivläbirääkimiste kaudu. Samuti on selge, et paljud ülesanded, millega meie ühiskond silmitsi seisab, eeldavad nii tööturu kui ka sotsiaalkaitse kooskõlastatud käsitlemist.

Euroopa tasandil on sellise koostöö institutsionaalne vorm avatud kooskõlastusmeetod, mille kaks peamist foorumit on komisjoni loodud tööhõivekomitee ja sotsiaalkaitsekomitee, milles osalevad kõik liikmesriigid. Avatud kooskõlastusmeetodi tegevusteks on suunistes kokkuleppimine, eesmärkide seadmine, võrdlusuuring, iga-aastane aruandlus ja vastastikune õppimine. Alates 2005. aastast on avatud kooskõlastusmeetodi tegevused ühte koondatud ning selle alusel arutatakse igakevadisel ülemkogul laiemaid majanduspoliitilisi suuniseid. Kuidas edendada paindlikkust koos tööhõivekindlusega ja vähendada turu segmenteerimist, on üks temadest, mida mõlemas komitees on põhjalikult arutatud.

2006. aastal andis komisjon välja rohelise raamatu tööõiguse kohta, milles ta kutsus üles mõtlema selle üle, kuidas tööõigust võiks ajakohastada.² Raamatus käsitleti eelkõige eri liiki lepingutega ja turvalise paindlikkusega seotud küsimusi. Ekspertühm Ton Wilthageni juhatusel koostas turvalise paindlikkuse võimaluste kohta aruande „Turning hurdles into stepping stones” („Takistuste muutmine hüppelauaks”).³

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

Sellele järgnes komisjoni teatis „Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole”, kus esitati võimalused, kuidas luua rohkem ja paremaid töökohti, ühendades paindlikkuse ja turvalisuse, ning osutati mõnele ühisele põhimõttele, mida riigipead ja valitsused peaksid vastu võtma.⁴

Peamised järeldused

- Turvalise paindlikkuse abil on võimalik oluliselt parandada Euroopa majanduse konkurentsivõimet ja luua rohkem töökohti.
- Äriühingud, töötajad ja ühiskond peavad olema suutelised jõudma turvalisuse paindlikkuse idee osas kokkuleppele ja seda usaldama.
- Turvalisus peaks põhinema tööhõivekindlusel, mitte tööga kindlustatusel, ning sisaldama nii õigusi kui ka vahendeid.

Seoses õigustega tuleb silmas pidada järgmist:

- õigusi tuleks vaadelda kogu elu jooksul laiemas kontekstis ja vajalikuks võivad osutada mõned riikliku tööturu, tööhõive ja sotsiaalkaitsesüsteemide reformid;
- õigused võiks läbi vaadata, et tagada nende teatav kooskõlastamine kogu elu jooksul paindliku tööajaga töötajate jaoks, ning seda võiks teha teatavate põhimõtete alusel, nagu võrdne kohtlemine, õigusaktid (riiklike) üleminekut toetavate tööturgude jaoks, kindlustusperioodide liitmine ja õiguste ülekantavus;
- oluline on hõlmata kõik sotsiaalkaitseõigused, mitte üksnes riigi pakutavad sotsiaalkaitsesüsteemid, vaid ka kutsealased lisapensioni- ja ravikindlustusskeemid.

Seoses vahenditega tuleb silmas pidada järgmist:

- kõige kaitsetumad töötajad vajavad erilist tähelepanu, et töötavad inimesed ei langeks vaesusesse;
- turvalise paindlikkuse toimimiseks on väga oluline, et töötajad oleksid valmis muutustega toime tulema: rohkem tuleks muu hulgas aru pidada, kuidas oleks võimalik teenistuskäigu jooksul omandatud oskusi rakendada;
- oskuste omandamine hõlmab eri tegureid ja lähenemisviise: töötajad omandavad tööl uusi teadmisi töökorralduse uuenduslike vormide (nn õppiv organisatsioon, tööülesannete mitmekesisus ja rotatsioon), tööandja pakutava koolituse, valdkondlike fondide algatuste ning piirkondlike arengufondide ja aktiivse tööturupoliitika kaudu.

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Teemade analüüs

Eri riiklikud mudelid

Turvalist paindlikkust ei ole võimalik kohaldada igas riigis ühtemoodi. Praegu kaalutakse eri riikide mudeleid. Esimene lähenemisviis on kogu tööjõu suhtes paindlike tingimuste kohaldamine. See hõlmab 80 % töötajatest, kes teevad tavapäraselt alalist tööd või kellel on tüüpiline tööleping. Paindlikkuse rakendamiseks on kaks peamist viisi: töö korraldamise uute viiside või tööaja korraldamise mitmekesisemate ja paindlikumate viiside kaudu. Samal ajal tuleks seda täiendada teatavas vormis tööga kindlustatusega.

Sellise lähenemisviisi tuntud näide on Taani süsteem. Selles on ühendatud suhteliselt paindlikud töökaitsealased õigusaktid ja suured töötushüvitised, mida valitsus maksab, ning väga aktiivne tööturupoliitika. Kõnealuse mudeli filosoofia võib lihtsustatult kokku võtta järgmisesse sõnusesse: „Kaitse töötajaid, mitte töökohti”. Samale põhimõttele keskenduvad reformid Austrias, kus on loodud vallandustasu fond, mis on ülekantav ja ei ole seotud üksnes ühe tööandjaga.

Teine lähenemisviis on ebatüüpiliste, nt tähtajalise ja ajutise töölepinguga ning osalise tööajaga töötajate õiguste normaliseerimine, säilitades samal ajal sellist liiki lepingute paindlikkuse.

Taani süsteemis püütakse kasutada seda ideed, nähes ebatüüpilise töölepinguga töötajatele (osalise tööajaga, aga ka ajutistele töötajatele) ette rohkem sotsiaalkaitseõigusi ning suurendades nende õigust saada hüvitist (sotsiaalkindlustus, pension jne), et saavutada tööturul püsilepingu alusel tööd tegevate töötajatega võrreldav tase. Muudes riikides kasutatakse väga sarnaseid mudeleid ja kaalutakse, kuidas suurendada ebatüüpiliste töötajate õigusi.⁵

Eri riikide mudelite puhul tuleb arvesse võtta väga erinevaid lähtepunkte. Eelkõige on liikmesriikides ebatüüpiliste töötajate osakaal väga erinev. Mõnes riigis on ebatüüpiliste töötajate osakaal väga suur. Nii Ühendkuningriigis kui ka Madalmaades on väga suur osalise tööajaga töökohtade osakaal, eelkõige töötavate naiste puhul. Tähtajalisi lepinguid kasutatakse väga palju Hispaanias, kus nende alusel töötab üle 30 % kogu tööjõust. Märkida tuleks siiski, et Hispaanias on hiljutiste oluliste tööturureformidega püütud kõrvaldada teatavaid varjukülgi, mis kaasnesid tööturu paindlikumaks muutmise eelnevate etappidega (nt tööturu liigne segmenteerimine, vähenev tootlikkus inimese kohta). Seda on tehtud uute õigusnormide abil, millega püütakse kaitsta ja edendada ebatüüpiliste töötajate õigusi ja luua stiimuleid tööandjatele, et nad muudaksid ebatüüpilised lepingud tüüpilisteks.⁶

Paindlikkuse konkreetse vormi valik on eeskätt seotud tööturu, kollektiivlepingute ja valitsuse vastava rolli ajaloolise arenguga, samuti riikliku poliitika põhikaalutlustega tööhõive ja sotsiaalkaitse valdkonnas. Poliitika areng sõltub suuresti nii riigi traditsioonidest kui ka riigi suutlikkusest luua uusi ressursse, et maksta valitud lahenduste eest.

⁵ Teatav arutelu toimub terminite „ebatüüpiline” ja „ebastandardne” üle eelkõige nende suhteliselt suure osakaalu tõttu mõnes riigis. Käesolevas aruandes osutatakse terminiga „ebatüüpiline” kõikidele töötajatele, kes ei tööta täiskohaga alalisel tööal. See hõlmab osalise tööajaga, tähtajalise töölepinguga, hooajalisi töötajaid, ajutisi töötajaid agentuurides jt.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Tabel 1. Paindlikkuse alajaotused

	Kvantitatiivne paindlikkus	Kvalitatiivne paindlikkus
Väline paindlikkus	Töösuhte liik (lepingu liik – tähtajaline, ajutine, töö nõudmisel jms) Arvuline/lepinguline paindlikkus	Tootmissüsteemid (allhange, vabakutselise tööjõu kasutamine) Tootlik/geograafiline paindlikkus
Sisemine paindlikkus	Töötunnid (ületunnid, osaline tööaeg, töö nädalavahetusel, ebaregulaarne/libisev töögraafik) Ajaline või finantsiline paindlikkus	Töökorraldus (tööülesannete rotatsioon, mitmekesised tööülesanded, töötajate kaasamine plaanide kavandamisse või eelarve koostamisse jne) Funktsionaalne/organisatsiooniline paindlikkus

Allikas: Goudswaard ja de Nanteuil, 2000, lk 20.

Oluline on mees pidada, et ühe riigi süsteemi ei ole kerge üle kanda teise liikmesriiki, kuna tegutsemisviisid on seotud konkreetse riigiga. Võimalike reformide puhul tuleb arvesse võtta eri tasandeid (töötaja, leibkond, äriühing, sektor, riik) ning nende vastastikust mõju.

Kasulik on siiski integreeritud poliitikat käsitlev avalik arutelu. See võib anda uue lähenemisviisi, mis hõlmab laiemalt kogu sotsiaalpoliitikat, sealhulgas tööturupoliitikat ja sotsiaalkaitsesüsteeme.

Äriühingute paindlikkuse strateegiad

Tänapäeval kasutavad paljud keskmise suurusega ettevõtjad eri paindlikkuse strateegiate kombinatsiooni. Tabelis 1 esitatud paindlikkuse neljasuunaline alajaotus võib olla abiks äriühingu tavade kaardistamisel.

Tabel 2. Tähtajaliste lepingute osakaal kogutööhõives

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	kokku	mehed	naised												
1995	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	-	-
2000	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
2005	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	-	4,1	6,6	-	11,4	6,8	4,8	11,6	-	-	18,1	14,7	7,2	-	-
2000	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
2005	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Märkus: ELi koondnõutajad hõlmavad EL 25. Mõned 1995. aasta real loetletud riikide andmed on tegelikult 1996/1997. aasta andmed, sest varasemad andmed ei olnud kättesaadavad.

Allikas: Auandes „Employment in Europe 2006” („Tööhõive Euroopas 2006”) viidatud tööjõu-uuring.

Paindlikkuse eri liigid sageli kattuvad, mõjutades seega pakutavat turvalisust (Atkinson, 1984). Näide: osalise tööajaga töötajal võib olla ka iga-aastane tööaja arvestus või teda võidakse paluda töötada sama äriühingu eri üksustes, mis paiknevad eri piirkondades, ning tema sissetulek võib olla muutuv (muutuv töötasu). Sellist paindlikkuse kombinatsiooni võidakse kohaldada ka üksnes teatavale töötajate allrühmale, sageli ebakindlama töösuhtega töötajatele (noored, naised või immigrandid), põhjustades äriühingu tööjõu segmenteerumise. Teisest küljest võib paindlikkust kohaldada üldisemalt kõigi töötajate suhtes, näiteks sisemise paindlikkuse abil töökorralduse uute vormide kaudu.

Oluline on rõhutada, et kuigi paindlikkuse suurenemise taga on peamiselt tööandjad, võivad selle põhjustajaks olla ka töötajate nõudmised. Põhjuseid võib olla mitu, näiteks soov paremini ühitada perekonna- ja tööelu või võtta hooldus- või õppepuhkus. Eri vajadused elu eri etappidel võivad põhjustada mitmeid eri valikuid teenistuskäigus, millega kaasnevad kõikumised töötundide arvus või pausid teenistuskäigus (Anxo jt, 2006b, Muffels jt, peagi ilmumas).

Euroopa äriühingute tööaega käsitlevas uuringus analüüsiti paindlikkust 21 000 äriühingus ja järeldati, et tegemist ei ole ühemõõtmelise lineaarse kontseptsiooniga, kus paindlikkus varieerub madalast kõrgele. Tegelikult on olukord palju keerulisem. Sellega seoses on väga oluline eristada töötajate vajadusi arvestavaid paindlikkuse strateegiaid ja ettevõtete tegevusvajadusi arvestavaid strateegiaid. Uuringu tulemused osutavad ka sellele, et paindlikkuse suurenemine ei tekita tingimata konflikte: kuigi paindlikkuse vormid on jaotatud töötajatele suunatuks ja äriühingule suunatuks, on siiski olemas palju variante, mis tulevad kasuks nii töötajatele kui ka äriühingutele (Chung jt, 2007).⁷

Arvuline või lepinguline paindlikkus

Arvuline või lepinguline paindlikkus tähendab seda, et äriühingud kasutavad paindlikuma tööjõu saavutamiseks rohkem ajutisi lepinguid. Kõige levinum ajutiste töölepingute vorm on tähtajalised lepingud (kaasa arvatud hooajaline töö), ajutine töö (sealhulgas ajutine töö agentuurides) ja töö nõudmisel.

Leheküljel 8 esitatud tabelis 2 on näidatud, kui mitmekesine on tähtajaliste töölepingute kasutamine liikmesriikides. Lisaks on näidatud, et enamikus riikides kasvab selliste lepingute osakaal üldises tööhõives. Huvitavad erandid on eriti Iirimaa, Ühendkuningriik ja Taani, kus tööturg on paindlikum, mis võib vähendada vajadust tähtajaliste lepingute järele.⁸

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi uuring on näidanud, et tähtajalise lepinguga töötajate töötingimused on halvemad kui püsilepinguga töötajate omad, eelkõige nende töötajate puhul, kellele ei võimaldata eelkõige koolitust ega sõltumatult töötamist (Goudswaard ja de Nanteuil, 2000).

Ajaline või finantsiline paindlikkus

Ajalise või finantsilise paindlikkuse kaudu saavad äriühingud kindlustada suurema paindlikkuse, tagades paindlikuma tööaja või palgakorralduse. See võib hõlmata näiteks ületunde, osalist tööaega, tööd nädalavahetustel, ebaregulaarset tööd või libisevat töögraafikut.

Tööaja korralduse erivormid võib rühmitada vastavalt sellele, kas need on rohkem seotud töötajate või tööandjatega. Mõned kavad kuuluvad mõlemasse kategooriasse ja konjunktuuritsükli mõju võib liigitamise vastupidiseks muuta. See, mis võib olla ühele osapoolale kasulik konjunktuuritsükli tõusu ajal, võib olla vähem kasulik konjunktuuritsükli languse ajal. Samuti võib see, mis näib õige, osutada ohuks.

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Ajutiste lepingute madalat taset neis riikides võiks selgitada töökaitsealaste õigusaktide madala tasemega, mis võimaldavad püsilepinguga töötajate lihtsat töölevõtmist ja vallandamist. OECD, ILO ja Euroopa Komisjon on põhjalikult uurinud selliste õigusaktide mõju ning järeldanud, et töökaitsealaste õigusaktide madal tase ei taga iseenesest turvalise paindlikkuse suurenemist.

Osaline tööaeg, paindlik töögraafik, järk-järguline ja varajane pensionile jäämine võib sobida nii äriühingutele kui ka töötajatele. Ebatavalised töötunnid (õhtune vahetus, töö laupäeval või pühapäeval või vahetustega töö üldiselt), ületunnid ja ajutine töö (sealhulgas tähtajalised lepingud, ajutine töö agentuurides ja vabakutseline töö) on üldiselt rohkem töandja huvides, samas kui lapsehoolduspuhkus ja muud töövabastused (tervislikel põhjustel, kellegi eest hoolitsemiseks, õppimiseks, akadeemiline puhkus) ning pikaajaline tööaja arvestus on üldiselt rohkem töötaja huvides. Iga-aastast tööaja arvestust võib nõuda nii töandja kui ka töövõtja, kuid sageli on see seotud töökoormuse kõikumise ja konjunktuurisükli muutustega (Chung jt, 2007).

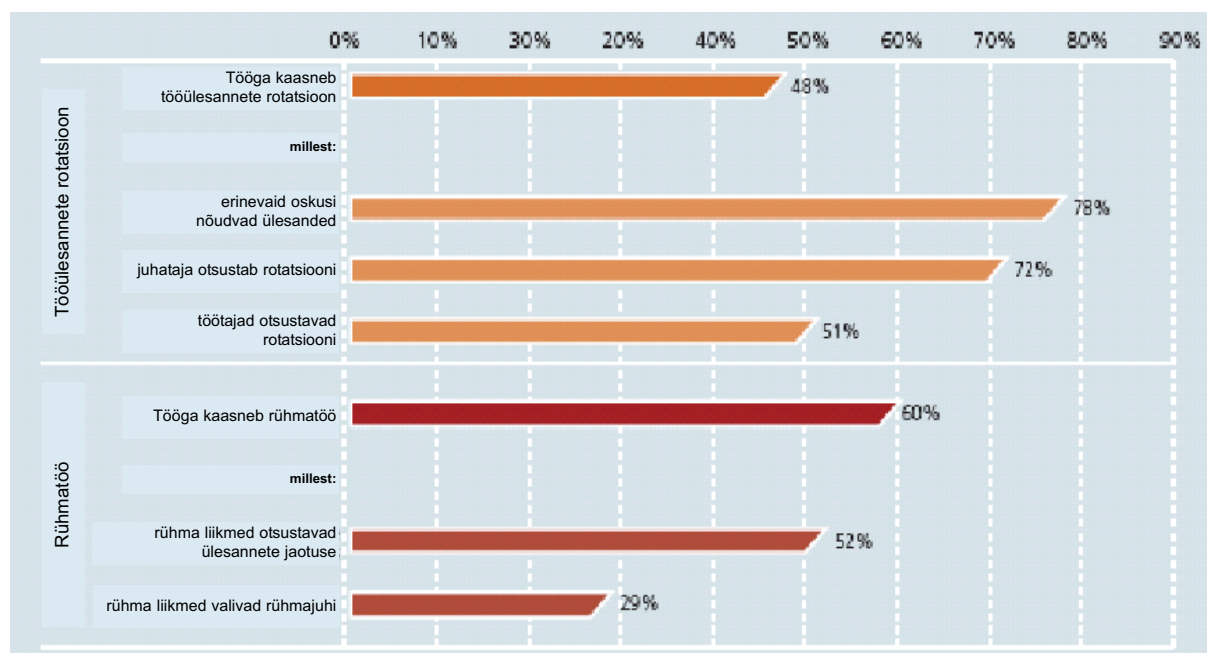
Mis puutub tähtajalisse töösse, siis osalise tööaja osakaal on liikmesriikides väga erinev. Uuring on näidanud, et osalise tööajaga töötajate töökvaliteet on sageli madalam võrreldavate täistööajaga töötajate omast, eriti seoses pakutavate koolituste, karjääri- ja edutamisvõimalustega. Seda küsimust kajastatakse siiski hoolikat Euroopa tööturu osapoolte arutelus ja Euroopa õigusaktides. Viimane küsimus, mida tuleb kaaluda, on see, kuidas täistööajaga töölt ladusalt üle minna osalise tööajaga tööle ja vastupidi.

Funktsionaalne paindlikkus

Funktsionaalne paindlikkus sisaldab selliseid töökorralduse vorme nagu tööülesannete rotatsioon, mitmekesised tööülesanded ning töötajate kaasamine plaanide kavandamisse või eelarve koostamisse (rühma autonoomia). Joonisel 1 on näidatud tööülesannete rotatsiooni ja rühmatöö osakaal EL 27-s.

Sellised töökorralduse vormid on peamiselt mõeldud töö paindlikumaks muutmiseks äriühingus, võimaldades töötajatel vajaduse korral töökohti vahetada (tööülesannete rotatsioon). Sellega võib siiski kaasnedu oskuste areng, nii et töötajad saavad uuendada oma teadmisi viisil, mis on kasulik nii neile kui ka äriühingule. See suurendaks nii tööga kindlustatust kui ka tööhõivekindlust. Töötajaid volitatakse täitma rohkem ülesandeid oma töökoha piires ja äriühingus (mis suurendab nende tööga kindlustatust), kuid samuti suureneb nende tööalane konkurentsivõime edaspidi uue töökoha leidmisel (äriühingus või väljapool seda).

Joonis 1. Tööülesannete rotatsioon ja rühmatöö EL 27-s, üksnes töötajad (2005)

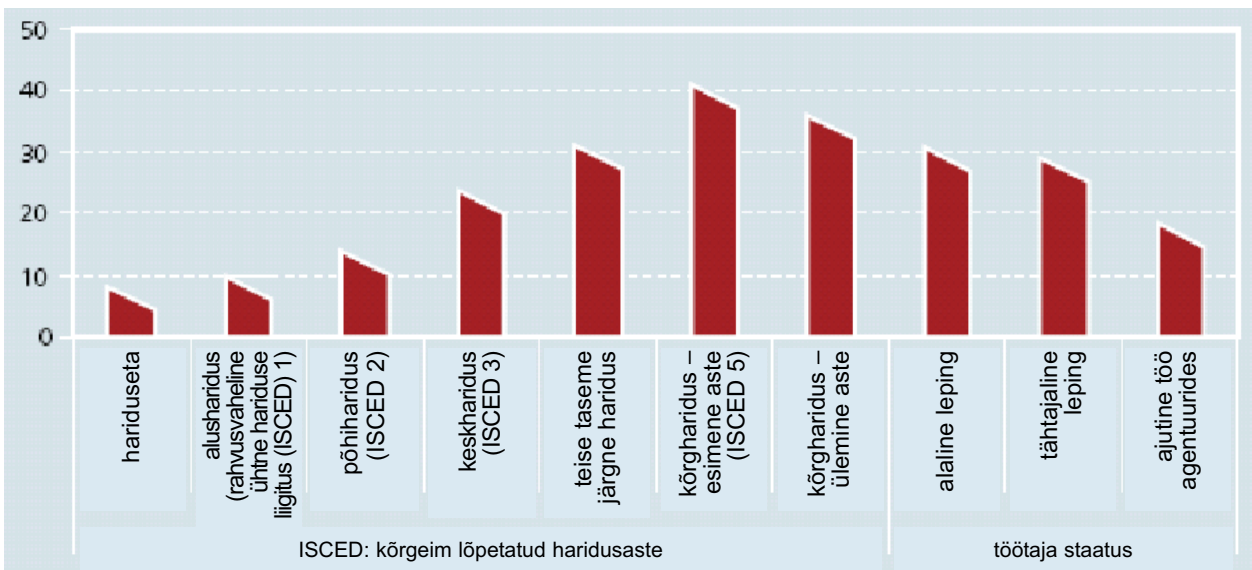


Allikas: Neljas Euroopa töötingimuste uuring, 2007.

„European Working Conditions Survey” („Euroopa töötingimuste uuring”) andmete hilisem analüüs näitas seda, et funktsionaalne paindlikkus avaldab ettevõtte tasandil olulist mõju õppimisele, probleemide lahendamisele ja innovatsioonile. Määrati kindlaks töökorralduse neli eri liiki: õppepõhine, kulusäästlik, teiloristlik ja traditsiooniline töökorraldus. Töötajate sisemist paindlikkust äriühingu piires püütakse suurendada neljast loetletud liigist kahe puhul: õppepõhise ja kulusäästliku ehk kõrgele tootlusele suunatud töökorralduse puhul. Selliste töökorralduse vormidega äriühingutes on töötajad kaasatud probleemide lahendamisse ja otsuste langetamisse. Neil on töökohal enesearendamiseks rohkem võimalusi. Samuti valitseb tihe seos selle vahel, kuidas inimesed töötavad ja õpivad äriühingus, ning viisi vahel, kuidas äriühing saab uueneda, kuigi innovatsiooni seisukohast tundub, et õppivatel organisatsioonidel on eeliseid kulusäästlike ees. Suurendatakse tööhõivekindlust: selleks et valmistada töötajaid ette vajalike muutuste ning võimalike üleminekutega toimetulemiseks kogu tööalase teenistuskäigu jooksul, on oluline rõhutada töökorralduse kaudu oskuste ajakohastamist.

Teine võimalus oskuste ajakohastamiseks on koolitamine. Neljas „European Working Conditions Survey” („Euroopa töötingimuste uuring”) näitab, et Euroopa äriühingute koolituse tase ei ole paranenud: väidetavalt on vähem kui kolmandik ELi töötajatest saanud tasulist koolitust eelneva 12 kuu jooksul. Samuti vastab tõele, et koolituste kättesaadavus on riigiti väga erinev, samuti on see erinev lihttöölise ja spetsialistide vahel ning eri tüüpi töölepinguga töötajate vahel. Esioluliseks näib olevat oluline mõju edasise koolituse võimalustele tööturul (vt joonis 2), mis tekitab süveneva polariseerumise ohu nende vahel, kellel on koolitusele juurdepääs ja kellel seda ei ole.

Joonis 2. Viimase 12 kuu jooksul saadud tasuline koolitus haridusalaste saavutuste põhjal (%)



Allikas: Neljas Euroopa töötingimuste uuring, 2007.

Edaspidi võiks tegeleda pädevuse arendamise muutmisega üldisemaks, kõigi isiklikele võimetele kohandatud õiguseks õppida. Selle mõte on valmistada inimesed ette muutustega toimetulemiseks nende eluaia jooksul nii tööl kui ka väljaspool seda.

Sotsiaalsete institutsioonide roll

Turvalisus võib esineda väga mitmel kujul: tööga kindlustatus, tööhõivekindlus, sissetulekukindlus ja kombineeritud kindlus. Neid paindlikkuse eri vormidega haakuvaid kindlustatuse vorme võib kaitsta paljude meetmetega, mida võivad võtta või institutsionaliseerida eri osalejad.

Äriühingutel on väga oluline osa oma töötajate tööalase konkurentsivõime arengus. Fondi hiljutine uuring kinnitab, et antud küsimusega tegelemine on äriühingute ärihuvides.⁹ Töökorralduse nii vormilisel kui ka sisulisel määratlemisel saavad äriühingud luua teatavaid võimalusi turvalisuse tagamiseks, eelkõige suurema funktsionaalse paindlikkuse kaudu, mille aluseks on töö mitmekesistamine, koolitus, töökorraldus ja töötasude võimalik diferentseerimine. Nad saavad samuti kindlaks määrata töölepingu liigi ja tööaja korralduse. See, mida äriühingutel on võimalik pakkuda, sõltub siiski ka riiklikust ja valdkondlikust tasandist. Nii õigusaktidel kui ka sotsiaalsetel institutsioonidel on oluline mõju sellele, kui palju turvalisust töötajatele pakutakse.

Sotsiaalsed institutsioonid on seotud riigi traditsioonidega. Euroopa tööhõive ja sotsiaalkaitse strateegiatega seoses arutletakse palju nende institutsioonide reformimise üle. On üsna selge, et sugugi kõik riigiasutused ei saa taotleda ühtlustamist ega peagi seda tegema. Võttes siiski arvesse, et paljud riigid seisavad silmitsi sarnaste ülesannetega, võimaldab avatud kooskõlastusmeetod tegevuspõhimõtete kooskõlastamist, kehtestades ühised eesmärgid, mõõtes edu (ühiselt kokkulepitud näitajate abil) ja õppides headest tavadest. Ühised meetodid võivad juhtida turvalise paindlikkuse teostamist Euroopa eri riikides, võttes siiski arvesse iga liikmesriigi enda pädevust selles valdkonnas.

Tööturuasutused

Tööturuasutustel on täita oluline osa. Töökaitsealaste õigusaktide eesmärk on kaitsta töötajaid. Need tõkestavad lihtsa töölepalkamise ja vallandamise kultuuri levikut, mis on üks viis kehtestada turvaline paindlikkus kõigile töötajatele. Töökaitsealaste õigusaktide üks haru on duaalse tööturu võimalik arendamine, kus alaliste töötajate tuumikul on väga tugev kaitse vallandamise eest: see innustab tööandjaid rohkem kasutama ajutisi lepinguid, et toetada oma arvulise paindlikkuse strateegiat. Sellise tööturu korralduse mõjul koondub paindlikkus tööjõu ühte ossa (piiritletud paindlikkus) ning suurenevad erinevused alaliste ja ajutiste töötajate vahel, üldiselt viimati nimetatud rühma arvel (nn sees- ja väljasolijate mõju).

Vajaliku turvalisuse saavutamisel on oluline osa täita aktiivsel tööturupoliitikal. See aitab tagada, et inimestel, kes kaotavad töö või otsustavad paindliku tööviisi kasuks, aidatakse vajaduse korral leida uus töökoht. Aktiivse tööturupoliitika kaks peamist ülesannet on pakkuda täiendavat koolitust töötusperioodidel ja aidata tasakaalustada tööjõu pakkumist ja nõudlust. Neid ülesandeid lihtsustab tunduvalt teatavate tingimuste olemasolu. Esiteks peaksid riigi tööturg ja majandustulemused olema sellised, et tööbüroodel oleks piisav kogus tööd ja töökohti, mis võimaldaks neil täita tasakaalustamise ülesannet. Samal ajal tuleks teha olulisi investeeringuid avalikesse tööturuteenustesse ja nendega tegelevatesse asutustes. Sellise institutsionaalse võrgustiku loomine nõuab märkimisväärses koguses aega ja raha.

⁹ Vt hea tava näiteid aadressil: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Aktiivse tööturupoliitika üks olulisemaid osi, mille tähtsust ei vähenda ka muutused riigi majandusolukorras, on oskuste ja pädevuste pideva täiendamise rõhutamine. Elukestev õpe on Euroopa tööhõivestrateegia üks alustalasid. Ehkki võib vaja minna konkreetseid pingutusi, et muuta üleminek töötuse ja tööhõive ja/või eri töölepingute vahel sujuvamaks,¹⁰ võib järjepidev oskuste ajakohastamine muuta töötaja tema enda oskustega seoses paindlikumaks. Funktsionaalne paindlikkus on - nagu eespool väidetud - üks viis oskuste ajakohastamiseks tööhõive perioodil, samas kui aktiivse tööturupoliitika kaudu võib pakkuda koolitust ja täiendavat haridust töötusperioodidel või puhkuste ajal.

Sotsiaalkaitstesüsteemid

Suurema paindlikkuse mõju tööturul (kas kõigi töötajate või ebakindlama töösuhtega töötajate jaoks) tuleks põhjalikult uurida. Seda võib käsitleda ka sotsiaalse ohu uue vormina. Paindlikkusest tulenevat kasu rohkemate töökohtade ja parema tööhõive loomisel võiks täiendada sotsiaalkaitstesüsteemidega, et toime tulla üksikuid töötajaid ähvardavate ohtudega. See idee on lähedane turvalise paindlikkuse põhiideele. Sotsiaalkaitstesüsteemidel on keskne osa ohtude ületamisel, mistõttu on neil niivõrd oluline osa Euroopa Liidu sotsiaalmudelil. Seepärast on neil selge täiendav roll paindlikumast tööturust tingitud töötuse ohuga tegelemisel.

Sotsiaalkaitstesüsteemidel on kaks peamist eesmärki: ühest küljest lahtikaubastatus ning teisest küljest tööalane konkurentsivõime (vt tabel 3). Lahtikaubastatus tähendab seda, mil määral üksikisikud ja perekonnad saavad tööturul osalemata säilitada sotsiaalselt vastuvõetava elatusaseme (Esping-Andersen, 1990). Kolmandaks eesmärgiks võiks lisada sotsiaalse õigluse või tulude ümberjaotamise saavutamise. Lihtsuse huvides on rõhk seatud siiski kahele esimesele eesmärgile ning nende lühi- ja pikaajalistele tagajärgedele.

Tabel 3. Sotsiaalkaitstesüsteemide lühi- ja pikaajalised eesmärgid

	A corto plazo	A largo plazo
Desmercantilización	Ingresos temporales para proteger a las personas de las situaciones precarias (p. ej., prestaciones por desempleo)	Continuidad de los ingresos en caso de acontecimientos estructurales o duraderos (p. ej., prestaciones por discapacidad, pensiones no vinculadas a la actividad previa en el mercado de trabajo)
Empleabilidad	Reinserción laboral, contratos de “situación secundaria”, como los de duración determinada, programas de integración en empresas	Desarrollo de proyectos personales no necesariamente rentables a corto plazo en el mercado de trabajo, desarrollo de capacidades

Allikas: *Vielle ja Walthery, 2004, lk 85*

Heaoluriikidel (või sotsiaalkaitstesüsteemidel) on alati olnud oluline osa lahtikaubastatuse vahendina (Vielle ja Walthery, 2003). Euroopa sotsiaalmudel põhineb tegelikult ideel, et riik hüvitab töötasu kaotuse või vähenemise mitmete riskijuhtude (töötus, haigus, kõrge iga, rasedus ja sünnitus, invaliidsus, surm) toimumise korral või erandlike kohustuste, nt meditsiiniliste või perekondlike kulude tekkimisel. Enamikul riikidel on ka olemas võimalused nende abistamiseks, kes ei ole suutelised (ajutiselt või alaliselt) endale elatist kindlustama.

¹⁰ See peaks katma erinevaid võimalikke olukordi ja sisaldama mõlemas suunas liikumisi eraettevõtluse ja palgatöö vahel, osalise tööaja ja täistööajaga töötamise vahel, ajutiste ja alaliste lepingute vahel. See võib olla oluline tervet eluaega silmas pidades: vt Muffels jt, ilmub varsti.

Sotsiaalkaitsesüsteemide teine oluline aspekt on seotud tööalase konkurentsivõimega, milles tööd peetakse sissetuleku tagamise peamiseks vahendiks ja samuti isikliku heaolu aluseks. Sellel aspektil on ka oluline osa Euroopa Liidu majandusstrateegias, milles kõrget tööhõive määra on peetud üheks peamiseks eesmärgiks.

Seepärast on sotsiaalkaitsesüsteemide roll turvalise paindlikkusega seoses siiski oluline sotsiaalsete ohtudega toimetulemisel nii lühi- kui ka pikaajalises plaanis. See võimaldab toetuse saajatel toime tulla töötuse perioodidel. Need hüvitised ei tohiks olla üksikisikute jaoks lõksuks, näiteks liigsete või piiramatute töötushüvitiste kujul, mille tõttu ei taha inimesed teatavatel juhtudel enam tööd leida. Seetõttu on rõhk töö muutmisel tasuvaks, unustamata siiski vajadust anda inimestele vahendid toime tulemiseks perioodidel, kui nad ei saa teatavatel põhjustel töötada.

Eri sotsiaalkaitsesüsteemides pannakse rõhku erisugustele hüvitistele ja sotsiaalkaitsesüsteemi rahastamise viisidele. Esitatud on palju heaoluriigi tüpoloogiaid. Aruteludes annab kõige sagedamini tooni tüpoloogia, mille töötas esialgselt välja Esping-Andersen (1990), kes määratles kolm liiki heaoluriike (korporatiivne/konservatiivne, liberaalne ja sotsiaaldemokraatlik heaoluriik), mida täiendab neljas mudel: Vahemere heaoluriik (Ferrera, 1996). Kõik süsteemid on siiski kohanenud muutustega poliitikavaldkondades ja muutunud hübriidsemaks. Samuti on selle tüpoloogia abil raske liigitada uusi liikmesriike. Tüpoloogia põhjal võib siiski kindlaks määrata teatavad piirangud iga süsteemi jaoks.¹¹ Neid tuleks arvesse võtta turvalist paindlikkust käsitlevates aruteludes iga sotsiaalkaitsesüsteemi puhul.

Sotsiaalne infrastruktuur

Lisaks tööturu- ja sotsiaalkaitsepoliitikale on riiklikul tasandil ka muudel sotsiaalasutustel oma osa turvalise paindlikkuse, paindlikkuse, tööalase konkurentsivõime ja tööhõives osalemise ühitamisel. Tööhõive valikuid võib suunata ka sotsiaalse infrastruktuuri kättesaadavus. Selle üks näide on raseduse ja lastehoolduse ühiskondlik institutsionaliseerimine. Sama kehtib eakate hoolduse kohta.

Töötavate vanemate, eriti töötavate emade osalemine tööturul võib sõltuda lastehoiuteenuste ja pikapäevarühmade kättesaadavusest, mis on riikides väga erinev. Selliste asutuste (olgu need riiklikud, eraomanduses või riiklikult rahastatavad) lahtioleku ajal, kvaliteedil ja tasul on suur mõju töötavate vanemate valikutele.

Lapsevanemad võivad otsustada jääda koju pikemaks ajaks, kui nende lapsed on väiksed (lapsehoolduspuhkus). Seda valikut mõjutab sageli hüvitiste olemasolu, nende maksmise kestus ja suurus (Anxo jt, 2006). Pikaajaliste puhkuste puhul on oluline lihtsustada tööle tagasiasumist (kas täiskohaga või osalise tööajaga).

Mõnes riigis on osalise tööajaga töötamine eriti naiste puhul levinud viis töö- ja eraelu ühitamiseks. Madalmaades näiteks töötab suur enamus töötavatest naistest osalise tööajaga ja peaaegu pool tööjõust (mehed ja naised) töötab samuti osalise tööajaga.

¹¹ Süsteemides esinevad eri piirangud on järgmised: korporatiivsed süsteemid – pensionide rahastamine ilma tööjõukulude ebaproportsionaalse suurenemiseta; liberaalsed süsteemid – duaalne süsteem, mille on tinginud raskused täistööhõive taasaavutamisel ning noorte töötute üksikvanemate tekkimine; sotsiaal-demokraatlikud süsteemid – kuidas suurendada töö kättesaadavust, eriti lihttöölise jaoks, seadmata ohtu sotsiaal-demokraatia võrdsuse põhimõtet; Vahemere riikide süsteemid – kuidas suurendada paindlikkust, tagades samal ajal töötajatele teatava majandusliku kindluse.

Niisiis reageerivad riigid ja kodanikud töö- ja pereelu kombinatsioonile väga erinevalt: alates tööturult lahkumisest kuni pikaajalise puhkuseni (lapsehoolduspuhkus) või töö ja lapse kasvatamise ühitamiseni (mille puhul muutuvad otsustavamateks teguriteks lastehoiuteenuste kättesaadavus, hind ja kvaliteet).

Turvaline paindlikkus leibkonna tasandil

Keeruline probleem on ka see, et kuigi turvaline paindlikkus puudutab eelkõige tööandjate ja töötajate vahelist suhet, on paindlikkusel ning eelkõige turvalisusel ilmselge mõju leibkonna tasandil.

Sissetulekut mõõdetaksegi sageli pigem leibkonna, mitte üksikisiku tasandil. See võib kehtida ka ülalpeetavatega täiskasvanute töö- ja töövälise aja jaotamise puhul. Sel põhjusel tuleb paindlike töövormide tagajärgede kajastamisel silmas pidada leibkonna koosseisu, kuna see mõjutab samuti tööturul osalemise võimalusi elu jooksul (Riedmann jt, 2006).

Sissetulekute ebakindlus tekitab kahju nii töötajale endale kui ka tema leibkonna olukorrale. Fondi analüüsist töötajate vaesuse kohta ilmneb selge seos leibkonna koosseisu, ajutiste lepingute või teenistuskäigu katkemise ja kaitsetuma olukorra vahel (Peña-Casas ja Latta, 2004). Seega tuleks olla teadlik turvalise paindlikkuse võimalikest lõksudest, mis suurendavad töötajate vaesust.

Poliitika suunised

Poliitika kaalutlused

Kui Euroopa sotsiaalkaitstesüsteemid välja töötati, põhinesid need mudelil, kus mees oli nn leivateenija ja perekonnas oli üks sissetulek (mehe kui leivateenija sissetulek) ning perekonna/kodumajapidamise eest lasus peamine vastutus naisel. Töötajad töötasid sageli samal töökohal kogu oma tööelu jooksul. Naiste tööturul osalemise kasvuga ning juhuslikuma, pausidega teenistuskäigu levimisega on tähelepanu uuesti koondunud tööaja korraldamise eri võimalustele elu jooksul. Peamiselt tuleb tegeleda küsimusega, kuidas mõjutavad eespool nimetatud suundumused sotsiaalkaitseõigustele juurdepääsu.

Oluline osa arutelus on iga liikmesriigi rahalisel ja institutsioonilisel olukorral, mis avaldab mõju reformimise võimalikkusele. Rõhutada tuleks ka seda, et kõik reformid nõuavad palju poliitilist julgust, aga sõltuvalt konkreetsest majandusolukorrast nõuavad need ka aega, enne kui hakkavad vilja kandma. Turvalise paindlikkuse muude ideede võimalik ülekantavus sõltub majanduslikust potentsiaalist ja poliitika institutsionaalsest suutlikkusest, sealhulgas vetoõigusega osapooltest, eelistustest, majanduslikust elujõulisusest ja eri tasandite poliitilisest valmisolekust reformide teostamiseks.

Usaldus kui turvalise paindlikkuse eeltingimus

Selleks et turvaline paindlikkus toimiks, on oluline arvesse võtta tagajärgi kõigi asjaomaste osapoolte jaoks: üksikisikute (töötajate), ühiskonna ja äriühingute jaoks. Turvalisuse ja paindlikkuse ühendamisel on peamine usaldus. Kui inimesed usuvad tulevikku, on nad valmis oma töösuhete seoses rohkem riskima, töötama paindlikumate tingimuste alusel (lepingulised tingimused, tööaeg, funktsionaalne paindlikkus) ja ühendama töö pereeluga.

Inimestel peaks olema võimalik usaldada muutusi: nad ei peaks pidama muutust ilmtingimata negatiivseks ja neil peaks olema kindlus, et on olemas vahendid tekkivate olukordadega kohanemiseks. Näiteks Taanis eksisteerivad koos suhteliselt nõrk tööseadusandlus ja kõrge tööjõuringluse määr: 25 % Taani töötajatest vahetab igal aastal töökohta. See on vastuvõetav kompromiss, kuna nii riigi majandustulemuste kui ka Taani aktiivse tööturupoliitika, sealhulgas suurte töötushüvitiste tõttu on olemas suur kindlus uue, samaväärse töökoha leidmiseks mõistliku aja jooksul.

Inimestel peaks olema võimalik usaldada tööd: töötajatel peaks olema võimalik plaanida oma elu liigsete ebamugavusteta ja ohtudeta oma teenistuskäigule ja pensionile. Pausid ja üleminekud töös tuleb organiseerida nii, et töötajatel oleks olemas töö- ja eraelu ühitamiseks vajalik tugistruktuur. Eluaja jooksul toimuvad üleminekud täisajaga töökohalt osalise tööajaga tööle, eri töösuhete vormide vahel ja töötuse perioodide ületamisel peaksid olema sujuvad. Olulised tegurid selliste üleminekute edukuse tagamisel on loomulikult ka töökohtade loomine, konkurentsivõime ja tugev majanduskasv.

Sellise usaldava ühiskonna loomiseks tuleb Euroopa süsteeme kohandada uue reaalsusega: sotsiaalkaitstesüsteemid, tööturuseadused ja sotsiaalne infrastruktuur. Ei ole olemas üht lahendust, mida saaks ühest riigist hõlpsasti teise üle kanda.

Kõigil partneritel on oma ülesanne

Kõigi asjaosaliste, sealhulgas tööturu osapoolte ja valitsuste vastastikune usaldus on väga oluline. Reformide rakendamine ja tulemuste saavutamine võtab aega. Tööturu osapooltel võib olla väga oluline osa nii äriühingu (aga ka sektori ja riigi) tasandil tehtavate muudatuste vastuvõtmisel kui ka nende kujundamisel. Kui tööturu osapooled jõuavad kokkuleppele nende keeruliste küsimustega toime tulemise viisis, siis võivad nad proovida arendada selleks välja hea tava. Ametiühingud peaksid olema valmis nõustuma väiksema tööga kindlustatusega lühiajalises plaanis, et pikaajalise

plaanis oleks tööturg dünaamilisem ja tööhõivekindlus suurem.¹² Mõned muutused nõuavad aega, et vilja kanda. Kui ametiühingud on kaasatud otsustamisprotsessi ja otsuste rakendamisse, võib see usaldust suurendada.

Tööturu osapooled võivad osaleda eri tasanditel. Kõige selgemalt on nad seotud kohaliku tasandi läbirääkimistega, kus neil võib olla väga oluline osa äriühingu tasandi läbirääkimistes laiaulatuslikes küsimustes, sealhulgas tööaja korralduses, koolituses ja töötasus. Mõned läbirääkimised võivad toimuda eri tasanditel: äriühingu, sektori ja riigi tasandi kollektiivläbirääkimised. Lisaks kõigele on tööturu osapooltel oma osa õigusloomeprotsessis, olgu see otsene konsultatiivne roll või muude mõjutuskanalite kaudu.

Arutelud kõigil asjakohastel tasanditel võivad anda tulemuseks parema kompromissi paindlikkuse ja turvalisuse vahel.

Ühtne mitmetasandiline lähenemisviis

Võttes arvesse turvalise paindlikkuse mitmemõõtmelisust, on oluline taotleda eri poliitikavaldkondade integratsiooni. Tööhõive jätkusuutlikkuse ja sotsiaalse ühtekuuluvuse saavutamiseks on vaja ühtsemat poliitikat küsimusega tegelemisel ning eri elementide ja poliitikavaldkondade (tööõigus, tööturupoliitika ja sotsiaalkaitstesüsteemid) suuremat koostoimet.

Täiuslikku meetodit selle saavutamiseks ei ole, olgu selleks siis Taani mudel, kus suurem paindlikkus on tagatud kõigile töötajatele, või nn üleminekut toetava tööturu lähenemisviis, näiteks Madalmaade mudel, kus inimeste tööturule sisenemine ja sealt lahkumine toimub kiiresti. Kõigis süsteemides on siiski oluline, et kolmepoolse struktuuri vastavatel tasanditel oleksid kaasatud kõik asjaosalised ja et nad kõik annaksid oma panuse.

Nagu mis tahes muutuste korral, on küllaltki selge, et turvalise paindlikkuse puhul tuleb kompromisse teha kõigil tasanditel. Seega on väga oluline osa dialoogil, eriti sotsiaalsel dialoogil vajalike muutuste sisu ja nende rakendamise viisi üle.

Võttes arvesse uusi sotsiaalseid ohte

Tööaja korralduse mõju elu jooksul tuleks käsitleda sellise mõju seisukohast, mida see avaldab sotsiaalkaitseõigustele, sotsiaalkaitstesüsteemide eri osade kättesaadavusele, sissetuleku ja/või hüvitiste tasemele ning kindlasti sotsiaalkaitstesüsteemide rahalisele jätkusuutlikkusele.

Sissetulekute ebakindlus tekitab kahju nii töötajale endale kui ka tema leibkonna olukorrale. Fondi analüüsist töötajate vaesuse kohta ilmneb, et valitseb selge seos leibkonna koosseisu, ajutiste lepingute või teenistuskäigu katkemise ja kaitsetuma olukorra vahel.¹³ Seepärast tuleks olla teadlik turvalise paindlikkuse võimalikest lõksudest, mis suurendavad töötajate vaesust.

¹² Per Madseni kõne konverentsil „Transitional Labour Markets and Flexicurity” („Ülemineku tööturud ja paindlikkus”), Amsterdam, detsember 2006.

¹³ „Töötavad vaesed Euroopa Liidus”, Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Erilist tähelepanu tuleks pöörata kaitsetumatele töötajatele, kellele ei võimaldata tingimata koolitust ega oskuste täiendamist. Vajalikuks võivad osutada koolituse eri vormid konkreetsete töötajate rühmade jaoks (näiteks õpiraskustega või õpitüdimusega töötajad). Turvalise paindlikkuse mõtteks on karjääriredelil edenemine. Mõnede töötajate puhul on oht, et nad satuvad lühiajaliste halbade lepingute lõksu.

Õiguste tunnustamine

Sotsiaalkaitsesüsteemide uuesti läbivaatamine peaks toimuma süsteemselt, et võtta arvesse suurema paindlikkuse ja turvalise paindlikkuse mõju üksikisikutele ja süsteemidele. Seda võiks vormida kooskõlas võõrtöötajate sotsiaalkaitseõigustega ja see võiks põhineda samadel olulistel põhimõtetel:¹⁴

- võrdne kohtlemine (nagu Madalmaade mudelis osalise tööajaga ja täiskohaga töötajate puhul);
- õigusaktid õiguste kohta, mis hõlmavad üleminekut eri töösuhte liikide ja lepingute vahel ning töövahetuste korral (näiteks töökohal töötamise ja vabakutselisena töötamise vahel, eri lepingute vahel ning töötusperioodid);
- kindlustusperioodide liitmine, õiguste säilitamine (nt pensioni liitmise õigused);
- õiguste ülekantavus eelkõige üleminekute korral: omandatud õiguste säilitamine (see võib olla kõige keerulisem, sest teatavad kogutud õigused on loomupäraselt seotud lepinguga, näiteks juurdepääs (täiendavatele) tervishoiuteenustele).

Teine oluline aspekt, mida tuleb arvesse võtta, kui analüüsitakse suurema paindlikkuse tagajärgi üksikisikutele, on sotsiaalõiguste globaalne pakett. Oluline on näiteks käsitleda kõiki sotsiaalkaitseõigusi, nii esimese samba (riigi pakutavad sotsiaalkaitsesüsteemid) kui ka teise samba omi (näiteks kutsealased lisapensioni- ja ravikindlustusskeemid).

Turvaline paindlikkus on lähiaastate tohutu ülesanne, mistõttu on vajalik, et kõik asjaosalised igal tasandil igas liikmesriigis ja Euroopa tasandil kaaluksid tõsiselt olukorda. See võib siiski aktiivselt kaasa aidata konkurentsivõimelisema ja tootlikuma tööturu loomisele, kus tööhõivemäär on kõrgem, kuid kus ometi järgitakse Euroopa sotsiaalmudeli põhilisi tõekspidamisi.

Lisateave

Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., Letablier, M. ja Perraudin, C., „Parental leave in European companies” („Lapsehoolduspuhkus Euroopa äriühingutes”), Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2006. Kättesaadav aadressil: <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo, D., Boulin, J. ja Fagan, C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies* („Tööaja võimalused elu jooksul: uued töövormid ja äriühingu strateegiad”), Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2006. Kättesaadav aadressil: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

¹⁴ Kooskõlastamismäärus nr 1408/71 võõrtöötajate sotsiaalkindlustuse kohta.

Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., Letablier, M. ja Perraudin, C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005* („Osalise tööajaga töötamine Euroopa äriühingutes – Tööaega käsitlev uuring 2004–2005. aasta kohta”), Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2007. Kättesaadav aadressil: <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung, H., Ester, P. ja Kerkhofs, M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility* („Paindlikkus ettevõtte tasandil, tööaja paindlikkuse tüpoloogia”), Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2007.

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism* („Kapitalistliku heaolu kolm maailma”), Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera, M., *The southern model of welfare in social Europe* („Sotsiaalse Euroopa Lõuna-Euroopa heaolu mudel”), *Journal of European Social Policy*, 1996, lk 17-37.

Goudswaard, A. ja de Nanteuil, M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States* („Paindlikkus ja tööttingimused: kvalitatiivne ja võrdlev uuring seitsmes ELi liikmesriigis”) Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2000. Kättesaadav aadressil: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer, U., Keuzenkamp, S., Cebrian, I., Fagan, C., Klenner, C. ja Moreno, G., *Working time options over the life course: changing social security structures* („Tööaja võimalused elu jooksul: sotsiaalkindlustusstruktuuride muutmine”), Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2006. Kättesaadav aadressil: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels, R., Chung, H., Fouarge, D., Klammer, U., Luijckx, R., Manzoni, A. ja Wilthagen, T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications* („Paindlikkus ja turvalisus elu jooksul: tulemused ja poliitika mõju”), Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus. Ilmub varsti.

Naegele, G., *A new organisation of time over working life* („Uus ajakorraldus tööelu jooksul”), Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2003. Kättesaadav aadressil: <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion, A., Fernandez, E., Hurley, J. ja Vermeylen, G., „Neljas Euroopa tööttingimuste uuring”, Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2007. Kättesaadav aadressil: http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0652_et.htm

Peña-Casas, R. ja Latta, M., „Töötavad vaesed Euroopa Liidus”, Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2004. Kättesaadav aadressil: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef04107_et.htm

Riedmann, A., Bielenski, H., Szczurowska, T. ja Wagner, A., „Tööaeg ning töö- ja eraelu tasakaal Euroopa ettevõtetes”, Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2006. Kättesaadav aadressil: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0625_et.htm

Vielle, P. ja Walthery, P., *Flexibility and social protection* („Paindlikkus ja sotsiaalkaitse”), Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2003. Kättesaadav aadressil: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen, T., Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work („Madalmaade turvalise paindlikkuse põhimõtted: ebatüüpilise töö normaliseerimine”), ettekannet tutvustati fondi seminaride seerias turvalise paindlikkuse ja tööalase konkurentsivõime kohta, Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, Dublin, mai 2006. Kättesaadav aadressil: http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

„Tööturu osapooltel on ideaalne võimalus uute tööviiside määratlemiseks. Paljud lahendused paindlikkuse ja turvalisuse parandamiseks töökohal toimivad äriühingu või filiaali tasandil ning sõltuvad suuresti tööstuse kahe poole heast koostööst.”

**Vladimir Špidla, Euroopa Komisjoni tööhõive,
sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste volinik**

„Turvaline paindlikkus on uus lähenemisviis, millega püütakse murda viljatut arutelu suurema paindlikkuse pooldajate ja nende vahel, kes tahavad säilitada ja kaitsta turvalisuse traditsioonilisi vorme. Sellega tunnistatakse, et äriühingud, aga ka mõned töötajad, on taotlenud suuremat paindlikkust tööturul. Samuti tunnistatakse, et ebatüüpiliste töövormide arendamine võib põhjustada tööturu segmenteerumist ja sellest tulenevat kahjulikku mõju asjaomaste töötajate sissetulekutele, karjääriväljavaadetele ja motivatsioonile.”

**Nikolaus van der Pas, tööhõive,
sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi
peadirektor, Euroopa Komisjon**

Fondi järeldestes antakse asjakohast taustteavet ja poliitika suuniseid kõigile asjaosalistele ja huvitatud isikutele, kes osalevad Euroopas praegu käimasolevas arutelus sotsiaalpoliitika tuleviku üle. Järeldeste sisu põhineb fondi uuringutel ja kajastab uuringute sõltumatut ja kolmepoolset struktuuri.