



Euroopa Elu- ja  
Töötingimuste  
Parandamise Fond

# Aja jooksul toimunud muutused – Euroopa töötingimuste viienda uuringu esimesed tulemused

## > Kokkuvõte <

„Kaasav majanduskasv tähendab inimeste suurt tööhõivet, investeringuid oskustesse, vaesuse vastu võitlemist ning tööturgude, koolitus- ja sotsiaalkaitsesüsteemide moderniseerimist, et aidata inimestel muutusteks ette valmistada ja nendega toime tulla ning üles ehitada sidusam ühiskond. [...] Kõigile tuleb tagada tööhõivele elukestev juurdepääs ja seda ka võimaldada. Euroopa peab täielikult ära kasutama oma tööjõu potentsiaali, et tulla toime elanikkonna vananemise ja suureneva ülemaailmse konkurentsi probleemidega. On vaja edendada soolise võrdõiguslikkuse meetmeid, et suurendada osalemist tööturul, mis omakorda edendaks majanduskasvu ja sotsiaalset ühtekuuluvust.“

Euroopa Komisjon, Euroopa 2020. aastal: Euroopa aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia



### Peamised tulemused

Viimastel kümnenditel on selgunud Euroopa töötingimuste põhisuundumused.

- Tööhõivemudel muutub jätkuvalt kogu Euroopas, püsib üleminek põllumajanduselt ja tootmiselt teenindusele.
- Tööhõivemudelis toimub valdkondlik üleminek, kuid sooline segregatsioon püsib muutumatu.
- Rohkem naisi asub täitma juhtivaid ülesandeid. Üha rohkem juhivad naised teisi naisi.
- Ajutise töölepinguga töötajate osakaal on üldiselt suurenenud.
- Nädala keskmine tööaeg väheneb jätkuvalt.
- Enamiku eurooplaste jaoks on norm endiselt viiepäevane ja 40-tunnine tööpäev esmaspäevast reedeni.
- Euroopa töötajatest peaaegu viiendikul – s.o veidi vähem kui 2000. aastal – on raskusi töö ja eraelu rahuldava tasakaalu saavutamiseks.
- Tööandja poolt viimasel 12 kuul tasutud koolituse maht on ajavahemikul 2005–2010 märgatavalt suurenenud.
- Tööle esitatavad vaimsed nõudmised on suurenenud veidi või üldse mitte; töötajate iseseisvus on praktiliselt sama mis kümme aastat tagasi ning monotoonne töö näib olevat mõnevõrra levinum.
- Vähem töötajaid leiab, et töö ohustab nende tervist ja ohutust. (Enamiku) füüsiliste

ohtudega kokkupuutumise tase püsib muutumatu.

- Kokkupuude tubakasuitsuga on viimasel viiel aastal pärast ulatuslikku suitsetamisvastaste õigusaktide kehtestamist vähenenud.
- Töö intensiivsus püsib suur, kuid on kahe varasema aastakümne võrreldes stabiliseerunud.
- Märkimisväärne arv eurooplasi ei ole kindel, et nad võivad jääda oma praegusele töökohale 60. eluaastani.

### Paremad töökohad Euroopas

Euroopa poliitika peab konkurentsivõimet ja jätkusuutlikkust Euroopa Liidu olulisteks eesmärkideks, mis tuleb saavutada majanduslikult dünaamilise ja sotsiaalselt ühtekuulva ELi loomisega. Selleks peab Euroopa moderniseerima tööelu, looma „rohkem ja paremaid“ töökohti, nagu on öeldud Lissaboni strateegias, või saavutama „aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu“, nagu on öeldud Euroopa 2020. aasta strateegias. Töö ja tööhõive kvaliteedi tagamine on üks selle eesmärgi saavutamise peamisi osi. Ettevõtete ja sotsiaalpartnerite seniseid edusamme selle eesmärgi saavutamisel saab veelgi tugevdada, kui luua töökeskkonnad, mis meelitavad inimesi tööle asuma ja tööle jääma, parandavad töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet, loovad jätkusuutlikke töötavasid ja -keskkondi, täiustavad parema koolituse ja oskuste arendamise kaudu inimkapitali, säilitades samas töötajate tervise ning edendades nende heaolu kogu töövõimelise eluea jooksul.

Töötingimuste muutuste (või samaks jäämise) uurimine võib heita valgust sellele, mis edusamme on tehtud nende poliitikaeesmärkide saavutamisel. Samuti saab uurimine näidata, kuidas muudatuste mõjurid – globaliseerumine, tehnika areng, paindlikumad töökorralduse vormid, Euroopa rahvastiku vananemine ning kahe töötava liikmega leibkondade arvu suurenemine – on mõjutanud inimeste töötamist ja tööhõivet.

Eurofoundi Euroopa viienda töötingimuste uuringu esimesed tulemused annavad esialgse ülevaate mõnedest peamistest muutustest, mis on töötingimustes aja jooksul toimunud.<sup>1</sup>

## Suurem osalemine tööturul

Tööturul osalemise suurendamine on üks Euroopa tööhõivepoliitika põhielemente ning selles on tähtis osa naiste ja eakate töötajate tööturule kaasamises. Rohkemate inimeste tööle ergutamine eeldab omakorda eurooplaste tööviiside kohandamist. Peale selle tuleb töötajate vajadustele kohandada ühiskondlikku infrastruktuuri, nt hooldusteenuseid või koolide lahtiolekuaegu, ning luua uued töölepingute vormid, mis kajastavad üksikisikute ja ettevõtete üha mitmekesisivaid vajadusi.

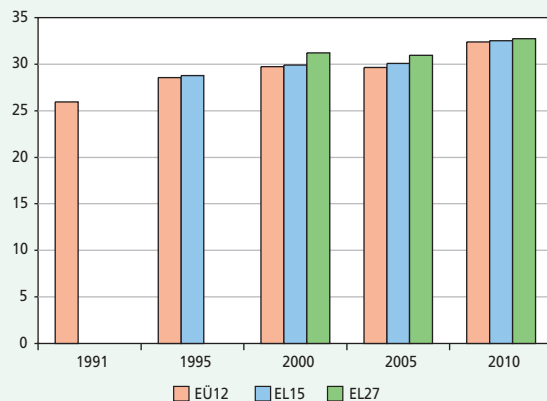
### Suurem, mitmekesisem tööjõud

Ajavahemikul 1990–2010 tähendas 15 uue liikmesriigi ühinemine Euroopa Liiduga ja naiste suurem osalemine tööturul, et Euroopa Liidu tööjõud kasvas ligikaudu 150 miljonilt ligikaudu 235 miljoni töötajani. Tööga hõivatute osakaal püsis meeste hulgas sel ajavahemikul üle 75% (mõnikord kuni 80%), naiste hulgas kasvas aga 50%lt ligikaudu 63%ni. Samal ajal kasvas eakate (50–64-aastaste) töötajate osakaal ligikaudu 49%lt 2000. aastal rohkem kui 56%ni 2009. aastal.

Juhiülesandeid täitvate naiste osakaal on viimasel 20 aastal pidevalt suurenenud: 1991. aastal (12 liikmesriigis) oli see näitaja 26% ja 2010. aastal (27 liikmesriigis) 33%. Suurenenud on ka nende töötajate arv, kellel on naisülemus – 24%lt 2000. aastal 29%ni 2010. aastal. Enamik neist töötajatest on ka ise naised: 2010. aastal vastas 47% nais- ja ainult 12% meestöötajatest, et neil on naisülemus. See segregatsioon näib suurenevat: kui teenindussektoris (kus naised on tugevalt ülekaalus) kasvas naisülemusega töötajate osakaal 31%lt 2000. aastal 36%ni 2010. aastal, püsis see (meeste ülekaaluga) tootmissektoris stabiilselt 11% juures.

Suurema mitmekesisuse (selle kõigis vormides) varjupoolena püsib tööl diskrimineerimise oht. 2010. aastal vastas 6% Euroopa töötajatest, et nad on tööl kogenud ühel või teisel viisil diskrimineerimist – see on veidi rohkem kui 2005. aastal. Arvestades Euroopa poliitikaeesmärki tõsta pensioniiga, on hämmastav, et kõige tavalisem kaebus (3% töötajatest) on seotud vanuse tõttu diskrimineerimisega. (Käesolev uuring

Joonis 1: Juhiülesandeid täitvate naiste osakaal, 1991–2010 (%)



ei võimalda mõõta sellise diskrimineerimise ulatust, mis takistab inimeste sisenemist tööturule.)

### Teeninduse osatähtsus üha suureneb

Viimasel kümnendil on järk-järgult vähenenud põllumajanduses ja kalanduses ning tööstuses (tootmises) töötavate inimeste osakaal. Samal ajal on veidi suurenenud teeninduses töötajate osakaal. Kõnealusel perioodil on püsinud sooline segregatsioon: naised on eriti ülekaalukalt teeninduses – nimelt hariduses, tervishoius ja sotsiaaltöös ning avalikus halduses. Näiteks 2007. aastal töötas hariduses 17% nais- ja ainult 4% meestöötajast. Seevastu moodustavad mehed lõviosa tootmis- ja ehitussektori töötajast.

### Töölase staatuse suurem paindlikkus

Füüsilisest isikust ettevõtjate osakaal on viimasel 20 aastal püsinud stabiilselt 14%. Füüsilisest isikust ettevõtjate hulgas on mehi kaks korda rohkem kui naisi ning ka see suhe on püsinud muutumatu.

Kõige tavalisem töösuhete vorm on tähtajatu tööleping (ligikaudu 80% töötajatest). Ajutise või tähtajalise töölepinguga töötajate osakaal on aga viimase 20 aasta jooksul oluliselt kasvanud, kuigi mitte ühtlaselt. Kui 12 liikmesriigis moodustasid ajutised töötajad 1991. aastal pisut üle 10%, siis 2007. aastal moodustasid nad 27 liikmesriigi töötajast 14%. 2009. aastal vähenes nende osakaal 13,5%ni.

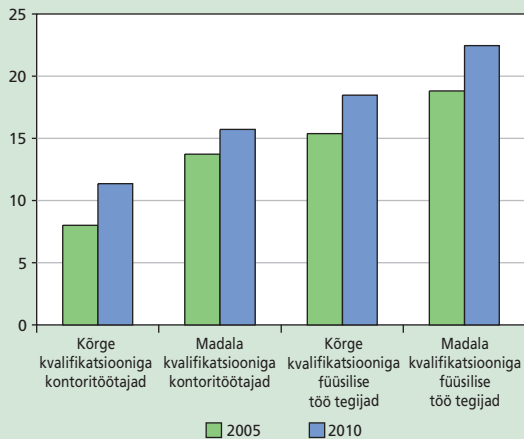
### Töökoha ebakindlus

Ehkki tööturul osalemine on suurenenud, on viimasel aastatel suurenenud ka töötajate mure töökoha püsimise pärast. 2005. aastal oli 14% Euroopa Liidu 27 liikmesriigi töötajatest mures töökoha kaotamise pärast järgmise kuue kuu jooksul; 2010. aastal, kahtlemata majanduslanguse mõjul, oli see näitaja tõusnud 16%ni.

Ajutise töölepinguga töötajad tunnevad suuremat ebakindlust kui tähtajatu lepinguga töötajad: 2005. aastal oli töökohakindluse pärast mures 10% tähtajatu lepinguga ja 35% tähtajalise lepinguga töötajaid ning 43% töövahendusfirma ajutise

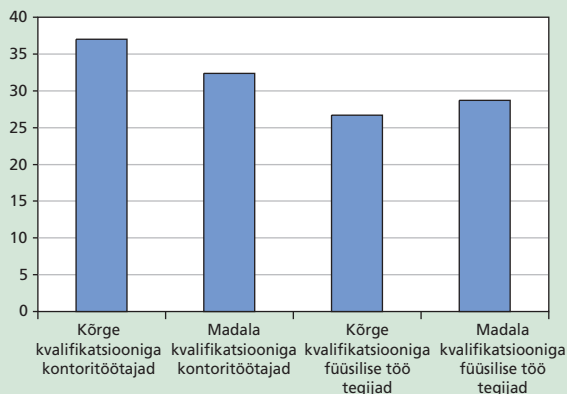
<sup>1</sup> Uuring, mida tehakse iga viie aasta tagant alates 1990. aastast, on laienenud koos Euroopa Liidu laiemisega. Seetõttu ei ole tulemusi kõigi aastate, küsimuste ja riikide kohta.

Joonis 2: Tajutav töökoha ebakindlus, 2005–2010, töö liikide lõikes, EL 27 (%)



**Märkus:** Need näitajad osutavad töötajatele, kes arvasid, et nad väga tõenäoliselt kaotavad töö järgmise kuue kuu jooksul.

Joonis 3: Tajutav töökoha ebakindlus, töö liikide lõikes, 2010, EL 27 (%)



**Märkus:** Need näitajad osutavad töötajatele, kes arvasid, et nad väga tõenäoliselt leiavad järgmise kuue kuu jooksul töökoha, kui nad praeguse töö kaotavad.

töölepinguga töötajaid. 2010. aastaks olid need näitajad suurenenud vastavalt 11%, 39% ja 53%ni.

Uue (sarnase palgaga) töökoha leidmises, juhul kui nad praeguse töö kaotavad, on aga tähtjatu töölepinguga töötajad on 2010. aastal ainult pisut kindlamad kui ajutised töötajad: 31% tähtjatu ja 26% ajutise (tähtjalise ja töövahendusefirma ajutise) töölepinguga töötajatest vastasid, et nad leiaksid uue töö kergesti.

Füüsilise töö tegijad, eelkõige madalama kvalifikatsiooniga, on oma töökoha säilimises vähem kindlad kui kontoritöötajad; nende näitajate vaheline lõhe on alates 2005. aastast suurenenud. Samuti on nad vähem kindlad uue sarnase palgaga töö leidmises juhul, kui nad praeguse töökoha kaotavad.

## Töö ja eraelu tasakaal ning tööaeg

Politiikakujundajate, tööandjate ja töötajate jaoks on tööhõive üks peamisi elemente tööaja pikkus ja selle

korraldus. Euroopa Liidu tasandi arutelu on viimasel 20 aastal keskendunud tööaja paindlikumaks muutmisele ja lühema tööpäeva võimaldamisele nii selleks, et teha töötamine võimalikuks rohkematele kodanikele, kui ka (üha rohkem) selleks, et tööd ja eraelu kokku sobitada.

### Keskmine tööaeg lüheneb

Euroopa keskmine töönädal lüheneb: 1991. aastal oli see 12 liikmesriigis 40,5 tundi, 2010. aastal 27 liikmesriigis aga 37,5 tundi (12 liikmesriigis 2010. aastal 36,4 tundi). Tööaja lühenemist saab seletada nelja peamise arengusuunaga.

- Pika tööajaga (üle 48 tunni nädalas) töötajate osakaal on 27 liikmesriigis vähenenud 15%lt 2000. aastal 12%ni 2010. aastal.
- Lühema töönädalaga (alla 20 tunni nädalas) töötajate osakaal on viimasel 20 aastal kasvanud. 1991. aastal oli lühem töönädal 12 liikmesriigis 8% töötajatest; 2010. aastaks oli see näitaja peaaegu kahekordistunud (14%). (Euroopa Liidu 27 liikmesriigis tervikuna kasvas lühema töönädalaga töötajate osakaal 12%lt 2000. aastal 13%ni 2010. aastal.)
- Paljudes riikides ja sektorites on lühenenud kollektiivlepinguga sätestatud tööaeg.
- Tööaja lühenemisele võis kaasa aidata ka tööaja lühendamine majanduslanguse tõttu – kas üksikute ettevõtete otsusel või riigi lühemat tööaega toetavate tootskemide tõttu.

Pika tööajaga töötasid varem ja töötavad ka praegu peamiselt mehed: Euroopa Liidu 27 liikmesriigis on pikk tööaeg 18%l meestest ja 8%l naistest. Ka füüsilisest isikust ettevõtjate töönädal on pikem – 27 liikmesriigi füüsilisest isikust ettevõtjatest töötab 42% rohkem kui 48 tundi nädalas; siiski on see näitaja alates 2000. aastast järk-järgult vähenenud. Pikk töönädal on tavalisem tootmises (20% tööjõust töötas 2010. aastal üle 48 tunni nädalas) kui teeninduses (15%); ka see näitaja on mõlemas sektoris aja jooksul vähenenud.

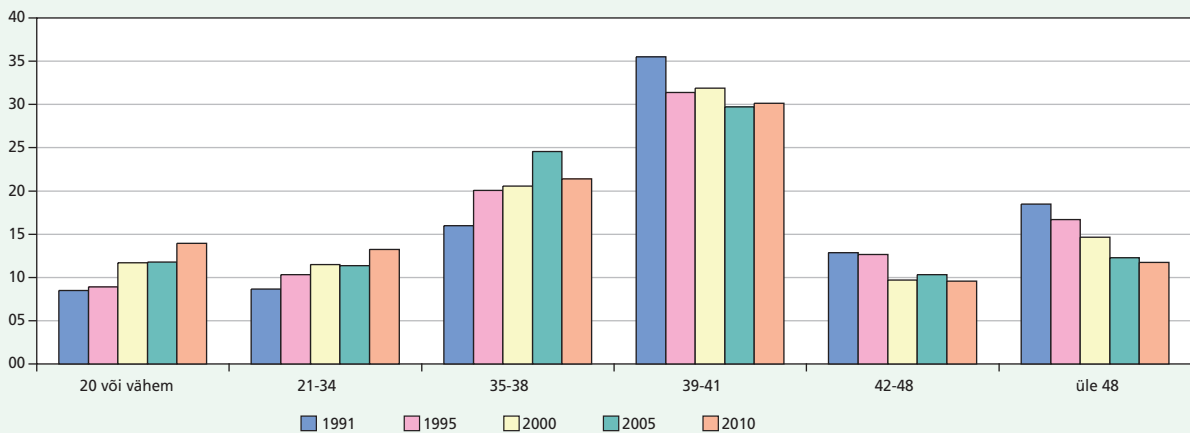
Töönädal on lühem eelkõige naistel – 20% töötavatest naistest vastandina 7%le töötavatest meestest töötab alla 20 tunni nädalas. Lühike töönädal on teeninduses tavalisem kui tootmises ja põllumajanduses. Lühike töönädal on mõnes riigis oluliselt levinum kui teistes, kajastades osalise tööajaga tööga seotud kultuurierinevusi, samuti muid tegureid, nt hooldusteenuste kättesaadavust ja koolide lahtiolekuaegu.

Keskmiselt teevad mehed palgatööd ligikaudu seitse tundi nädalas rohkem kui naised; see erinevus on aja jooksul olnud enam-vähem muutumatu.

### Tavaline tööaeg on endiselt normiks

Vaatamata laialt ennustatud liikumisele ööpäev ringi tegutseva ühiskonna suunas on tööaeg jäänud Euroopas üldiselt märkimisväärselt tavaliseks. Enamik tööaja stabiilsuse näitajaid on püsitud alates 2000. aastast samad: 67% töötajate töönädal ja 58%

Joonis 4: Töönädala pikkuse areng, 1991–2010, EÜ 12



töötajate tööpäev on sama pikk kui 2000. aastal. Peale selle on mõnevõrra suurenenud nende Euroopa töötajate osakaal, kes töötavad sama arv päevi nädalas, 74%lt 2005. aastal 77%ni 2010. aastal. 2010. aastal alustas ja lõpetas töö iga päev samal kellaajal veidi vähem töötajaid kui 2000. aastal (61% 2010. aastal ja 65% 2000. aastal).

Ligikaudu veerand (26%) töötajatest töötas 2010. aastal vähemalt ühel pühapäeval kuus; 1995. aastal oli see näitaja 30%. 2010. aastal töötas öösiti 18% Euroopa töötajatest, mis on veidi vähem kui 1991. aastal. Vähenenud on ka vahetustega töötavate töötajate osakaal: 20%lt 2000. aastal 17%ni.

Seoses tavalise tööajaga valitseb selge sooline erinevus. Kui viimasel kümnel aastal on naised ja mehed teinud vahetustega tööd võrdselt, siis naised töötavad rohkem kui mehed korrapärase töögraafikuga ning vähem öösiti ja laupäeviti; see sooline erinevus on püsunud viimasel kümnel aastal.

### Töö ja eraelu tasakaal on paljude jaoks raskesti saavutatav

Töö ja eraelu tasakaal on jätkuvalt üks Euroopa arutelu põhiteemasid ning Euroopa tööhõivestrateegia rõhutab selle tähtsust üksikisikute tööturule sisenemise ja seal osalemise hõlbustajana ning selle potentsiaali suurema soolise võrdõiguse tagajana. Nende leibkondade arv, kus mõlemad partnerid töötavad, on suurendanud töö ja eraelu tasakaalu prioriteetsust ning see kajastub ka töökorralduses.

Euroopa Liidu 27 liikmesriigis ei ole oma töö ja eraelu tasakaaluga rahul 18% töötajaid, mis on vaid pisut vähem kui 2000. aastal. Meestel esineb töö ja eraelu tasakaaluga probleeme kõige tõenäolisemalt karjääri keskel (vanuses 30–49); naiste seas on rahulolematust vähem, kuid see on pidev ja vältab kogu karjääri kestel. Arvestades, et naised teevad endiselt suurema osa majapidamis- ja hooldustööd, on see tulemus mõnevõrra üllatav. Siiski on palju rohkem naisi kui mehi, kes kujundavad oma tööelu kodumajapidamise nõudmiste järgi, nt töötades osalise või korrapärase tööajaga, ning see võib nende töö ja eraelu vastasseisu vähendada.

## Töölane areng

Kuigi Euroopa poliitika eesmärk on suurendada töökohtade arvu, püütakse samal ajal tööviljakuse suurendamiseks paremini ära kasutada töötajate oskusi ja asjatundlikkust; muu hulgas luuakse sel eesmärgil tingimused, mis soodustavad oskuste omandamist ja ärgitavad töötajaid iseseisvusele. Selles on oluline osa nii koolitusel kui ka töökorraldusel.

### Rohkem töötajaid saab koolitust

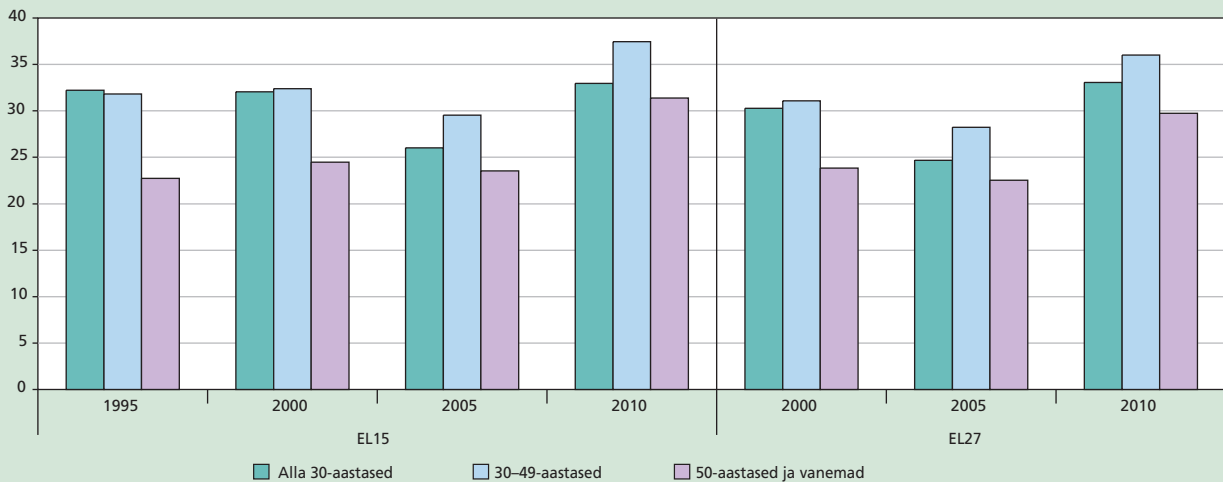
Uuring näitas, et 2010. aastal oli tööandjate tasutud koolitus kõrgeimal tasemel alates 1995. aastast (Euroopa Liidu 15 liikmesriigis) ning uuringule eelnenud 12 kuul oli koolitust saanud 34% töötajaid. See tähendab muutust 15 aastat püsinud olukorras, mille jooksul tööandja tasutud koolituse maht ei kasvanud, vaid 2000.–2005. aastal isegi kahanes. Peale selle laienes ka väljaõppe pakkumine töökohal – 2005. aastal sai töökohal väljaõpet 24% ja 2010. aastal 30% töötajaid.

Kõiki töötajaid ei koolitata võrdsel määral. Vanemaid töötajaid koolitatakse vähem: tööandja tasutud koolitust sai 30% üle 50-aastastest ning 36% 30–49-aastastest töötajatest. See lõhe on aga pisut vähenenud: koolitust saanud eakamate töötajate osakaal on viimasel 15 aastaga kasvanud 7 protsendipunkti, noorematel on sama näitaja vaid 4 protsendipunkti.

Tähtajatu töölepinguga töötajad saavad tööandja tasutud koolitust palju rohkem kui muud töötajad: 2010. aastal sai tööandja tasutud koolitust 39% tähtajatu lepinguga töötajast ja ainult 26% muudest töötajatest. Erinevus on viimase 10 aastaga peaaegu kahekordistunud – 7 protsendipunktilt 2000. aastal 14 protsendipunkti 2010. aastal.

Ka töö liikide lõikes on pilt mitmekesine. Kõige rohkem (47%) on saanud tööandja tasutud koolitust kõrge kvalifikatsiooniga, vähem (36%) madalama kvalifikatsiooniga kontoritöötajad. Tööandja tasutud koolitusele pääsesid ajavahemikul 2000–2010 paremini igat liiki töötajad, seejuures suurenes füüsilise töö tegijate hulk kontoritöötajatega

Joonis 5: Töandja tasutud koolitus töötajate vanuse lõikes, 1995–2010, EL 15 ja EL 27 (%)



võrreldes rohkem: 18%lt 22%ni. Sellegipoolest saavad füüsilise töö tegijad endiselt vähem koolitust kui kontoritöötajad.

Töötajad said kümnendi lõpuks küll rohkem töandja tasutud koolitust, kuid ka ise tasus koolituse eest rohkem töötajaid. 2005. aastal tasus oma koolituse eest ise 6% töötajast, 2010. aastal 9%.

Peab märkima, et kuigi üldine koolituse kasv on tervitatav, võib see vähemalt osaliselt kajastada reageerimist majanduslangusele. Paljud viimasel kahel aastal rakendatud lühikesee töötaja skeemid on sisaldanud ühes või teises vormis koolitust tööst vabanenud ajal. Peale selle võis ebakindlus töökoha suhtes ärgitada töötajaid oma oskusi täiendama, et suurendada oma konkurentsivõimet tööturul.

### Kas töö pakub arenguvõimalust?

Töölase arengu üks peamisi aspekte on võimalus lahendada tööl mõtlemist arendavaid ülesandeid – näiteks õppida uusi asju, lahendada iseseisvalt ettenägematud probleeme või täita keerukaid ülesandeid. See on tähtis nii töötajate heaolu seisukohast kui ka ettevõtetele, et tagada loomis- ja uuendusvõime pidev suurenemine. Üldjoontes ei ole siin aja jooksul märkimisväärsed muutusi toimunud.

- 2010. aastal vastas 68% Euroopa Liidu 27 liikmesriigi töötajatest ehk sisuliselt sama palju kui 2000. aastal, et nad on tööl uusi asju õppinud.
- Ajavahemikul 1995–2010 on olnud nende töötajate osakaal, kes iseseisvalt lahendavad ettenägematud probleeme 83%.
- Samas ajavahemikus on keerukaid ülesandeid täitvate töötajate osakaal muutunud vähe ja püsunud 58%.
- Ajavahemikul 1995–2010 on monotoonseid ülesandeid täitvate töötajate osakaal kasvanud 40%lt 45%ni.
- Korduvad ülesanded moodustavad suure osa europlase tööst: 40% töötajaid sooritab alla 10 minutit kestvaid korduvaid ülesandeid (kuigi see on vähem kui 20 aastat tagasi, mil seda tegi 51%

töötajaid); samal ajal täidab 27% töötajaid lühemaid kui üheminutilise korduvaid ülesandeid – nende töötajate osakaal ei ole 2000. aastaga võrreldes muutunud.

Märkimist väärib ka asjaolu, et naiste töö esitab vähem kognitiivseid nõudmisi (ning seisneb rohkemate monotoonsete ja korduvate ülesannete täitmisel) kui meeste töö – see erinevus on püsunud kõigi järjestikuste uuringute andmetel.

### Ise otsustamine – iseseisvus tööl

Suurema iseseisvuse edendamine – töötajad saavad ise otsustada, kuidas töö käigus tekkivaid küsimusi lahendada – võib leevendada tööle esitatavaid nõudeid ja heaolu suurendada. Kui ettevõtte kasutavad töötajate paindlikkust, oskusi ja loovust ning võimaldavad neil näidata algatusvõimet ja uuenduslikkust, võib see suurendada Euroopa tööhõivet, tööviljakust ja konkurentsivõimet.

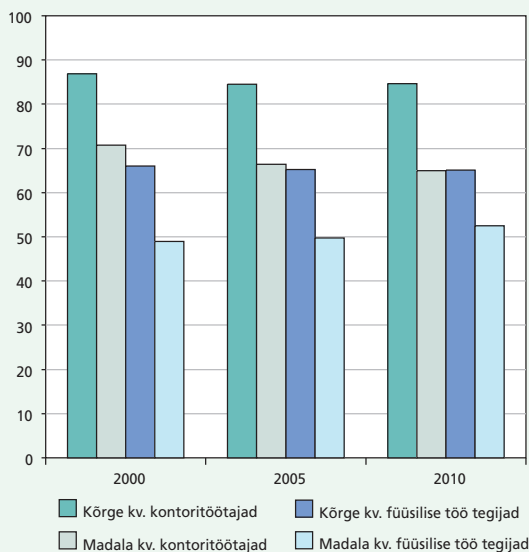
Euroopa töötingimuste uuringus mõeldakse iseseisvust mitme näitaja abil, mis kõik on seotud töötaja võimalusega muuta oma töö teatud aspekte:

- töö kiirust ja intensiivsust;
- töömeetodit;
- tööülesannete järjekorda.

Uuringu tulemused viitavad eri suundades toimunud väikestele muutustele. Näiteks alates 2000. aastast on Euroopa Liidu 27 liikmesriigi töötajate võimalus oma töö kiirust või intensiivsust muuta püsunud stabiilne; võimalus muuta oma töömeetodit on veidi vähenenud, kuid seevastu on pisut suurem võimalus valida või muuta oma tööülesannete järjekorda. Olenemata sellest, kui suur või väike on üksikute töötajate iseseisvus, on rohkematel Euroopa töötajatel võimalus kohendada oma töö kiirust võrreldes töömeetodite või tööülesannete järjekorraga.

Ei ole aga üllatav, et eri liiki töötajate iseseisvuse tase on erinev. Madalama kvalifikatsiooniga füüsilise töö tegijatel on kõigest töötajate liikidest kõige vähem iseseisvust, kuigi nende iseseisvus on ajavahemikul

Joonis 6: Võimalus töömeetodeid muuta, töö liikide lõikes, EL 27 (%)



2000–2010 suurenenud. Iseseisvuse tase on muutunud riikide lõikes, mis näitab erinevate tavade ja erineva poliitika mõju.

## Tervisekaitse ja heaolu edendamine

Üks paremate töökohtade kontseptsiooni põhielemente on töötajate tervise kaitse tagamine – optimaalse keskkonna loomine, mis toetab tervist ja heaolu, ennetab riske ning hoiab ära töötajate lahkumise töölt terviseprobleemide tõttu. 1989. aasta töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivis rõhutatakse, et on oluline kohandada tööd üksikisiku järgi, ning võetakse vastu ulatuslik poliitika, mis võtab arvesse tehnikat, töökorraldust, töötingimusi ja sotsiaalsuhteid.

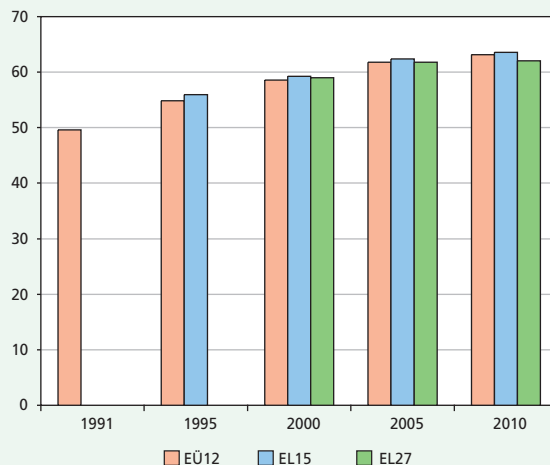
### Töö intensiivsus

Töö suurem intensiivsus (nt suure kiirusega või pingeliste tähtaegadega töötamine) avaldab tugevat negatiivset mõju töötajate heaolule, eriti kui töötajal on vähe iseseisvust või kui kolleegide ja ülemuse toetus on väike.

Töö intensiivsus on enamikus Euroopa riikides viimasel 20 aastal kasvanud (joonis 7 näitab pingeliste tähtaegadega töötavate töötajate üldiselt suurenevast osakaalu; kiiresti töötavate töötajate puhul on pilt peaaegu täpselt sama). Alates 2005. aastast näib kasv aga olevat vähemalt stabiliseerunud.

Enamiku (67%) Euroopa Liidu 27 liikmesriigi töötajate töö tempo määravad inimeste otsesed nõudmised – nt suhtlus kliendiga. Seevastu ainult 18% töötajate korral määrab töö tempo masina automaatne kiirus ning see osakaal on viimasel 15 aastal vähenenud. Viimasel 10 aastal on rohkem töötajaid vastanud, et nende töö tempo sõltub ülemuse otsesest kontrollist – selliste töötajate osakaal on kasvanud 33%lt 37%ni. Mida rohkem on

Joonis 7: Töö pingeliste tähtaegadega, EÜ 12, EL 15 ja EL 27, 1991–2010 (%)



Märkus: Nende töötajate osakaal, kes töötavad pingeliste tähtaegadega vähemalt veerandi tööajast.

töö tempot määravaid tegureid, seda suuremad on töötajatele esitatavad nõudmised ja võimalus, et töö avaldab töötajate tervisele negatiivset mõju. Tootmissektori töötajatel on kaks kord rohkem töö tempot määravaid tegureid kui teenindussektori töötajatel.

Mõnes mõttes näib, et töötajatelt nõutakse rohkem pingutust: kasvavalt osalt Euroopa Liidu 27 liikmesriigi töötajatelt nõutakse töös kindlate kvaliteedistandardite täitmist (74% võrreldes 2000. aasta 69%ga).

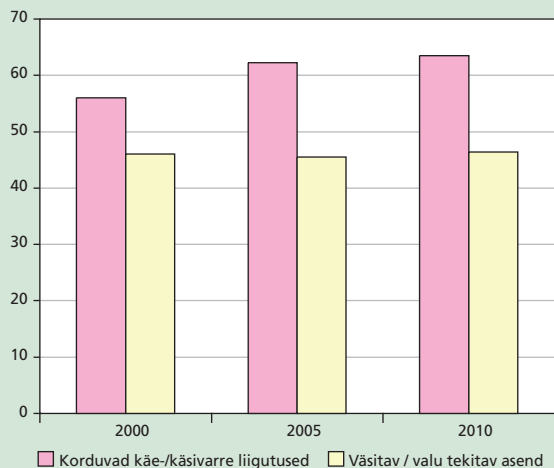
### Füüsilised ohud püsivad endiselt

Euroopa töötajaid ähvardavad füüsilised ohud samal määral nagu 20 aastat tagasi, kajastades asjaolu, et paljud eurooplased teevad endiselt füüsilist tööd. Näiteks 33% töötajaid kannab suuri raskusi vähemalt veerandi tööajast, 23% aga puutub kokku vibratsiooniga; need näitajad ei ole 2000. aastaga võrreldes muutunud. Samuti ei ähvarda füüsilised ohud ainult füüsilise töö tegijaid: peaaegu pool kõigist töötajatest (46%) töötab vähemalt veerandi tööajast väsitavas või valu tekitavas asendis. Rohkem töötajaid kui 10 aastat tagasi teeb ka korduvaid käeliigutusi.

Naiste ja meeste kokkupuude füüsiliste ohtudega on erinev ja võib olla osaliselt seotud siiani laialt levinud soolise segregatsiooniga paljudes sektorites. Ka need soolised erinevused ja sarnasused on püsivad aja jooksul enam-vähem muutumatud. Näiteks 33% mehi, kuid ainult 10% naisi puutuvad korrapäraselt kokku vibratsiooniga; suuri raskusi kannab 42% mehi, kuid ainult 24% naisi. Seevastu 13% naisi, kuid ainult 5% mehi tõstab või liigutab oma töös inimesi. Ligikaudu sama palju mehi ja naisi töötab väsitavas asendis (vastavalt 48% ja 45%) ja teeb korduvaid käeliigutusi (vastavalt 64% ja 63%).

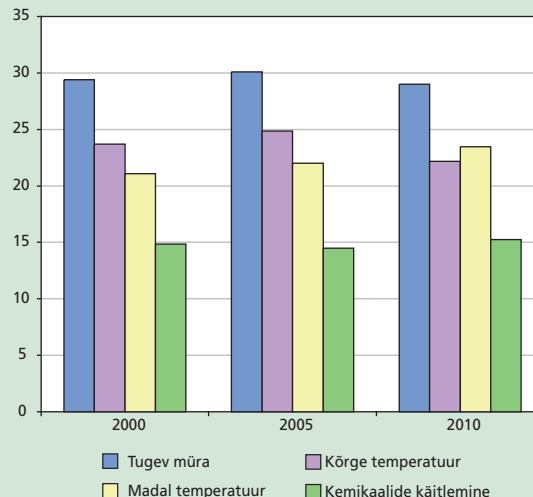
Töös on ka muid ohte. Töökeskkond võib olla müürarikas, liiga palav või külm või sisaldada haigustekitajaid.

Joonis 8: Tööga kaasnev keheline koormus, 2000–2010, EL 27 (%)



Märkus: Nende töötajate osakaal, kes kogesid neid ohte vähemalt veerandi tööajast.

Joonis 9: Kokkupuude keskkonnoahtudega, 2000–2010, EL 27 (%)



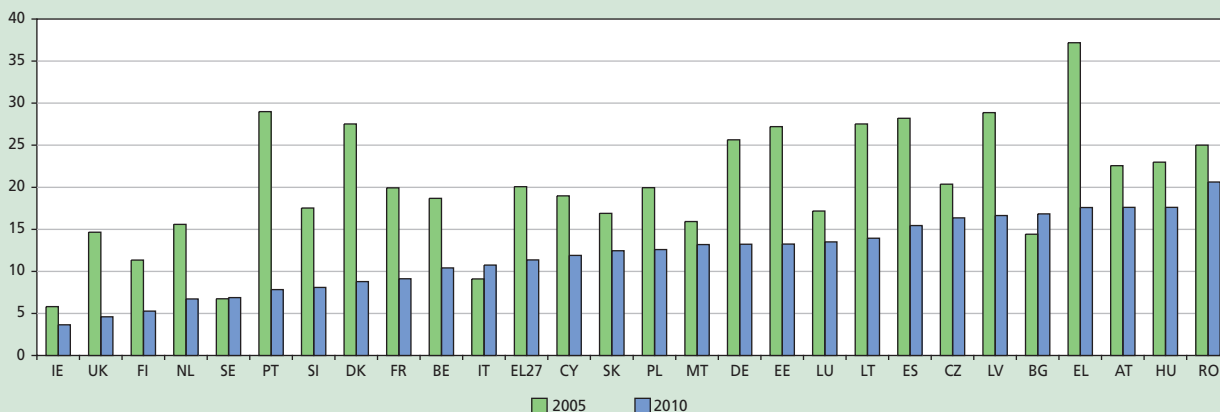
Märkus: Nende töötajate osakaal, kes kogesid neid ohte vähemalt veerandi tööajast.

- 2010. aastal puutus ligi 30% Euroopa Liidu 27 liikmesriigi töötajatest vähemalt veerandi tööajast kokku valju müraga; see näitaja ei ole võrreldes 2000. aastaga muutunud.
- Samal ajal 15% töötajaid hingab sisse suitsu, auru või tolmu või käitleb ohtlikke kemikaale; ka nende töötajate osakaal on sama mis 10 aastat tagasi.
- 2010. aastal käitles nakkusohtlikke materjale rohkem töötajaid kui 2005. aastal (vastavalt 11% ja 9%).
- 2010. aastal puutus madala temperatuuriga kokku 23% Euroopa Liidu 15 liikmesriigi töötajast, s.o sama palju kui 1995. aastal.

Et kogu Euroopa Liidus kehtestatakse järk-järgult suitsetamisvastaseid õigusakte, puutub vähem töötajaid kokku teiste inimeste tubakasuitsuga. Osaliselt kajastavad riikidevahelised erinevused õigusaktide erinevat ulatust.

Euroopa Liidu 27 liikmesriigis on nende töötajate osakaal, kelle arvates töö ohustab nende tervist ja ohutust, alates 2000. aastast vähenenud 31%lt 24%le. (12 liikmesriigis vähenes nende töötajate osakaal 40%lt 1991. aastal 28%le 2010. aastal.) See võib osaliselt kajastada paremat tööohutuse ja töötervishoiu teavet. Nende töötajate osakaal, kes on enda sõnul oma töökohustuste täitmisega kaasnevatest töötervishoiu ja tööohutusega seotud riskidest väga hästi informeeritud, on 2010. aastaks kasvanud kuni 90%ni töötajatest.

Joonis 10: Kokkupuude tubakasuitsuga riikide lõikes, 2005 ja 2010 (%)



Märkus: Nende töötajate osakaal, kes puutusid tubakasuitsuga kokku vähemalt veerandi tööajast; andmed on olemas ainult 2005. ja 2010. aasta kohta.

## Kui ma saan 64-aastaseks? Töö jätkamine

Ligikaudu 60% Euroopa Liidu 27 liikmesriigi töötajaid arvab, et nad suudavad praegust tööd teha ka 60-aastaselt. See näitaja on võrreldes 2000. aastaga veidi tõusnud – 57%lt 59%le. Ei ole üllatav, et eri liiki töötajate arvamused lahknevad. Ligikaudu 72% kõrge kvalifikatsiooniga ja 61% madalama kvalifikatsiooniga kontoritöötajast vastas, et suudab oma praegust tööd teha ka 60-aastaselt. Sama

vastuse andis aga vaid 49% kõrge kvalifikatsiooniga ja 44% madalama kvalifikatsiooniga füüsilise töö tegijaist.

Töö ja töökohtade jätkusuutlikkus oleneb sellest, kas tööaeg võimaldab täita muid kohustusi, kas töötaja oskusi täiendatakse töökohakindluse tagamiseks, kui palju iseseisvust on töötajal tööga toimetulekus ja mil määral töötingimused kaitsevad tervist pikas perspektiivis. Kui need tingimused on täidetud, on võimalik et töötajad jätkavad töötamist kooskõlas Euroopa Liidu poliitikaeesmärkidega.

### Metoodika

Eurofound teeb iga viie aasta tagant Euroopa töötingimuste uuringu, mille käigus küsitletakse nii palgatöötajaid kui ka füüsilisest isikust ettevõtjaid nende töö ja tööhõivega seotud peamistes küsimustes. Uuritavate teemade ringi on aja jooksul laiendatud. Uuringut on tehtud viis korda.

- Euroopa esimene töötingimuste uuring (1990/1991) hõlmas EÜ 12 liikmesriigi töötajaid.
- Euroopa teine töötingimuste uuring (1995/1996) hõlmas Euroopa Liidu 15 liikmesriigi töötajaid.
- Euroopa kolmas töötingimuste uuring (2000): esimesel etapil uuriti Euroopa Liidu 15 liikmesriiki ja Norrat ning teisel etapil 2001. aastal laiendati uuringut 12 uuele liikmesriigile ja 2002. aastal Türgile.
- Euroopa neljas töötingimuste uuring (2005) hõlmas Euroopa Liidu 27 liikmesriiki, Norrat, Horvaatiat, Türgit ja Šveitsi.
- Euroopa viienda töötingimuste uuringu välitöö toimus 2010. aasta jaanuarist juunini; selle käigus küsitleti ligi 44 000 töötajat Euroopa Liidu 27 liikmesriigis, Norras, Horvaatias, endises Jugoslaavia Makedoonia Vabariigis, Türgis, Albaanias, Montenegros ja Kosovos.

Euroopa töötingimuste uuringu näitajad on hinnangulised. Need põhinevad Euroopa töötajate esinduslikul valimil, mitte kogu elanikkonnal. Seetõttu tuleb ajalisi ja riikidevahelisi erinevusi tõlgendada ettevaatusega. Eespool olevas tekstis käsitletakse ainult neid erinevusi, mis väga tõenäoliselt on tegelikud ega tulene valimi koostisest.

Käesolevas kokkuvõttes analüüsitakse ainult Euroopa Liidu 27 liikmesriigi töötajate vastuseid. Peale selle ei pruugi suundumuste analüüs hõlmata kõiki 20 aasta kestel tehtud Euroopa töötingimuste uuringuid, sest mõned küsimused on lisatud alles uuemates uuringutes. Suundumuste, tulemuste ja analüüside üksikasjalikumad aruanded avaldatakse lähikuudel Eurofoundi veebilehel, kus on ka rohkem teavet metoodika kohta.

### Lisateave

Lisateave Euroopa töötingimuste uuringu kohta on saadaval veebilehel [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm)  
 Sophia MacGoris, uuringuassistent, [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu)  
 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)  
 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland  
 Telefon: (+353 1) 204 31 00  
 E-post: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)  
 Veebileht: <http://www.eurofound.europa.eu>

