

# AASTARAAMAT 2010



Elu- ja töötingimused Euroopas



Eurofound



## **Bibliograafiline teave – Eurofoundi aastaraamat 2010**

Kataloogimisandmed on esitatud väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2010

© Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2010

Tõlke- ja reprodutseerimisõiguste saamiseks tuleb esitada avaldus Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi direktorile aadressil Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Iirimaa.

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond (Eurofound) on Euroopa Liidu sõltumatu amet, mis loodi eesmärgiga aidata kaasa tulevase sotsiaal- ja tööalase poliitika kujundamisele. Täpsemat teavet leiate Eurofoundi veebisaidilt [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond  
Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18  
Ireland  
Telefon: (+353 1) 204 31 00  
Faks: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56  
E-post: [postmaster@eurofound.europa.eu](mailto:postmaster@eurofound.europa.eu)  
[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

**Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi (Eurofound) loomise eesmärk oli aidata kavandada ja kujundada Euroopas paremaid elu- ja töötingimusi.**

**1975. aastal Euroopa Ülemkogu moodustatud fond asub Iirimaa Dublinis.**

# Mida me välja selgitasime?

<b>Eessõna</b>		<b>v</b>
<b>1. peatükk</b>	<b>Restruktureerimine 2010. aastal</b>	<b>1</b>
<b>2. peatükk</b>	<b>Euroopa ettevõtjad lähivõttes</b>	<b>9</b>
<b>3. peatükk</b>	<b>Tööelu ülevaade</b>	<b>19</b>
<b>4. peatükk</b>	<b>Töösuhted – sotsiaalpartneritele keskendumine</b>	<b>25</b>
<b>5. peatükk</b>	<b>Tänapäeva elu – Euroopa elukvaliteet</b>	<b>29</b>
<b>6. peatükk</b>	<b>Lõimimine Euroopa linnades</b>	<b>35</b>



Meil on hea meel esitleda oma teist iga-aastast aastaraamatut Euroopa elu- ja töötingimuste kohta 2010. aastal ehk lühiülevaadet Eurofoundi 2010. aastal esitatud poliitilise suunitlusega teadusuuringutest. Kuigi me ei tutvusta aastaraamatus kogu eelmise aasta jooksul tehtud tööd, antakse siin edasi mõne meie põhilise uuringusuuna peamised järeldused, täpsemalt ettevõtjate äritavasid, töötingimusi ja elukvaliteeti käsitleva kolme üleeuroopalise uuringu tulemused ja analüüs. Praegu võimaldavad kõik meie uuringud anda teatava pildi suundumustest aja jooksul, mis on ülioluline Euroopa arengu ja siinsete muutlike probleemide mõistmiseks. Üks sõlmküsimusi on tõeliselt multikultuurse Euroopa ühiskonna loomine, millega igapäevaselt tegelevad nii enamus- kui ka vähemusrühmad. Nagu eelmise aasta väljaandes üksikasjalikult kirjeldati, tegelevad Euroopa valitsused ja sotsiaalpartnerid ikka veel majanduskriisi tagajärgedega ning ühe meetmena on paljudes riikides kehtestatud lühendatud tööajaga töötamise kavad või neid laiendatud. Eurofoundi aastaraamatus on lühidalt kirjeldatud ka võimalusi, mida kriisile reageerimine võib kaasa tuua, ning toodud välja viisid, kuidas selliseid kavasid kohandada, et ühendada neis suurem paindlikkus ja samas suurem turvalisus. Selline kohandamine on võimalik üksnes sotsiaalpartnerite koostöö korral: „Aastaraamatus 2010” on vaadeldud, kuidas kohanevad muutlike aegade probleemidega nii ametiühingud kui ka tööandjate organisatsioonid.

Kutsume teid tutvuma mõne tähtsama järeldusega 2010. aastal ja loodame, et need tekitavad teie soovi külastada meie veebisaiti [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu) ja end meie tööga lähemalt kurssi viia.

**Juan Menéndez-Valdés**  
direktor

**Erika Mezger**  
asedirektor



# Restruktureerimine 2010. aastal 1

2010. aastal tundsid eurooplased jätkuvalt majanduslanguse mõju oma tööhõivele, töötingimustele ja elukvaliteedile. Tööhõive liikmesriikide avalikus sektoris kannatas eelarveprobleemide tõttu, samas kui loodud töökohtade arv kokkuvõttes tõusis ja kaotatud töökohtade arv oli kõikuv. Endiselt oli pärsitud ka tootmissektor, mis oli suurim kaotaja töökohtade kadumise arvestuses pärast avalikku sektorit. Finantsteenuste valdkonnas jätkus restruktureerimine ning Eurofoundi uuringutes analüüsiti kriisi mõju asjaomasele sektorile ja selle võimalikke edasisi arenguid.

## Kuidas ERM oma andmed saab?

Euroopa ümberstruktureerimise jälgimise keskuse (ERM) abil jälgitakse restruktureerimist EL 27 riikides ja Norras ning sellega kaasnevat töökohtade kaotamist ja loomist kajastavaid teateid, mida ettevõtjad meedias avaldavad. Andmete kogumisel võetakse arvesse kõiki teateid, mis käsitlevad vähemalt 100 töökoha kaotamist või loomist või mis mõjutavad 10% töötajatest ettevõtetes ja asutustes, kus on 250 või rohkem töötajat. Sellise lähenemise peamine eelis seisneb selles, et teateid kogutakse töölt vabastamise protsessi algusjärgus. Täpsem teave üksikjuhtumite kohta on avaldatud ERMi igapäevaselt ajakohastatavas andmebaasis veebisaidil [www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm).

Eurofoundi 2010. aastal avaldatud uuringutulemused kajastasid majanduslanguse jätkuvat mõju nii majandusele kui ka ühiskonnale. Rahunu 2010. aasta lõpus olid ELi poliitilise päevakorra keskmises eurosüsteemi elujõulisuse ning koos sellega mõne liikmesriigi valitsussektori puudujäägiga seotud mured. Riigieelarve puudujäägi kasv tõi paljudes liikmesriikides kaasa suured kulutuste kärped, mis mõjutasid tööhõivet riigisektoris, kus oli seni suudetud erasektori ettevõtjates 2008. ja 2009. aastal toimunud töökohtade kadumist suurel määral vältida.

Töökohtade kadumine jätkus, kuigi tunduvalt aeglasemas tempos kui aastatel 2008–2009. Pigem oli Eurofondi Euroopa restruktureerimise jälgimise süsteemis dokumenteeritud teatatud töökohtade kadumise arv kõikuv. Kuigi töökohtade kaotamise tinginud restruktureerimisjuhtumite arv ülejäänud aasta vältel langes, tõusis see märkimisväärselt viimases kvartalis. Samal ajal kasvas 12 kuu jooksul teatatud uute töökohtade arv aeglaselt.

## Avaliku sektori tööhõive surve all

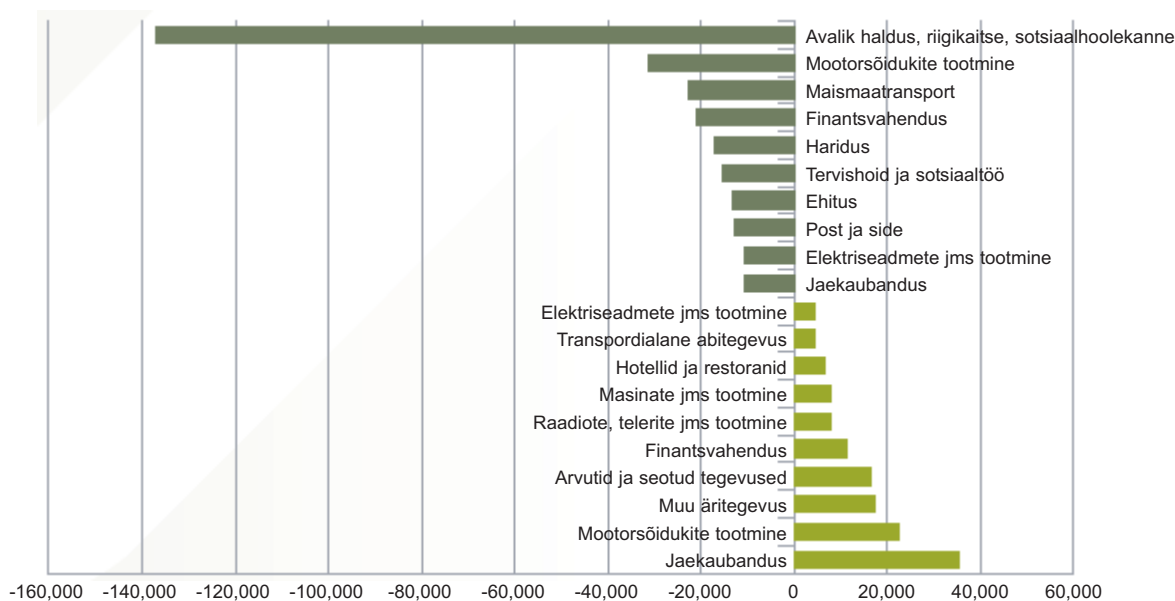
Varem turvalise avaliku sektori tööhõive seisukorra muutumist kajastab asjaolu, et teadete kohaselt kadus suurim arv töökohti – aasta jooksul ligi 140 000 – just avalikus halduses ning kaitse ja sotsiaalhoolekande valdkonnas. Suurim üksikjuhtum oli seotud Rumeenia avaliku halduse sektoriga. Oma finantsolukorra tasakaalu viimiseks algatatud kokkuvõtteprogrammi näeb Rumeenia valitsus ette ulatusliku töökohtade kaotamise riigi avalikus halduses, aga ka avaliku sektori töötajate 25% palgakärpe. 2010. aasta lõpu seisuga oli teatatud üle 60 000 töökoha kadumisest avalikus sektoris, millest tähelepanuväärseim oli 50 000 haldus- ja siseministeeriumi töötaja töölt vabastamine augustis.

Rumeenia ei olnud ainus riik, kus avalikus sektoris töökohti kadus. Sügisel teatas Tšehhi valitsus kavast kaotada 3500–5600 töökohta, et suurendada tulemuslikkust ja tõhustada avalike teenuste osutamist. Ühendkuningriigis teatas Birminghami linnavolikogu aasta lõpus, et osana kavast vähendada oma töötajate arvu järgmise nelja aasta jooksul kolmandiku võrra, kaotatakse koondamise ja ennetähtaegselt pensionile saatmise teel 3700 töökohta. Madalmaades teatas Rotterdami kohalik omavalitsus 1000 töökoha (kokku 14 000 töökohta) kaotamisest järgnevatel aastatel. Restruktureerimine hõlmab isegi kaitsejõude. Poola armee andis teada ulatuslikust restruktureerimiskavast, milles on ette nähtud 2400 töökoha kadumine aasta lõpuks.

**Liidus tekkinud reaktsioonid töökohtade kaotamisele avalikus sektoris**

Töökohtade kavandatud kaotamine Rumeenia avaliku halduse valdkonnas ei leidnud poolehoidu. Rumeenia riiklikud ametiühingute liidud algatasid mitmeid demonstratsioone ning ühendasid oma jõud ja esitasid Rahvusvahelise Tööorganisatsioonile (ILO) valitsuse vastu kaebuse, väites, et kokkuhoiumeetmetega rikutakse ILO konventsiooni töötasu kaitse kohta. Üle Euroopa on avaliku sektori ametiühingud töökohtade kaotamist käsitlevatele teadetele reageerinud oma liikmesriigis massimeeleavalduste korraldamisega, mis tipnesid 29. septembril 2010 Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni korraldatud protestiga Brüsselis, kus osales 100 000 töötajat.

Joonis 1. Töökohtade loomisest ja kaotamisest teatamine põhisektorites, 2010



Allikas: ERM

**Postisektori liberaliseerimine luubi all**

Euroopa postituru reform käivitati 1990. aastate alguses Euroopa ühtse turu loomise osana. Reformi eesmärk oli avada riiklikud monopolid ning muuta postiteenused odavamaks ja tõhusamaks, et need suudaksid vastata postisaadetiste elektrooniliste alternatiivide kasvule. EL 15 liikmesriikidel, välja arvatud Kreekal ja Luksemburgil, oli kohustus viia postisektori liberaliseerimine lõpule 31. detsembriks 2010, kaotades kõik seaduslikud postiteenuste monopolid. Ülejäänud liikmesriikide jaoks on selleks tähtajaks 2012. aasta lõpp. 2010. aasta tähtaega silmas pidades toimus liikmesriikides riiklike postiteenuste ulatuslik ümberkorraldamine ning kuna tegemist on töajõumahuka sektoriga, tõi liberaliseerimine kaasa töökohtade kaotamise (mida on osaliselt kompenseerinud töötajate töölevõtmine uutes konkureerivates ettevõtetes). Detsembris 2009 teatas Iirimaa riiklik postiettevõtja An Post, et kolme aasta jooksul koondatakse kokku 10 000-liikmelisest töajõust 1300 töötajat. Rootsis ja Taanis teatas kahe riigi ühinenud riiklik postioorganisatsioon Post Norden veebruaris 2010 oma kavast kaotada organisatsiooni töö sujuvamaks muutmiseks aasta jooksul 1000–2000 töökohta. Mõlemal juhul nimetati töökohtade kaotamise ühe põhjusena ka postiteenuste mahu vähenemist. Suund pealiskaudsemate lepinguliste suhete ja madalamate palkade poole tekkivates konkureerivates ettevõtetes on aga pannud surve alla endiste monopolide töötajate palga ja töötingimused ning toonud ühtlasi kaasa töövaidlusi.



**Töökohtade kaotamise ja loomise mudelid – Euroopa töökohtade seirevahend**

Suure majanduslanguse vältel kadus EL 27s viis miljonit töökohta – sellele eelnes aga periood, mil kokkuvõttes loodi 20 miljonit uut töökohta. Eurofoundi varasem, 2008. aasta uuring kinnitas, et valdav osa langusele eelneva aja jooksul loodud uutest töökohtadest olid kõrgepalgalised. Keskmisel palgatasemel loodi suhteliselt vähe töökohti ning palgaskaala madalamas osas jälle rohkem. Hiljutises analüüsis, mis on esitatud 2011. aastal avaldatavas Eurofoundi Euroopa töökohtade seirevahendi väljaandes, vaadeldi töökohtade kadumise ja loomise mudeleid kriisi ajal.

Analüüsis leiti, et aastatel 2008–2010 jätkus kõrgepalgaliste töökohtade loomine, eeskätt hariduse ja tervishoiu valdkonnas, mida põhiliselt rahastab avalik sektor. Valdavalt kadusid madalama kuni keskmise ja keskmise palgatasemega töökohad, eelkõige ehituses ja tootmises. Tundub, et keskmise palgatasemega töökohtade vähenemine muutus majanduslanguse ajal silmatorkavamaks, mis seostub peamiselt meeste ja eriti nooremate tööliste tööhõive järsu vähenemisega. (Vt aruannet „Töökohtade struktuuri muutused Euroopas suure majanduslanguse ajal“.)

**Kaotatud ja loodud töökohad**

Pärast avalikku sektorit oli töökohtade kadumine suurim tootmises, täpsemalt mootorsõidukite tootmises, kus 2010. aastal teatati üle 30 000 töökoha kaotamisest. Ühe tähelepanuväärse juhtumina teatas Belgias Antwerpenis paiknev Opel koostetehas 2000 töökoha kaotamisest müüginumbrite järsu languse tõttu. Töötajate koondamine Belgias on osa ettevõtja põhjalikust restruktureerimiskavast, mille järgi kavatakse Euroopas kaotada 8000 töökohta ja vähendada tootmismahu.

Ametiühingud reageerisid sellele teadaandele tehase blokeerimisega ja ähvardasid takistada kõikide uute autode väljaviimist, kuni tehase omanik General Motors nõustub koostama koondatud töötajatele vastuvõetava sotsiaalkava. Juhtkonna väitel kavatses ettevõtja pakkuda mõjutatud töötajatele koolitusprogramme ja püüdis leida tehasele uut investorit. Ent detsembris 2010 tehas lõpuks suleti.

Kuigi tööhõive autotootmises on Euroopas suhteliselt väike (1% kogu EL 27 tööhõivest), teeb selle sektori seotus muude majandusvaldkondadega – terasetööstuse, transpordi, rahanduse, müügi, kindlustuse ja hooldusega – selle eriti oluliseks: autotööstusest sõltub otseselt või kaudselt ligi 5% ELi töökohtadest.

Samaaegselt töökohtade kadumisega leidis mootorsõidukite tootmises aset ka ulatuslik töökohtade loomine, mis selgelt vastandus töökohtade kaotamisele majanduskriisi alguses. Ettevõtjad kasutasid ära nõudluse suurenemist, mis tulenes muu hulgas mitmesugustest autolammutuse stimuleerimiskavadest. Ulatuslikust töökohtade loomisest autotootmises teatati näiteks Tšehhi Vabariigis, kus Tšehhi suurim autotootja Škoda Auto avalikustas kava võtta tööle 1000 renditöötajat.

2010. aastal jätkus restruktureerimine ka finantsteenuste valdkonnas. Poolas oli Bank BPH 2009. aastal kaotanud 930 töökohta, 2010. aastal teatas ta veel 1500 töötaja koondamisest aasta lõpus. Veel üks töökohti vähendanud ettevõtja oli Prantsusmaa panganduskontsern Société Générale, kes teatas 2010. aastal 900 ametikoha kaotamisest oma 3000 filiaalis üle riigi järgmise kolme aasta jooksul, samuti ei asendata panga sõnul pensionile jäävaid töötajaid. (Samal ajal plaanib kontsern võtta 2012. aastaks oma võrgustikus tööle 1200 töötajat.)

Töökohtade loomises oli suurim võitja jaekaubandus, mis oli paljude Euroopa kodanike kasutada jääva sissetulekuosa muutumatust või vähenemist arvestades võib-olla mõnevõrra üllatav. Aasta jooksul teatati rohkem kui 35 000 uue töökoha loomisest selles sektoris. Näiteks teatas selvehallide kett ASDA aasta alguses 6000 uue töökoha loomisest

Ühendkuningriigis seoses 10 kaupluse laiendamise ja 10 uue kaupluse avamisega. Jaekaubandussektor on väga tähtis Euroopa majandusele tervikuna, andes tööd 14% tööjõust ning pakkudes tööturule sisenemise võimalust paljudele noortele või madala kvalifikatsiooniga inimestele. Kuigi selles sektoris on alates 2008. aastast kadunud märkimisväärne arv töökohti, on see väga konkurentsivõimeline: odavamad ketid on ostujõu langusele reageerides oma äritegevust laiendanud (muude jaemüügikettide arvelt). Viis aastat tagasi lahkus Iirimaa turult Ühendkuningriigi selvehallide kett Iceland, sest nõudlus külmutatud toidu ja odavkauba järele oli vähenenud. Ent pärast paljude odavmüügikettide (näiteks Lidl ja Aldi) edukat laienemist majanduslanguse jooksul kavatseb ta seal uuesti tegutsema hakata ning on teatanud üle 2000 uue töökohta loomisest järgneva nelja aasta jooksul seoses 40 uue kaupluse ja 15 odavmüügipoe avamisega.

## **KRIIS KUI VÕIMALUS?**

Laialt on levinud seisukoht, et avaliku sektori rahastatavate lühendatud tööajaga töötamise kavade ulatuslik rakendamine ja laiendamine aitas suuresti minimeerida töökohtade kadumist, mis vastasel korral oleks võinud Euroopa tootmissektorit majanduslanguse jooksul rängemalt tabada. Eurofoundi uuringutes kerkis aga esile ka selliste kavade potentsiaal seoses nn turvalise paindlikkuse põhimõtte elluviimisega (vt teaberiba).

Nagu selgus Eurofoundi „Aastaraamatust 2009”, reageerisid Euroopa riigid majanduslangusele peamiselt lühendatud tööaega ja ajutisi koondamisi hõlmava kooskõlastatud programmiga kriisist eriti mõjutatud tööstusharudes, nagu Euroopa autotööstuse sektor ja sellega seotud allsektorid. Sellised kavad leiti olevat määrava tähtsusega majanduslanguse mõne halvima tagajärje leevendamisel. ERMi 2010. aasta aruandes „Turvalise paindlikkuse suurendamine – osalise töötuse kavade edasised kasutusvõimalused” mindi nimetatud lühendatud tööajaga töötamise kavade kirjeldamisest kaugemale ja uuriti, kuidas need saaksid näidata kätte suuna paindlikuma ja reageerivama tööhõive-, sissetuleku- ja sotsiaalkaitsepoliitika saavutamiseks ning mõne hetkel Euroopa ees seisva struktuurse probleemi lahendamiseks.

Mõni riik kehtestas selliseid meetmeid majanduslanguse käigus esmakordselt. Teistes riikides oli selliseid kavasid kasutatud juba enne kriisi (näiteks Saksamaal peaaegu sajandi vältel), kuid neid laiendati ja kohandati vastavalt uutele asjaoludele. Mõnes riigis lisati väga olulise sammuna kavades osaleda võivate tööandjate ja töötajate kategooriaid, samuti suurendati sissetulekutoetusi ja pikendati hüvitiste maksmise aega, samuti seati toetuse saamine sõltuvusse koolitustel osalemisest või kehtestati stiimulid koolituse läbimiseks, sidudes selle suuremate väljamaksetega.

Rohkem kui kümnendi jooksul on valitsused, ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid üle Euroopa arutlenud nn turvalise paindlikkuse eeliseid, mille puhul püütakse tagada üheaegselt paindlikkus ja turvalisus nii töötajatele kui ka tööandjatele. Sageli on leitud, et selles on ühendatud suurem paindlikkus tööandjatele (et neil oleks võimalik turunõudlusele paremini reageerida) ning töötajate turvatunne oma sissetulekute ja tööhõive osas. Eurofoundi uuringutes on aga esile kerkinud ka asjaolu, et töötajad ise soovivad suuremat paindlikkust, samal ajal kui lühendatud tööajaga töötamise kavade laiendamine on üle Euroopa olnud peamiselt tingitud tööandjate vajadusest kindlustunde järele seoses olemasoleva tööjõuga ja suutlikkusega tootmine äritingimuste paranedes taastada.

Selles põhimõttes sisalduvad õigused ja kohustused on kooskõlas Euroopa sotsiaalse mudeli ühe põhielemendiga, nimelt et rasketel aegadel tuleb kohanemisega seotud kulud jagada terve ühiskonna vahel. Riigi doteeritavad lühendatud tööajaga töötamise ja ajutiste koondamiste kavad on hea näide sellest, kuidas tööturu kohandamise kulusid ühise eesmärgi nimel laiemalt jagada: ettevõtjad vähendavad toodangut, et see vastaks turu kõikumistele; töötajate sissetulekuid kaitstakse riiklikest vahenditest, kuid nii ettevõtja üldise oskuste taseme kui ka enda tööalase konkurentsivõime tõstmiseks võidakse neilt nõuda koolituste läbimist; ning valitsused ja maksumaksjad doteerivad osaliselt rahalisi kulusid, minimeerides töökohtade kaotamist ja hoides samas majanduse üldist ostujõudu piisavalt kõrgel tasemel, et vältida selle täiendavat kokkutõmbumist.

Nende kavade teine oluline tahk on sotsiaalpartnerite ja valitsuste vahel seoses lühendatud tööajaga töötamise kavadega saavutatud üksmeel, eriti kriisi ajal. (Enamikku kavasid rahastatakse Euroopas töötushüvitisfondidest ning neid hallatakse valitsuste ja sotsiaalpartnerite vahel sõlmitud kolmepoolsete kokkulepete põhjal.) Aruandest ilmnes, et sellise konsensuse abil saaks kavasid kasutada aktiivsema poliitika kujundamiseks, nii et need sisuliselt hõlmaksid turvalise paindlikkuse laiendatud põhimõtet. Peale selle väideti aruandes, et sama protsessi abil saaks Euroopas toota uusi oskusi töökohtade jaoks, mis tuleb luua Euroopa 2020. aasta tegevuskavas sätestatud aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu saavutamiseks.

### Mis on turvaline paindlikkus?

Turvalise paindlikkuse mudel, mida esmakordselt rakendati 1990. aastatel Taanis, ühendas endas algselt töötajate hõlpsamat töölevõtmist ja vallandamist (paindlikkus tööandjate jaoks) ning kõrgemal tasemel hüvitusi töötutele (turvalisus töötajate jaoks), ent sellest ajast saadik on see arenenud ja võtnud laiemad mõõtmed, hõlmates ka selliseid meetmeid nagu oskuste väljakujundamine oma valdkonnas. Euroopa Komisjon kirjeldab turvalist paindlikkust optimaalse tasakaaluna tööturu paindlikkuse ja töötajate turvatunde vahel. Turvaline paindlikkus viitab rõhuasetuse muutumisele: konkreetsete töökohtade kaitsmise asemel kaitstakse tööjõu tööalast konkurentsivõimet.

Praktikas näeb komisjon seda neljasuunalise lähenemisena, mis koosneb aktiivsest tööturupoliitikast inimeste tööturule tagasi aitamiseks, üheaegselt paindlikest ja usaldusväärsetest lepingutest, kaitset vajavatele isikutele piisavalt headest sotsiaalkindlustussüsteemidest ning elukestva õppe strateegiatest, mis võimaldavad töötajatel oma oskusi säilitada ja parandada. Nende nelja elemendi edukas rakendamine sõltub omakorda kaasavast ja jõulisest sotsiaalsest dialoogist. Poliitikakujundajad loodavad, et turvaline paindlikkus on vahend, mis võimaldab töötajatel ja ettevõtjatel teha koostööd paremaks kohanemiseks maailmaturu praeguse ebakindlusega.

### Näiteid üle Euroopa võetud meetmetest

Üle Euroopa on võetud mitmesuguseid turvalise paindlikkusega sarnanevaid meetmeid, millest mõned olid seotud kriisiga, teised aga kehtinud mõnda aega. Kuigi turvalise paindlikkuse meetmeid rakendatakse tavaliselt riiklike raamistike alusel, on Eurofoundil mitu näidet ka ettevõtja või sektori tasandi meetmetest.

Belgias, Prantsusmaal ja Saksamaal on tööandjad loonud nn ühiskasutatava tööjõubaasi. Tegemist on ettevõtjatega, kes tavaliselt ei esinda rohkem kui viit tööandjat ning kes palkavad töötajaid ja võimaldavad tööjõubaasis osalevatel tööandjatel neid kasutada. Töötajad võetakse tööle üksnes juhul, kui liikmetest ettevõtjad suudavad neile tagada täieliku töökoormuse, ning nad töötavad tööjõubaasis osalevates ettevõtjates rotatsiooni põhimõttel hooaja, nädala, päeva või poole päeva kaupa, sõltuvalt ettevõtja vajadustest ja töökorraldusest. Prantsusmaal töötab praegu ligikaudu 13 000 töötajat umbes 400 tööandja ühiskasutatavas tööjõubaasis.

Rumeenias on paindlikkust ja turvalisust ühendavaks algatuseks nn ehitajate sotsiaalmaja kava (Casa Socială a Constructorilor). Tegemist ei ole riigi korraldatud meetmega, vaid see põhineb ehitustööstuse kollektiivlepingutel. Sellega tagatakse, et halva ilma korral, kui ehitustöid ei ole võimalik teha, saavad töötajad kuni kolme kuu jooksul 75% oma palgast. Kava rahastavad liikmeks olevad ettevõtjad ja ehitussektori investorid.

Austrias püütakse laiendada Austria töötajate oskustebaasi koolituspuhkuste kavaga: töötajad võivad võtta palgalist puhkust välise koolitusepakkuja korraldatud koolitustel osalemiseks. Vastusena kriisile kava laiendati ning selle nimi muudeti „Koolituspuhkus plussiks”, tehes selle tingimused soodsamaks. Kuni 12 kuu jooksul saavad osalejad vähemalt 20 tunni eest nädalas avaliku sektori rahastatavat toetust, mis on enam-vähem võrdne veidi enamaga kui pool nende

netopalgast. Kriisi jooksul jagavad koolituskulusid võrdselt tööandja ja piirkondlik omavalitsus. 2008. aastal kasvas kavas osalenute arv märkimisväärselt, mille võib panna muudetud abikõlblikkuse kriteeriumite ja suuremate väljamaksete arvele.

Terasetootja ArcelorMittal viis oma Rumeenia tütarettevõtjates kriisile reageerides sisse tööalase rotatsiooni kava. Teatavate operatsioonide lõplik peatamine tähendas töökohtade paratamatut kadumist, kuid koondatavatele töötajatele, kes soovisid ettevõtjasse edasi jääda, pakuti võimalust lasta oma oskusi uuesti hinnata ning neid julgustati osalema ümberõppes ja alustama tööd ettevõtte muudel vabadel töökohtadel.

## KAVADE TÖÖKINDLUSE TAGAMINE – KITSASKOHAD

Lühendatud tööajaga töötamise ühendamine aktiivsemate tööturumeetmetega võib hõlbustada ettevõttesisest restruktureerimist majanduslanguse ajal ning ühtlasi tähendab see, et nn vaeghõivatud töötajad saavad kasutada oma aega uute oskuste õppimiseks, mida nad vajavad edaspidise majandustõusu ajal ja mis tõstavad nende tööalast konkurentsivõimet tööturul juhul, kui nad peaks lõpuks koondatama. Lühendatud tööajaga töötamine on selgelt mõjutanud töötuse määra: riikides, kus seda laialdaselt rakendati, oli tööhõive vähenemine (SKP vastava languse kohta) palju väiksem kui muudes riikides. Huvitaval kombel ilmnes, et ettevõtjate peamine põhjus lühendatud tööajaga töötamise ja ajutiste koondamiste kasutamiseks oli soov säilitada oma tööjõud ja olla valmis tulevaseks tõusuks. See ei kehti mitte ainult oskustöölise puhul, nagu võiks oodata, vaid ka väheste ametlike kvalifikatsioonidega töötajate puhul, kellel on sellele vaatamata ettevõtjas pikaajaline töökogemus ja annavad olulise panuse selle toimimisse.

Lühendatud tööajaga töötamise kavade haldamine on aga keeruline. Peale selle võib hetkest, mil ettevõtja kava rahastamist taotleb, kuluda tegeliku hüvitamiseni märkimisväärselt aega. Paljudele lühendatud tööajaga töötamise kavadele lisatud koolituselement on määrava tähtsusega, et tagada kavade panus tööhõive kasvu ja oskuste arendamisse üldiselt; pealegi valitseb sotsiaalpartnerite vahel üksmeel koolituse väärtuse osas nii ettevõtjate konkurentsivõime kui ka töötajate tööalase konkurentsivõime suurendamisel. ERMi aruandest selgub aga, et koolitustel osalemise määr oli kriisi ajal piiratud ja sageli ei olnud koolituste kvaliteet täiuslik. Võtmeküsimus on asjaolu, et lühendatud tööajaga töötamise kavade puhul doteeritakse harva koolituskulusid, mistõttu on nende rahastamine probleemne. Peale selle võib olla piiratud koolituse pakkumise võimekus, eriti VKEdes, ning koolitusprogrammid ei pruugi olla piisavalt paindlikud, et neid saaks lühendatud töögraafikuga edukalt kokku sobitada.

Aruande kohaselt on praegu just kõikehõlmava ja piisava koolituse puudumine see, mis takistab saavutada kõnealuste kavade täielikku potentsiaali kaasaegse tööturu probleemide lahendamisel. Ühtlasi on aruandes väidetud, et koolitus ei peaks olema suunatud üksnes töötaja olemasoleva töökoha nõuetele või asjaomase ettevõtja vajadustele, vaid see peaks hõlmama üldisemaid oskusi töötaja tööalase konkurentsivõime suurendamiseks. Kavade suuremat paindlikkust ja paremat kohandamist töögraafikutega võimaldaks moodulite ulatuslikum kasutamine.

Arvestades habrast tasakaalu tööturu suurema paindlikkuse ja tööhõive kõrgetasemelise turvalisuse vahel, mida turvalise paindlikkuse meetmetega üritatakse saavutada, on ehk mõisteta, et kumbagi poolt esindavad sotsiaalpartnerid suhtuvad sellesse erinevalt. Mõlema poole kaasamine on aga äärmiselt tähtis, et tagada turvalise paindlikkuse meetmete rakendamine ja nende edukus konkurentsivõime tõstmisel, kaitstes samaaegselt töötajaid: kogemused näitavad, et kava toimimise tagamisel on oluline tegur kolmepoolne lähenemine, millele on pühendunud nii valitsus, ametiühingud kui ka tööandjad. Sotsiaalpartnerite kaasamine tähendab ka seda, et nad saavad jagada oma liikmetele kava kohta teavet ning suurendada tõenäosust, et tööandjad ja töötajad soovivad selles osaleda. Tundub, et kriisi käigus on traditsiooniliselt vastaspooli esindanud osalised saavutanud üksmeele, et sellistel meetmetel nagu lühendatud tööajaga töötamine ja ajutised koondamised on töökohtade säilitamisel lühiajaline väärtus, vähendades tööandjate kulusid ja kaitstes seega ettevõtjate konkurentsivõimet.

## Kavade eelised

Lühendatud tööajaga töötamisel ja ajutistel koondamistel on veel mitu eelist: peale töökoha ja sissetuleku säilitamise väldivad töötajad ühtlasi töötuseperioode, mis mõjub positiivselt nii nende enesehinnangule kui ka tulevasele tööalasele konkurentsivõimele. Kuigi kasutatakse avaliku sektori vahendeid, ei ole sellised kavad nii kulukad kui töötushüvitised: lühendatud tööajaga töötamise kavade puhul maksab tööandja tavaliselt vähemalt teatava osa töötaja aja eest ning avaliku sektori maksed ajutiselt koondatud töötajatele on ilmselgelt ajutised. See võib avaldada positiivset mõju ka laiemalt kui vaid konkreetsele ettevõtjale ja töötajatele, sest ettevõtja töötajate töölt vabastamine annaks tagasilöögi terves väärtus- ja tarneahelas. Seega võidakse selliste kavade kaudu säilitada töökohti ka teistes ettevõtetes peale selle, kus kava rakendatakse. Veelgi enam, kui säilib töötajate töökoht, sissetulek ja kindlustunne tarbijatena, siis ei kahjusta see tõenäoliselt tarbijate kulutuste taset sellisel määral kui ulatuslikuma töötuse korral.

Kogemused on näidanud ka seda, et asjaomased kavad toimivad kõige paremini juhul, kui need olid kehtestatud enne kriisi ning tööandja, töötajad, töötajate esindajad, tööandjate organisatsioonid, valitsus ja riiklikud tööturuasutused olid meetmete toimumisega juba tuttavad. See tagas nende suurema tõhususe, aga ühtlasi meetme laiaulatuslikuma heakskiidu kõikide selle toimumisse panustavate osaliste seas ja suurema osalemise taseme.

Selliseid ilmseid eeliseid arvestades tekib küsimus, miks ettevõtjad ei kasuta avaliku sektori vahendeid surve vähendamiseks ja samas töökohtade säilitamiseks. Üks peamisi põhjuseid on koormav taotlemisprotsess ja rahaliste vahendite saamisega seotud kestvad haldusnõuded. See kehtib eeskätt VKEde puhul, kellel tõenäoliselt võivad puududa omavahendid sellise ülesande jaoks. Võttes arvesse VKEde konkreetseid probleeme ja asjaolu, et üheskoos on nad Euroopa peamised tööandjad, on paljud riigid kehtestanud nende abistamiseks erimeetmed. Näiteks Prantsusmaal antakse VKEdele suuremat töötasu hüvitamise toetust kui suurtele äriühingutele. Itaalias nõutakse väiksematelt ettevõtjatelt väiksemaid sissemaksid kui suurtelt ning Saksamaal kasvas meetmete rakendamine väikeettevõttes märkimisväärselt pärast mõjutatud töötajate osakaalu ja arvu käsitlevate eeskirjade leevendamist.

## Finantsteenuste sektor luubi all

Hiljutine finantskriis tõi välja tõsised kitsaskohad Euroopa finantsteenuste sektoris. Millised on finantstööstuse väljavaated väljuda kriisist elujõulise ja vastupanuvõimelisemana? Osana oma tööst, mis käsitles tööstuses toimuvaid muutusi, uuris Eurofound 2010. aastal majandussuundumusi pangandus- ja kindlustussektoris, sektori eri osades kohaldatavaid ärimudeleid ja arutelu finantsturgude reguleerimise üle, et hinnata praegust olukorda ning koostada prognoos võimalike tulevikusündmuste kohta.

Praegu pangandus- ja kindlustussektorit mõjutavate muudatuste olulisim põhjus on finantskriis, mille tulemusel on kõnealuse sektori väljavaated keskpikas perspektiivis parimal juhul tagasihoidlikud. Sellisele järeldusele on jõutud uuringu kokkuvõttes aruandes „Finantsteenused: väljakutsed ja väljavaated”, milles käsitleti üleilmastumise mõju asjaomasele majandusharule. Eelduste kohaselt ootab seda sektorit ees põhjalik ümberreguleerimine, valitsuste suurem mõju ja investorite suurem surve, mis tähendab seda, et turu kasv on ka edaspidi piiratud. Positiivsema poole pealt paranes aruande kohaselt 2009 ja 2010. aastal finantssüsteemi elujõulisus. Kuigi finantsstabiilsuse osas esineb endiselt teatavaid riske, on maailmamajandus kasvamas. Pangandussektoris käimasolev võimenduse vähendamine (võlgade maksmine) on aidanud muuta sektori vapustustele vähem vastuvõtlikuks. Koos varade hinna tõusuga on taastunud suure osa pangandussektori kasumlikkus. Selline kasumlikkuse taastumine toimus aga suure hulga töökohtade kadumise arvelt: 2009. aastal kaotati aruandes uuritud riigi omanduses olevates pankades ligikaudu 10% töökohtadest, samas kui erapankades kadus umbes 5% töökohtadest. Aruandele lisatud juhtumiuuringud annavad üksikasjalikuma pildi restruktureerimise mõjust tööhõivele.

Enamik ettevõtjaid vaatas läbi juhtide ja investeringute vahendajate töötasusüsteemi. Üldiselt on preemiad vähenenud ning väljamaksete tegemine kolm kuni viis aastat edasi lükatud. Suur osa preemiatest antakse nüüd ettevõtja aktsiatena, ent muudatuste mõju investeerimiskäitumisele ja riskivalmidusele ei ole veel selge.

**„Minevik on tulevik”**

Aruandes on kirjeldatud kolme võimalikku alternatiivset suunda Euroopa finantssektoris.

Käesoleva stsenaariumi puhul eeldatakse, et sektori tähtsaimad osalejad takistavad finantssüsteemi ulatuslikku reformimist. Üldiselt tõlgendatakse kriisi üksmeelselt pigem ebasoodsate asjaolude kokkulangemise kui süsteemsete puuduste tulemusena ning leitakse, et tulevase finantskriisi ärahoidmiseks piisab vaid väikestest regulatiivsetest parandustest. Nn liberaalsete pankade mõjuvõimu kasvades on riigi omanduses olevad pangad surve all ja valitsused proovivad vähendada oma osalust sellistes institutsioonides.

**„Uus maailmakord finantsturgudel – kuldse ajastu lõpp”**

Selle stsenaariumi kohaselt lepivad G20 riikide valitsused kokku maailma finantssüsteemi põhjalikus reformis. Reform toob kaasa suuremad ja riskipõhised omakapitali määrad, investeerimispankunduse lahutamise jae- ja äripangandusest ning tõhusa järelevalve. Nimetatud eeskirjade rakendamine vähendab liberaalsete pankade konkurentsieelist ning parandab nn jätkusuutlike ja riigi omanduses pankade positsiooni. Seda liiki kohanemise puhul on võtmeküsimus suurem omakapitali määr, mis nõuab pikka ja keerulist üleminekuaga.

**„Erinevad majandusmudelid – halvim võimalik stsenaarium”**

Selle stsenaariumi puhul eeldatakse, et finantskriisi ei ole võimalik kontrolli all hoida. Maksevõimetuse kasv ja riikide ülekoormatud eelarved sunnivad teatavaid eurosooni valitsusi vähendama oma kohustusi 20–30% võrra ja likvideerima rea pankasid. Euroopa riikide kokkuhoiuprogrammid on reaalmajandusele lisakoormus ning inflatsiooni kasv Ameerika Ühendriikides ja Ühendkuningriigis viib olukorra veelgi rohkem tasakaalust välja. Selle stsenaariumi kohaselt kukub finantsturgude rahvusvaheline reguleerimine läbi, mille tulemusel jätkab rühm suuresti kasumile ja kasvule orienteeritud juhte ja oma ala eksperte mõne liberaalse finantsturuga riigi toetusel lühiajaliselt spekulereerimist ja arbitraaži. Teatavad ühiskonnarühmad on sellise lähenemise vastu ja hakkavad arendama kohalikku võrgustikupõhist majandust. Üleilmastunud majandustele osaks langeva suure kriitika tulemusel kujunevad välja uued lähenemised, mis tuginevad suurte institutsioonide asemel mikrotasandile.

Kõikides stsenaariumites nähakse ette tööhõive edasine vähenemine finantssektoris. Kõige ulatuslikum on see kolmanda, erinevate majandusmudelite stsenaariumi puhul. Kõikide prognooside korral esineb aga tungiv vajadus kulusid kokku hoida, samas kui info- ja kommunikatsioonitehnoloogiad loovad võimaluse tootlikkuse jätkuvaks kasvuks.

Eurofoundi finantssektorit avaldatud lähemalt tutvumiseks veebisaidil  
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

Aruandes vaadeldakse ettevõtjaid üksikasjalikult nende ärimudelidest lähtuvalt:

- üks rühm koosneb liberaalsetest pankadest, investeerimisfondidest ja muudest finantsvahendajatest, kes peavad küll oma äritegevust kohandama, kuid järgivad endiselt kasumile orienteeritud strateegiat ning nõuavad väikeseid muudatusi reguleerivas raamistikus;
- teisel rühmal, mis hõlmab finantskriisi käigus riigi kontrolli alla läinud pankasid, seisab nüüd ees põhjalik restruktureerimine. Nad on sunnitud kohanema nii kauplemisportfelli märkimisväärse kahanemise kui ka äristrateegia ümberorienteerimisega põhiliselt jae- ja äripangandusele;
- kolmandat rühma kirjeldatakse jätkusuutlikuna ning see koosneb institutsioonidest, kelle pikaajaline äristrateegia näeb ette väiksemad võlad ja tagasihoidlikumad kasumieesmärgid. Kuna see rühm ei ole uutel finantsturgudel väga aktiivne, sai see varade väärtuse allahindamisest vaid väikese kahjumi. Sellesse rühma kuuluvad osad hoiupangad ja ühistupangad, aga ka hiljuti loodud nn eetilised pangad ja enamik kindlustusettevõtjaid.



# Euroopa ettevõtjad lähivõttes 2

Eurofoundi teises Euroopa ettevõtete uuringus vaadeldi üksikasjalikult ettevõtete töökorraldust, sealhulgas eri liiki tööaegu ja lepinguliste suhete paindlikkust, meeskonnatööd ja muutuvpalga vorme. Ühtlasi uuriti sotsiaalse dialoogi ja töötajate esindamise toimumist Euroopa ettevõtetes ning selle mõju ettevõtte toimimisele. Euroopa ettevõtete uuring viidi läbi 2009. aastal 30 riigis: ELi 27 liikmesriigis ja kolmes kandidaatriigis – Horvaatias, endises Jugoslaavia Makedoonia Vabariigis ja Türgis. Uuringus küsitleti personalijuhte ja võimalusel töötajate esindajaid rohkem kui 27 000 asutuses, millel oli 10 või rohkem töötajat. Uuringu tulemusi on kirjeldatud 2009. aasta Euroopa ettevõtete uuringu aruandes, mis on kättesaadav aadressil [www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm), kus on esitatud ka üksikasjalik teave uuringu kohta.

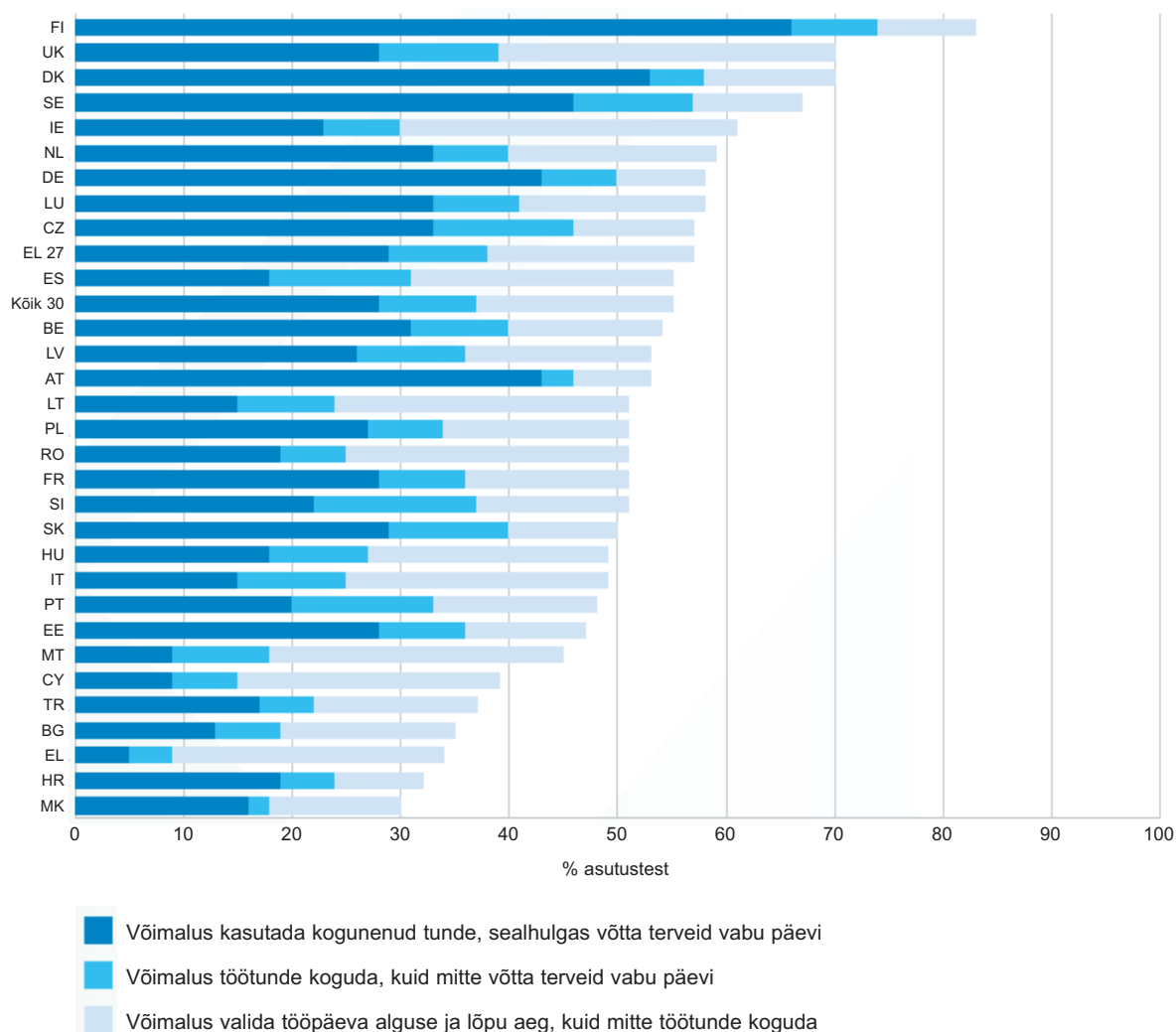
## TÖÖAJA PAINDLIKKUS TÕUSUTEEL

Võrreldes Eurofoundi Euroopa ettevõtete uuringut (ECS 2009) esimese küsitluslainega (aastal 2004) leiti, et üha arvukamates Euroopa tööpaikades viiakse sisse paindlikku tööaega. Skaala ühes servas on lihtsad paindliku tööaja kavad, millega töötajatel võimaldatakse erineval ajal tööle tulla ja päeva lõpus lahkuda. Teises servas on paljud ettevõtjad ühendanud sellised paindliku tööaja kavad nn tööajatabelitega, mille korral töötajad saavad muuta tööpäeva või -nädala pikkust. Kindlaks määratud arvu ületavaid töötunde saab n-ö kreditiina koguda, samas kui väiksem arv töötunde on töötaja tabelis näha võlgnevusena. Selliseid töötundide kogumist võimaldavaid paindliku tööaja kavasid käsitletakse sageli nii tööandjate kui ka töötajate huvidele vastava paindlikkusena. Tööandjate jaoks võimaldavad sellised kavad suuremat paindlikkust muutliku töökoormuse haldamisel, tänu millele nad suudavad paindlikult reageerida turutingimuste muutumisele. Samas saavad töötajad oma aja üle suurema otsustusõiguse ning võimaluse oma töö ja eraelu paremini tasakaalu viia. Kõige viimistletumad tööajatabelid võimaldavad töötajail pikaajaliselt töötunde koguda, et hõlbustada näiteks ennetähtaegset pensionile jäämist.

2004. aasta andmetega võrreldes on igapäevaselt töö alustamise ja lõpetamise aega valida võimaldavate ettevõtjate osakaal kasvanud 48%lt 57%ni. (Nimetatud andmed kehtivad esimeses uuringulaines osalenud 21 riigi kohta.) Oma töötajatele on loonud tööajatabelid keskmiselt veidi vähem kui 40% asutustest. 29% kõikidest asutustest kasutab paindliku tööaja kavasid, mis on piisavalt paindlikud, et töötajad saaksid kogunenud tundide arvelt võtta terveid vabu päevi. Ka selliste asutuste osakaal on alates 2004. aastast kasvanud.

Kõik riigid ei kasuta aga paindliku tööaja kavasid võrdsel määral. Kõige tavalisemad on need Soomes, kus rohkem kui 80% asutustest rakendab teatavat liiki kava. Sellised kavad on laialt levinud ka Ühendkuningriigis, Taanis ja Rootsis. Teisalt on asjaomased kavad kasutusel vaid 30% endise Jugoslaavia Makedoonia Vabariigi ning ligikaudu 35% Bulgaaria ja Kreeka asutustes. Paindliku tööaja kohaldamisel esineb ka kvalitatiivseid erinevusi. Põhjamaades, Austrias ja Saksamaal on paindliku tööaja kavad üldiselt palju paindlikumad, võimaldades töötajail töötunde koguda ja võtta terveid vabu päevi. Ungaris, Iirimaal, Leedus, Ühendkuningriigis ja enamikus Lõuna-Euroopa riikides ei ole selline töötundide kogumine tavaliselt võimalik.

Joonis 2. Tööaja paindlik korraldamine riigi ja paindlikkuse kohaldamise ulatuse kaupa (%)



Allikas: ECS 2009

Paindliku tööaja kavade on kehtestatud kõikide sektorite ettevõtetes, isegi majutus- ja toitlustusasutustes, kus on tähtis, et töötajad oleksid klientide jaoks kindlal ajal kättesaadavad. Enim on need aga levinud sellistes sektorites nagu kinnisvara ja finantsteenused ning kõige vähem ehituses ja hariduses. Kuigi paindliku tööaja kasutamine on tavalisem suurtes asutustes, on ka märkimisväärne arv väiksemaid asutusi rakendanud selliseid kavadeid, sealhulgas nende keerulisemaid vorme, mis hõlmavad töötundide kogumist. Arvestades kavade sisseseadmise ja haldamisega kaasnevat suurt tööd ning proportsionaalselt kõrgemaid üldkulusid väikestes ettevõtetes tundub, et tööandjate arvates ületavad kavade kehtestamise eelised selgelt nende kulusid. Pikaajalisi tööajatabeleid kasutatakse väikestes ettevõtetes siiski harva.

**Osalise tööajaga töötamine: mitmekesine olukord**

Osalise tööajaga töötamine on Euroopas üks enim kasutatavaid mittestandardse tööaja mudeleid. Kuigi paljud inimesed näevad osalise tööajaga töötamist võimalusena oma era- ja tööelu paremini tasakaalu viia, siis tegelikult sõltub see suurel määral sellest, mis alusel osalise tööajaga töötamist võimaldatakse ja kuidas on selline töötamine organisatsioonis struktureeritud.



Ettevõtjate pakutava osalise tööajaga töötamise võimaluse ulatus on Euroopas äärmiselt erinev. Madalmaades on osajatöötajaid rohkem kui 90% ettevõtetes. Kui selles valdkonnas on esikohal Madalmaad, siis on osalise tööajaga töötamine tavaline ka Belgias, Saksamaal, Ühendkuningriigis ja Rootsis ning kõige vähem on see levinud Kagu-Euroopa riikides. Suurima tõenäosusega töötavad eurooplased osalise tööajaga teenustesektoris, eriti hotellides ja restoranides, hariduses ning tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas. Nendes sektorites on ühtlasi naiste osakaal suurim ning osalise tööajaga töötamine on levinud valdavalt naiste hulgas.

Tavaliselt seisneb osalise tööajaga töötamine lühemates tööpäevades tavapärase viiepäevase töönalalaga. Peaaegu pooled osajatöötajatega asutused võimaldavad neil aga töötada mõne muu mudeli järgi, näiteks töötada mõned terved päevad ja võtta ülejäänud päevad vabaks. Selliseid osalise tööajaga töötamise vorme on küll lihtne vastavalt töötajate vajadustele kohandada, ent üks jätkuvalt väga levinud osalise tööajaga töötamise vorme on paindlikud töötunnid, mis kinnitatakse vaid mõni päev või, mõnel juhul, mõni tund varem. Kuigi selline võimalus pakub suurimat paindlikkust tööandjatele, on tegemist kõige vähem töötajasõbraliku variandiga, mis raskendab perekondlike ja isiklike kohustuste planeerimist.

Mõned inimesed töötavad väga piiratud osalise tööajaga – alla 15 tunni nädalas. Sellised marginaalsed osajalised töökohad on tavaliselt väga madalalt tasustatud ja nõuavad töötajailt suuremat paindlikkust. Mitmes riigis (Maltal, Madalmaades, Iirimaal, Ühendkuningriigis ja Saksamaal) töötavad osad või kõik töötajad sellistel alustel enam kui 40% asutustest, peamiselt hariduse, hotellide ja restoranide ning muude teenuste, näiteks isikuteenuste valdkonnas. (Seda teemat on lähemalt tutvustatud Eurofoundi aruandes „Paindlikud töövormid: väga ebatüüpilised töölepingud“.)

### **Osaajatöötajatel puuduvad tavaliselt head karjäärivõimalused**

Üldiselt ei võta Euroopa asutused osajatöötajaid tööle kõrget kvalifikatsiooni nõudvatele ega järelevalvega seotud ametikohtadele. Kolmveerandil Euroopa ettevõtetest ei ole osajatöötajaid ametikohtadel, mis nõuavad kõrgetasemelist kvalifikatsiooni või juhtimiskogemust. Tugeva osalise tööajaga töötamise traditsiooniga Madalmaades on see aga tavaline: peaaegu pooltes Madalmaade asutustes on sellistel ametikohtadel osajatöötajad; tegemist on kõrgeima määraga ELis.

## **ÜLDLEVINUD ON TAVALINE TÖÖAEG**

ECS 2009 ja 2004. aastal toimunud eelmise uuringulaine järelduste võrdlus osutab, et ebastandardne tööaeg (töötamine öösiti või nädalalõppudel) ei ole ilmselt levinud ulatuslikumalt kui viis aastat varem. (Sama suundumust on täheldatud ka Eurofoundi Euroopa töötingimuste uuringus, võrreldes ebastandardse tööajaga seotud arenguid 20 aasta vältel, vt lk 32.) Ei ole ehk üllatav, et ebastandardset tööaega nõutakse kõige sagedamini hotellide ja restoranide sektoris ning tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas. Öösiti töötamine on kõige tavapärasem Türgis, kus seda teevad 36% asutuste töötajad. Samuti töötavad Türgi ettevõtete töötajad kõige sagedamini laupäeviti, kusjuures laupäeviti on avatud peaaegu kolmveerand ettevõttest. ELi liikmesriikidest on laupäeviti (ja pühapäeviti) töötamine kõige enam levinud Lätis, Ühendkuningriigis, Maltal ja Iirimaal.

## **UUED TÖÖVIISID**

### **Töökoha paindlikumaks muutmine**

Kasvava konkurentsi tingimustes püüavad Euroopa ettevõtjad muutuda üha paindlikumaks. Selleks on ettevõtjatel kolm peamist võimalust. Nad võivad võtta töötajaid tööle iseseisvate meeskondadena, mille liikmed otsustavad ise, kuidas töö omavahel korraldada ja probleemide lahendamisel aktiivsemalt osaleda. Nad võivad pakkuda täiendkoolitust töötajate oskuste taseme edendamiseks ja laiendamiseks, et nad saaksid täita erinevaid ülesandeid. Samuti võivad nad muuta oma tööjõu paindlikumaks, võttes inimesi tööle erinevatel lepingulistel alustel, mis lihtsustab töötajate töölevõtmist ja töölt

vabastamist ning aitab seeläbi organisatsioonil reageerida turunõudlusele; sellised lepinguvormid hõlmavad tähtjalisi lepinguid, ajutise tööjõu rendiasutuste kasutamist ja vabakutselistena palgatud töötajaid.

Üle Euroopa on nn iseseisev meeskonnatöö töökorralduse oluline element vaid suhteliselt vähestes ettevõtetes. Taanis, Rootsis ja Madalmaades on see aga peamine meeskonnatöö vorm 40–50% organisatsioonides. Teisalt Kreekas, Küprosel ja Itaalias on see peamine meeskonnatöö vorm ainult 10–15% ettevõtetes. Samuti on iseseisev meeskonnatöö koondunud teatavatesse sektoritesse: kõige levinum on see hariduse valdkonnas, kus seda kasutab ligikaudu 40% asutustest. Ka tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas rakendab seda peaaegu 35% asutustest. Peale selle kasutatakse iseseisvat meeskonnatööd suurema tõenäosusega organisatsioonides, kus suurel osal tööjõust on kõrge kvalifikatsioon.

### Tähtjalised lepingud

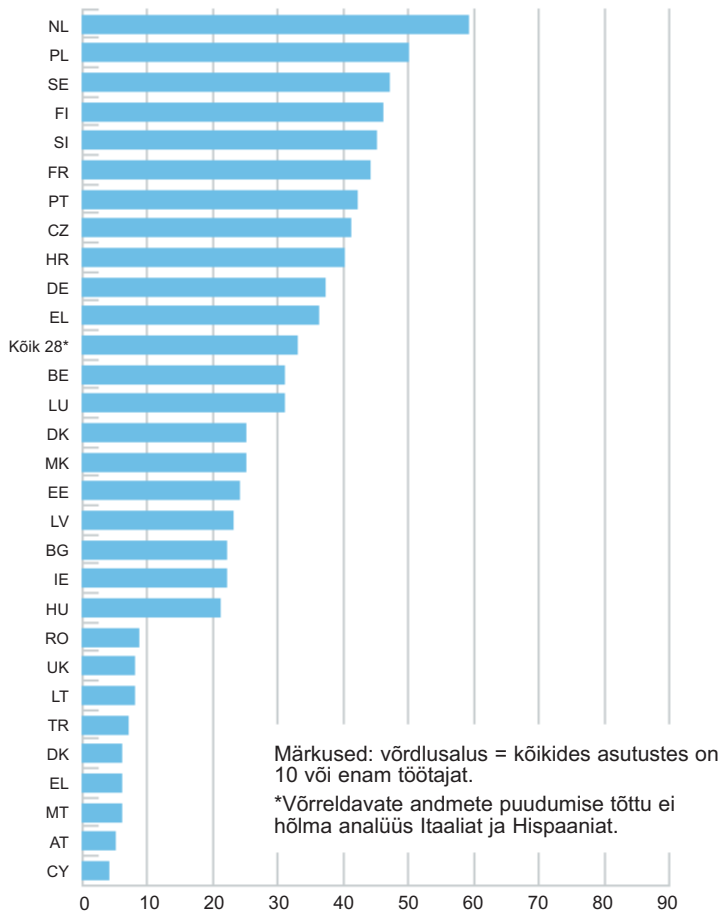
Töötajatega paindlikumate lepingute sõlmimine on muutunud Euroopa töökohtades tavapärasemaks, kuigi kontinendi piires ei ole olukord ühtlane. Madalmaades ja Poolas kasutab tähtjalisi töölepinguid üle 70% asutustest, samal ajal kui Küprosel, Austrias ja Maltal teeb seda üksnes ligikaudu 20%. Enamikus organisatsioonides kajastavad need kõige vähem kasutatavat lepinguvormi: rohkem kui pooltes vaadeldud ettevõtetes moodustasid tähtjalise lepinguga töötajad alla 20% kogu tööjõust. Väikeses osas ettevõtetes on tähtjalised lepingud aga põhiline tööhõive vorm. Ligikaudu 8% ettevõtetes töötab sellise lepingu alusel 80% või rohkem töötajaid. Sellised ettevõtjad on enam levinud teatavates riikides – näiteks Ühendkuningriigis on enam kui 25% ettevõtetes 80% või rohkem töötajaid tööle tähtjalise lepinguga, Türgis on selliseid ettevõtjaid 22%. Sellist tähtjaliste lepingute alusel töötamise kõrget taset esineb üksikutes sektorites, sealhulgas hotellides ja restoranides ning ehituses, mida mõlemat iseloomustavad töökoormuse suured hooajalised kõikumised.

Tähtjaliste lepingute puhul on probleemiks asjaolu, et need on oma laadilt ebakindlad, kuigi võivad kujutada ka juurdepääsu pikaajalisemate töövõimalustele. Rohkem kui 50% Euroopa ettevõtetes pakuti enamikule või kõigile tähtjalise lepinguga töötajatele samas ettevõttes edasist lepingut. Kõige tõenäolisemalt toimus see finantsteenuste sektoris.

### Ajutise tööjõu rendi asutuste kasutamine

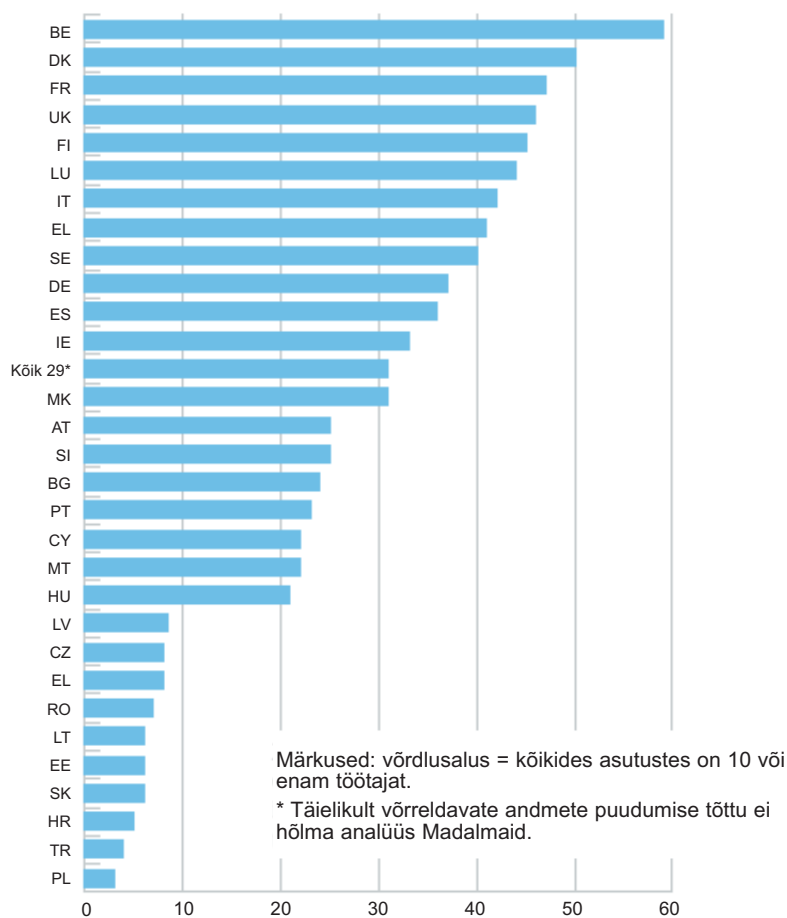
Ajutise tööjõu rendiasutuste kasutamine on muutumas ELis tavalisemaks, ent riikide vahel esineb siinkohal suuri erinevusi: Belgias võtab ajutise tööjõu rendiasutustest töötajaid tööle peaaegu 60% ettevõtjaid, teisalt Poolas teeb seda vaid ligikaudu 3%. Paistab aga, et majanduslangus mõjutas ajutiste tööjõu rendiasutuste kasutamist. 2009. aasta alguses väitis umbes 20% ettevõtjaid, et nad on viimase 12 kuu jooksul ajutise tööjõu rendiasutustest töötajaid tööle võtnud, ent sel ajal nad seda ei teinud. Asutused, kus küsitluse ajaks oli lõpetatud töötajate töölevõtmine ajutise tööjõu rendiasutustest, olid üldiselt väikesed, vähem kui 20 töötajaga, samas kui suuremad ettevõtjad loobuvad harva sellise lepinguvormi kasutamisest. (Tuleb märkida, et sellist täheldatud erinevust võisid mõjutada ka hooajalised kõikumised.)

Joonis 3. Asutused, kus on viimase 12 kuu jooksul töötanud tähtajalise lepinguga töötajad, riikide kaupa (%)



Allikas: ECS 2009

Joonis 4. Asutused, kus viimase 12 kuu jooksul on töötanud ajutise tööjõu rendi asutuste töötajad, riikide kaupa, 2009 (%)



Allikas: ECS 2009

## MUUTUVPALGA VORMID

Peale töötaja põhipalga võivad ettevõtjad maksta lisatasusid, sageli stiimulina suurema tulemuslikkuse õhutamiseks. Tulemuslikkusega seotud töötasu kasutamise ulatus on Euroopas väga erinev. Tuleb meele pidada, et siin esitatud uuringuandmed on pärit majanduskriisi varasest etapist ning sellest ajast saadik on võinud olukord muutuda. Tšehhi Vabariigis maksab ligi 70% ettevõtjaid isiku tulemuslikkusest sõltuvat töötasu, teisalt Rootsis ja Lätis teeb seda ainult ligikaudu 15% ettevõtjaid. Üksikisiku tulemuslikkust tasustavates ettevõtetes on suurema tõenäosusega kehtestatud ka süsteem meeskonna tulemuslikkuse premeerimiseks. Ja, nagu eeldada võibki, on rahalised preemiad meeskondliku tulemuslikkuse eest (ligi kaks korda) rohkem levinud ettevõtetes, kus meeskonnatööd peetakse tegevuse oluliseks elemendiks. Töötajatele tulemuslikkuse eest suurema tasu maksmine paistab olevat seotud ka suuremaid oskusi nõudvate töökohtadega: mida kõrgemat kvalifikatsiooni eeldavaid ametikohti ettevõttes on, seda suurema tõenäosusega seal tulemuslikkust rahaliselt premeeritakse. Uuringus tehti kindlaks positiivne vastastikune seos tulemustasu kavade olemasolu ja tööjõu suurema tootlikkuse vahel. Peale selle on omavahel seotud ka ettevõtjate head finantstulemused ja tulemustasu rakendamine. Sellised järeldused annavad mõjuva põhjuse rakendada Euroopa ettevõtetes võimaluse korral tulemustasu.

Teise võimalusena võivad ettevõtjad pakkuda rahalist osalemist, andes töötajatele teatava finantsosaluse ettevõtte tulemustes kas kasumijaotuse või aktsiaosaluse teel. Huvitaval kombel leiti uuringus, et kui töötajad on mingis vormis esindatud, suurendab see kasumijaotuse kava kehtestamise tõenäosust. Keskmiselt on kasumijaotuse kava olemas ligikaudu 20% töötajate esindamise mehhanismiga eraettevõtetes, samal ajal kui ilma sellise esindatuseta ettevõtjatest on see olemas vaid 10% puhul. Peale selle on töötajate esindatuse korral kavadesse hõlmatud rohkem tööjõudu.

Töötajate esindajatel ei tundu aga olevat olulist rolli selliste kavade haldamises. Vaid väiksemas osas (38%) tulemustasu kavadega eraettevõtetes kaasati töötajate esindajad sellise kava kehtestamist käsitlevatesse aruteludesse. Samas 26% asutustes ei osalenud töötajate esindajad kava kehtestamises. Kuigi töötajate esindajad ei pruugi tulemustasu kavade kehtestamises ulatuslikult osaleda, suhtuvad nad nendesse üldiselt pooldavalt: kavasad toetab üle poole neist. Kavade kehtestamise vastu on vaid väike osa, ligikaudu 9%. Sellistes ettevõtetes, kus sellised kavad puuduvad, on vastuseisu tase palju kõrgem: kavade kehtestamise vastu oleks 28% töötajate esindajaid. See ei tohiks olla üllatav, sest mõnes asutuses puudub tulemustasu kava just seepärast, et töötajate esindajad seisid vastu nende kehtestamisele.

Küsitletud juhtidest 63% jaoks oli kasumijaotuse kavade kehtestamise peamine põhjus töötajate motivatsiooni tõstmine. Teised tähtsad põhjused oli õhutada töötajaid suuremal määral osalema nii tööprotsesside kui ka lõpptoodete täiustamises ning tõsta selle käigus tootlikkust. Kasumijaotuses osalemise kasutamine palgakulude vähendamise automaatse vahendina müügi ja tellimuste vähenedes ei ole selliste kavade kehtestamisel tegelikult üks peamisi põhjusi. Riikidevahelised erinevused on aga silmatorkavad. Mitmes riigis nimetas seda tähtsaks motiiviks üle 20% asutusi, kusjuures esikohal oli Iirimaa, kus sellele osutas 27% asutusi.

Aktsiaosaluse kavad ei ole ELis kaugeltki nii levinud kui kasumijaotuse kavad. Kui üle Euroopa rakendab kasumijaotust ligikaudu 14% eraettevõtteid, pakub aktsiaosalust vaid 5%. Kõige levinum on see Taanis, kus teatavat liiki aktsiaosaluse kava pakub 13% eraettevõtteid. Teisalt Tšehhi Vabariigis, Slovakkias, Austrias ja Kreekas pakub sellist võimalust 2% või vähem eraettevõtteid. Sellised riikidevahelised erinevused tulenevad tõenäoliselt erinevatest õigusraamistikest, sealhulgas maksualastest õigusaktidest, aga ka sotsiaalpartnerite seisukohtadest.

Kõige levinum on aktsiaosalus suurimates ettevõtetes. Tuleb meeles pidada, et paljud väiksemad ettevõtted on pereärid, mille puhul sellised kavad ei oleks sobivad. Pealegi on töötajate kaasamine ja nende motiveerimine väikeses organisatsioonis iseenesest lihtsam. Lõpuks kaasnevad aktsiaosaluse haldamisega märkimisväärsed üldkulud, mida ollakse rohkem valmis kandma, kui kavas osaleb suur hulk inimesi. Sama kehtib ka muude eespool käsitletud muutuvpalga vormide kohta: ka nende puhul on tulemuslikkusega seotud ja kasumijaotuse kavad tõenäolisemalt kehtestatud suurtes ettevõtetes. Peale selle on mõlemad sellised töötasu vormid (aga ka aktsiaosalus) kõige tavapärasemad finantsteenuste sektoris. (Kasumijaotuse puhul ei ole see ehk üllatav, arvestades vahendustasude traditsioonilist rolli finantstoodete müümisel.) Ka suure välisosalusega ettevõtted kasutavad tulemustasu ja aktsiaosaluse kavasad tõenäolisemalt kui üksnes omamaises omandis ettevõtted.

Ei ole veel selge, kuidas mõjutab praegune kriis suhtumist aktsiaosalusse. Pangandusvaldkonna probleemide tõttu, mille tulemusel on kapitali kaasamine varasemast raskem, võivad juhid soovida selliseid kavasad rakendada või laiendada. Vapustused aktsiaturgudel muudavad aga aktsiaosaluse töötajate jaoks riskantseks väljavaateks. Peale selle hägustavad aktsiaosaluse kavad tööandjate ja töötajate vahelisi piire. Kui juhtkonnal tuleb ettevõtte restruktureerimise käigus kaotada töökohti, on seda raskem teha juhul, kui suurem osa või isegi kõik mõjutatud töötajad on tegelikult ühtlasi ettevõtte omanikud.

### Peamised tähelepanekud

Kõige sagedamini määratakse töötasu Euroopas kindlaks kollektiivläbirääkimiste teel: kolmest töötajast kaks on hõlmatud ettevõtja tasandil või kõrgemal (näiteks ettevõtja tegevussektori tasandil) sõlmitud kollektiivse palgalepinguga. Selliste töötajate arv on palju suurem Itaalias, Soomes, Hispaanias, Sloveenias ja Rootsis, kus neid on ligikaudu 90% või enam. Balti riikides on kollektiivlepinguga hõlmatud 30% või vähem ning Läti puhul alla 20% töötajaid.

Suuremal osal töötajate esindusorganitel on juurdepääs oma ülesannete täitmiseks vajalikele vahenditele: 85% neist saab vähemalt korra aastas teavet ettevõtte finants-, majandusliku ja tööhõivealase olukorra kohta. Ligikaudu 72%-le pakutakse korrapäraselt koolitust ning sama suur osa leiab, et neile võimaldatakse piisavat palgalist puhkust oma esindusülesannete täitmiseks. Ent sageli piirdub töötajate esindajate roll tervishoiu- ja ohutusküsimuste lahendamise ja nende tegevus korraldatud mitteametlikult.

Kolmandikku esindajaist viiakse ettevõtja majandus- ja rahalise olukorraga kurssi harva, kõige enam korra aastas, ning ligikaudu 17% ei ole õigust võtta oma ülesannete täitmiseks palgalist puhkust.

Töökohas sotsiaalse dialoogi jõuline institutsionaalne kehtestamine on Põhja-Euroopa riikides palju levinum kui Lõuna-Euroopas. Paljudes Lõuna-Euroopa riikides ei ole dialoogi pidamine samaväärselt välja kujunenud ning tõenäoliselt esineb selles suuremat vastasseisu.

## SOTSIAALNE DIALOOG TÖÖKOHAS

Sotsiaalne dialoog tähendab töötajate esindajate kaasamist otsustesse selliste küsimuste kohta nagu töötingimused, töösuhe ja töökorraldus töökohas. Selline kaasamine võib seisneda üksnes asjaolus, et juhtkond annab teada töökohal toimuvatest arengutest, ent see võib olla ka laiem ning hõlmata nõupidamisi, läbirääkimisi või isegi ühiste otsuste tegemist. Töötajate huvide esindamise valdkonnas on ELis äärmiselt mitmekesiseid institutsioonilisi struktuure. See võib toimuda tööõukogude või ametiühingute kaudu. Ametiühingud esindavad enda liikmeid, tööõukogud aga, vastupidi, esindavad tavaliselt kõiki ettevõtte töötajaid. Mõnes riigis on ettevõtetes nii üks kui ka teine organ: ametiühing peab juhtkonnaga aktiivseid läbirääkimisi palga ja töötingimuste üle ning tööõukogu osaleb teavitamises ja nõupidamistes. Töötajate esindajad tööõukogus võivad sageli ise olla kohaliku ametiühingu liikmed.

Üle Euroopa on ligikaudu 37% ettevõtetes teatav töötajate esindus, hõlmates üle 60% tööjõust. Selles vallas on aga väga suuri erinevusi: Rootsis ja Taanis on teatavat liiki esindatus olemas rohkem kui 70% ettevõtetes, Kreekas ja Portugalis on selliseid ettevõtteid veidi üle 10%. Palju suurema tõenäosusega on esindatud suuremate organisatsioonide töötajad. Väikestes ettevõtetes on tõenäoliselt esindatud ligikaudu 30% töötajatest, samas kui suuremates on neid ligikaudu 90%. Avalike teenuste (eeskätt hariduse) valdkonna töötajad on erasektori teenusettevõtete töötajatest palju suurema tõenäosusega esindatud. Töötajate esindatus on veelgi tõenäolisem juhul, kui tegemist on suure organisatsiooni tütar-ettevõtja või välismaises omanduses ettevõttega.

### Töötajate esindajate mõju

Ent kui palju mõjuvõimu töötajate esindajatel tegelikult on? Üldiselt on töötajate esindajad ettevõtjates seisukohal, et neil on märkimisväärne mõju tervishoiu- ja ohutusküsimustes ning vähemal määral ka seoses tööaja eeskirjade ja individuaalsete distsipliiniprobleemidega. Ent sellistes strateegilistes küsimustes nagu struktuursed muutused, karjäärijuhtimine ja personaliplaneerimine leiavad nad, et nende mõju on piiratum. Rumeenia, Saksamaa ja Taani töötajate esindajate arvamusel on nende mõjuvõim strateegilistes küsimustes suurim (kuigi tegelikult on see

tagasihoidlik), samal ajal kui Horvaatia, Portugali ja Sloveenia töötajate esindajate arvates on nende mõju väiksem. Huvitaval kombel tundub töötajate esindajatele just kõige väikemates (10–20 töötajaga) ja kõige suuremates (üle 500 töötajaga) ettevõtetes, et nende mõju strateegilistes küsimustes on suurim. See on ka loogiline: väikestes ettevõtetes on töötajate esindajatel lihtne juhtkonnaga lävida, samas kui suuremate ettevõtete töötajate esindajatel on tõenäoliselt paremad vahendid ja seega suudavad nad oma ülesandeid täita.

Ühtlasi tundub töötajate esindajatele, et neil on suurim strateegiline mõju juhul, kui neile antakse vajalikku teavet, neil on piisavalt aega oma esindusülesannete täitmiseks ja neile pakutakse koolitust, mis aitab neil seda teha. Nimetatud vahendid – teave, aeg ja koolitus – on tõenäoliselt tagatud juhul, kui ametiühingutel on rohkem liikmeid ja/või kui töönookogul on võimalik oma seisukohad kuuldavaks teha. Veelgi enam, mida koostööaldis on kultuuri hinnatud, seda suurem tundub töötajate esindajatele nende mõjuvõim strateegilistes küsimustes.

### **Juhtkonna arvamus sotsiaalse dialoogi rollist**

Euroopa ettevõtete juhid suhtuvad töökohas toimuva sotsiaalse dialoogi mõjusse üldiselt üsna positiivselt. Ettevõtetes, kus töötajad on esindatud, leiab 70% juhtidest, et esindaja aitab konstruktiivselt leida võimalusi tulemuslikkuse parandamiseks töökohas. Sama suur osa neist on arvamusel, et kui pidada esindajatega olulistes otsuses nõu, on töötajad muudatuste elluviimisele rohkem pühendunud. Vaid 30% juhte on seisukohal, et töötajate esindajate kaasamine tingib märkimisväärsed viivitusi tähtsates juhtimisotsuses.

Töötajate esindajate otsuste tegemisse kaasamise väärtuses on kõige enam veendunud juhid Ühendkuningriigis, Rumeenias ja Iirimaa, kellest peaaegu 90% leiab, et see on soovitatav; teisalt on selles kõige vähem veendunud nende kolleegid Itaalias, Poolas, Eestis ja Türgis, kus sellist kaasamist peab soovitatavaks alla 60% juhtidest.

Ent kuigi juhtkond võib töötajate esindajate kaasamisse positiivselt suhtuda, eelistab valdav osa (60%), ja eriti väiksemate ettevõtete juhid, siiski pidada läbirääkimisi individuaalselt otse töötajatega.





Euroopa töötingimuste uuring on Eurofoundi kõige pikaajalisem uuring. Uuring hõlmab selliseid teemasid nagu tööhõiveseisund, tööaeg, töökorraldus, koolitus, füüsilised ja psühholoogilised ohutegurid, tervishoid ja ohutus, töötajate osalus, töö ja eraelu tasakaal ning töötasu. 2010. aastal korraldas Eurofound Euroopa töötingimuste uuringu viiendat korda. Peale Euroopa töötingimuste 2010. aasta olukorrast ülevaate andmise võimaldab 1991. aastasse ulatuvate andmete kogumine luua pildi sellest, kuidas tööelu on viimase 20 aasta jooksul muutunud. Uurimistulemuste kohta üksikasjalikuma teabe saamiseks külastage uuringu veebisaiti [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm).

## ULATUSLIKUM, MITMEKESISEM TÖÖJÕUD

1990. ja 2010. aasta vahel tähendas 15 liikmesriigi ühinemine Euroopa Liiduga ja suurema arvu naiste sisenemine tööturule seda, et tööga hõivatud inimeste arv Euroopa Liidus suurenes ligikaudu 150 miljonilt töötajalt peaaegu 235 miljonini<sup>1</sup>. Kui meeste tööhõive määr püsis sel ajavahemikul 75% ümber, tõusis naiste tööhõive määr 50%-lt 63%-le. Selle aja jooksul tõusis tööga hõivatud vanemaealiste inimeste (50–64-aastaste) arv ligikaudu 49%-lt 2000. aastal enam kui 56%-le 2009. aastal. Kuna tööjõuturule sisenes rohkem naisi, tõusis suurem arv naisi juhtivatele ametikohtadele. Euroopa töötingimuste uuringust selgub, et 1991. aastal oli 26% kõikidest tolleaegse Euroopa Liidu 12 liikmesriigi juhtidest naised; 2010. aastal moodustasid naised 33% kõikidest laienenud Euroopa Liidu 27 liikmesriigi juhtidest. Samal ajal kui juhtivatele ametikohtadele tõuseb üha rohkem naisi, on tõenäoline, et ka nende alluvad on naised. 2010. aastal ütlesid peaaegu pooled kõikidest tööga hõivatud naistest, et neil on naisülemus, samal ajal kui naisülemus oli vaid 12%-l meestest.

## TEENUSTE TÄHTSUSE KASV

Viimasel aastakümnel on jätkunud pikaajaline suundumus – põllumajandus- ja tootmissektoris hõivatud töötajate arvu järkjärguline vähenemine ning teenindussfääris hõivatute osakaalu vähenemine. Töötajate sooline segregatsioon on jäänud püsima: naised moodustavad enamuse teenindussfääri töötajatest, seda eriti hariduses, tervishoius ja sotsiaaltöös ning riigihalduses. Võrdlusena moodustab meestööjõud suurema osa tootmis- ja ehitussektoris.

## TÖÖHÕIVESEISUNDI SUUREM PAINDLIKKUS

Samal ajal kui tavapärase tähtajatu alaline tööleping on endiselt kõige levinum töölepingu vorm, mille alusel töötab ligikaudu 80% töötajatest, on ajutise töölepinguga töötajate osakaal viimase 20 aasta jooksul märgatavalt suurenenud. Tööjõu-uuringu järgi töötas 1991. aastal 10% Euroopa Liidu 12 liikmesriigi töötajatest tähtajalise lepingu alusel; 2007. aastal tõusis see osakaal 14%-le ning langes pisut 2010. aastal. (Lisateavet tähtajaliste töölepingute kohta vt lk 23.)

## TÖÖTAJATE EBAKINDLUS

Majanduskriisi tingimustes: üldiselt ei olnud töötajad kindlad, kas neil õnnestub leida uus töökoht, kui nad vanast ilma jäävad: vaid kolmandik alalisest personalist (ning neljandik ajutisest) tundis, et leiab hõlpsalt uue töö. Peale selle tundsid ajutise töölepinguga töötajad ennast ebakindlamalt kui need, kes töötasid püsiva töölepingu alusel. 2010. aastal tundis 10% alalise töölepinguga töötajatest, et võivad kaotada töökoha järgmise kuue kuu jooksul, samal ajal kui samamoodi arvas 35% tähtajalise töölepinguga töötajatest (ning 43% ajutistest renditöötajatest). Kindlustunne sõltub ka tehtavast tööst: füüsilise töö tegijad (eriti madalama kvalifikatsiooniga) tunnevad ennast oma töökoha suhtes ebakindlamalt kui büroötöötajad ning on ebakindlamad ka vajaduse korral uue töö leidmise suhtes.

<sup>1</sup> Euroopa töötingimuste uuringu andmeid täiendavad Eurostati tööjõu-uuringu andmed.

## KESKMISELT LÜHEM TÖÖAEG

Keskmine töönädal Euroopas muutub lühemaks. 1991. aastal oli tollase Euroopa Liidu 12 liikmesriigi töönädala kestus 40,5 tundi; 2010. aastal langes see näitaja samades riikides 36,4 tunnile. Tööaja lühenemisel on neli peamist põhjust. Esiteks on pika tööajaga ehk üle 48 tunni nädalas töötavate töötajate osakaal langenud. Teiseks töötab praegu rohkem inimesi osalise tööaja ja lühema töönädalaga (alla 20 tunni nädalas), mis on Euroopa Liidu 12 liikmesriigis kahe aastakümne jooksul peaaegu kahekordistunud. Kolmandaks on kollektiivlepingujärgne tööaeg vähenenud paljudes riikides ja sektorites. Kokkuvõtteks võib öelda, et paljud ettevõtted on lühendanud tööaega vastuseks vähenevale nõudlusele, nagu juba varem märgitud.

### Pikk tööaeg, lühike tööaeg

Pikk tööaeg on iseloomustanud ja jääb iseloomustama peamiselt mehi: 18% EL 27 meestest töötab rohkem kui 48 tundi nädalas, kuid seda teeb vaid 8% naistest. Füüsilisest isikust ettevõtjatel on samuti pikk tööaeg, kuid selle osakaal on alates 2000. aastast vähenenud. Pikk tööaeg on tavaprasem pigem tootmis- kui teenindussektoris, kuid mõlemad näitavad taas sarnast langustrendi. Lühem tööaeg iseloomustab peamiselt naisi: 20% tööga hõivatud naistest töötab alla 20 tunni nädalas, samal ajal kui selline tööaeg iseloomustab vaid 7% meestest. Kui tavaline selline lühendatud töönädal on, erineb riikide lõikes suure määral, peegeldades nii osalise tööajaga seotud kultuurilisi erisusi kui ka tugiteenuste ja hooldusteenuste kättesaadavust ning koolitundide aega.

### „Standardne” tööaeg siiani normiks

Vaatamata ennustusele, et liigutakse 24-tunnise ühiskonna suunas, on tööaeg Euroopas jäänud üldjuhul üsna standardseks. 2010. aastal töötas 67% tööga hõivatud inimestest igal nädalal sama arvu töötunde ning 58% sama arvu töötunde iga päev – need näitajad on jäänud 2000. aastast peaaegu muutumatuks. Kui 1995. aastal töötas 30% tööjõust iga kuu vähemalt ühe päeva pühapäeval, siis see näitaja vähenes 2010. aastal pisut, langedes samades liikmesriikides 27%-le.

## TÖÖALANE ARENG

Samal ajal kui Euroopa poliitika eesmärk on töökohtade arvu suurendamine, püüeldakse ka selle poole, et kasutada senisest rohkem töötajate oskusi ja teadmisi tööviljakuse suurendamiseks ja rahuldustpakkuvamate töökohtade loomiseks. Luuakse sellised tingimused, mis soodustavad oskuste omandamist ja aitavad kaasa töötaja autonoomia suurenemisele. Nii koolitus kui ka töökorraldus võivad mängida selles tähtsat rolli.

### Koolitustel rohkem osalejaid, kuid mitte kõik töötajad

Uuringust selgus, et 2010. aastal oli tööandjate makstud koolitustel osalemine alates 1995. aastast kõrgeimal tasemel (EL 15). Samas ei ole kõikidel töötajatel koolitustele võrdne juurdepääs. Vanemaealised töötajad saavad noortest vähem koolitusi, kuigi viimase 15 aasta jooksul on erinevus kahe vanuserühma vahel mõnevõrra vähenenud. Alalised töötajad kasutavad tööandja makstud koolitusi palju rohkem kui mõne muu töökorra alusel töötavad. 2010. aastal kasutas 39% alalisest personalist tööandja makstud koolitust, samal ajal kui seda tegi vaid 26% muust personalist. (Pealegi on selline ebavõrdsus eelmise aastakümne jooksul suurenenud: 2010. aasta 13-protsendipunktiline vahe oli 2000. aastal ainult seitsmepunktiline.) Olulist rolli mängib ka töö iseloom. Kõrge kvalifikatsiooniga bürootöötajate jaoks oli 2010. aasta koolituste mõttes kõige edukam, kuna nad said end täiendada tööandja makstud koolitustel enam kui nende madalama kvalifikatsiooniga bürootöötajatest kolleegid. Füüsilise töö tegijad said koolitustel osaleda veelgi vähem.

Kuid sarnaselt tööaja lühenemisega võib majanduslanguse mõjuga seletada vähemalt osaliselt koolituste arvu tõusu. Nagu on käesolevas aastaraamatus varem kirjeldatud, hõlmasid paljud 2008. aastast rakendatud lühendatud tööajaga töötamise kavades töövabal ajal mingil kujul koolitust. Pealegi on tõenäoline, et mure tööhõive tagamise pärast on ajendanud enam töötajaid omal kulul koolitustel osalema. 2005. ja 2010. aasta vahel tõusis kolmandiku võrra nende töötajate osakaal, kes ise oma koolituse eest tasusid.

### Iseotsustamine – töökoha autonoomia

Suurema autonoomia soodustamine, võimaldades töötajatel otsustada selle üle, kuidas vastata töö käigus tekkinud nõudmistele, võib muuta kõnealuste nõudmistega leppimise lihtsamaks. Uuringus hinnati autonoomiat inimeste valmisoleku põhjal muuta oma töö põhiaspekte: töö kiirust, kasutusel olevat meetodit ja ülesannete järjekorda. Viimase kümne aasta jooksul on selles valdkonnas toimunud mõningad (erisuunalised) muudatused. Pole aga üllatav, et eri tüüpi töötajatele võimaldatakse erineval tasemel autonoomiat. Madala kvalifikatsiooniga füüsilise töö tegijatel on kõigi teiste töötajate rühmadega võrreldes kõige vähem autonoomiat.

## TERVISEKAITSE JA HEAOLU EDENDAMINE

### Töö intensiivsus

Töö suurem intensiivsus, näiteks väga kiiresti või lühikeste tähtaegadega töötamine, mõjub äärmiselt negatiivselt töötajate heaolule ning seda iseäranis siis, kui neil on vähe autonoomiat või ebapiisavalt kolleegide tuge.

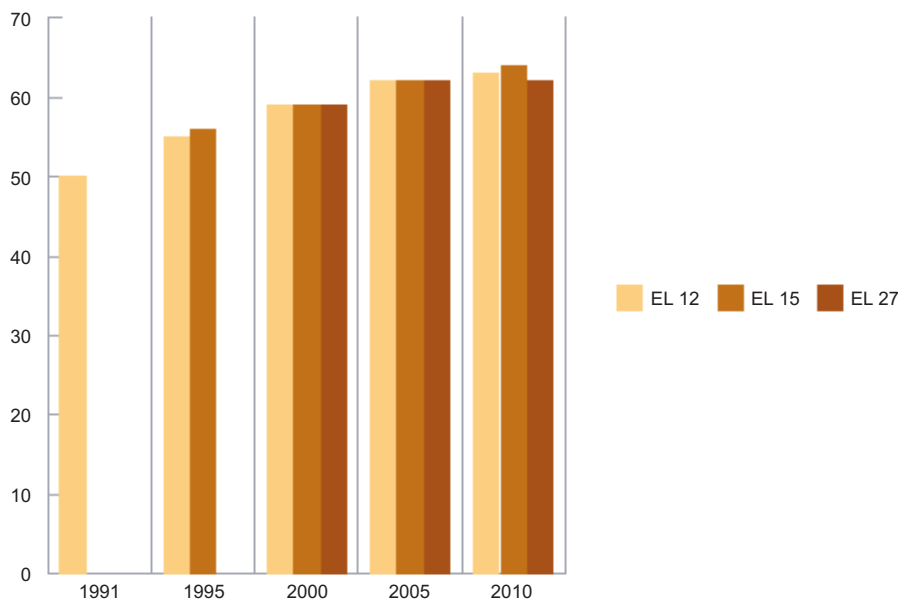
Mida rohkem on tegureid, mille järgi töötajad peavad oma töö tempot seadma ehk nn „tempo determinante” (nt vajadus kolleegide tööga sammu pidada, klientide, patsientide või avalikkuse nõudmistele vastamine, tootmis- või jõudlusemärkidele vastamine, masina kiirusega sammu pidamine ning ülemuse otsesetele nõudmistele vastamine), seda suuremad on neile esitatud nõudmised ning sellest tulenevalt suurem tõenäosus, et töö on nende tervisele märkimisväärne ja negatiivne mõju. Viimase 20 aasta jooksul on töö intensiivsus enamikes Euroopa riikides tõusnud. Joonisel on kujutatud lühikese tähtajaga töötajate osakaalu üldjoontes tõusvat trendi (joonis on peaaegu samasugune kiiresti töötajate omaga). Nähtub aga, et alates 2005. aastast on tõus sellisel kõrgel tasemel vähemalt stabiliseerunud.

Enamiku töötajate (67%) töötempo määravad inimeste esitatud otsesed nõudmised, näiteks kliendiga suhtlemise korral.

Võrdlusena määrab ainult 18% Euroopa töötaja töötempo masina automaatne kiirus.

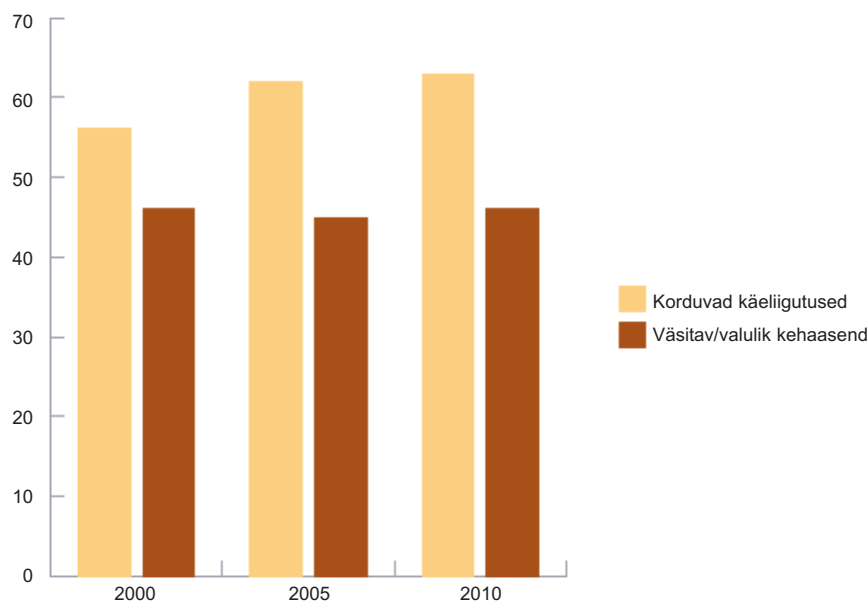
See näitaja on viimase 15 aasta jooksul kogu aeg langenud, kajastades tööhõive jätkuvat liikumist tootmissektorist teenindussfääri.

Joonis 5. Lühikeste tähtaegadega töötamine 1991–2010, EL 12, EL 15 ja EL 27 (%)



Allikas: Euroopa töötingimuste uuring 2010

Joonis 6. Tööle esitatud füüsiliste nõudmiste suundumused 2000–2010, EL 27 (%)



Märkus: need näitajad on esitatud töötajate kohta, kes väitsid, et puutuvad kõnealuste ohtudega kokku vähemalt neljandiku oma tööajast. Allikas: Euroopa töötingimuste uuring 2010

### Füüsilised ohud püsivad endiselt

Euroopa töötajad puutuvad füüsiliste ohtudega kokku sama palju kui 20 aastat tagasi, mis tõendab asjaolu, et paljud töökohad Euroopas sisaldavad ikka füüsilist tööd. Näiteks 33% töötajatest kannab raskusi vähemalt neljandiku oma tööajast ning kõnealune näitaja on püsinud muutumatuna 2000. aastast. Füüsilised ohud ei puuduta aga vaid füüsilise töö tegijaid: peaaegu pool kõikidest inimestest töötab väsitavas või valulikus asendis vähemalt neljandiku oma tööajast. Näiteks on tähelepanuväärne, et korduvaid käeliigutusi teeb tööl rohkem eurooplasi kui 10 aastat tagasi. (Ühes teises Eurofoundi uuringus on rõhutanud, et tööst tingitud luu-lihaskonna haigused on Euroopa Liidus kõige levinum kutsahaigus; samas ilmneb, et pingutust nõudvatest töötingimustest tingitud luu-lihaskonna haigused on langusjoonel, samal ajal kui stressi ja liigse töökoormusega seotud haigused näitavad tõusutrendi.)

Mehed ja naised puutuvad füüsiliste ohtudega kokku erineval määral, samuti varieerub ohu tüüp, kajastades osaliselt tõsiasja, et mehed ja naised töötavad suures osas erinevates sektorites ja erinevatel ametikohtadel. Näiteks on raskuste kandmine 42% meeste tööülesandeks, võrreldes 24% naistega. Samas kuulub 13% naiste ning ainult 5% meeste tööülesannete hulka inimeste tõstmine.

### KUI MA SAAN 64? TÖÖTURUL KAUEM PÜSIMINE

Töö ja töökohtade jätkusuutlikkuse määr sõltub sellest, kas tööaeg võimaldab täita muid kohustusi, kas oma oskusi täiendatakse tööturul konkurentsivõimelisena püsimiseks, kui palju vabadust võimaldatakse tööalaste nõudmiste täitmiseks ning mil määral töötingimused kaitsevad pikemas plaanis töötaja tervist. Ligikaudu 60% Euroopa töötajatest tunneb, et suudaksid teha oma praegust tööd 60-aastaselt, mis tähendab 2000. aastast alates väikest tõusu. Pole ka üllatav, et eri ametikohtadel tuntakse seda erinevalt: peaaegu kolm neljandikku kõrge kvalifikatsiooniga büroötöötajatest usub, et suudaks tööga hakkama saada 60. eluaastani, samal ajal kui seda arvab alla poole madalama kvalifikatsiooniga füüsilise töö tegijatest.

### Uuringute ülevaade

Eurofound on teinud kolm üleeuroopalist uuringut, mis pakuvad ainulaadseid võrdlusandmeid inimeste elu ja töö kohta. Euroopa töötingimuste uuring on kõige pikaajalisem uuring, kus kogutakse andmeid töö kvaliteedi ja tööhõive kohta alates 1991. aastast. Euroopa elukvaliteedi uuring annab ülevaatliku pildi Euroopa riikide elamistingimustest. Arvestades kasvavat huvi Euroopa kodanike elukvaliteedi vastu, tõuseb Euroopa elukvaliteedi uuringu tähtsus Eurofoundi panuse andmisel poliitilisse debatti üha rohkem. Euroopa ettevõtete uuring annab ülevaate töötavatest ning sellest, kuidas neid Euroopa asutustes arutatakse, soovides teada saada nii juhtide kui ka töötajate esindajate arvamust. Uurimisandmete üksikasjalik analüüs võimaldab Eurofoundil tuvastada uusi ja esilekerkivaid suundumusi, samuti tutvuda põhjalikumalt Euroopa poliitika jaoks oluliste teemadega. Kõnealused tulemused on poliitikakujundajatele olukorra parandamise võimaluste tuvastamisel ja tulevikuväljavaadete loomisel suureks toeks. Uuringud on oluline osa Eurofoundi missioonist võimaldada Euroopa Liidu ja riigi tasandi poliitikakujundajatele, sotsiaalpartneritele, uurijatele ja Euroopa kodanikele kvaliteetseid andmeid ning nõuandeid. Eurofoundi kolmel uuringul on järgmised ühisjooned: representatiivsed valimid, mis pakuvad ELi tasandil usaldusväärseid võrdlusandmeid, standarditud küsimustikud, mis suurendavad riikidevahelist võrreldavust, ning mitmed küsitluslained, mis võimaldavad Eurofoundil analüüsida aja jooksul toimunud muutusi.



# Töösuhted – 4

## sotsiaalpartneritele keskendumine

Eurofoundi töö oluline osa on kogu Euroopa töösuhete arengu ning ametiühingute, tööandjate ja valitsuste vahel toimuva ja Euroopa sotsiaalmudeli nurgakiviks oleva sotsiaalse dialoogi kaardistamine. Samaselt Euroopa ettevõtete uuringu osana läbi viidud uuringule, mille jooksul määrati kindlaks, kuidas sotsiaalne dialoog ettevõtte tasandil toimib, vaatles Eurofoundi 2010. aastal avaldatud uuring ka valdkonna mõlema poole erivajadusi ja -tingimusi.

### Sotsiaalne dialoog kriisi ajal

Vaatamata mõningatele majanduse elavnemise märkidele 2010. aastal, kinnitas enamik Euroopa Liidu liikmesriike taas, et vajadus kokkuhoiumeetmete järele püsib. Sotsiaalpartnerid on tegelenud peamiselt nende meetmete väljatöötamisega, kuid kriis on muutnud kokkuleppele jõudmise mõnel juhul eriti keeruliseks. Pealegi on traditsioonilised töösuhete süsteemid kriisi algusest saadik vankuma löönud, nagu näitab Iirimaa ja Hispaania riikliku kolmeosalise partnerluse kokkuvarisemine. 2010. aastal tõusis see suundumus esile ning levis teistesse rahvusvaheliste töösuhete süsteemidesse, näiteks Portugalis. Sotsiaalne dialoog on aidanud kriisile reageerimisena, nagu näitas taas 2010. aasta, laiendada ja luua lühiajalisi tööskeme (vt lk xxx) ning pidada läbirääkimisi väiksema palgatõusu üle. Aasta jooksul on töösuhete süsteemid näidanud jätkuvalt oma paindlikkust raskuste tekkimise korral. Sellele vaatamata on töösuhete süsteemide edukaks toimimiseks vaja osalisi. Uurimistulemused näitavad, et 2010. aastal jätkus sotsiaalpartnerite organisatsioonide areng.

## AMETIÜHINGUTE STRATEEGIAD UUTE TÖÖTAJARÜHMAD VÄRBAMISEKS

Viimastel aastatel on ametiühingute raskused liikmelisuse säilitamisel tekitanud ägedaid vaidlusi. Ametiühingu liikmete arvu vähenemine ja sellest tulenevalt väiksem kollektiivläbirääkimiste arv on selged märgid ametiühingute rolli ja töösuhete nõrgenemisest tänapäeva Euroopas. Huvi pakub asjaolu, et ametiühingute liikmelisuse vähenemise küsimus ja selle lahendamine on kõige päevakajalisem riikides, kus ametiühingutesse kuulujaid on kõige rohkem, näiteks Põhjamaades. Paistab, et ametiühingute liikmeskonna viimase aja vähenemist peetakse nendes riikides ohuks töösuhete riiklikele mudelitele.

Liikmelisus on ametiühingute jaoks eluliselt tähtis: seda on tarvis selleks, et oleks inimesi, kes on seotud ametiühingu tegevustega, tegeleksid ühingu tegevuste rahastamisega ja aitaksid saavutada ametlikku tunnustust esindusorganisatsioonina. Peale selle on liikmete arv äärmiselt tähtis organisatsiooni tugevuse näitaja: olukordades, kus tekivad töövaidlused, on liikmete arv ametiühingu läbirääkimiste edukuse põhielement, kuna see võib tööjõu seisakute ähvardustele kaalu lisada.

Samas on muutunud Euroopa tööstuse iseloom: traditsioonilist ametiühingute tugipunkti ehk tootmissektorit on tugevalt mõjutanud tegevuse vähendamine ning töökohti luuakse valdavalt sellistes sektorites, mis on ametiühingute mõistes palju vähem organiseeritud. Avaliku sektori reform ja varem riigi pakutud teenuste väljastpoolt tellimine on oluliselt vähendanud tööjõudu sektoris, millel on traditsiooniliselt olnud kõrge ametiühingutesse kuulumise määr. Erasektoris on töösuhted muutunud üha personaalsemaks ja tööprotsesside globaliseerimine on nõrgestanud traditsioonilisi töösuhteid – eelkõige tootmise välismaale viimise ohu tõttu. Teatud töötajate kategooriad kuuluvad aga palju väiksema tõenäosusega ametiühingutesse: noored on töötajate rühm, keda on kõige keerulisem ametiühingutesse korraldada; väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad on palju nõrgema ametiühinguga kui suured, samuti on keeruline panna ametiühingutega liituma ajutise töölepinguga ja muu ebatüüpilise lepingu alusel töötavaid inimesi. Loomulikult võivad need tegurid ka kokku langeda: noored töötavad sageli erasektori teenindussfääris, kus on madal ametiühingutesse

kuulumise määr ja ebastandardised töölepingud. Sarnaselt on ametiühingutesse kuulumise määr madalam võõrtöötajate puhul ning seda osaliselt sellepärast, et nad on sageli koondunud nõrga ametiühinguga valdkondadesse ja töötavad tihti peale ebatüüpilise töölepingu alusel.

Eurofoundi aruandest „Ametiühingute uute liikmete värbamise strateegiad” selgub, et muutuste tingimustes võtavad ametiühingud liikmete arvu suurendamiseks sihikule uusi rühmi. Ametiühingud on käivitanud mitmeid algatusi, et suurendada liikmelisust ning selgitada oma olulisust töötajate rühmadele, kes ei ole varem ametiühinguga liitumist kaalunud. Näiteks annavad mõned ametiühingud konkreetsetele rühmadele sisemise hääleõiguse: nad on loonud spetsiaalsed osakonnad naistele Austrias, Belgias ja Kreekas. Taanis on ehitussektori võõrtöötajate ametiühingusse kuulumise määr palju madalam kui Taani töötajatel; seega on võõrtöötajad ametiühingute peamiseks uueks sihtrühmaks.

Noorte töötajate liikmelisuse suurendamiseks lõi Bulgaaria ametiühing CITUB valitsusvälise organisatsiooni, kes on asutanud noorte- ja tööjõuküsimustega tegelevaid eksperdivõrgustikke ja noorte ametiühingutöötajate võrgustikke, et tugevdada nende oskusi ja positsiooni. Veel üks levinud strateegia on kaasata formaalharidust omandavaid noori, külastades kutseõppeasutusi või ülikoole. Näiteks on Taani ametiühingutel eriprogrammid uute liikmete värbamiseks rakenduskõrgkoolide õpilaste seast.

Ametiühingud saavad tõsta oma suutlikkust ka sisevõrgustike kasutamisega. Vaadates tagasi 1980. aastate lõpu Belgiasse, on ametiühingud asutanud väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate töötajate paremaks kaasamiseks ametiühingu tegevusse nende ettevõtjate kontaktisikute võrgustikke.

Samuti on ametiühingud püüdnud muuta ametiühingu liikmeks olemist atraktiivsemaks; sel eesmärgil on näiteks vähendatud Soomes liitumistasusid. Luksemburgis pakuvad ametiühingud oma liikmetele laia valikut teenuseid, sealhulgas tervisekavasid, kindlustust ja maksualast nõu. Malta töötajate liit pakub oma liikmeskonnale eriteenuseid, näiteks tervisekavasid ja allahindlusi. Madalmaades pakuvad ametiühingud ehitustöölisele, kes ettevõtte ümberkorralduste järel füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise alustamise tõttu ametiühingust lahkusid, liikmelisusega seotud tervise- ja invaliidsuskindlustust ja pensioniskeeme.

Teised ametiühingud on kujundanud ümber teenuste pakkumise viisi. Võtnud sihtrühmaks nooremad, paremate arvutioskustega töötajad, hakkas Madalmaade De Unie (spetsialistide ja juhtide üldine ametiühing) pakkuma 2006. aastal piiratud liikmelisust piiratud Interneti-põhiste teenuste kasutamiseks väiksema tasu eest. Selline liikmelisuse vorm hõlmab juurdepääsu tööjõuküsimustega seotud teabele ja abile ning koolitust ja karjäärialast arengut (samuti väiksema tasu eest).

Huvitav on märkida, et uuring näitab ka ametiühingute arengut selles, kuidas nad ise ennast näevad. Kollektiivsest esindatusest kasu lõikamine ja ametiühingu kättesaadavus avaliku teenusena on ametiühingute tegevuse traditsiooniline eesmärk, kuid tegelikult on see toonud sageli kaasa nn priisõitja (free-rider) olukorra, kus palgata ja registreerimata töötajad saavad kasutada samu eeliseid kui liikmemaksu maksvad ametiühingu liikmed. See muudab omakorda liikmelisuse liikmemaksu maksvatele isikutele vähem atraktiivseks. Mõnel juhul on ametiühingud proovinud selle olukorraga tegeleda, piirdudes ainult liikmete, mitte kõikide töötajate nõustamisega ning jättes teatud hüved vaid liikmetele. Saksamaal algatas IG Metall Nordrhein-Westfaleni piirkonnas liikmelisuse toetuseks üldstrateegia, mis põhines peaasjalikult ametiühingu tegevuste sidumisel selle liikmetega. Näiteks valdkonnapõhistest kokkulepetest loobumise otsused võeti vastu vaid liikmete, mitte kõikide töötajatega konsulteerides. Ametiühing proovis kaasata kokkulepetesse, iseäranis loobumiste korral, erisoodustusi liikmetele.



## TÖÖANDJATE ORGANISATSIOONIDE PIKAAJALISED ARENGUD

Aruandest „Sotsiaalpartnerite organisatsioonide areng – tööandjate organisatsioonid” selgub, et muutused tööstuses mõjutasid tööandjate organisatsioone juba enne kriisi puhkemist.

EL 15 liikmesriikides, kus tööandjate organisatsioonid on eksisteerinud juba pikka aega, on pikaajaline suundumus konsolideerimise ja ühinemiste suunas eesmärgiga tugevdada ja ratsionaliseerida töötajate kollektiivset häält. Konsolideerimise teel on peamiselt ühinenud väiksema liikmeskonnaga organisatsioonid, mille tulemusena on loodud mitut tööstusharu hõlmavad katusorganisatsioonid, või on ühinenud eraldiseisvad kutseorganisatsioonid ja tööandjate organisatsioonid topeltrollis katusorganisatsioonideks.

Selline konsolideerimine on toimunud valdavalt enne 2000. aastat ning üldiselt valitseb täna selles valdkonnas märkimisväärne stabiilsus ja tulevikus võib ette näha vaid üksikute riikide tööandjate katusorganisatsioonide loomist ühinemise teel. Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikides, kes astusid liitu 2004. aastal või hiljem, on olukord mõnevõrra erinev. Kõnealustes riikides on tööandjate organisatsioonid reaalset eksisteerinud vaid ligikaudu 20 aastat; pärast nende liikmesriikide liitumist Euroopa Liiduga on toimunud mõningane konsolideerimine. Näiteks on viimasel ajal toimunud ühinemised Bulgaarias ning on märke Rumeenia keerulise riigi tööandjate katusorganisatsioonide struktuuri ratsionaliseerimisest. Siiski on olukord paljudes riikides veel muutumas, kajastades käimasolevat majanduse ümberkujundamist ja töötajate muutuvaid arusaamu sellest, kuidas nende huve oleks kõige parem riigi tasandil esindada. Ajavahemikul 2003. aastast alates loodi riigi tööandjate katusorganisatsioone Poolas, Rumeenias ja Sloveenias.

Kuigi riikide tööandjate katusorganisatsioonide kollektiivlääbirääkimised ja esindusroll on viimasel aastakümnel vähe muutunud, on paljud neist hakanud pöörama suuremat tähelepanu teenuste pakkumisele, muutes pakutavate teenuste liiki ja ulatust eesmärgiga rahuldada muutuv keskkonnas paremini tööandjate nõudmisi. Üldiselt pakutavate teenuste hulka kuuluvad lobitöö, nõuanded ja nõustamine, andmed ja analüüs, koolitus ja haridus, kontaktid, võrgustamine ja väliskaubandusala abi. Lisaks võidakse pakkuda rahastamist või laenuvõimalusi, haldusteenust ja õigusabi.

Viimase aja muutused valdkondlike töötajate organisatsioonide struktuuris peegeldavad olulisel määral traditsioonilise tootmise allakäiku ning teenuste ja kõrgtehnoloogiliste tööstusharude tõusu. Mõnes riigis tuleneb selline muutus ka varem avalike teenuste erastamisest ning sotsiaal-majanduslike ettevõtjate või mittetulundusühingute suurenevast rollist. Paljudes riikides on valdkondlikud töötajate organisatsioonid kasvanud ühinemise teel, sageli seetõttu, et tootmise osakaal majanduses on kahanenud. Mõnel juhul on see toonud kaasa paljusid asjaomaseid sektoreid hõlmavate superorganisatsioonide loomise. Samal ajal selliste ühinemistega, mille tulemusel on valdkondlike töötajate organisatsioonide arv vähenenud, luuakse uusi organisatsioone uutes või kasvavates sektorites, nagu infotehnoloogia ja nõustamine, või äsja dereguleeritud või erastatud endisesse avalikku sektorisse kuulunud valdkondades, mille näiteks võib tuua postiteenused ja elektrienergia.

Üks valdkondlike töötajate organisatsioonide põhiülesandeid on otseselt osaleda valdkondlikel kollektiivlääbirääkimistel. Teisel juhul toetavad valdkondlikud töötajate organisatsioonid sageli ettevõtja tasandil oma liikmesettevõtjaid. Paljudes riikides on läbirääkimised muutunud detsentraliseeritumaks ettevõtjate soovi tõttu suurema paindlikkuse järele. Seetõttu on paljud valdkondlikud organisatsioonid võimaldanud valdkondlikes kokkulepetes ettevõtjatasandil suuremat paindlikkust, loovutades osa oma läbirääkimiste mõjuvõimust, et säilitada organisatsiooni vajalikkus ja vältida liikmete kaotamist.

Aruandes uuriti ka asjaolu, kas kerkib esile ka traditsioonilistest valdkondlikest, geograafilistest või ettevõttepõhistest kategooriatest erineva tööandjaterühma esindatusega organisatsioone. Ilmneb, et paljudes riikides on muutunud tavalisemaks naisettevõtjate, äriomanike ja hiljuti sisserännanute spetsiaalsed organisatsioonid. Samas puuduvad

tõendid, et kõnealused organisatsioonid toimivad tööandjate organisatsioonidena või tegelevad ulatuslikult tööhõiveküsimustega. Tööhõiveküsimuste seisukohalt on kõige olulisemad mittetraditsioonilised organisatsioonid, mis ühendavad tööandjaid ühisel eesmärgil, nagu pühendumine ettevõtjate sotsiaalsele vastutusele, ning on loodud selleks, et tööandjad keskenduksid konkreetsetele võrdsus- või mitmekesisusküsimustele. Ettevõtte omandisuhete riiklik kuuluvus on veel üks ühistegur, mis on aluseks äriettevõtjatele, kes esindavad mitmes riigis välisinvestoreid ning kellel on märkimisväärne mõju tööhõive- ja töösuhete küsimustele.

Tundub, et tööandjate organisatsioonid on oma liikmeskonna suures osas säilitanud või seda isegi suurendanud, kohandades vajaduse korral oma liikmete vajadustega<sup>2</sup>. Siiski on üks valdkond, kus muutused on olnud aeglased – naiste ja rahvusvähemuste esindajate üldine vähene esindatus tööandjate organisatsioonide juhtivatel kohtadel. Kõrgetel ametikohtadel olevate naiste vähese arvu tõttu on mõne riigi ettevõtjate juhtkondades võetud kasutusele sookvoodid.

#### **Eurofoundi Euroopa võrgustik**

Eurofoundi vaatluskeskused – Euroopa Töösuhete Vaatluskeskus (EIRO), Euroopa Töötingimuste Vaatluskeskus (EWCO) ja Euroopa ümberstruktureerimise jälgimise keskus (ERM), mis on Euroopa Struktuurimuutuste Seirekeskuse (EMCC) peamine osa – jälgivad töötingimuste, töösuhete ja ettevõtete struktuurimuutuste arenguid ja suundumusi. Vaatluskeskused põhinevad võrgustiku tööl, mis koosneb riigi ja Euroopa tasandi ekspertidest, kes kirjeldavad ja võrdlevad tööelu andmeid ja uurimistulemusi ning panevad need sobivasse konteksti. Euroopa Vaatluskeskuste Võrgustik (NEO) on raamistik, kus toimub töö kavandamine ja koordineerimine. Kõik vaatluskeskused avaldavad oma uuringuvaldkonnast iga-aastase ülevaate selleks loodud veebilehtedel, kuhu lisatakse ka uuendatud andmeid, võrdlevaid analüütilisi aruandeid, uurimisandmete aruandeid ja ettevõtete struktuurimuutusi käsitlevaid teabelehti.

---

<sup>2</sup> Siinkohal on taas vaja selgitada: andmed, mis on pärit 2010. aastal avaldatud aruandest, ja kajastavad sellele eelnevat olukorda, ei peegelda võib-olla kriisi mõju liikmelisuse määrale.

# Tänapäeva elu – Euroopa elukvaliteet **5**

Eurofoundi Euroopa elukvaliteedi uuring, mida korraldatakse iga nelja aasta tagant, käsitleb selliseid küsimusi nagu tööhõive, sissetulek, haridus, eluase, perekond, tervis, tasakaal töö ja eraelu vahel, eluga rahulolu ja see, millisena inimesed näevad oma ühiskonda. Uuring annab mitmekülgse ülevaate Euroopa Liidu 27 liikmesriigi ning Norra ja kandidaatriikide Türgi, endise Jugoslaavia Makedoonia Vabariigi ja Horvaatia elanike erinevustest ja sarnasustest. Kolmanda uuringulaine andmete kogumine toimub 2011. aasta lõpus.

## **MEIE ELAMISTINGIMUSED**

Inimeste ja ühiskonna elukvaliteedi paremaks muutmine on 27 riiki koondavas liidus aina suurem väljakutse. See tähendab sotsiaalse sidususe soodustamist ühiskondades, mis muutuvad sisemiselt üha mitmekesisemaks. Lisaks on majanduskriisi tingimustes veelgi vajalikum tagada, et Euroopa ühiskonnad ei jaguneks selliselt, et ühel pool on majandussurutisest vahetult mõjutatud ühiskonnad ja teisel pool need, keda see vahetult ei mõjutanud.

See, mida me oma elu kohta arvame, sõltub paljudest teguritest. Mõni nendest teguritest on objektiivne: sissetulek ja sellest tulenev elatustase. Selles on oluline roll aga ka muudel teguritel. Eurofoundi Euroopa elukvaliteedi uuringus, mis korraldati viimati 2007. aastal, küsiti inimestelt, mida nad oma elust arvavad, ning võrreldi saadud vastuseid vastustega, mille nad andsid paljudele muudele küsimustele, mis olid seotud näiteks eluaseme, elukoha, perekonna olukorra ja töökohaga. Tulemuste põhjalik analüüs võimaldas Eurofoundil teada saada, mis oli inimestele eluga rahuloluks kõige tähtsam või, vastupidi, mis kõige tõenäolisemalt seda rahulolu vähendas.

Riigid on harilikult huvitatud oma majandusarengust, mida mõõdetakse sisemajanduse koguprodukti (SKP) abil. Samas tuntakse aina rohkem huvi selle vastu, kuidas mõõta elukvaliteeti muul viisil kui nende traditsiooniliste majandusnäitajate abil. Loomulikult puudutavad majandusraskused paljusid kodanikke. Ometi võivad Euroopa ühiskondade põhjalikud muutused – globaliseerumine, elanikkonna vananemine, tehnoloogiapõhiste teenuste esiletõus traditsioonilise tootmise ees ja väsitavad avalikud teenused – mõjuda emotsionaalselt negatiivselt, isegi kui tavalised majandusnäitajad viitavad olukorra paranemisele. Lõhe statistikanäitajate ja selle vahel, kuidas inimesed ise oma elamistingimusi tajuvad, aina suureneb; seda saavad suunata poliitilised otsused, mis kajastavad paremini Euroopa kodanike tegelikku elu.

## **Kuidas eurooplased elavad?**

Koos teiste leibkonnaliikmetega elav lastega abielupaar on oluliselt rohkem levinud, 2004. ja 2007. aastal (uued liikmesriigid) liitunud liikmesriikides ja kandidaatriikides kui Euroopa Liidu esimeses 15 liikmesriigis, mistõttu on nendes riikides leibkonnad suuremad. Näiteks kui Taanis on leibkonna keskmine suurus 2,5 inimest, on sama näitaja Türgis 4,2. Keskeas inimeste (35–49-aastaste) puhul on kõige tavalisem elukorraldus kooselu paarina. See on üsna üldlevinud ning kehtib üle 60% EL 15 ning üle 70% uute liikmesriikide ja kandidaatriikide elanike kohta.

Eakad inimesed (üle 65-aastased) elavad tõenäolisemalt üksinda või koos lasteta abielupaariga. Kui selle vanuserühma mehed elavad üldiselt koos kaaslasega, tähendab naiste pikem eluiga seda, et eakad naised elavad suurema tõenäosusega üksinda. See toob hooldusteenustele kaasa teatud probleeme ja paneb mõtlema, kuidas kõnealuse rühma vajadusi rahuldada. Tulevikku suunatud prognoosid, mis osutavad vanemaalaste inimeste arvu suurenemisele, rõhutavad ka mitteametliku, peresisese hoolduse pakkujatele (tavaliselt naised) esitatavate nõudmiste suurenemisele.

Samas võib noorte (18–34-aastaste) ja eakate (üle 65-aastaste) leibkondade struktuur palju suuremal määral vahelduda.

## **Töö- ja pereelu ühitamine**

Eurooplaste tööd ja eraelu kujundavad demograafilised muutused ja tööturu areng, millel on tulevikus kaugele ulatuvad tagajärjed. Tänapäeval on inimestel vähem lapsi, nad elavad kauem ning liiguvad tõenäolisemalt ühest kohast teise ja

riigist riiki. Naised töötavad nüüd tavaliselt väljaspool kodu, mis on vallandanud naiste ja meeste rollide muutumise perekonnas. Samal ajal on töökohad ebakindlamad, kuna struktuurimuutused ja tööstuse muutumine tekitavad suuremat ebastabiilsust, rääkimata majanduslanguse mõjust; peale selle on töökorraldus muutunud paindlikumaks ja raskemini prognoositavaks kui varasematel aastatel.

Euroopa poliitika rõhutab töö- ja eraelu ühitamise vajadust, selleks et rohkem inimesi, iseäranis naisi, tunneks, et nad ei pea lapsesaamise ja töökäimise vahel valima. Tööhõive suurendamine peaks soodustama majanduskasvu, samal ajal kui sündimus tõuseb ja neutraliseerib vähemalt mingil määral tulevast elanikkonna vananemist.

Kuigi naiste tööjõus osalemine on üle kogu Euroopa massiliselt suurenenud, on paljudes riikides siiski tavaline ka peremudel, kus mees on leivateenija ja naine kodune. Türgis töötavad mõlemad partnerid väljaspool kodu vaid 4% juhtudel; Rootsis on see näitaja 57%. Mõlemad partnerid on suurema tõenäosusega tööga hõivatud, kui neil ei ole lapsi või kui neil on ainult üks laps. Ei ole üllatav, et seal, kus lastehoiuteenus on kergesti kättesaadav, töötavad mõlemad partnerid. Näiteks Beneluxi riikides ja Prantsusmaal, kus lastehoid on kättesaadav alates teisest elukuust, töötab kaks kolmandikku kõikidest imikutega paaridest. Üksikemad on aga üsna ainulaadses olukorras. Kõikides riikides on nad suurema tõenäosusega töötud ja majanduslikult passiivsemad kui emad, kellel on partner olemas.

### **Kui suur on meie eluga rahulolu?**

Eri riikide rühmades paistavad erinevused eurooplaste eluga rahulolus selgelt silma. EL 15 elanikud on kõige rahulolevamad, samal ajal kui kandidaatriikide elanikud on oma eluga kõige vähem rahul; uute liikmesriikide elanike eluga rahulolu jääb nende kahe vahepeale, kuid tuleks rõhutada, et põhimõtteliselt ei ole Euroopa Liidu esimeses 15 liikmesriigis midagi sisulist, millest selline erinevus tuleneb. Erinevused inimeste antud hinnangutes tulenevad peaaegu täielikult nende elamistingimustest – tööhõivest, sissetulekust, vanusest, tervisest, sotsiaalabi kättesaadavusest ning sotsiaalteenuste ja kodanikuühenduste kvaliteedist.

Kuigi raha eest õnne osta ei saa, on majanduslikult piisav elatustase eluga rahulolu alus. Inimene, kelle tavaliseks peetavad esmavajadused on rahuldamatud, on oma eluga tunduvalt vähem rahul. Mõningad asjaolud võivad seda leevendada: ainelist puudust kannatavate inimeste jaoks, kes saavad hädaolukorras kelleltki laenu võtta, tähendab see väiksemat mõju nende heaolutundele. Avalike teenuste kõrge kvaliteet võib samuti mingil moel puudust kannatavate inimeste üldist eluga rahulolu suurendada.

#### **Ainelise puuduse mõõtmine – kuus näitajat**

Euroopa elukvaliteedi uuringus mõõdeti ainelist puudust, küsides inimestelt, kas nad saavad soovi korral endale lubada kõiki loendis esitatud kuut asja<sup>3</sup>: piisav küte kodus, võimalus kord aastas nädala kodust eemal puhata, kulunud mööbli asemel uue ostmine, liha, kana või kala sisaldav toidukord ülepäeviti, uute, mitte kasutatud riiete ostmine ja võimalus külalisi kord kuus kodus võõrustada.

---

<sup>3</sup> Selline jaotus põhineb Eurostati algselt välja töötatud jaotusel.

Hea tervis on eluga rahulolu hindamise teguritest teisel kohal: halva tervisega inimesed on palju vähem oma eluga rahul kui terved. Töötus, väikesed sissetulekud ja madal haridustase tähendavad samuti, et tuntakse ennast vähem rahulolevana. See ei tähenda aga tingimata, et sissetulekute suurenemise korral tunnevad inimesed automaatselt, et on eluga rohkem rahul. Sissetulek mängib inimeste suhtumisel oma heaolusse olulist rolli siis, kui esmavajadused on rahuldamatud. Kui need vajadused on rahuldatud, võivad inimesed tunda end sissetulekute suurenemise korral rohkem rahulolevana, kuid see rahulolu ei tõuse märkimisväärselt.

Loomulikult mõjutab inimeste heaolutunnet suurel määral ka töö. Samal ajal kui töötud inimesed võivad olla hõivatutest rahulolematumad, on pensionile jäänud inimesed rahulolevamad (isegi pärast selliste tegurite nagu sissetuleku ja sotsiaalabi reguleerimist). See lubab oletada, et tööpinged ning töö ja eraelu ühitamine vähendavad inimeste heaolu märkimisväärselt. Ei ole üllatav, et loeb ka ametikoht: spetsialistid ja juhid olid üldiselt oma eluga pisut rohkem rahul.

Madala haridustasemega inimesed olid rahulolematumad peamiselt sellepärast, et haridustase määrab suures osas kindlaks, millisel ametikohal inimene töötada saab, tema sissetuleku ja sellest tuleneva elatustaseme. Uutes liikmesriikides mõjutab madal haridustase otseselt, mida inimesed oma elust arvavad. Taaskord ei pruugi vastupidine seos automaatselt toimida: kõrgharidus ei pane inimesi oma elu üle end õnnelikumana tundma.

Eurofoundi uuring näitab, et elamine paarina on enamiku inimeste jaoks rahuldust pakkuvam elukorraldus. Mehed ja naised, kellel on partner, on oma eluga ligikaudu kaks korda rahulolevamad kui üksi elavad inimesed; lastega paarid on seevastu veelgi rohkem oma eluga rahul. Abielu lahutanud, lehestunud või lahku läinud inimesed on vähem õnnelikud: tegelikult on lahutatud või lahku läinud inimesed veelgi õnnetumad kui need, kelle parter on surnud. Inimesed, kes kasvatavad üksi lapsi, on kõige vähem oma eluga rahul. Enamike jaoks on mõistmisel ning perekonna ja sõprade toetusel heaolutunde tõusule kaasa aitamises oluline osa.

Uurimistulemuste põhjal võib väita, et inimeste heaolutunde ja üldise elukvaliteedi tõstmiseks on kõige tähtsam keskenduda kõige halvemas olukorras olijate materiaalsete tingimuste parandamisele, mitte keskmise elatustaseme tõstmisele (kuigi kõnealune eesmärk on vaestes kandidaatriikides oluline). See tähendab, et tuleb kindlasti jätkata elatustaseme ebavõrdsusega ning iseäranis vaesusega tegelemist.

### Sotsiaalne tõrjutus

Euroopa Liidu laienemine 27 liikmesriigi võrra tähendas selliste riikide liitumist, kus elatustase on madalam kui 15 endises liikmesriigis. Uuringu korraldamise ajal oli paljudes kõnealustest riikidest ja kolmes kandidaatriigis kõrgem tööpuuduse ja vaesuse tase ning halvemad sotsiaalsed infrastruktuurid. Sellised ilmsed erinevused elamistingimustes muudavad sidususe eesmärgi täitmise kogu Euroopa Liidus palju keerulisemaks.

Kuigi sellisest olukorrast tulenevad majandusraskused on väga oluline probleem, on sotsiaalpoliitikas hakatud üha enam märkama veelgi tõsisemat probleemi, milleks on vaesusega sageli kaasnev sotsiaalne tõrjutus. Amartya Seni kirjelduse järgi ei tähenda sotsiaalne tõrjutus vaid tühja rahakotti, vaid vaesuses elamist. See tähendab, et inimene kuulub riskirühma ning on suuremas ohus. Samuti selgitab see suhtelise vaesuse mõistet: inimene võib olla saavutanud teatud elatustaseme, kuid tingimuste järsu halvenemise korral võrreldes tema kaaskodanikega on ta siiski vaesunud. Sotsiaalne tõrjutus viitab ka sellele, et isiku suhted teistega on katkenud või halvenenud. Eurofoundi uurijad leidsid, et sotsiaalse kaasatuse saavutamiseks on kolm olulist tegurit: juurdepääs tööle, esmavajaduste täitmine ning perekonna ja sõprade toetus.

### Sotsiaalse tõrjutuse mõõtmine

Euroopa elukvaliteedi uuring sisaldab rida sotsiaalse tõrjutusega seotud väiteid. Selle põhjal, mil määral inimesed kõnealuste väidetega nõustuvad või ei nõustu, saab hinnata nende sotsiaalset integratsiooni.

- „Tunnen end ühiskonnas kõrvelejäetuna.”
- „Praegune elu on muutunud nii keeruliseks, et ma peaaegu ei oska leida väljapääsu.”
- „Ma ei tunne, et teised mu tegevust väärtustavad.”
- „Mõni inimene suhtub minusse mu töö ja sissetuleku tõttu üleolevalt.”

Üldiselt tunneb enamik (86%) eurooplastest end sotsiaalselt hästi integreerituna. Siiski tunneb suur osa – 14% – end mingil määral tõrjutuna ning 2% väga tõrjutuna. Vaesemate riikide (mõõdetuna SKP põhjal inimese kohta) elanikud tunnevad end tõrjutuna suurema tõenäosusega. Ometi võivad eksisteerida suured erinevused. Näiteks on Skandinaavia riikide SKP inimese kohta Austria, Belgia ja Prantsusmaaga sarnane, kuid vähem elanikke tunneb end sotsiaalselt tõrjutuna. Riigi tööpuuduse tasemel ja madalatel sissetulekutel on samuti oma mõju, kuigi mõni riik suudab kõrge tööpuuduse juures sotsiaalset integratsiooni paremini säilitada. Sotsiaalse tõrjutuse tunne on kõige valdavam kandidaatriikides ning seejärel uutes liikmesriikides. (Viimaste aastakümnete sotsiaalsed ja majanduslikud muutused võivad kõnealustes riikides sellise tunde kujunemisel olulist rolli mängida.)

Ainelise puuduse käes kannatavad inimesed (sarnaselt töötutega) tunnevad end suurema tõenäosusega tõrjutuna. Huvitav on märkida, et kuigi aineline puuduse tase on kandidaatriikides palju suurem, paistab see avaldavalt tõrjutustundele kõige vähem mõju. Asi võib olla selles, et kuna ainealine puudus on rohkem levinud, tunnevad selle all kannatajad end kaaskodanike poolt vähem tõrjutuna.

Ei ole üllatav, et sellisel siseolukorral on inimeste arvamuse kujundamisel oluline roll. Paarid ja lastega paarid tunnevad end tõrjutuna väiksema tõenäosusega kui üksi elavad inimesed või üksikvanemad (kes saavad kõige halvemini hakkama). Lisaks sellele saab parandada aineline puuduse käes kannatajate olukorda piisava sotsiaaltoetusega. Euroopa elukvaliteedi uuringus uuriti sõnadelt ja perekonnalt saadava toetuse suurust ja liiki. Selgus, et üldiselt pöörduvad EL 15 riikide elanikud suurema tõenäosusega kiireloomulise rahalise toetuse saamiseks pereliikmete poole: 70% kõnealuste riikide elanikest pöördusid pereliikmete poole, samal ajal kui näiteks Bulgaarias ja Lätis teeks seda vaid vastavalt 42% ja 48%. Olulisel vähemusel eurooplastest ei ole aga rahalise abi saamiseks kellegi poole pöörduda. Portugalis väidab 30% inimestest, et neil pole rahalist toetust kuskilt saada; sellele järgnevad tihedalt Ungari, kus väidab samamoodi 29% inimestest, ja Bulgaaria (23%).

Loomulikult ei ole raha ainuke vahend, mis võimaldab inimestel üksteist hädast välja aidata. Veelgi rohkem on levinud vajaduse korral kellegagi oma probleemist rääkimine. Hispaanias ja Maltal ütles 74% inimestest, et pöördusid pereliikme poole; Prantsusmaal ja Tšehhi Vabariigis teeks seda vaid 52%. Taas väitis väike (praegusel juhul veelgi väiksem) osa inimestest, et neil ei ole kellegi poole pöörduda; kõige rohkem inimesi, kes väitsid end üksinda olevat, on järgmistes riikides: 10% Luksemburgis, 9% Eestis ja 8% Prantsusmaal.

Eurofoundi „Aastaraamat 2009 – Elu- ja töötingimused Euroopas” iseloomustas, kuidas mõjutas eurooplasi ühiskonna teatud kvaliteedilangus, näiteks usalduse kaotus riiklike institutsioonide vastu. Ühiskonna hea kvaliteet on üks Euroopa sotsiaalse mudeli põhialuseid; Eurofoundi elukvaliteedi uuring võib aidata jälgida selle ajalist arengut. Kolmanda Euroopa elukvaliteedi uuringu (mille andmete kogumine toimub 2011. aasta lõpus) tulemused annavad Euroopa ühiskondade elukvaliteedi muutumisest parema ülevaate.

### Vaimne tervis

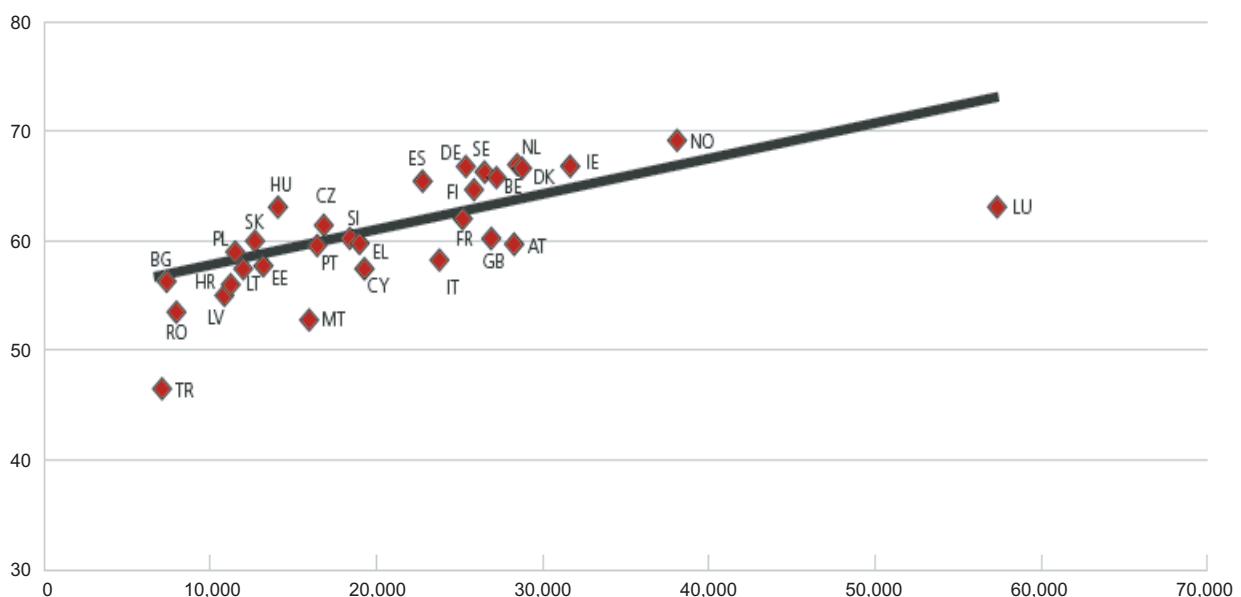
Euroopa elukvaliteedi uuringus prooviti anda ka üldine hinnang inimeste vaimsele tervisele. Euroopa vaimse heaolu tasemes on riigiti märkimisväärsed erinevused. 100 punkti skaalal saavutas Türgi 46 punktiga madalaima koha, samal ajal kui parim vaimne tervis paistab olevat norralastel, kes andsid endale ligikaudu 70 punkti. Skaala madalamasse ossa jäävad 10 riiki on kõik uued liikmesriigid või kandidaatriigid. See lubab oletada, et vaimne heaolu on seotud riigi majandusliku olukorraga, nagu näib olevat käesoleval juhul. Alloleval joonisel on näha, et riigi SKP inimese kohta ja elanike vaimse heaolu tase on omavahel seotud. Samas ei peegelda joonisel esitatud muster ainult mainitud riikide SKP-d, vaid ka mitmeid riikide jõukusega seotud tegureid, näiteks riigi sotsiaalse ja institutsioonilise arengu taset. Näiteks riigid, mille SKP inimese kohta on kõrgem, kulutavad rohkem tervishoiule ning neil on arenenum sotsiaalhoolekandesüsteem.

#### Vaimse tervise mõõtmine

Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) vaimse heaolu indeks (WHO-5) ühendab viie küsimuse vastused, millest moodustub vaimse tervise indeks. Kuigi küsimused võivad paista üpris üldist laadi, on tehtud kindlaks, et need aitavad tuvastada üldelanikkonna depressiooni ning sobivad seetõttu üldise vaimse tervise mõõtmiseks. Uuringus küsiti inimestelt, kas järgmised väited kehtivad viimasel kahel nädalal nende kohta alati, enamasti, mõnikord või mitte kunagi:

- „Olen rõõmsameelne ja heas tujus“;
- „Olen rahulik ja lõõgastunud“;
- „Olen aktiivne ja energiline“;
- „Ärkan värskelt enesetundega ja väljapuhanuna“;
- „Tunnen, et mu päev on huvitav“.

Joonis 7. Vaimse heaolu indeksi keskmised tulemused riikide ja SKP järgi inimese kohta (ostujõu standardi alusel eurodes), 2005



Ka liikmesriigiti tundub sissetulek olevat vaimse heaoluga seotud: suurima sissetulekuga riikides tunnevad inimesed end igapäevaselt paremini kui kõige väiksema sissetulekuga riikides. Huvitav on märkida, et inimeste arvamus oma heaolu kohta erineb rikkamates riikides vähem kui vaesemates: suuremast rahvuslikust rikkusest tulenev vaimne kasu näib olevat ühtlasemalt jaotunud. Lisaks tunnevad rikaste riikide väiksema sissetulekuga inimesed end sageli paremini kui vaesemate riikide rikkamad elanikud: näiteks EL 15 riikide madalaimas sissetulekukvartiilis paiknevad inimesed panevad kõrgemad vaimse tervise punktid kui uute liikmesriikide keskmisesse sissetulekukvartiili ja kandidaatriikide kõrgeimasse sissetulekukvartiili kuuluvad inimesed.



# Lõimimine Euroopa linnades 6

Euroopa linnade koostöövõrgustik sisserändajate integratsioonipoliitika kujundamiseks kohalikul tasandil (CLIP) on võrgustik, mis koondab 31 Euroopa linna, mis teevad koostööd rändajate sotsiaalse ja majandusliku integratsiooni toetamiseks. Kõnealune võrgustik võimaldab kohalikel asutustel üksteiselt õppida ning luua tõhusamaid integratsioonipoliitika. Varem keskendus võrgustik eluasemepoliitikele ning võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse poliitikale linnade tööhõivepoliitika ja linnavalitsuste teenuste pakkumise valdkondades. Selles aastaraamatus käsitletakse kultuuridevaheliste poliitikate ja rühmadevaheliste suhete seisukohast õpitut. Viimases moodulis käsitletakse rahvuslikku ettevõtlust.

Lisateavet leiate saidilt [www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm)

## MITMEKESISUSPROBLEEMID

Viimastel aastakümnetel on Euroopa linnad muutunud rahvuslikult, kultuuriliselt ja religiooselt aina mitmekesisemaks. Samas võib suurenev kultuuriline mitmekesisus panna proovile omavalitsuste võime säilitada erinevate rühmade vahel konstruktiivseid suhteid. Eurofoundi 2009. aasta Euroopa elukvaliteedi uuringu täiendatud tulemustest selgub, et terves Euroopa Liidus võib märgata rühmadevaheliste suhete halvenemist.

CLIP-i projekti osana avaldatud 2010. aasta aruanne „Intercultural policies in European cities” kirjeldab, kuidas üle 30 Euroopa linna proovivad parandada vastastikust mõistmist ning ületada elanikkonna erinevate rahvus- ja usurühmade vahelisi erinevusi. Selles pöörati erilist tähelepanu moslemikogukondade olukorrale Euroopa linnades, kus islam on suurim „uus” religioon.

Uurijad arutasid neid küsimusi CLIP-võrgustikku kuuluvas 31 linnas 700 inimesega, kelle hulka kuulusid linnaametnikud, rändajate organisatsioonide esindajad, religioonide esindajad ja valitsusvälised organisatsioonid, hoolekandeorganisatsioonid ja sotsiaalpartnerid. Ligikaudu 40% küsitletud inimestest olid rändajad või rändajate või rahvusvähemuse organisatsioonide liikmed.

Kuidas siis erinevad rühmad Euroopa linnades koos eksisteerivad? Üldiselt oli CLIP-i uuringu esitatud üldpilt kirju. Rühmade läbisaamine näib olevat rahulik piiratud koostööle vaatamata. Suhted tunduvad olevat pragmaatilised ja sõbralikud. Peale selle on väljatöötamisel diskrimineerimisvastaste poliitikate ja meetmete kasvav raamistik. Õnneks ei märganud enamik projektis osalevatest linnadest noorte märkimisväärset radikaliseerumist, olgu siis tegemist noorte moslemimeeste islami totalitaarsete tõlgendustega või enamusrahvuse kaldumisega ultranatsionalistlike, rassistlike ideoloogiate poole. Mõned linnad, nagu Amsterdam (vt lk 64), on otsustanud selliseid äärmusi ennetava lähenemise kasuks.

Sellele vaatamata on rändajad oma elukohalinna kultuuridevahelise poliitika kujundamisse vähe kaasatud. Valitavatel ametikohtadel on väga vähe rändajaid ning osades linnades ei ole neid kõnealustel ametikohtadel üldse. Paljudes riikides on selle peamiseks põhjuseks välisriigi kodanike hääleõiguse puudumine. Kuna rändajate ja rahvusvähemuste esindatus linnavolikogudes on sedavõrd piiratud, väljendatakse nende huve valdavalt nõuandeorganites. Peale selle paistab kultuuridevaheline pädevus – oskus suhelda erinevates kultuurikeskkondades – olevat nii vähemus- kui ka enamuskogukondade liikmete seas piiratud. Paljudes linnades on levinud arvamus, et rändajate kogukondi diskrimineeritakse sellistes valdkondades nagu tööhõive, haridus ja eluase. Euroopa elukvaliteedi uuringu järeldused, et elanike arvates rahvuslikud pinged suurenevad, ühtivad mõnedes linnades CLIP-i uuringu omadega.

Diskrimineerimises on oluline osa eluasemeturul: rändajatel on keerulisem leida kõrge kvaliteediga taskukohast eluaset asukohas, mis ei ole eraldatud. Paljudes linnades rõhutasid linnaametnikud ja rändajate esindajad, et eraldatud ja marginaliseerunud linnaosade olemasolu võib mõjuda negatiivselt erinevate sotsiaalsete rühmade omavahelistele

suhetele. Rändajaid, eriti moslemeid, diskrimineeritakse ka tööturul, kui nad kandideerivad mõnele ametikohale, soovivad asuda tööpraktikale või isegi internatuuri.

Paljudes linnades on rändajate tööpuuduse tase suurem kui kohalikel elanikel, samal ajal kui paljud rändajad töötavad madalalpalgalistel ametikohtadel. (See kehtib kõigi rändajate rühmade, kuid iseäranis moslemite kohta.) Selle põhjused on rändajate madal haridustase, asukohariigi keele ebapiisav oskus, välismaal omandatud kvalifikatsioonide tunnustamise probleemid ning diskrimineerimine tööhõives ja hariduses. Tööpuuduse tagajärjeks võib olla vaesus, mis raskendab omakorda integratsiooni ja osalust; Euroopa praegused majandusraskused süvendavad tõenäoliselt seda probleemi veelgi.

Paljud rändajate esindajad on mures diskrimineerimise pärast haridussüsteemis. Kuigi enamikes CLIP-i linnades on võetud kasutusele sellised meetmed nagu koolieelne haridus, suhtlemine rändajatest vanematega ja keeleõpe, on paljud seisukohal, et koolid ei tegutse piisavalt diskrimineerimise vastu võitlemise ja haridusliku ebavõrdsuse ületamise nimel. Arvestades hariduse tähtsust parema kvaliteediga töökohtadele juurdepääsu võimaldamisel, on selline hariduslik lõhe suur mureallikas.

### **Paremate suhete soodustamine**

Enamikel rändajate organisatsioonidel on piiratud vahendid. Suur osa CLIP-i võrgustiku linnadest toetab rändajate organisatsioone neid otseselt rahastades või võimaldades neile ruume või üüritoetusi ruumide üürimiseks. Enamasti rahastavad linnaasutused otse organisatsioonide tegevust, nagu kultuurifestivale, eakate hoolekannet, üliõpilaste toetamist või keeleõpet. Mõni linn edendab hoonete ühiskasutust, et soodustada erinevate rühmade mitteametlikke kokkusaamisi ja koostööd. Näiteks Amsterdamis asub ühes suures hoones 25 rändajate organisatsiooni; seal on ka suur ruum, mida välised organisatsioonid saavad suhteliselt väikese tasu eest üürida.

Samal ajal kui peetakse oluliseks rändajate organisatsioonide rahastamist ja neile võimaluste pakkumist ning enamikus linnades rakendatakse asjakohast poliitikat, on tähtis ka nende tunnustamine. Linnade juhtumiuuringud näitavad, et enamik rändajate organisatsioone sooviks, et linnad, kus nad tegutsevad, neid rohkem tunnustaks. Näiteks saavad linnad sellise poliitika rakendamiseks luua rändajate organisatsioonide nõuandeorgani, mis annaks linnavalitsusele kohaliku poliitika osas nõu. Selline abinõu tunnustab ametlikult rändajate rühmade olemasolu ja omistab neile teatud rolli (tegelik võim, mida neile organitele anda, on läbirääkimiste küsimus).

### **Kultuuridevahelise pädevuse loomine**

Kultuuridevaheline pädevus – erinevate kultuuride mõistmine, oskus erinevates kultuuriruumides hakkama saada ning peenetundelisus erineva taustaga inimestega suhtlemisel – võib aidata vähendada kultuurilisi arusaamatusi ja parandada omavahelisi suhteid. Mitu võrgustikku kuuluvat riiki püüavad tõsta elanike kultuuridevahelist pädevust mitmel moel. Kasutatakse järgmisi lähenemisviise:

- halduspersonali kultuuridevaheline koolitamine;
- kultuuridevahelise hariduse projektid;
- rändajate keeleoskuse parandamise programmid.

Rohkem kui kolmandikus linnades pakuvad asutused klienditeenindajatele või inimressursside eest vastutavale tippjuhtkonnale kultuuridevahelisuse ja mitmekesisuse alaseid koolitusi, et teavitada neid rahvus- või usuvähemuse vajadustest.

### Keeleoskuse parandamine

Keel on asukohariigiga lõimumisepeamine element, seda iseäranis haridussüsteemis ja tööturul. Seepärast pakub enamik võrgustikku kuuluvatest linnadest rändajatele asukohariigi keelekursusi. Lisaks leiavad linnad, et tuleb kasuks ka rändajate endi emakeele täiustamine, mis on vajalik kultuurilise enesehinnangu säilitamiseks ja linna kollektiivse keelelise pädevuse suurendamiseks. Mõnes linnas pakutakse keelekursusi koos lastehoiuga, mis on emadele väga meelepärane.

### Suhete parandamine politseiga

CLIP-i võrgustikus osalevad riigid on proovinud parandada politsei ja rändajate rühmade vahelisi suhteid mitmel viisil: võttes kasutusele politseiametnike kultuuridevahelise teadlikkuse tõstmise koolitusprogrammid, algatades kampaaniaid rändajatest elanike teavitamiseks politsei tööst ja institutsionaliseerides politsei ja rändajate organisatsioonide vahelist dialoogi ja koostööd. Politsei kultuuridevahelise teadlikkuse tõstmine on väga tähtis pingeid tekitavate arusaamatuste vähendamiseks ning aitab politseiametnikel konfliktiolukordi tõhusamalt ennetada ja leevendada. Kuna suhtlus on politseitöö oluline osa, on mõni linn võtnud tarvitusele keelekursused rändajate keelte õpetamiseks politseiametnikele.

### Religioon

„Uute” religioonide jõudmine Euroopa linnadesse võib küll suurendada kultuurilist mitmekesisust, kuid on paljudel juhtudel tekitanud ärevust ja kutsunud esile kultuuridevahelisi konflikte. Kuna moslemikogukond on Euroopa suurim usuvähemus, on enamik Euroopa linnade poliitikaid suunatud kultuuridevahelise dialoogi tõhustamiseks nimelt selle rühmaga. Religioossete rajatiste, eriti mošeed, annavad religiooni kohalolust kõige paremini märku. Peale selle on need füüsilised kohad usuliste toimingute jaoks ja kogukonna kokkutulemiseks. Mõni linn, nagu Frankfurt, Torino ja Stuttgart, toetavad aktiivselt religioossete rajatiste ehitamist ja remonti, pakkudes abistamiseks maad, teavet ja poliitilist tuge. Religioossete rajatiste küsimus on linnaametite jaoks ilmselt suurim väljakutse. 17 linnas vastasid intervjuueeritavad, et religioossete rajatiste kavandamine ja ehitus on usurühmadevaheliste suhete võtmeküsimus, eriti kui tegemist on mošee ehitamisega. Religioossete rajatiste ehitamise teine aspekt on enamuskogukondade reaktsioon. Frankfurdis tekkis uue mošee ehitamisel konflikt; linnaametnikud korraldasid probleemi lahendamiseks kohalike elanike ja mošee esindajate vahelise kohtumise.

## LINNA ALGATUSTE NÄITED

### Eluraamatukogu

#### Malmö

Malmö keskraamatukogu töötas välja isikutevaheliste sidemete loomise projekti. Nn eluraamatukogus saavad inimesed „laenata” 45 minutiks raamatu asemel inimese ning tutvuda tema elu ja eriti kogemustega. „Välja laenutatav” inimene vahetatakse igal nädalal välja; projektis osalevad isikud on mitmesuguse taustaga. Selles populaarses projektis osalesid nii vähemus- kui ka enamusrühmad.

### Radikalseerumisega võitlemine

#### Amsterdam

Frankfurdi projekti „Politsei ja rändajate dialoog” eesmärk on leevendada pingeid linna politsei ja rändajate vahel, andes mõlemale osalisele võimaluse teineteise kohta rohkem teada saada. Teistes linnades, näiteks Amsterdamis, on rändajate ja usulised organisatsioonid teinud algatuse kutsuda politseiametnikud oma kogukondi külastama. Amsterdamis noorte moslemite rühmitus kutsus politseiesindajaid oma programmides osalema, et tegeleda probleemiga, mida rühmituse liikmed teadvustasid kui politsei sihtmärgiks olemist.

Filmitootja Theo van Goghi mõrva järel lõi Amsterdam ulatusliku radikalseerumisega võitlemise strateegia nii enamusrühvuse kui rahvusvähemuste seas, pöörates eritähelepanu islamismile. Programmi üks osa on üldine

enetusstrateegia, mis on suunatud noorte moslemite kaebustele, näiteks nende frustratsioonile seoses diskrimineerimisega. Üksikisiku tasandil toetab linn sekkumist sellisel kujul nagu mentorlus, nõustamine, sotsiaalabi ja selliste ideoloogiate teemal arutelude pidamine, mis võivad noori kultuurilise identiteedi otsinguil radikaliseerida.

### Laste kokkuviimine

#### Ateena

Linnad saavad soodustada rändajate osalemist enamikes organisatsioonides. Näiteks soodustatakse Ateenas rändajate laste liitumist Kreeka skaudiliikumisega (millel on praeguse seisuga linnas 2500 registreeritud liiget). Kava viiakse ellu koostöös linna rändajate teenuste osakonna kultuuridevahelise keskusega, mis katab laste kulud registreerimisele, vormirietusele ja organisatsiooni tegevuses osalemisele. Kava kestus on seitse aastat ning selle eesmärk on võimaldada 500-l rändajate lapsel vanuses 7–12 aastat liikumisega ühineda.

### Konfliktide lepitus

#### Barcelona

Mõni linn kasutab kultuuridevaheliste konfliktide lahendamiseks lepitusteenust. L'Hospitaleti lepitusteenus, mida toetab Barcelona provintsinõukogu, koosneb 12 liikmest, kes sekkuvad naabruses toimuvatesse konfliktidesse, avaliku ruumi kasutamise seotud kaebustesse ja töövaidlustesse.

### Suhete parandamine politseiga

#### Frankfurt ja Amsterdam

Frankfurdi projekti „Politsei ja rändajate dialoog” eesmärk on leevendada pingeid linna politsei ja rändajate vahel, andes mõlemale osalisele võimaluse teineteise kohta rohkem teada saada. Teistes linnades, näiteks Amsterdams, on rändajate ja usulised organisatsioonid teinud algatuse kutsuda politseiametnikud oma kogukondi külastama. Amsterdami noorte moslemite rühmitus kutsus politseiesindajaid oma programmides osalema, et tegeleda probleemiga, mida rühmituse liikmed teadvustasid kui politsei sihtmärgiks olemist.

### Integratsioon Kirkleesis

#### Kirklees, Inglismaa

Inglismaal Kirkleesis ergutab usuforum kõiki kohalikke usukogukondi tegema diskrimineerimisega tegelemiseks koostööd. Foorumil pakutakse selliseid „usueineid”, kus „menüü” esitatakse kõikide uskude esindajatele taskukohases õhtusöögilaual arutamiseks. Lisaks julgustatakse projekti „Tee kahele” raames erinevatesse rühmadesse kuuluvaid naabreid üksteise kodudes teed joomas käima, et purustada nõnda kultuurilisi barjääre. Seitse usukogukonda rajasid oma kultuskohtadesse uskudevahelised keskused, koondades budismi, sikhismi, hinduismi, moslemi ja kristluse kummardajaid. Muude funktsioonide hulgas võõrustavad keskused koolilapsi, kes soovivad tundma õppida mõnda kindlat usulist toimingut. Hoolimata osade vanemate algsetest kahtlustest on projekt saanud üldiselt nii lastelt kui ka koolidelt positiivset tagasisidet. Pealegi saavad erinevad usukogukonnad üksteisest teadlikumaks ja hakkavad edaspidi looma partnerlussuhteid.

# EUROFOUNDI ÜRITUSED

Eurofoundi uurimistulemuste edastamine toimub peamiselt esitluste ja näost näkku mõttevahetuse abil. Eurofound esitab korrapäraselt töötulemusi kõige olulisematele sidusrühmadele, nagu Euroopa institutsioonid ja sotsiaalpartnerid. Samuti korraldab ta sündmusi üle kogu Euroopa, sageli koostöös riikidega, kes on määratud rotatsiooni korras Euroopa Liidu eesistujaks.

- Juulis osales Eurofound Euroopa Komisjoni tsirkusekampania Iirimaa etapis; kampania eesmärk on näidata, millist kasu sotsiaalne Euroopa inimestele toob. Eurofound toetas andmete ja järeldustega reisikampaniat, mis toimus 2010. aastal ehk vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemise Euroopa aastal 20 Euroopa linnas.
- 2010. aasta septembris korraldas Eurofound koos Euroopa Poliitika Keskusega Brüsselis konverentsi („Economic growth for better quality of life in Europe”). Eurofound esitas andmeid, mis näitasid selgelt majanduslanguse mõju elukvaliteedile.
- Samuti septembris korraldas Eurofound koos Bulgaaria valitsusega Sofias ühiskonverentsi deklareerimata töö teemal (töö, mis ei ole ebaseaduslik, kuid mis jäetakse maksude maksmise, sotsiaalkindlustuse saamise või tööõigusega seotud eesmärkidel ametiasutustele deklareerimata). Eurofound eristas kõnealuse teema uurimise tulemusel suures plaanis kaht poliitilist lähenemist: keskendumine takistamisele (tuvastamise tõhustamise ja karistuste suurendamisega) ning seadusest kinnipidamise ergutamine, võimaldades näiteks varasema deklareerimata töö seadustamist. Konverentsil esitles Eurofound oma juhtumiuuringute teadmistebaasi tulemusi üksikasjalikumalt, koos deklareerimata töö tõkestamise riigi tasandi meetmete konkreetsete näidetega.
- Novembris avaldas Eurofound Brüsselis Belgia kui ELi eesistujaga ühiselt korraldatud konverentsil Euroopa töötingimuste viienda uuringu esimesed tulemused. Konverentsil „Working longer through better working conditions, new modes of work and career organisation” („Töötamine kauem paremate töötingimuste ning uute töö- ja karjäärikorralduse viiside toel”) tulid kokku kõrge taseme poliitikakujundajad, et arutleda Euroopa töötingimuste tuleviku üle. Arutelu käsitletakse põhjalikult Eurofoundi ajakirja „Foundation Focus” 9. väljaandes – „Work and health: A difficult relationship?”



Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond  
Aastaraamat 2010 – Elu- ja töötingimused Euroopas  
Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus  
2011 – 54 lk – 21 x 29,7 cm

## **KUIDAS HANKIDA EUROOPA LIIDU VÄLJAANDEID?**

### **Tasuta väljaanded:**

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- Euroopa Liidu esindustest või saatkondadest. Nende kontaktandmed saate ka Internetist (<http://ec.europa.eu>) või saates faksi numbril +352 2929-42758.

### **Tasulised väljaanded:**

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Tasulised tellimused (nt Euroopa Liidu Teataja iga-aastased seeriad ja Euroopa Kohtu lahendite aruanded):**

- mõne Euroopa Liidu Väljaannete Talituse toodete edasimüüja kaudu ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_et.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_et.htm))

## Lühidalt Eurofoundist

Eurofound pakub sotsiaalpartneritele, valitsustele ja Euroopa Liidu otsustajatele asjakohaseid, õigeaegseid ja erapooletuid uurimistulemusi, et muuta paremaks Euroopa inimeste elu.

Mida Eurofound inimeste heaks teeb?

- Me loome töösuhete, elu- ja töötingimuste, tööhõive ja konkurentsivõime heade tavade standardi.
- Me teavitame olulisi osalisi probleemidest ja lahendustest.
- Me toetame poliitika kujundamist, jälgides elu- ja töötingimuste viimaseid suundumusi.

**Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond – Eurofound**

Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18 Ireland  
Tel: (353-1) 204 31 00  
Faks: (353-1) 282 64 56  
[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)  
[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)