



Töötingimuste ja -suhete kvaliteet Euroopas

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Käesolevas aruandes analüüsitakse süvitsi Euroopa töötajate töötingimuste ja -suhete kvaliteeti. Aruandes peetakse tööhõive all silmas tööandja ja töötaja vahelist lepingulist suhet, täpsemalt seda, millised reaalsed õigused sellest suhtest tulenevate õiguste ja kohustustega kaasnevad. Analüüs põhineb peamiselt 2010. aastal tehtud Euroopa töötingimuste viienda uuringu andmetel. Kui see on asjakohane, kasutatakse võrdluseks Euroopa töötingimuste varasemate uuringute andmeid.

Aruandel on neli põhieesmärki:

- töötada välja tööhõive kvaliteedi eri mõõtmeid iseloomustavad näitajad;
- teha kindlaks tööhõive kvaliteediga seotud probleemid või soodsad olukorrad ning eritähelpanu vajavad töötajate rühmad;
- analüüsida teatavate tööhõive kvaliteedinäitajate arengut;
- uurida seoseid tööhõive kvaliteedi ning töötajaid ja organisatsioone iseloomustavate omaduste ja töö üldise iseloomu vahel ning riikidevahelisi erinevusi.

Poliitikataust

Euroopa poliitika on suunatud nii töötavate inimeste arvu suurendamisele kui ka nende töö kvaliteedi tõstmisele. Töö kvaliteedi tõstmisele juhitakse tähelepanu Euroopa tööhõivestrateegias (7. suunis: naiste ja meeste tööturul osalemise suurendamine, struktuurse tööpuuduse vähendamine ja töö kvaliteedi edendamine) ja see on ühtlasi tööhõive ja majanduskasvu strateegia „Euroopa

2020” ühe juhtalgatuse „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava” osa. ELi tööhõivepoliitika kohaselt ei ole kõrge tööhõive määr ja kvaliteetsed töökohad üksteist välistavad: kvaliteetsed töökohad on jätkusuutliku tööelu, töötajate motivatsiooni ja tööviljakuse edendamise ja tagamise oluline eeltingimus. Kvaliteetsed töökohad vähendavad ka tööga seotud haiguste ja tööõnnetuste arvu ning parandavad üldiselt töötervishoidu.

Peamised tähelepanekud

- Tähtajatu töölepinguga töötajate osakaal oli Euroopas 2010. aastal 80 % (2005. aastal 78 % ja 2000. aastal 83 %).
- 2010. aastal töötas Euroopas töölepinguta vaid 5 % töötajatest: see näitaja oli oluliselt suurem alla 35aastaste töötajate (13 %) ja madalama haridustasemega töötajate (14 %) puhul. Lisaks oli teatavates riikides töölepinguta töötajate osakaal palju suurem: Türgis (64 %), Küprosel (39 %), Kreekas (28 %), Maltal (27 %), Albaanias (27 %) ja Iirimaaal (24 %).
- Vaid 32 % Euroopa töötajatest leidis 2010. aastal, et neil on head tööväljavaated (st nad suudavad töökohta kaotuse või töölt lahkumise korral leida sarnase palgaga töö).
- Uuringus määrati kindlaks viis peamist töökohtade klastrit. Tööhõive kvaliteet on kõrgeim „kvaliteetse tavalise töösuhte” klastris, mis on ülekaalus kõrge haridustasemega töötajate, spetsialistide ja tehniliste töötajate, büroo- ja juhtivtöötajate, avaliku sektori töötajate ning suurorganisatsioonide töötajate seas.

- Tööhõive kvaliteet on madalaim „ebakindla ja jätkusuutmatu töö” klaster. Enamik selle rühma töötajaid on noored, vanemad naised, müügitöötajad, lihttöölised, põllumajandussektori töötajad ja väga väikeste organisatsioonide töötajad.
- Meeste ja naiste tööhõive kvaliteedis ei ole olulisi erinevusi. Noorte töötajate puhul on tööhõive keskmine kvaliteet siiski madalam ja kõrgema haridustasemega töötajate tööhõive kvaliteet on üldiselt kõrgem kui madalama haridustasemega töötajatel.
- Töö ebakindluse üle kurdavad sagedamini noored (21 %), madalama haridustasemega töötajad (20 %), lihttöölised (26 %) ja tootmissektori töötajad (23 %).
- Tööhõive kvaliteet on kõrgeim Põhjamaades (Soome, Taani, Rootsi ja Norra) ning madalaim ida- ja lõunapoolsetes riikides (Türgi, endine Jugoslaavia Makedoonia vabariik, Montenegro, Albaania, Bulgaaria, Rumeenia ja Kreeka).
- Töötajatel on jätkuvalt vähe võimalusi rääkida ülemustega tööalastest probleemidest ja osaleda nende lahendamisel. Veidi alla poolel (45 %) kõigist ELi palgatöötajatest on töökohas töötajate esindaja. Töötajad, kellel on töötajate esindaja, kalduvad töötama suuremas organisatsioonis ja avalikus teenistuses; nad on ka peamiselt vanemad, haritumad, kõrge kvalifikatsiooniga ametnikud.
- Ebakindlatel töökohtadel töötavate inimeste üldised töötingimused on põhjendamatult ebasoodsad ning nende vastused näitavad väiksemat rahulolu ja töö säilitamise suutlikkust ning halvemat tervist ja väiksemat heaolu.

- Tavalisest töösuhetest tugevalt kõrvalekalduvate töökohtade puhul on tulemused ebasoodsamad sellistes valdkondades nagu tööga rahulolu, kuni 60aastaseks saamiseni sama töö tegemise suutlikkus, haiguspuhkused ning tervis ja heaolu.

Poliitikasoovitused

- Uuring viitab sellele, et paljudes Euroopa riikides toimub tööjõu pidev polariseerumine: ühest küljest on olemas ajaliselt väga paindliku ja kõrgelt kvalifitseeritud tööturuniši töökohad, kuid teisalt on olemas ka arvuliselt paindliku ja madalalt kvalifitseeritud segmendi töökohad, mis on sisult vaesed ja pakuvad vähe rahuldust. Jätkusuutliku tööjõu pikaajaliseks tagamiseks tuleb tööhõivepoliitikas seda polariseerumist arvesse võtta.
- Turvalise paindlikkuse poliitika peab võitlema negatiivse mõjuga, mida madala kvaliteediga töö töötajate heaolule, tervisele ja tööga rahulolule avaldab. Selle probleemi tähelepanuta jätmine vähendab tööviljakust ja ohustab tõenäoliselt ka töötajate suutlikkust püsida tööl kõrge vanuseni.
- Kutseoskuste ja kutsealase pädevuse omandamine ning pidev täiendusõpe on olulised tööalase konkurentsivõime suurendamisel ja seega – töölepingutele juurdepääsu parandamise kaudu – tööhõive kvaliteedi tõstmisel. Kuigi elukestva õppe edendamiseks on olemas tugev poliitiline tahe, osales 2010. aastal koolitustel vaid pool Euroopa palgatöötajatest. Naiste, vanemate töötajate, madalama kvalifikatsiooniga töötajate, väikeettevõtete töötajate ning Lõuna- ja Ida-Euroopa riikide töötajate puhul on see näitaja eriti madal. Koolitusalgatuste prioriteediks peaksid olema töötajad, kelle tööalane olukord on ebastabiilne ja kindlustetu.

Lisateave

Aruanne „Quality of employment conditions and employment relations in Europe” (Töötingimuste ja -suhete kvaliteet Euroopas) on avaldatud aadressil <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367>.

Lisateavet pakub teadusassistent Sophia MacGoris e-posti aadressil smg@eurofound.europa.eu.