



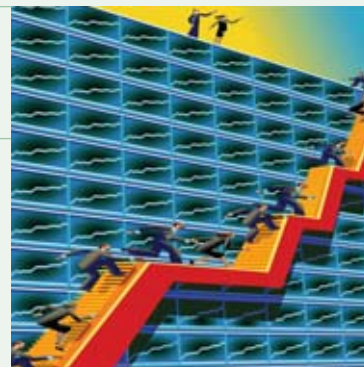
Euroopa Elu- ja  
Tööttingimuste  
Parandamise Fond

# Neljas Euroopa tööttingimuste uuring

## > Kokkuvõte <

„Töökoht peab soodustama töökorraldust sellisel moel, et tõuseks nii tööelu kvaliteet kui ka töötajate loovus ja uuendusmeelsus, mis omakorda suurendavad tööviljakust.“

*Seisukoht, mis avaldati töö-, sotsiaal- ja tervishoiuministrite nõukogu 6.–8. juulini 2006 Helsingis toimunud mitteametlikul kohtumisel.*



## Kontekst

Töö on enamiku eurooplaste elus tähtsal kohal. Euroopa Liidu poliitika tasandil tõdetakse, et tööelu kvaliteedi tõstmiseks, tööviljakuse suurendamiseks ja tööhõive parandamiseks ehk niinimetatud Lissaboni eesmärkide saavutamiseks on oluline mõista erinevate ELi riikide tööttingimusi.

Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fondi iga viie aasta järel korraldatav Euroopa tööttingimuste uuring on alates 1990. aastast pakkunud väärtuslikku teavet tööelu kvaliteedi küsimuste kohta. Neljas uuring esitab töötajate vaateid paljude teemade, sh töökorralduse, tööaja, võrdsete võimaluste, koolituse, tervise ja heaolu ning tööga rahulolu kohta. Intervjuud viidi läbi 2005. aasta lõpus 31 riigis ligikaudu 30 000 töötaja seas (EL-25, kaks liituvat riiki Bulgaaria ja Rumeenia ning samuti Horvaatia, Türgi, Šveits ja Norra). Uuringu ajal oli nimetatud 31 riigis ligikaudu 235 miljonit töötajat.

Iga viie aasta järel korraldatav uuring võimaldab tõhusalt jälgida võtmetähtsusega teemade ja sündmuste arengut: Euroopa Liidu laienemine, tööjõu vananemine, järjest kiireneva elutempoga kaasnev surve, konkurents, tootlus, globaliseerumine ja restruktureerimine. Uuringu eesmärk on anda üksikasjalik ülevaade ja näidata, kuidas Euroopa töötajad oma tööelu ja tööttingimusi tajuvad ja hindavad, et seda oleks võimalik kasutada lähteandmetena poliitika väljatöötamisel ja võtta aluseks lisauuringutes.

## Töötajate arvamused

- Üldiselt on Euroopa töötajad tööttingimustega rahul – see on seotud töökohta kindluse, positiivse töökeskkonna ning heade õppimis- ja eneseteostusvõimalustega. Töö- ja eraelu tasakaalu hindavad väga positiivselt need, kes töötavad kindla töögraafiku alusel.
- Töö intensiivsus on tõusujoonel, kuna suureneb nende inimeste hulk, kes töötavad kiires tempos ja lühikeste tähtaegadega. Töötajate iseseisvuse tase on kõrge, ehkki see ei ole võrreldes varasemaga tõusnud. Töörütmi määravad kindlaks nii inimeste otsesed nõudmised kui ka ootused tulemuslikkuse osas. Töötundide arv nädalas on langenud.
- Tööttingimustes on Euroopas erinevusi nii liikmesriigiti kui ka vanade ja uute liikmesriikide vahel, aga samuti sektorite, meeste ja naiste, töövõtjate ja füüsilisest isikust ettevõtjate ning vanuserühmade vahel. Erinevused takistavad tööelu kvaliteedi ja tööviljakuse edasist arengut ehk Lissaboni eesmärkide saavutamist.
- Arvuti kasutamine on kasvanud terves Euroopas. Pidevaid arvutikasutajaid on rohkem – see on samm teadmispõhise ühiskonna poole.
- Enamik Euroopa töötajatest väidab, et töö on huvitav ja pakub uusi õppimisvõimalusi. Samas ei ole koolituse kättesaadavus paranenud. See on eriti silmatorkav vanemate ja madalama kvalifikatsiooniga töötajate puhul, mis osutab ebapiisavale arengule elukestva õppe võimaluste osas.
- Üha vähem Euroopa töötajaid märgib, et nende tervis ja turvalisus on töö tõttu ohus, kuid uute liikmesriikide töötajate puhul on vastavad näitajad võrreldes EL-15 keskmisega märkimisväärselt kõrgemad.
- Juhtivatel kohtadel on üha rohkem naisi, kuid meeste ja naiste palgad erinevad endiselt, mistõttu tuleks võrdsete võimaluste eesmärgi nimel edasi töötada.

## Põhijäreldused

- Üle 80% töötajatest väidab, et on töötingimustega rahul või isegi väga rahul.
- 80% töötajatest ütleb, et on rahul oma töö- ja eraelu tasakaaluga, kuigi üle 44% neist, kes teevad ületunnitööd (üle 48-tunnine töönädal), sellega rahul ei ole.
- Umbes 5% töötajatest tunnistab, et nad on töökohal kogenud vägivalda, tagakiusamist või ahistamist. Haridus- ja tervishoiusektori töötajad on kuus korda tõenäolisemalt kokku puutunud füüsilise vägivaldla ohuga kui tööstussektori töötajad.
- 78% Euroopa töötajatest töötab tähtajatu või määramata tähtajaga töölepingu alusel.
- Teenindussektor on EL-27 suurim ja jätkuvalt arenev sektor. Teenindussektor annab tööd umbes 66%-le ELi töötajatest.
- Kõrget kvalifikatsiooni nõudvad (nii „sinikraeliste“ kui ka „valgekraeliste“) töökohad moodustavad enam kui poole (55%) kõigist Euroopa töökohtadest.
- Üks neljandik töötajatest väidab, et nad peavad töötama väga kiiresti pidevalt või peaaegu kogu aeg.
- Üle 60% töötajatest saab ise valida või muuta tehtavate tööde järjestust, töökiirust või -meetodit.
- Avaliku sektori töötajatel on erasektori töötajatega võrreldes kaks korda suurem tõenäosus saada koolitust (vastavalt 41% ja 21%).
- Kõikides riikides töötavad mehed palgalisel tööel kauem kui naised, samas on naiste töötundide arv meeste omast suurem, kui arvestada nii mittetasustatavaid kui ka palgalisi töötunde.
- Kaugtöö osa on jäänud marginaalseks: täisajaga kaugtöö tegijaid on alla 2%. Lisaks teeb 4% kaugtööd vahetevahel (üks kuni kolm neljandikku tööajast).
- Meeste ja naiste kaks kõige levinumat riskitegurit on korduvad käeliigutused ja sundasendis (ebamugavas ja väsitavas asendis) töötamine: üle 62% teeb korduvaid käeliigutusi neljandiku või rohkema aja vältel, samas kui 46% töötab sundasendis.
- Neljandik töötajatest töötab vähemalt osa tööajast väljaspool töökoha territooriumit, aga sellist tööd seostatakse kõrgemate tervise- ja ohutusriskidega.
- Naised on tõenäolisemalt madalama palgaga töökohtadel, mida saab osaliselt põhjendada sellega, et naised töötavad meestest sagedamini osalise tööajaga.
- Osalise tööajaga töötajatele ja ajutistele töötajatele pakutakse koolitust väiksema tõenäosusega kui nende täiskohaga ja alalistele kolleegidele – kui osalise tööajaga töötajatest sai koolitust 25% ja ajutistest töötajatest 23%, siis täiskohaga ja alalistest töötajatest sai koolitust ligikaudu 30%.

## Muutuv töäjõud

Vaatamata Euroopa tööturul viimase viie aasta jooksul aset leidnud olulistele muutustele seoses kümne uue liikmesriigi ühinemise, ebastandardsete töösuhete (näiteks osalise tööajaga ja ajutine töö) hulga suurenemise ning selle tõttu, et tööturule on sisenenud senisest rohkem naisi, tuvastas neljas Euroopa töötingimuste uuring, et töötingimused on jäänud võrdlemisi stabiilseks.

### Töölepinguline staatus

- > Keskmiselt 78% Euroopa töötajatest töötab tähtajatu töölepingu alusel.
- > Tähtajalised töölepingud on tõenäolisemalt sõlmitud naistel (14%) kui meestel (10%).
- > Ajutisi vahendatud lepinguid sõlmitakse harva: ELi 27 liikmesriigis on sellised lepingud vähem kui 2%-l töäjõust. Ometi on mõnes riigis nende lepingutega seotud veidi suurem osa töötajatest, näiteks Küprosel (5%), Kreekas ja Hispaanias (mõlemas 3%).
- > Ajutise töölepinguga töötajate osa (nii tähtajalised kui ka ajutised vahendatud lepingud) on keskmisest kõrgem majutus- ja toitlustussektoris (21%), põllumajanduses (21%) ja hariduses (16%).
- > Keskmiselt 7% EL-27 töötajatest väidab, et neil puudub tööleping, see osa on kõrgeim põllumajanduses ja majutus- ning toitlustussektoris (vastavalt 22% ja 21%).

### Naised ja mehed tööil

EL-27<sup>1</sup> tööhõives on rohkem mehi (56%) kui naisi (44%).

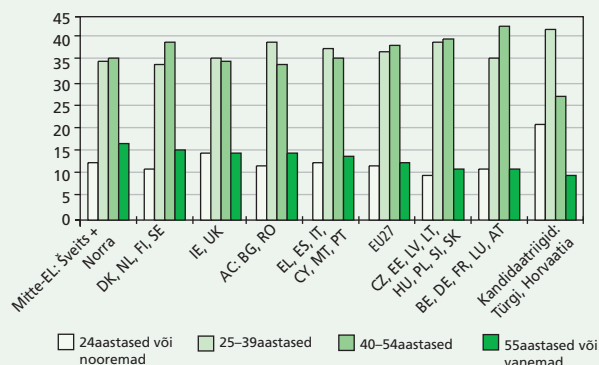
- > Paljudes sektorites domineerivad samast soost töötajad.
- > Naised moodustavad enamiku töötajakonnast tervishoiu- (79%), haridussektoris (72%), teistes teenindussektorites (61%), hulgi- ja jaekaubanduses (55%). Nimetatud neli sektorit annavad tööd enam kui poolele töötavatest naistest, mistõttu töötingimuste muutmine neis sektorites mõjutaks märkimisväärselt naiste töösuhete- ja töötamise kvaliteeti.
- > Mehed moodustavad 89% ehitussektori, 80% kommunaalteenuste sektori ja 74% transpordi- ja sidesektori töötajatest.
- > Vaid 23% töäjõust töötab nn sooliselt integreeritud töökohtadel (st 40–60% töäjõust on naised).

### Vanus

Seoses Euroopa rahvastiku järkjärgulise vananemisega kaotavad paljud Euroopa riigid järgmise kümne aasta jooksul ligikaudu 13% töäjõust seoses töötajate pensionile jäämisega.

55-aastaste ja vanemate töötajate silmapaistev hulk (üle 15%) osutab jätkuvalt tähtsaks väljakutseks poliitikute jaoks, eriti Madalmaades ja Skandinaavia riikides.

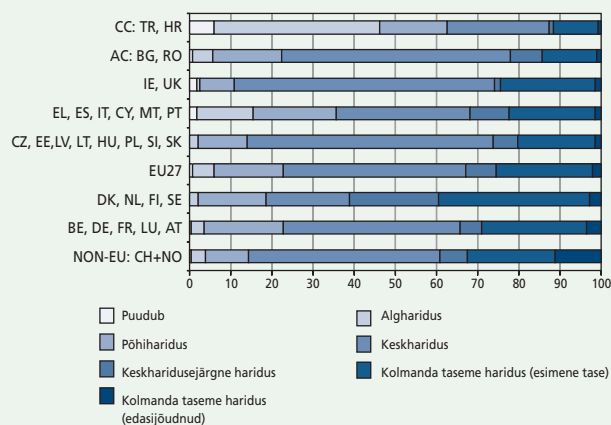
Tabel 1 Vanuseline läbilõige riigirühmade kaupa (%)



### Haridustase

Tänapäeva Euroopas on vastanute hulgas kõige rohkem keskharidusega inimesi (43% küsitletutest). Keskmiselt ainult 7% töötajatest on algharidusega. Algharidusega töötajate osa on madalaim Iirimaa ja Ühendkuningriigis (1%) ja kõrgeim Lõuna-Euroopa riikides (14%). Üle neljandiku töötajatest ei ole omandanud kolmanda taseme haridust. Madalmaades ja Skandinaavia riikides ning mandri-Euroopa riikides (Austria, Belgia, Prantsusmaa, Saksamaa ja Luksemburg) on keskmisest kõrgem kolmanda taseme haridusega töötajate osa (vastavalt 39% ja 29%).

Tabel 2 Kõrgeim lõpetatud haridustase riigirühmade lõikes (%)



### Oskuste tase

Kõrget kvalifikatsiooni nõudvad valgekraade töökohad moodustavad praegu üle 40% töökohtadest üheksas liikmesriigis (Belgia, Taani, Eesti, Soome, Saksamaa, Luksemburg, Madalmaad, Rootsi ja Ühendkuningriik).

### Sektorid

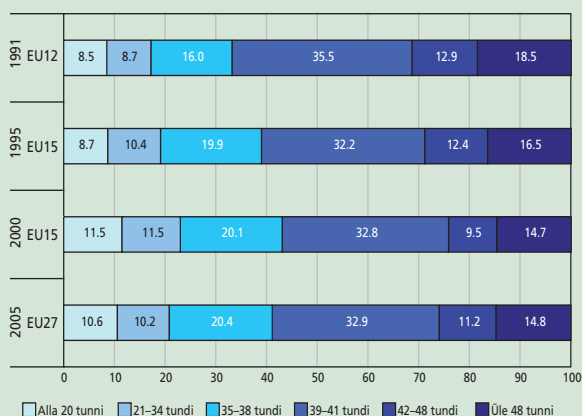
Teenindussektor on EL-27 suurim sektor, andes tööd ligikaudu 66%-le töötajatest. 29% kõigist töötajatest töötab tööstussektoris ja vaid 5% põllumajanduses. Ligi 70% töötajatest töötab erasektoris, 25% avalikus sektoris ja 6% valitsusvälistes organisatsioonides või ühisasutustes.

<sup>1</sup> Käesolevas trükises kasutatud riigirühmade selgitused on esitatud viimasel leheküljel.

## Tööaeg

Euroopa Liidu töönädala pikkus on alates 1991. aastast püsivalt lühenenud. See arengusuund muutus 2005. aastal, mil liitusid uued liikmesriigid, kus keskmine töönädal on pikem. Samas on isegi uutes liikmesriikides üle 41 tunni nädalas töötavate inimeste osa alates 2001. aastast vähenenud, samas kui lühema tööajaga töötavate inimeste hulk on järk-järgult kasvanud.

Tabel 3 Muutused töönädala pikkuses (%)



Üldiselt kalduvad Ida- ja Lõuna-Euroopa riikide töötajate tööpäevad ja -nädalad olema pikemad, samas kui Kesk- ja Põhja-Euroopa riikides on need pigem lühemad. Madalmaades, kus osalise tööajaga töökohti on rohkelt, on ka keskmine töönädala pikkus kõige lühem.

### Töögraafik

Enamik töötajaid töötab jätkuvalt töögraafiku alusel. Ebatüüpilistel kellaegadel (öösel või nädalavahetustel) töötavate inimeste hulk on 1995. aastaga võrreldes pisut langenud. Samas on ebatüüpiline tööaeg endiselt valdav majutuses ja toidlustuses, põllumajanduses ning transpordi- ja sidesektoris.

Euroopa tööaega iseloomustab suur korrapärasus. Enamik EL-27 tööjõust töötab viiel päeval nädalas ning töönädala pikkus on 40 tundi.

- > 58% kõigist töötajatest töötab igal tööpäeval samapalju tunde;
- > 74% töötab igal töönädalal samapalju päevi;
- > 61%-l on fikseeritud töö alguse- ja lõpuajad.

Põhja-Euroopa riikides on võrreldes Lõuna-Euroopaga paindlikumad töögraafikud.

### Tööaja korraldus

Rohkem kui poolele töötajatest (56%) on tööaja korralduse kindlaks määranud ettevõtte ning seda ei saa muuta, 9% töötajatest saab valida mitme fikseeritud töögraafiku vahel, 17% võib tööaega teatud määral vastavalt vajadusele kohandada ja 18%-l juhtudest otsustab töötaja, millised on tema töötunnid (näiteks füüsilisest isikust ettevõtjad). Üle 50% Madalmaade ja Skandinaavia riikide töötajatest võib vastavalt vajadusele kohandada oma tööaega (teatud piirini). Lõuna- ja Ida-Euroopa töötajatest on sama võimalus vähemal kui 25% tööjõust.

### Osalise tööajaga töö

- > Osalise tööajaga töö on keskmisest (17%) sagedasem Madalmaades (34%) ja Ühendkuningriigis (29%), kõige harvem Küprosel, Tšehhi Vabariigis, Kreekas, Ungaris, Lätis, Leedus, Maltal, Portugalis, Slovakkias ja Sloveenias (alla 10%).
- > Osalise tööajaga töö on kõige sagedasem muudes teenindussektorites (30%), tervishoius (28%), majutus- ja toidlustussektoris (27%), hariduses (24%) ning hulgi- ja jaekaubanduses (23%). Kõigis nimetatud sektorites töötavad valdavalt naised.
- > Veidi üle kolme neljandiku osalise tööajaga töötajatest on naised, mehed moodustavad valdava osa täiskohaga töötajatest (62%).
- > Kogu tööjõust 4% moodustavad osalise tööajaga töötavad mehed, 13% osalise tööajaga töötavad naised, 32% täiskohaga töötavad naised ja 52% täiskohaga töötavad mehed.

### Pikad tööpäevad

Pikk tööpäev tähendab neljanda Euroopa töötingimuste uuringu kontekstis üle 48-tunnist töönädalat.

- > Keskmiselt 15% Euroopa töötajatest on kohustatud tegema pikki tööpäevi.
- > Pikki tööpäevi (palgisel töö) teevad eelkõige meestöötajad: pikki tööpäevi teeb 20% meestest ning veidi üle 8% naistest.
- > 44% füüsilisest isikust ettevõtjatest töötab enam kui 48 tundi nädalas, lepinguliste töötajate puhul on vastav näitaja veidi üle 9%.

### Töö- ja eraelu tasakaal

Viiest töötajast neli (80%) väidab, et on rahul oma tööaja korralduse ning tööväliste kohustuste tasakaaluga. Kuigi vastav näitaja on jäänud stabiilseks ELi 15 liikmesriigis kogu uuringute 15-aastase perioodi vältel, on see näitaja uutes liikmesriikides ning Bulgaarias ja Rumeenias 2001. ja 2005. aasta vahel pisut langenud.

Oluline töö- ja eraelu tasakaalu mõjutav tegur on töönädala pikkus. 45% pikki tööpäevi tegevatest inimestest väidab, et nad ei ole rahul töö- ja eraelu tasakaaluga ning 85% nendest töötajatest, kes töötavad alla 30 tunni nädalas, on rahul oma töö- ja eraelu tasakaaluga. Korrapärased pikad tööpäevad (üle 10 tunni) mõjuvad samuti halvasti.

Töö- ja eraelu tasakaalu aitavad kõige paremini saavutada regulaarne töögraafik, ligikaudu 40-tunnine töönädal ning töötamine igal nädalal samapalju tööpäevi ja iga päev samapalju töötunde kindlaksmääratud algus- ja lõpuajaga.

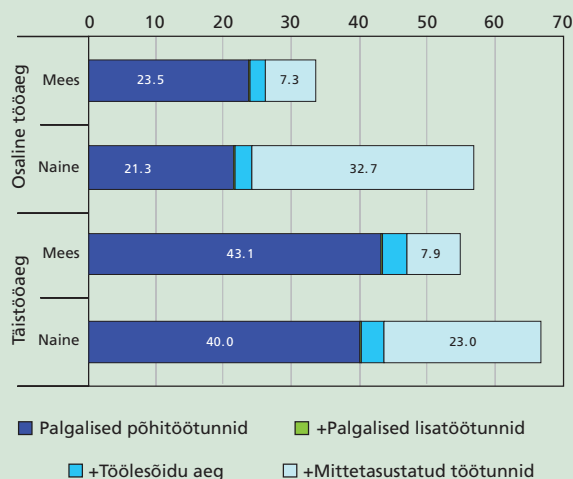
Mehed, eriti töötavad isad, on oma töö- ja eraelu tasakaaluga vähem rahul kui naised. Töötavad isad kalduvad tegema pikemaid tööpäevi, mis koos muutuvate sotsiaalsete ootustega isa koduse rolli osas (ja võib-olla pettumusega, et nad ei ole suutelised ootustele vastama) võivad tekitada töötavates isades suhtelist rahulolematust.

### Kombineeritud tööpäevad

Tavalised tööjõu-uuringud mõeldavad tööaega, lähtudes inimese esimesel palgalisel põhitöökohal veedetud tööajast. Euroopa töötingimuste uuring on seda mõistet laiendanud, et hõlmata järgmised elemendid:

- > teisel palgalisel töökohal viibitud aeg;
- > töölesõitmise aeg (tavaliselt 40 minutit päevas);
- > mittetasustatud tööga hõivatud aeg: laste ja täiskasvanute eest hoolitsemine ning majapidamistöõde tegemine.

Tabel 4 Kumulatiivne töötundide arv nädalas tööhõive liikide ja sugude lõikes (ainult EL-27)

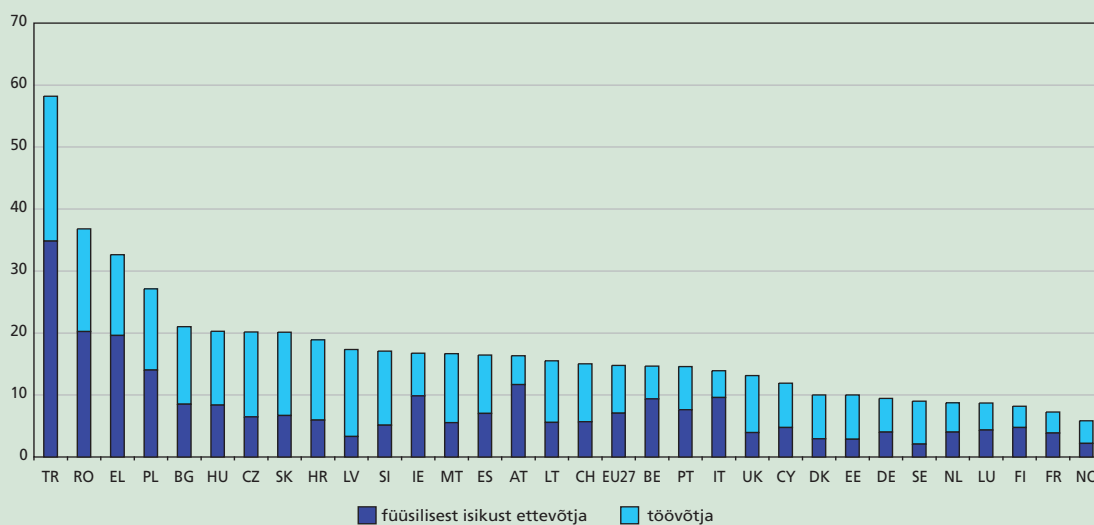


Mehed teevad kõikides riikides pikemaid palgalisi tööpäevi kui naised. Samas näitavad uuringu tulemused, et kui tööaja arvutamisel arvestada nii palgalist kui ka mittetasustatavat tööd, siis töötavad naised kauem kui mehed, isegi kui nad töötavad osalise tööajaga.

Meeste ja naiste tööaja erinevus varieerub riigiti. Bulgaarias ja Rumeenias kulutavad mehed laste eest hoolitsemisele veidi üle 2 tunni nädalas, samas kui naised kulutavad selleks üle 10 tunni nädalas. Skandinaavia riikides kulutavad mehed laste eest hoolitsemisele 7 tundi nädalas, naised aga üle 16 tunni nädalas.

Osalise tööajaga töötavad mehed kalduvad kasutama mittetasustatavaid töötunde enese harimiseks, samas kui osalise tööajaga naistöötajad kasutavad vaba aega põhiliselt majapidamistöõde tegemiseks.

Tabel 5 Üle 48 tunni nädalas töötavate töötajate osa (%)



## Oskused ja koolitus

### Arvuti kasutamine

Arvuti kasutamine on stabiilset kasvanud alates esimesest Euroopa töötingimuste uuringu läbiviimisest 1990. aastal. Umbes 27% töötajatest töötab praegu arvutiga pidevalt või peaaegu kogu aeg. 1990. aastal oli vastav näitaja umbes 13%. Samas on suur osa (64%) töötajaid, kes ei ole mitte kunagi või peaaegu mitte kunagi kasutanud Interneti või e-posti, ja ainult 2% kasutab täisajaga kaugtöö võimalust.

Arvutit kasutatakse enim finantsvahenduse, kinnisvara ja avaliku halduse sektorites. Suurte ettevõtete töötajad kasutavad arvutit rohkem kui väikeste ettevõtete töötajad. Nooremad töötajad kasutavad arvutitehnoloogiat enam kui vanemad töötajad: 25–39aastaste vanuserühmas kasutab peaaegu 20% töötajatest arvutit pidevalt, erinevalt üle 55-aastastest töötajatest, kelle hulgas vastav näitaja on 11%.

### Kognitiivsed väljakutsed töökohal

Kognitiivsed väljakutsed töökohal, näiteks probleemide, keerukate ülesannete lahendamine, õppimisvõime, võime oma ideid töös rakendada ja oma töötulemusi hinnata, aitavad tõsta tööoskuste taset.

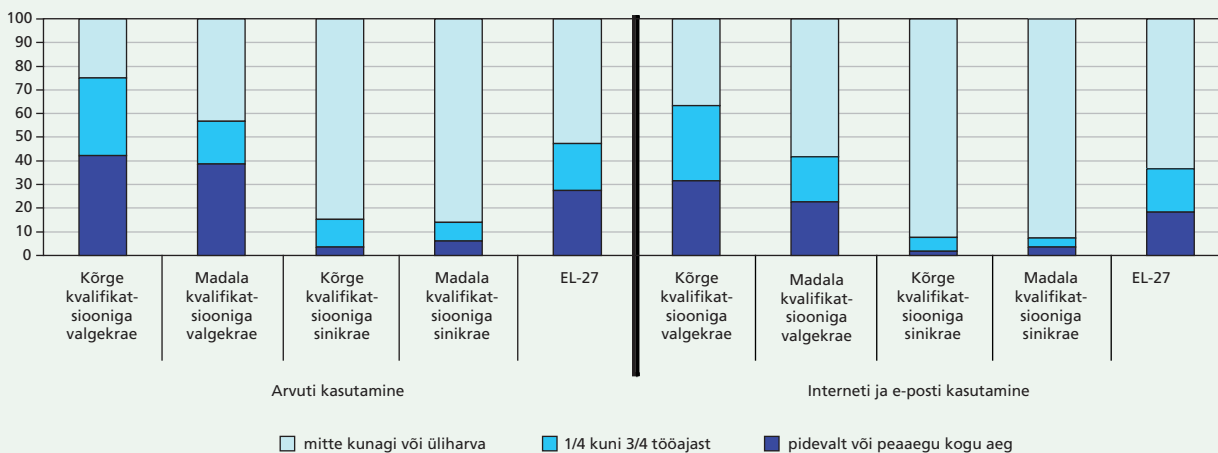
- > Tööl nõutavad intellektuaalsed võimed sõltuvad töölepingulisest staatusest. Tähtajatu lepinguga töötajatel on kõige suurem oskus ettenägematuid probleeme iseseisvalt lahendada (82%). Tähtajalise lepinguga töötajate või ajutiste vahendatud töötajate osas on vastavad näitajad 75% ja 64%.
- > Haridustase on samuti tähtis: 62% algharidusega töötajatest täidab monotoonseid ülesandeid, samas kui sama näitaja kolmanda taseme hariduse omandanute lõikes on 31%.

### Koolituse kättesaadavus

Koolitus mängib tööhõives olulist rolli.

- > Uuritud riikide tööandjad pakuvad koolitust märkimisväärselt erineval tasemel: vahemikus 10%-st Bulgaarias kuni ligikaudu 40%-ni Põhja-Euroopas.
- > Erinevused sõltuvad vanusest ja soost: rohkem koolitust saavad nooremad töötajad ja naised. 30–49aastastest meestest sai tööandjalt koolitust 25%, üle 50-aastastest meestest aga 20%.
- > Kõrgema haridustasemega töötajad saavad rohkem koolitust: algharidusega töötajatest sai viimase aasta jooksul koolitust vaid 10%, samas kui kolmanda taseme haridusega töötajate vastav näitaja oli 41%.
- > Avaliku sektori töötajatel on võrreldes erasektori töötajatega kaks korda suurem tõenäosus koolitust saada (vastavalt 21% ja 41%).
- > Kõige enam koolitust saavad tähtajatu lepinguga töötajad (31%) ning seejärel tähtajalise lepinguga töötajad (29%). Kõige vähem koolitust saavad ajutised vahendatud töötajad (18%) või kirjaliku lepinguta töötajad (11%).
- > Tööandja kulul antav koolituspäevade arv aasta kohta on väike: 60%-le töötajatest võimaldati üks kuni viis päeva koolitust aastas ja 20%-le anti 6–10 päeva koolitust aastas.

Tabel 6 Arvuti, e-posti ja Interneti kasutamine tööl tööhõive liikide lõikes (%)



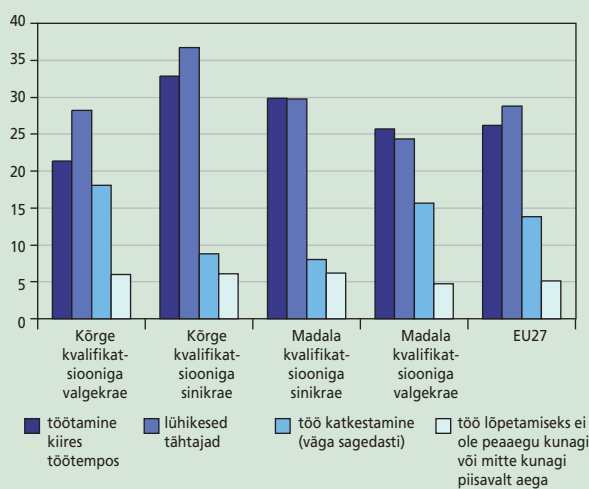
## Töökorraldus

### Töö intensiivsus

Töö intensiivsus, st lühikesed tähtjad töö lõpetamiseks või kiires tempos töötamine, kasvab. 2005. aastal väitis 26% töötajatest tänase ELi 27 liikmesriigis, et töökiirus on pidevalt või peaaegu kogu aeg väga suur. 1990. aastal oli vastav näitaja 19% (toonases EL-12s).

Töö intensiivsus on kõrgeim kõrge kvalifikatsiooniga sinikraedel: 33% nendest väidab, et peab töötama kiiresti ehk pidevalt või peaaegu kogu aeg, ja 37%-l on tööks lühikesed tähtjad. Vanemad töötajad ei pea oma tööd vähem intensiivsemaks kui nooremad töötajad.

Tabel 7 Töö intensiivsus (%)



### Töörütm

Töörütmi mõjutavad tegurid varieeruvad sektorite lõikes.

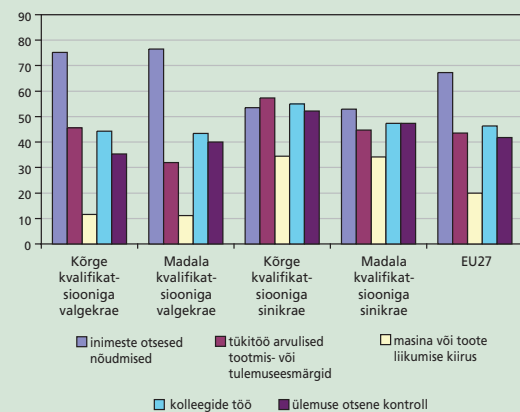
- > Töörütmi määravad mitmesugused ametikohast sõltuvad tegurid. EL-27s on töörütm tingitud inimeste otsesest nõudmistest, nt klientidest või reisijatest (68%), kolleegide tööst (42%), tükitöö arvulistest ja tootmiseesmärkidest (42%), ülemuse otsesest kontrollist (36%) ja masinate kiirusest (19%).
- > Hulgi- ja jaekaubanduse, majutuse ja toitlustuse ning tervishoiutöötajate puhul määravad töörütmi ligikaudu 80% ulatuses teiste inimeste otsesed nõudmised.
- > Ehitussektoris määravad üle 60% töötajatele töörütmi kaastöötajad.
- > Ligikaudu 40% tööstus- ja kaevandussektori töötajate puhul sõltub töörütm masinatest või seadmetest.
- > Töötajatel, kelle töörütmi määrab masinate kiirus või tükitöö arvulised tootmiseesmärgid, on sagedamini tervisehäda, nad tajuvad tööd pingelisemana ja stressitekitavamana ning neile pakub enam rahulolu väiksema iseseisvusega töö. Teisest küljest on töötajatel, kelle töörütm sõltub inimeste otsesest nõudmistest, sagedamini psühholoogilisi tervisehäda.

### Iseseisvus töö

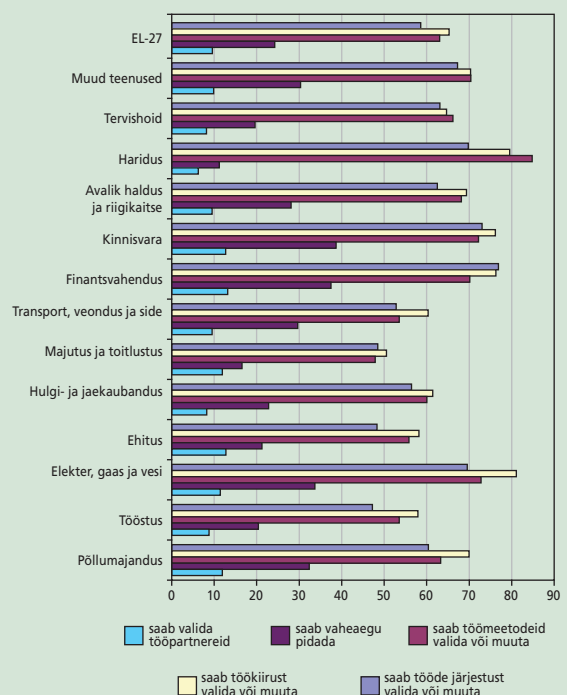
Iseseisvus töö, st võimalus teatud määral oma töökorraldust juhtida, toob tavaliselt kaasa suurema rahulolu tööga ja eneseteostustunde. Uuring näitas, et üle 60% töötajatest saab valida või muuta oma ülesannete täitmise järjekorda, töökiirust või meetodeid.

- > Ootuspäraselt on töötamisel enim iseseisvust kõrge kvalifikatsiooniga valgekraedel, samas kui madala kvalifikatsiooniga sinikraedel on seda kõige vähem.
- > Mida kõrgem on haridustase, seda kõrgem on töö juhtimise tase. Ainult ligikaudu 50% algharidusega töötajatest saab valida oma töömeetodeid, samas kui kolmanda taseme haridusega töötajatest võib seda teha 80%.
- > Kõige väiksem iseseisvus on tööstus-, ehitus- ning elektri- ja gaasisektori töötajatel, kõige suurem aga finantsvahenduse ja kinnisvara alal.

Tabel 8 Töörütmi määravad tegurid (%)



Tabel 9 Töö iseseisvus sektorite kaupa, ainult töötajad (%)



## Tervis ja ohutus töö

### Füüsilised riskitegurid

Kuigi traditsioonilistes, rohkem füüsilist tööd nõudvates sektorites, näiteks tööstuses ja põllumajanduses, hõivatud inimeste arv Euroopas on vähenemas, näitas uuring, et teatud füüsilised riskitegurid on püsima jäänud – mõni näitaja on paranenud, aga teised halvenenud, ehkki vähesel määral.

- > Neli protsendipunkti on suurenenud nende töötajate osa, kelle töö nõuab korduvaid käeliigutusi. Kokkupuudet selle riskiteguriga ühe neljandiku või enama aja vältel nimetas 62% töötajatest.
- > 46% töötajatest vastas, et nad töötavad sundasendis vähemalt veerandi tööajast.
- > Kokkupuude riskiteguritega on üldjoontes kõige kõrgem ühinenud riikides Bulgaarias ja Rumeenias. Nendes riikides vastas üle 75% töötajatest, et neil tuleb teha korduvaid käeliigutusi ühe neljandiku või enama aja jooksul. EL-27s oli vastav näitaja 62%.

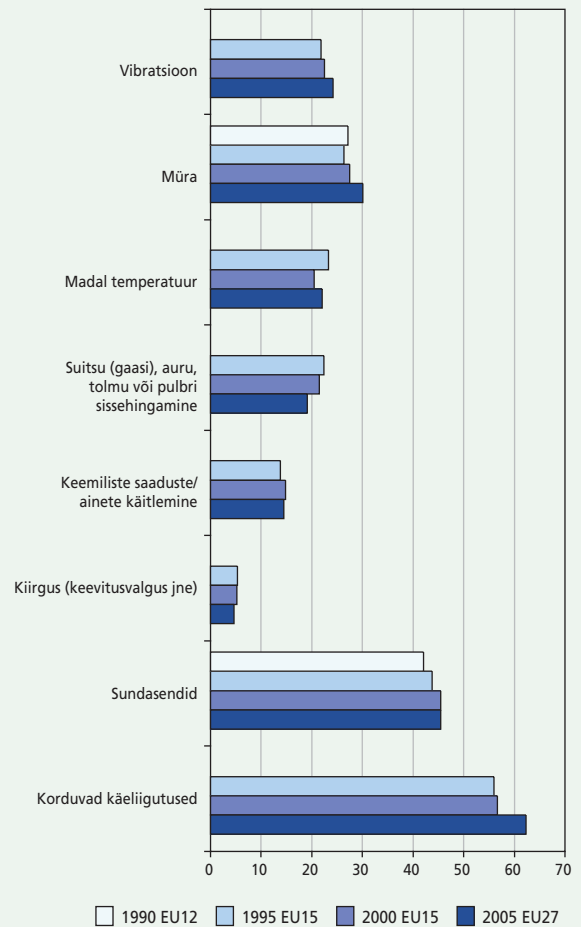
Mõne riskiteguriga on meestel rohkem kokkupuuteid kui naistel ja vastupidi.

- > Mehed, eriti nooremad mehed, nimetavad naistest sagedamini kokkupuuteid traditsiooniliste füüsiliste ohtudega (nt müra, vibratsioon) – ligikaudu 15% meestest väitis, et on kokku puutunud vibratsiooniga, ja 14% müraga, pidevalt või peaaegu kogu aeg. Naiste puhul on need näitajad vastavalt 5% ja 7%.
- > Ergonoomilised riskitegurid (korduvad käeliigutused, sundasendid jm) on pigem sooliselt neutraalsed.

Teatud riskitegurite esinemissagedus on kõrgem naistöötajate hulgas, eriti hariduses ja tervishoius. Näiteks väidab üle 5% naistest, et nad peavad tööl regulaarselt patsiente (inimesi) tõstma või liigutama, samas kui meeste hulgas oli see näitaja 1%.

Võrreldes valgekraedega on sinikraedel töökohal märkimisväärselt enam kokkupuuteid peaaegu kõigi füüsiliste riskiteguritega.

Tabel 10 Kokkupuude füüsiliste riskiteguritega liigiti (%)



Märkus: protsent on arvestatud nendest töötajatest, kes puutuvad ohuteguritega kokku tööajast ühe neljandiku vältel või kauem.

- > 18% sinikraedest peab liigutama raskeid objekte pidevalt või peaaegu kogu aeg, samas kui vastav näitaja valgekraede puhul on alla 5%. Sarnased erinevused esinevad müraga kokkupuute osas.
- > Kokkupuude kõigi riskiteguritega (müra, vibratsioon, ergonoomsed riskid ning bioloogilised ja keemilised ained) on kõrgeim ehitussektoris ja madalaim finantsvahenduses.

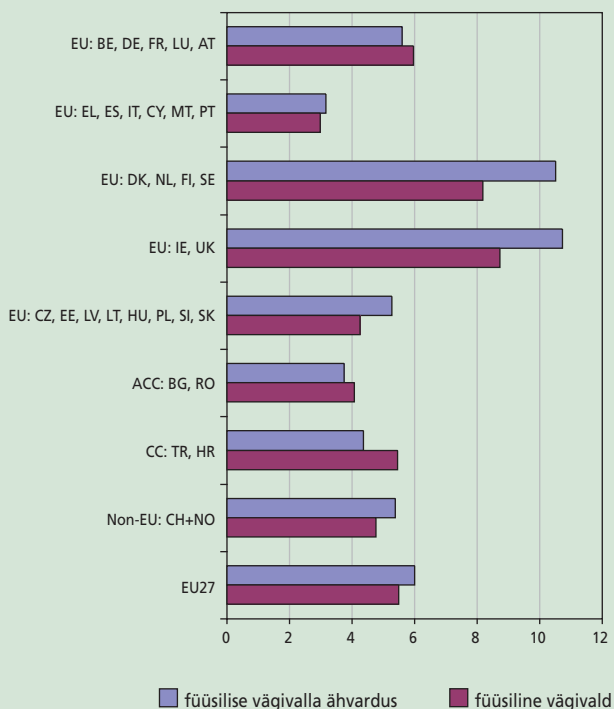


## Vägivald, ahistamine ja tagakiusamine

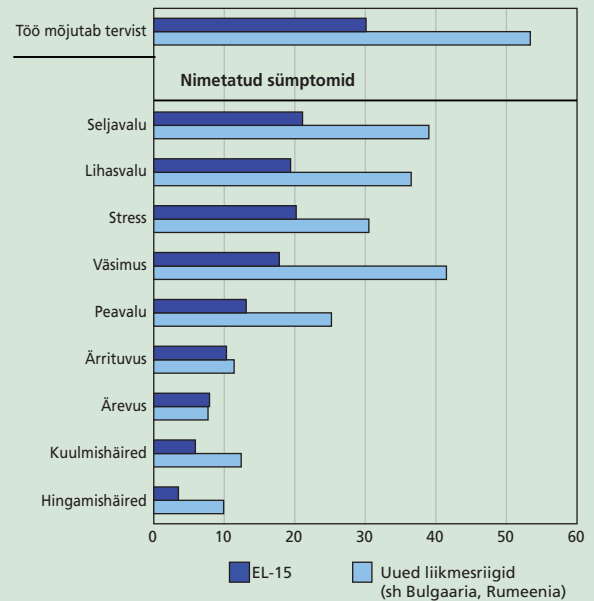
Tagakiusamine või ahistamine, vägivald või sellega ähvardamine ning mitmesugused diskrimineerimise vormid kahjustavad vaimset tervist ja tekitavad stressi. Ligikaudu 5% töötajatest väidab, et nad on viimase aasta jooksul kogenud töökohal vägivalda, tagakiusamist või ahistamist. Tuleb arvestada, et riikidevahelised erinevused võivad kajastada teadlikkust teemast ja juhtudest teatamise taset, kuid ka erinevusi levikus.

- > Üldiselt on vägivalda ja vägivaldaähvardusega kokkupuute võimalus suurem Põhja-Euroopas. Keskmisest kõrgem tase ilmnis Madalmaade (10%), Prantsusmaa ja Ühendkuningriigi (9%) ning Iirimaa (8%) vastustes.
- > Töökohal ahistamise või tagakiusamise tase varieerub 17%-st Soomes ja 12%-st Hollandis kuni 2%-ni Itaalias ja Bulgaarias.
- > Vastustest selgus, et füüsilise vägivalda tase on veidi tõusnud: 4% aastatel 1995–2005 (EL-15), võrreldes 6%-ga aastal 2005.
- > Naised, eriti nooremad, on meestest tihedamini ahistamise või tagakiusamise ohvrid. Näiteks kogevad naised meestest kolm korda rohkem soovimatut seksuaalset tähelepanu.
- > Kõrgem ahistamise või tagakiusamise tase ilmnis nende töötajate vastustes, kes töötasid suurtes ettevõtetes (üle 250 töötaja) ning haridus-, tervishoiu-, majutus- ja tootlustussektoris.

Tabel 11 Kokkupuude vägivaldaga, riigirühmade lõikes (%)



Tabel 12 Töö mõju tervisele (%)



## Töö mõju tervisele

- > Sagedamini nimetatud sümptomid on peavalu (25%) ja lihasvalu (23%), millele järgnevad väsimus ja stress (22%). Osutatud probleeme nimetasid peamiselt põllumajandus-, tervishoiu-, haridus- ja ehitussektori töötajad.
- > Öötööl on tugevaim seos nii füüsiliste kui ka psühhosotsiaalsete tööga seotud tervisehädadega. Töökohal vägivalda või ahistamist kogevad inimesed nimetavad võrreldes teiste töötajatega rohkem tööga seotud tervisehädasid – peaaegu neli korda rohkem esineb neil psühholoogilisi häireid, nagu näiteks unehäired, ärevust ja ärrituvust, ning sagedamini ka füüsilisi haigusi, näiteks kõhuvalu.
- > Psühhosotsiaalseid riske, eriti tagakiusamist ja ahistamist kogenud töötajad võivad tõenäoliselt keskmisest sagedamini töölt puududa tööga seotud terviseprobleemide tõttu (23% võrreldes 7%-ga). Samuti kipub nende töölt eemaloleku aeg olema pikem.

## Töötasu

Töötasu määramisel mängivad tähtsaimat rolli töölepinguline staatus (kas töötatakse täis- või osalise tööajaga) ja ametikoht. Osalise tööajaga töötajatel, ajutistel töötajatel ja põllumajandussektori töötajatel on tõenäolisemalt madalam sissetulek, samas kui kõrgematel ametnikel, juhtidel või spetsialistidel ning järelevalvepädevusega töötajatel on kõige tõenäolisemalt kõrgeim sissetulek. Naised kuuluvad meestest tõenäolisemalt madalama sissetulekuga töötajate rühma.

Juhtival kohal töötamist seostatakse nii pikkade tööpäevade kui ka kõrgema sissetulekuga. Kõrgema haridustasemega töötajad kalduvad olema ka paremini tasustatud. Üle 60% teaduskraadiga töötajatest ja 40% bakalaureusekraadiga töötajatest kuulub kahte kõige kõrgema sissetulekuga kategooriasse, võrreldes algharidusega töötajatega, kellest samasse kategooriasse kuulub vähem kui 10%.

### Sugu ja töötasu

EL-27s liikmesriigis on ligikaudu 50% kõigist naistöötajatest sissetulekukaala alumises kolmandikus. Meestest on samal positsioonil vaid umbes 20%, samas kui mehed on skaala ülemises

kolmandikus ülesindatud. Osaliselt on see seletatav asjaoluga, et naised töötavad sagedamini osalise tööajaga. Samas on erinevused nähtavad ka täiskohaga töötajate puhul. Naised on kõigis riikides eriti alaesindatud sissetulekukaala ülemises kolmandikus.

### Töötasu osad

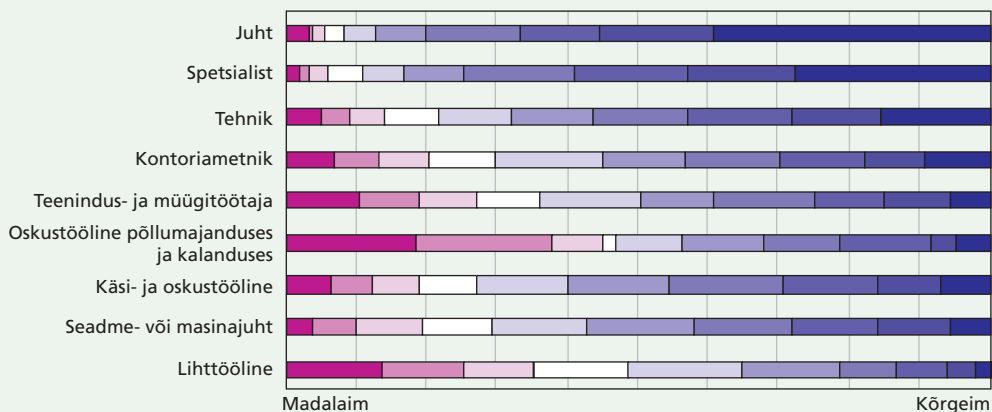
Üle 95% Euroopa töötajatel on kindlaksmääratud töötasu. Üksnes Baltimaades ning Bulgaarias ja Rumeenias on märkimisväärne hulk töötajaid, kellel puudub kindlaksmääratud töötasu – 20%.

Rohkem kui 50% töötajatest saab muutuvat palgaosa, mis tavaliselt on ületunnitöö eest makstav lisatasu. Ligikaudu üks kolmandik töötajatest saab ületunnitöö eest tasu ja seda töövormi esineb eriti palju Austrias, Tšehhi Vabariigis, Itaalias, Slovakkias ja Sloveenias.

Nende töötajate osa, kes saavad palka tükitöö/tulemuste alusel, on suhteliselt väike kogu Euroopa Liidus – ligikaudu 12%. Tükitöö alusel palga maksmine on mõnevõrra levinud Ida-Euroopa maades.

Enamikus Euroopa maades on finantsosalus harvaesinev palgaosa.

Tabel 13 Täiskohaga töötajate sissetulek ametikohtade kaupa (EL-27)



Märkus: skaala ulatub madalaimast sissetuleku vahemikust kõrgeimani.

## Tööga rahulolu

Üldiselt võib järeldada, et töö on enamiku Euroopa töötajate jaoks positiivne ja rahuldustpakkuv tegevus. Üle 80% väidab, et on oma põhitöö tingimustega rahul või isegi väga rahul. See tõsiasi on võrreldes 1995. aastaga jäänud peaaegu muutumatuks. Tööga rahulolu soodustavad mitmesugused tegurid:

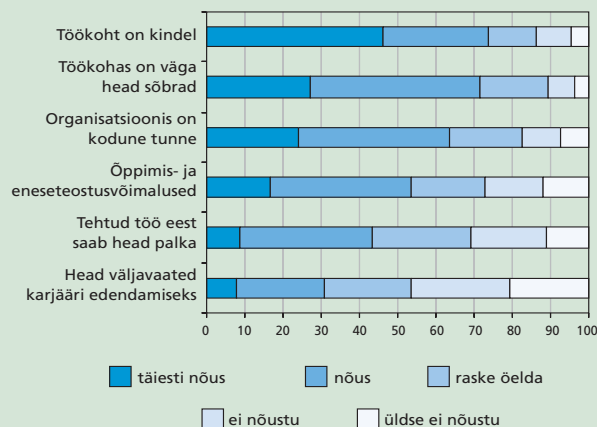
- > ühtekuuluvustunne oma organisatsiooniga;
- > tajumine, et sind hinnatakse vääriliselt (tunnetuslik aspekt näib olevat sissetuleku suurusest kaalukam);
- > suurem autonoomia ja võimalus oma tööd juhtida;
- > kõrgemad intellektuaalsed nõudmised töökohal, ilma liigse surve või intensiivsusega;
- > head võimalused karjääri edendamiseks;
- > üldine rahulolu töö- ja eraelu tasakaaluga.

Küsitletud olid optimistlikud oma töökoha kindluse osas: vaid 13% pidas võimalikuks töö kaotamise järgmise kuu jooksul. Teisest küljest tunneb vähemalt 30% inimestest, et ei saa tehtud töö eest väärilist palka. Ka on töötajad vähem optimistlikult meelestatud võimalike karjääri- ja eneseteostusväljavaadete osas, kui võiks eeldada töötingimustele antud üldist rahulolevat hinnangut arvestades.

Madalam rahulolu kaldub olema seotud järgmiste aspektidega:

- > pikk või ebatüüpiline tööaeg;
- > töö intensiivsuse kõrge tase;
- > töö kontrolli madal tase;

Tabel 14 Arvamused töö positiivsetest külgedest (%)

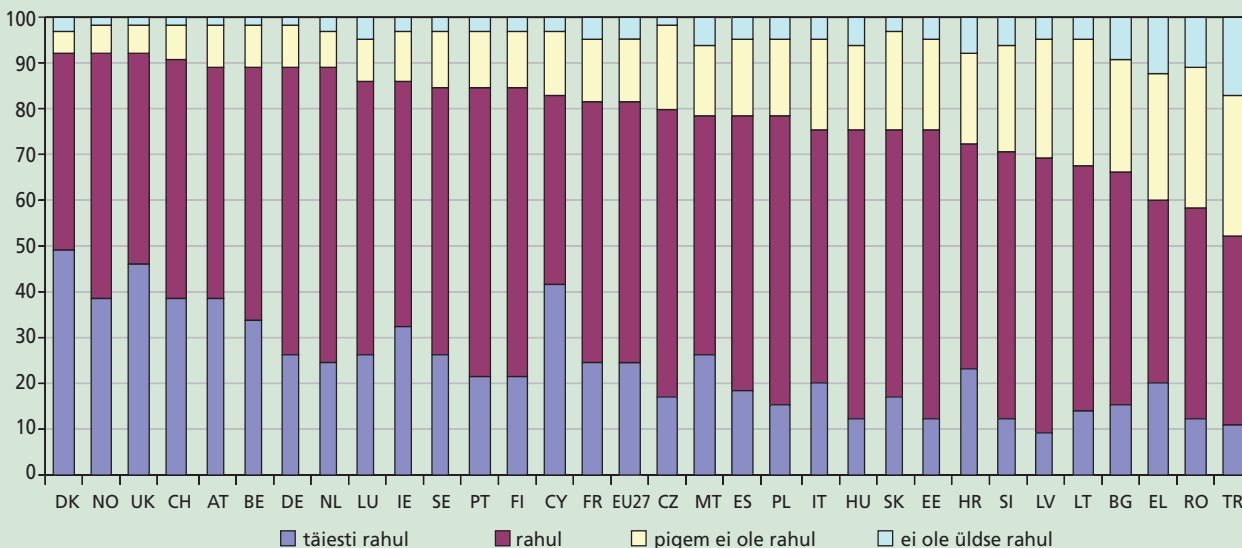


- > kokkupuude füüsiliste või psühhosotsiaalsete riskiteguritega (koos negatiivsete tööga seotud tervisehäiretega).

Need töötajad, kes väidavad, et töö mõjutab nende tervist ning et nende tervis ja turvalisus on töökohal ohus, on viis korda tõenäolisemalt oma tööga rahulolematud, võrreldes nendega, kes ei pea oma tööd tervist mõjutavaks või ohustavaks.

Rahulolu on märgatavalt kõrgem valdavalt kontoritööl põhinevas teenindussektoris, nagu näiteks finantsvahenduses ja kinnisvara valdkonnas, võrreldes traditsiooniliste, teenindusega mitteseotud sektoritega, nagu näiteks põllumajandus ja kalandus (64%). See võib olla tingitud nii viimati nimetatud sektorite kahanemisest kui ka töö muudest negatiivsetest külgedest (pikad tööpäevad, madalana tajutav palk ja suur tõenäosus kokkupuuteks füüsiliste riskiteguritega).

Tabel 15 Rahulolu tööga riigiti (%)



## Uuringu meetodid

- Silmast silma usutlused 29 980 töötajaga nende kodudes.
- Uuring viidi läbi 31 riigis 2005. aasta septembrist novembrini: ELi 25 liikmesriigis, kahes ühinevas riigis (Bulgaaria ja Rumeenia), kahes kandidaatriigis (Horvaatia ja Türgi), samuti Šveitsis ja Norras.
- Vastajate valim koostati mitmeastmeliselt juhuslikkuse põhimõttel, nii et valimis oleksid esindatud kõigi 31 riigi töötajad.
- Välitöid koordineeris Gallup Europe.
- Küsimustik koostati koostöös küsimustike väljatöötamise ekspertrühmaga, samuti juhtivate Euroopa töötingimuste ja uuringumeetodite ekspertidega.
- Andmete terviklikkuse igakülgne kontroll tagati uuringu kvaliteedikontrolliraamistiku abil.

## Riikide definitsioonid

EL-15	15 ELi liikmesriiki enne 2004. aasta laienemist
ULR	10 uut liikmesriiki, kes ühinesid 2004. aastal
EL-25	15 ELi liikmesriiki, lisaks 10 ULRi
EL-27	25 ELi liikmesriiki, lisaks Bulgaaria ja Rumeenia

## Riigirühmad

2005. aastal korraldatud neljandas Euroopa töötingimuste uuringus on riigid jagatud rühmadesse vastavalt kohandatud Esping-Anderseni jaotusele, mida on laiendatud kõikide uuringus osalenud riikide kaasamiseks:

- mandri-Euroopa riigid: AT, BE, DE, FR, LU
- Iirimaa ja Ühendkuningriik: IE, UK
- Ida-Euroopa riigid: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- Lõuna-Euroopa riigid: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- Skandinaaviamaad ja Madalmaad: DK, FI, NL, SE
- ühinejariigid: BG, RO
- kandidaatriigid: HR, TR
- Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsioon (EFTA): CH, NO

2003. aastal loodi Euroopa Fondi projekti raames Euroopa Töötingimuste Vaatluskeskus (EWCO), kes vaatleb töö ja töösuhete arenguid ja kvaliteeti Euroopa Liidu liikmesriikides ja Euroopa Liidu tasandil. Võtmeteemade hulgas on töökoha kindlus, tervis ja heaolu, tööalase konkurentsi ja oskuste arendamine ning töö- ja eraelu tasakaal.

[www.eurofound.europa.eu/ewco/](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/)

**EWCO**

### Lisateave

Üksikasjalikumad tulemused leiata Euroopa Töötingimuste Vaatluskeskuse veebisaidilt: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>. Üksikasjalikumad teabeanalüüsid tehakse teatavaks 2007. aasta jooksul.

Sara Riso, teabevahenduse korraldaja:  
[sri@eurofound.europa.eu](mailto:sri@eurofound.europa.eu)

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond  
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Iirimaa  
Telefon: (+353 1) 204 31 00  
E-post: [postmaster@eurofound.europa.eu](mailto:postmaster@eurofound.europa.eu)  
Veebisait: <http://www.eurofound.europa.eu>



Väljaannete talitus

*Publications.europa.eu*