

Tööttingimused COVID-19 ajal: mõju tulevikule

Sissejuhatus

COVID-19 pandeemia on muutnud meie elu- ja tööviise. Kuigi enamik viiruse leviku piiramise meetmeid on lõppenud, jätkub nende mõju töömaailmale ja elule. Käesolevas aruandes analüüsitakse töötajate tööelu Euroopas 2021. aastal, nende tööttingimusi ja töökohakvaliteeti ning uuritakse mõju tulevikule. Aruanne põhineb andmetel, mis koguti 2021. aastal Euroopa tööttingimuste telefoniküsitlusega (EWCTS) tõeäosusuuringu abil 27 ELi liikmesriigis ja üheksas muus Euroopa riigis. Eurofound on jälginud tööttingimusi Euroopas oma Euroopa tööttingimuste uuringu (EWCS) kaudu alates 1991. aastast. EWCTS tugineb sellele tööle. Eurofoundi missiooni – aidata kaasa tööttingimuste parandamisele – üks osa on andmete kogumine ja analüüs.

Poliitikataust

Tööttingimuste parandamine on olnud Euroopa integratsiooni eesmärk alates Rooma lepingust (1957). Lissaboni strateegias (2000) tunnistati, et head tööttingimused on konkurentsivõimelise teadmispõhise majanduse arendamise üks eeltingimusi ning olulised strateegia „Euroopa 2020“ aruka, kestliku ja kaasava majanduskasvu saavutamiseks. 2017. aastal vastu võetud Euroopa sotsiaalõiguste sambaga kehtestati 20 põhimõtet, millest liikmesriigid juhivad, et „saavutada tugev sotsiaalne Euroopa, mis on õiglane, kaasav ja võimalusterohke“. Sammast rakendatakse mitmesuguste poliitikapakettide kaudu koos kavade rakendamisega õiglaseks üleminekuks kliimaneutraalsele ja digitaliseeritud ühiskonnale. Tulevased muutused mõjutavad töökohakvaliteeti, heaolu tööl, soolist võrdõiglikkust ja töötajate suutlikkust tööturul osaleda.

Peamised tähelepanekud

- EWCTSi kaudu saadi palju tähelepanekuid tööaspektide kohta, mis mõjutavad töötajaid positiivselt (töökoha ressursid) ja negatiivselt (töökoha vajadused), mis on näiteks järgmised.
- Füüsilised ja psühholoogilised ohud. Kõige levinum füüsiline vajadus oli korduvad käe- ja käsivarrelliigutused, millest teatas 71% töötajatest. Vestlusele eelnenud kuul pidi ligi 1 töötaja 10st taluma solvanguid töökohal.
- Töö intensiivsus. 49% töötajatest töötas sageli väga kiiresti ja 48% lühikeste tähtaegadega. Lisaks teatas 19% töötajatest, et nende töö oli sageli seotud emotsionaalselt häirivate olukordadega.
- Tööaeg. Kuigi ligi pool tööjõust töötas tavapäraselt 35–40 tundi nädalas, tegi ligikaudu 19% ületunde, töötades vähemalt 48 tundi nädalas. Lisaks töötas 21% töötajatest öösiti.
- Sotsiaalne tugi. 47% töötajatest sai sotsiaalset tuge kaastöötajatelt ja 41% töötajatest sai tuge juhtidelt.
- Iseseisvus. 54% töötajatest sai vabalt muuta oma tööülesannete järjestust, 51% sai muuta töökiirust ja 49% sai määrata oma töömeetodid.
- Osalus. Ligikaudu 6 töötajat 10st olid kaasatud otsustusprotsessi seoses oma töö ja tööandjaks oleva organisatsiooniga.
- Töökohakvaliteedi indeks, mis arvutatakse võrreldes töökoha vajadusi töökoha ressurssidega, näitab, et ligikaudu 30% töötajatest töötas nn suurte nõudmistega töökohtadel, kus töökoha vajadused ületasid töökoha ressursse. Suurte nõudmistega töökohti seostatakse väiksema heaolu, halvema töö- ja eraelu tasakaalu, väiksema toimetulekusuutlikkuse, väiksema tööga hõivatuse ja väiksema usaldusega töökohal.

- Andmed kinnitavad teadaolevaid fakte sektorite, kutsealade ja töökohtade soolise segregatsiooni kohta. Ainult iga viies töötaja töötas sooliselt tasakaalustatud töökojal ja ainult kolmandik juhtidest olid naised.
- Andmetes eristus sooline ebavõrdsus tasustatud ja tasustamata töö jaotuses. Mehed tegid nädalas tasustatud tööd ligi 6 tundi rohkem kui naised, samas tegid naised nädalas tasustamata tööd 13 tundi rohkem kui mehed. Seega töötasid naised nädalas kokku 7 tundi rohkem kui mehed.
- Paljud töötajad olid haavatavas olukorras: 26% teatas, et neil on toimetulekuraskusi, 17% ei suutnud prognoosida oma järgmise kolme kuu sissetulekut ning 11% arvas, et nad võivad kaotada töö kuue kuu jooksul.
- Viidendikul ELi töötajatest ei olnud töökojal ametlikku nende huve esindavat struktuuri. 12%-l töötajatest puudusid korraga töötajate esindatus ja korrapärased koosolekud oma seisukohtade väljendamiseks
- EWCTSi andmete analüüs tõi esile pandeemiaaegsed erinevad töökogemused, olenevalt töötajate omadustest ja nende kohast tööjõus. Näib, et kõige paremini läks neil, kes said töötada kodunt, kuigi nad tegid ületunde ja töö oli väga intensiivne. Seevastu esiliinil tegutsejatel läks halvasti: selles rühmas oli töö tavaliselt intensiivne ning selles oli ka kõige suurem nende töötajate osakaal, kes tundsid, et nende tööd ei tunnustata.
- Uuring tõendab soolise ebavõrdsuse püsimist tööhõives, töös ning töö- ja koduelu vastastikmõjus. Segregatsioon tööhõives (valdkondlik, kutsepõhine ja töökojal) ning tasustatud ja tasustamata töö ebaühtlane jagunemine piirab naiste osalemist tasustatud töös ja piirab nende karjääri võimalusi, mõjutades nende finantskindlust nii praegu kui ka tulevikus. Seega on vaja tegevust tõhustada, et kaotada stereotüübid, mis piiravad, mis tööd mehed ja naised teevad, ning rakendada poliitikad, mis edendavad tasustatud ja tasustamata töö võrdset jagamist leibkondades.
- Töökohakvaliteet toetab heaolu ning töö- ja eraelu tasakaalu. See kaitseb tervist ja saab tagada, et tervises seisund ei takista tööga hõivatust, mis omakorda edendab töö kestlikkust kogu elu jooksul. Töökohakvaliteedi roll tööga hõivatuse ja töö finantskestlikkuse toetamisel näitab, et parem töökohakvaliteet ei ole üksnes eesmärk omaette. See on oluline ka muude oluliste poliitikaeesmärkide saavutamisel, näiteks elatusaseme tõstmisel ja ettevõtete majandustulemustele kaasaaitamisel. Et töökohakvaliteet on keskne mitmesugustele poliitika põhiprobleemidele vastamisel, tuleb see lõimida ELi poliitikasse.
- EWCTSi tõendid näitavad, et kodunt töötamine, mis on alates pandeemiast suures osas muutunud hübriidseks töökorralduseks, ei ole puudusteta. Tuleb kohandada juhtimistavasid ja töökorralduse vorme, et toetada kvaliteetse hübriid töö arendamist. Töökojal riskihindamise oskuste arendamisele keskendumine võimaldaks ettevõtetel tagada, et töö on korraldatud ning on olemas piisavad vahendid, et kaitsta töötajate tervist ja ohutust kaugtöö korral.

Poliitikasoovitused

- EWCTSi tulemused kinnitavad jätkuvat vajadust poliitika järele, mis käsitleks mitut töötingimuste valdkonna pikaajalist probleemi. Need on muu hulgas teatud tööhõiveolukordade haavatavus; töötajate esindatuse puudumine mõnes töökojas; vajadus edendada töötajate osalemist töökoha muutumises; inimväärse ja prognoositava töötulu tagamine ning pikk tööaeg ja töö- ning eraelu tasakaalustamatus.

Lisateave

Aruanne *Töötingimused COVID-19 ajal: mõju tulevikule* on aadressil <https://eurofound.link/ef22012>

Teadusjuht: Agnès Parent-Thirion

information@eurofound.europa.eu