



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel, 27.01.2005
KOM(2005)13 lõplik

KOMISJONI TEATIS NÕUKOGULE

Ühise tööhõivearuande eelnõu aastateks 2004–2005

{SEC(2005)67}

TÄITMISE KOKKUVÕTE

Käesolev ühise tööhõivearuande eelnõu on osa niinimetatud rakenduspaketist ning see lisatakse Lissaboni strateegia vahekokkuvõtte jaoks komisjoni 2005. aasta kevadaruandele. Käesolev eelnõu on vastus 2004. aasta kevadel kokkutulnud Euroopa Ülemkogu üleskutsele, et nõukogu ja komisjon esitaksid Euroopa Ülemkogu 2005. aasta istungiks kokkuvõtliku aruande Euroopa tööhõivesuuniste ja nõukogu soovitude rakendamise kohta.

Varasemate tööturureformidega on tugevdatud tööhõive taastumisvõimet majandustegevuse aeglustumise korral. Mahajäämuse tasatgemise teguritel on oma osa olnud ka tööviljakuse tõstmisel mõningates suhteliselt vaestes liikmesriikides. Muus osas on Euroopa tööhõivestrategia kolme eesmärgi, nimelt täieliku tööhõive, töö kvaliteedi ja produktiivsuse parandamise ning sotsiaalse ühtekuuluvuse ja hõlvamise tugevdamise saavutamisel olnud vähe edusamme.

- Üldise tööhõive määr on jäänud püsima 63% juurde, vaatamata sellele, et naiste ja viimasel ajal ka eakamate töötajate tööhõivemäär on jätkuvalt kasvanud. Lissabonis eesmärgiks seatud 70-protsendiline tööhõivemäär aastaks 2010 näib olevat üha raskemini saavutatav. Vanemate töötajate tööhõive määr, mis jõudis 2003. aastal veidi üle 40%, on kõige kaugemal 2010. aastaks püstitatud 50-protsendilisest eesmärgist ning naiste tööhõive määra 60-protsendilise eesmärgi poole liikumine on aeglustunud.
- Tööviljakuse kasv on järsult langenud. Selle suundumuse muutmine on hädavajalik. Töö kvaliteedi parandamisel on edu olnud vahelduv. Täiel määral ei rakendata töö kvaliteedi ja produktiivsuse koosmõjusid.
- Majandustegevuse aeglustumine on teravdanud sotsiaalse hõlvamise probleeme ning laienemine on suurendanud olukorra keerukust ja erinevusi kogu Euroopa Liidus, eriti siseriikliku ja piirkondliku tööhõive ja töötuse vallas.

Euroopa Liidu võime hoogustada üheaegselt tööhõive ja produktiivsuse kasvu oleneb edasistest struktuurireformidest mitte ainult tööturul, vaid ka teenuste, toote- ja finantsturgudel. Praegu piirab seda väike sisenõudlus ja makromajanduslikud kohandused seoses ülemaailmse tasakaalustamatusega.

Tööturu puhul on kesksel kohal tööviljakuse kiire tõstmine ja vanemate töötajate tööhõive määra suurendamine. Käesoleva aruandega kiidetakse heaks tööhõivega tegeleva tööühma aruande järeldused selle kohta, et tegevus peab keskenduma neljale prioriteedile: töötajate ja ettevõtete kohanemisvõime suurendamine, suurema hulga inimeste tööturule tulemise ja seal püsimise soodustamine, üha tõhusam investeerimine inimkapitali ja elukestvasse õppesse ning parema juhtimise kaudu reformide tõhusam rakendamine.

Hinnang käsitleb liikmesriikidele esitatud konkreetsete soovitude rakendamist igas kategoorias. Selles ei ole kajastatud hinnagut vastava kategooria üldpoliitika või süsteemide kohta.

Liikmesriikide olulisemad poliitilised meetmed Euroopa tööhõivesuuniste ja nõukogu soovitude rakendamisel on järgmised:

- rahalised soodustused töötegemise tasuvaks muutmiseks
- tööturuasutuste reformimine
- elukestva õppe strateegiate kavandamine ja ülevaatamine
- ettevõtete asutamise ja arendamise soodustamine

Märkimisväärsed meetmed on ka:

- tööhõivet toetavate palkade ja muude tööjõukulude tagamine
- tööturul üheagselt paindliku lähenemisviisi ja turvalisuse edendamine, kuigi säilib tööturgude jagunemise oht
- lapsehooldusteenuste või muude hooldusteenuste edendamine, et suurendada naiste osalust
- aktiivse tööturupoliitika tugevdamine, kuigi jõupingutused näivad olevat ebapiisavad, kui arvestada suurenevat tööpuudust, eriti noorte seas
- tööturul ebasoodsas olukorras olevate isikute olukorra parandamine

Vähemolulised meetmed on:

- aktiivse vananemise strateegiate väljaarendamine
- inimkapitali tehtavate investeeringute suurendamine ja tõhustamine ning nende parem jagamine, sealhulgas kooli pooleli jättnud õpilaste arvu vähendamine ning vähe kvalifitseeritud töötajate koolitustel osalemise suurendamine
- soolise palgaerinevusega seotud olukorra parandamine
- niinimetatud musta töö küsimuse lahendamine
- majanduse ümberkorraldamise ettevalmistamine ja juhtimine

Tuleb ületada lõhe Euroopa Liidu tööhõive prioriteetide ja nende prioriteetide liikmesriikides rakendamise vahel. On väga tähtis, et valitsused jagaksid Euroopa Liidu eesmärkide täitmise vastutust ning veenaksid avalikkust, et Euroopa Liidu kohustusi on vaja riiklikul ja kohalikul tasandil ellu viia. Olulise tähtsusega on partnerlus reformide läbiviimisel, riiklikud eesmärgid ja asjakohane rahaline tugi.

Siseriiklikele tööhõive tegevuskavadele tuleb anda suurem poliitiline õiguspärasus ning need peaksid olema otsustamisprotsessi lahutamatuks osaks. Mõningad uued liikmesriigid on sellele väga positiivselt reageerinud. Siseriiklike tööhõive tegevuskavade läbipaistvust ja nähtavust tuleb edasi arendada, et edendada vastastikust õppimist nii liikmesriikides kui kogu Euroopa Liidus.

Lissaboni strateegia tööhõivealaste eesmärkide rakendamisel mängib põhiosa Euroopa tööhõivestrategie. Seda asjaolu on vaja selgemalt esile tuua. Vahekokkuvõtte võimaldab rõhutada Euroopa tööhõivestrategie tähtsust kõikidel tasanditel, lihtsustada kooskõlastusprotsessi ja keskenduda rohkem rakendamisele.

1. 2004.–2005. AASTA ÜHISE TÖÖHÕIVEARUANDE ÜLESANNE

Pärast 2003.–2004. aasta ühise tööhõivearuande ja tööhõivega tegeleva töörühma aruandeⁱ avaldamist kutsus 2004. aasta kevadine Euroopa Ülemkogu üles tõeliste edusammude tegemiseks Euroopa tööhõivestrateegia rakendamisel. Euroopa Ülemkogu teatas oma kavatsusest kontrollida arengut ja lasi 2005. aasta istungiks koostada kokkuvõtliku aruande. Kõrgetasemeline Lissaboni strateegiaga tegelev rühm rõhutas vajadust keskenduda nõukogu soovitude rakendamisele.

2004. aasta sügisel esitatud siseriiklikud tööhõive tegevuskavad, mis põhinevad tööhõivesuunistel ja soovitudel, moodustavad kõnealuse aruande põhiosa. 2004. aasta 1. mail Euroopa Liiduga ühinenud liikmesriigid esitasid siseriikliku tööhõive tegevuskava esimest korda. Käesolevale aruandele lisatud komisjoni personali töödokumendis on esitatud üksikasjalikum hinnang edusammude kohta tööhõivealaste saavutuste ja poliitika rakendamise alal.

Käesolev aruanne on komisjoni niinimetatud rakenduspaketi lahutamatu osa. Aruanne sisaldab samuti majanduspoliitika üldsuuniste ja siseturu strateegia rakendusaruandeid, mida kasutatakse 2005. aasta Lissaboni strateegia vahekokkuvõtte tegemisel.

2. MAJANDUSLIK TAUST JA EDUSAMMUD EL-I TÖÖHÕIVEALASTE EESMÄRKIDE SAAVUTAMISEL

Euroopa tööhõivestrateegia raames kohustuvad liikmesriigid tasakaalustatud viisil edendama järgmise kolme omavahel tihedalt seotud põhieesmärgi täitmist: täielik tööhõive, töö kvaliteet ja produktiivsus ning sotsiaalne ühtekuuluvus ja hõlvamine.

Pärast ajavahemiku 1997–2001 majanduskasvu mõjutas tööturгу majandustegevuse aeglustumine, mille tõttu on aeglustunud ka EL-i tööhõivealaste eesmärkide saavutamine.ⁱⁱ Majanduse taastumine on hädavajalik, kuid sellest ei piisa. Euroopa majanduspotentsiaal onoleb peamiselt Euroopa võimest hoogustada üheaegselt nii tööhõive kui ka produktiivsuse kasvu. See onoleb aga edasistest struktuurireformidest mitte ainult tööturul, vaid ka teenuste, toote- ja finantsturgudel.

Suurema hulga inimeste tööturule toomiseks ja nende seal püsimiseks ning töövõljakuse tõstmiseks on olulise tähtsusega tööturu toimimise tõhustamine, töö kvaliteedi tõstmine, sotsiaalse tõrjutusega tegelemine ja piirkondlike erinevuste vähendamine. Euroopa Liidul tuleb suurendada jõupingutusi ja rakendada täiel määral kolme EL-i tööhõivealase eesmärgi koostmõjusid ning samuti Euroopa tööhõivestrateegia ja sotsiaalse hõlvamise valdkonna meetmete koostmõjusid.

TÄIELIKU TÖÖHÕIVE SAAVUTAMINE

Selleks, et saavutada 2010. aastaks Euroopa Liidu tööhõive määra 70-protsendilist eesmärki, on Euroopal veel vaja luua üle 22 miljoni töökoha. Euroopa Liit ei täida aastaks 2005 püstitatud tööhõivemäära vahepealset eesmärki (67%) ning ilma palju positiivsemate suundumusteta ei saavutata 2010. aastaks püstitatud eesmärki.

Pikaajalise majandusliku surutise tulemusena on üldise tööhõive määra kasv jõudnud paigalseisu ning tööhõive määr on EL25-s jäänud püsima 2003. aasta 63% juurde (55% naised ja 40% vanemad töötajad). Varasemad tööturureformid on aga tugevdanud tööhõive taastumisvõimet. Netonäitajaid silmas pidades ei vähendatud hiljutise majandusliku surutise ajal EL15-s töökohti, samas kui aastate 1992–1993 majanduslanguse ajal kadus kolm miljonit töökohta. Uued liikmesriigid saavutasid viimaste aastate jooksul küllaltki suure majanduskasvu, kuid selle põhjuseks on jätkuvalt tootlikkuse tugev kasv, samas kui tööhõive kasv oli tagasihoidlik või negatiivne.

Tabel 1. Üldise tööhõive määrad

Edusammude kiirus alates 1997. a. 2003. a. määrad (%)	Madal	Ligilähedane keskmisele	Kõrge
> 70	DK	SE, UK	NL
65-70		AT, CY, DE, PT	FI, IE
< 65	CZ, EE, LT, MT, PL, SI, SK	BE, EL, FR, LU, LV	ES, HU, IT

Naiste tööhõive määr jätkas kasvu 2003. aastal, kuid nüüd on areng aeglustunud. Selleks, et täita vähemalt 60-protsendiline eesmärk, peab kuni 2010. aastani igal aastal jätkuma alates 1997. aastast täheldatud aasta keskmine tööhõivemäära kasv.

Tabel 2. Naiste tööhõive määrad

Edusammude kiirus alates 1997. a. 2003. a. määrad (%)	Madal	Ligilähedane keskmisele	Kõrge
> 60	DK	AT, FI, PT, SE, UK	CY, NL
55-60	CZ, EE, LT, SI	DE, FR, LV	IE
< 55	MT, PL, SK	BE, EL HU	ES, IT, LU

Hoolimata ilmsest arengust, jääb vanemate töötajate tööhõive määra 50-protsendilise eesmärgi täitmine kaugel. Kasvutempo hüppelise suurenemiseta jääb tööhõivemäära 70-protsendiline üldeesmärk kättesaamatuks.

Tabel 3. Vanemate töötajate tööhõive määrad (55-64)

Edusammude kiirus alates 1997. a. 2003. a. määrad (%)	Madal	Ligilähedane keskmisele	Kõrge
> 50	CY, EE	PT, SE	DK, UK
40-50	EL	CZ, ES, LT	FI, IE, LV, NL
< 40	AT, DE, PL, SI, SK	BE, IT, LU, MT	FR, HU

Majanduse taastumine on EL-is hoogustunud, kuid tööhõive kasv aeglustus aastal 2004 ning väljavaated 2005. aastaks on ikka veel tagasihoidlikud. Suurema tööhõive kasvu – nagu ka majanduskasvu – taastumine oleneb suuresti sise- ja välisnõudluse arengust, kusjuures USA majanduse tasakaalustamatus võib avaldada pidurdavat mõju.

TÖÖ KVALITEEDI JA PRODUKTIIVSUSE PARANDAMINE

Töövõiljakus, mis on Euroopa Liidu konkurentsivõime ja jätkusuutliku kasvu saavutamise jaoks väga oluline, on EL15-s järsult langenud. 1990-ndate alguses oli Euroopa Liidu töövõiljakus USA omast kõrgem, kuid alates 1990-ndate keskpaigast on olukord olnud vastupidine. Samas kui USA-s suudeti tugev tööhõive kasv ühendada tootlikkuse kasvuga, on Euroopa Liidus tööhõive kasv seotud tootlikkuse kasvu vähenemisega. Oma osa on ehk olnud töötajate tööleasumisel sektoritesse, kus on väiksem tootlikkus, kuid siiski viitab tootlikkuse vähenemine Euroopa Liidu majanduse üldisematele raskustele edendada ja juurutada uuendusi.

Tabel 4. SKT, tööhõive ja töövõiljakuse kasv (aasta keskmised)

	1990-1996		1997-2000		2001-2003	
	EL15	USA	EL15	USA	EL15	USA
1. SKT	1.5	3	3.2	4.1	1.0	2.5
2. Tööhõive	-0.4	1.6	1.9	2.1	0.4	0.5
3. Töövõiljakus (töötaja kohta)	1.9	1.7	1.3	2.0	0.6	2.9
4. Töövõiljakus tunnis	2.2	1.3	1.9	1.4	1.1	3.3

Euroopa Liidu lõikes on märkimisväärsed tootlikkuse taseme ja dünaamika erinevused, uutes liikmesriikides on aga näha selget mahajäämuse tasatagemist.

Tabel 5. Töövilkakuse kasv ja tase (töötaja kohta)

Reaalse SKT keskmine aastane kasvumäär töötaja kohta (1997-2003) SKT töötaja kohta ostujõu pariteedi järgi 2003. a. (EL25= 100))	Madal	Keskmine	Kõrge
≥ 110	IT	AT, FI, BE, FR, LU, NL	IE
75-110	ES	DE, DK, SE, UK	CY, EL, MT
50-75		PT	CZ, HU, PL, SI, SK
≤ 50			EE, LV, LT

Töö kvaliteedi ja produktiivsuse vahel on positiivne seos, kuid viimasel ajal on edu töö kvaliteedi parandamisel olnud vahelduv. Tööturul kasutatavad üleminekuskeemid ja „musta“ töö ulatus erinevad suurel määral ning paljudes liikmesriikides on ilmnunud tööturgude jagunemine. Meeste ja naiste keskmiste töötasude vahel on suured erinevused; keskmine sooline palgaerinevus on mitu aastat püsinud 16% juures. Probleem on täiskasvanute väike osalemine koolitustel ning inimestel, kes koolitust kõige rohkem vajavad (vähekvalifitseeritud töötajad, vanemad töötajad ning väikese ja keskmise suurusega ettevõtete töötajad), on kõige väiksem tõenäosus seda saada. Kuigi tööõnnetuste arv langeb, on nende tase kõrge ja edu on vahelduv.

SOTSIAALSE ÜHTEKUULUVUSE JA HÖLVAMISE TUGEVDAMINE

Majandusliku surutise tõttu on töötus pisut kasvanud. Alates 1997. aastast pidevalt vähenenud pikaajaline töötus on nüüd kasvanud ning murettekitavad on märgid halvenevatest töö leidmise väljavaadetest noortel, vähekvalifitseeritud töötajatel ja teistel riskirühmadel, nagu näiteks puudega inimestel, sisserännanud isikutel ja vähemustel, kes on mitmel põhjusel ebasoodsas olukorras, sealhulgas diskrimineerimisohu tõttu.

Need suundumused tuleb peatada, keskendudes uuesti tööturult tõrjutud inimeste integreerimisele, eelkõige just selliste tegevuspõhimõtete abil, milles on ühendatud aktiivne tööturupoliitika, turvavõrgustikud ja sotsiaalteenused.

Sellal kui töökoha omamine on parim kaitse sotsiaalse tõrjutuse eest, on EL25-s umbes ¼ vaesuseohus inimesel töökoht olemas. Sotsiaalne hõlvamine eeldab peamiselt juurdepääsu edendamist kvaliteetsele tööhõivele, sealhulgas koolitusele, ning töötasu, mis loob võimalused täiel määral tööhõives ja ühiskonnaelus osalemiseks.

Laienemine on muutnud teravamaks ühtekuuluvusega seotud keeruka ülesande. Piirkondlikud tööhõive ja töötuse erinevused on ikka veel ulatuslikud ning paljudes piirkondades on väga kõrge töötuse määr. Väikese tööhõivega piirkonnad kalduvad olema ka väiksema tootlikkusega piirkonnad.

3. SUUNISTE JA SOOVITUSTE RAKENDAMINE

Nõukogu 2004. aasta soovitustes keskendutakse tööhõivega tegeleva töörühma kindlaksmääratud neljale tegevusprioriteedile. Aruande selles osas on esitatud kokkuvõte kõige olulisematest hiljutistest arengutest. Käesoleva aruande 1. lisas on antud kokkuvõtlik hinnang selle kohta, kuidas on iga liikmesriik kõnealuseid soovitusi rakendanud. Hinnang käsitleb liikmesriikidele esitatud konkreetsete soovitude rakendamist igas kategoorias. Selles ei ole kajastatud hinnangut vastava kategooria üldpoliitika või -süsteemide kohta.

3.1 TÖÖTAJATE JA ETTEVÕTETE KOHANEMISVÕIME SUURENDAMINE

Tööturul ühehagselt paindliku lähenemisviisi ja turvalisuse edendamine

Liikmesriigid püüavad üha rohkem saavutada tasakaalu paindliku lähenemisviisi ja turvalisuse vahel, tehes seda sageli tööturu osapooltega arutelude korraldamise kaudu. Tööaja kohandamist kasutatakse ettevõtete ja töötajate vajaduste arvestamiseks. Soome ja Rootsi puhul rõhutatakse töökorralduse uuendamist. Siiski ei ole kogu Euroopas märkimisväärselt tegeletud tööturu jagunemisega ning lepingute liikide, ametiseisundi ja vanuserühmade vahel on suured erinevused. Eelkõige tuleb palju veel ära teha selleks, et parandada töökorraldust, soodustada liikuvust ja üleminekuprotsessi tööturul, eriti noorte osas.

Kümme liikmesriiki said erisoovituse tööõiguse uuendamise kohta. Suurem osa uutest liikmesriikidest juurutavad tööaja ja lepingute mitmekülsust. Üha enam nähakse prioriteedina osalise tööajaga töö atraktiivsuse tõstmist, kuid siiski ei rakendata osalise tööajaga tööd praegu piisavalt. Töökoodeksi reformi rakendamine Portugalis loob võimaluse kontrollida paremini tähtajalisi töölepinguid ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist. Tähtajaliste töölepingute suurele osakaalule Hispaanias tuleb lähitulevikus lahendus leida sotsiaalse dialoogi abil, parandades tavatöökohtades töötaja kaitset, et tavatöökohti ligi tõmbavamaks muuta. Itaalia on veel vaja ellu viia suurem osa reformidest, mille eesmärk on lahendada tööturu jagunemise probleem. Prantsusmaal on alles alustatud poliitiliste meetmete rakendamisega.

Kolm liikmesriiki said erisoovituse töökorralduse moderniseerimise ja uuenduste levitamise kohta. Sellest saab märkimisväärne väljakutse, eriti just väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele. Tõelise edu saavutamiseks on olulise tähtsusega tööturu osapoolte kaasamine. Töötingimuste parandamiseks kasutusele võetud meetmetest teatamine on üldiselt vähe levinud, kuigi siseriiklike eesmärkide püstitamine töötervishoiu, tööohutuse ning tööõnnetuste vähendamise valdkonnasⁱⁱⁱ on rõõmuga tervitav.

Ettevõtete arendamise soodustamine

Liikmesriigid reageerisid ärikeskkonna parandamisele üldiselt positiivselt, keskendudes haldus- ja regulatiivsete takistuste vähendamisele uute ettevõtete loomisel, kuid vähem pöörati tähelepanu ettevõtete laiendamisele ja jätkusuutlikkusele. Taani, Madalmaad ja Rootsi tegid koostööd, et teha kindlaks reguleerimisest tulenev halduskoormus.

Kümme liikmesriiki said erisoovituse. Edeneb tervikteenust pakkuvate teeninduskohtade, sidusteenuste ja ettevõtluse nõustamisteenuste arendamine, mida piiravad aga märkimisväärselt viletsad rahastamisvõimalused ja väikesed investeeringud uuendustesse ning teadus- ja arendustöösse. Seega olenemata asjaolust, et enamik liikmesriike on võtnud vastu ettevõtlust ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist edendavad meetmed, on vaja

parandada nende meetmete rakendamist. Lisaks sellele tuleb täiel määral rakendada halduskoormuse vähendamise prioriteeti, eelkõige lihtsustades personali värbamise menetlusi.

Tööhõivet toetavate tööjõukulude tagamine

Aastatel 2003–2004 oli palkade areng üldiselt kooskõlas keskmise ajavahemiku tootlikkuse arenguga ja hindade stabiilsusega ning jätkuvalt tehti jõupingutusi palkadega mitteseotud tööjõukulude vähendamiseks või säilitamiseks.

Üheksa liikmesriiki said erisoovituse palkade arengusuundade ja palgaläbirääkimissüsteemide kohta. Positiivset arengut on märgata riikides, kes said konkreetse riigi jaoks mõeldud soovitusel, kuid edasiminekut on vaja jälgida. Hoolimata üleskutsesest vaadata üle palkade kujundamise mehhanismid, ei ole Hispaania ja Itaalia teada andnud märkimisväärtsetest algatustest. Nendes riikides on vastutus suunatud tööturu osapooltele. Saksamaal kasutatakse selle küsimuse lahendamiseks üha rohkem kollektiivlepingutega lubatud paindlikkust.

Neliteist liikmesriiki said erisoovituse vähendada palkadega mitteseotud tööjõukulusid, eelkõige madalapalgaliste töötajate puhul. Enamik neist liikmesriikidest on võtnud meetmeid, eelkõige tööandja sotsiaalkindlustusmaksede osas. Siiski on edusammud olnud piiratud, eelkõige paljudes uutes liikmesriikides.

Majanduse ümberkorraldamise ettevalmistamine ja juhtimine

Vajadust ümberkorralduste positiivse juhtimise järele, eriti kollektiivsete koondamiste puhul, rõhutatakse paljudes siseriiklikes tööhõive tegevuskavades, kuid teha on vaja palju rohkem. Võetakse meetmeid, et parandada riigiasutuste võimet kooskõlastatult ettevalmistuda ja reageerida. Sloveenias luuakse tööjõufondid, et pakkuda teenuseid töötajatele, keda ohustab koondamine.

Viis liikmesriiki said erisoovituse. Belgia, Prantsusmaa ja Portugal on erineva eduga kutsunud tööturu osapooli üles rakendama tõhusaid mehhanisme valdkondlikul ja kohalikul tasemel.

Niinimetatud musta töö kujundamine seaduslikuks tööks

Pingutused „musta“ töö kujundamiseks seaduslikuks tööks on lünklikud. Prantsusmaa teeb suuri jõupingutusi, et dokumenteerida paremini „musta“ töö olemust.

Kaheksa liikmesriiki said erisoovituse. Teatatud on esialgsest edust Itaalias ja Lätis. Murettekitav on see, et paljudes uutes liikmesriikides peetakse seda küsimust vähetähtsaks.

3.2 SUUREMA HULGA INIMESTE TÖÖTURULE TULEMISE JA SEAL PÜSIMISE SOODUSTAMINE: TÖÖ TEGELIK VÕIMALDAMINE KÕIGILE

Aktiivse tööturupoliitika tugevdamine

Ennetusteenuste pakkumisel töötutele on edu olnud vahelduv. Kümme liikmesriiki täidavad pikaajaliselt töötute aktiveerimise 25-protsendilist eesmärki,^{iv} kuigi Austrias, Taanis, Saksamaal, Prantsusmaal, Ühendkuningriigis ja Sloveenias^v oli aktiivses meetmes osalejate hulk väiksem kui eelmisel aastal. Kümme liikmesriiki ei ole esitanud võrdlusandmeid.^{vi}

Kakskümmend liikmesriiki said soovitusel uuendada tööturuasutusi ja parandada juurdepääsu aktiivse tööturupoliitika meetmetele, samuti hõlbustada ebasoodsas olukorras olevate isikute

integratsiooni ja suurendada kutsealast ja geograafilist liikuvust. Tööturuasutusi reformitakse, kuid aktiivse tööturupoliitika osas on soovitus rakendamine ebühtlane. See on iseäranis murettekitav kasvava tööpuuduse tõttu, eriti noorte hulgas.

Töötegemise tasuvaks muutmine

Selle soovitus rakendamine on olnud märkimisväärne kõikides liikmesriikides kuid tulemused on varieeruvad. Paljud liikmesriigid on võtnud kohustuseks parandada maksude ja soodustuste koosmõju tööhõivele ning nende seost aktiviseerimisega. Palju märgatavam on ka töötavate vaeste probleemi lahendamine töökohas antavate soodustuste ja miinimumpalga tõstmise kaudu. Vähem on tegeletud hüvitissüsteemi soodustuste, sealhulgas abikõlblikkuse eeskirjade ja asjakohaste rahaliste soodustuste (transpordi- ja elamiskulud) parandamisega.

Viisteist liikmesriiki said erisoovituse. Enamik neist on võtnud meetmeid. Paljude uute liikmesriikide puhul on oluline vähendada „musta“ töö osakaalu. Teiste puhul tuleb keskenduda haigus- ja vaegurlustoetuste süsteemide uuendamisele.

Naiste osalemise suurendamine

Naiste tööhõive määr kasvab ja lapsehooldusteenuste või muude hooldusteenuste pakkumine on paranenud. Sooline palgaerinevus on jäänud muutumatult suureks ning sellega tegeletakse vähe. Sellekohased siseriiklikud eesmärgid on olemas pooltes liikmesriikides.^{vii} Soolise võrdõiguslikkuse poliitika rakendamine on ilmne ainult Rootsis.

Seitse liikmesriiki said erisoovituse. Sooliste erinevuste vähendamist tööhõives ja töötuses eesmärkideks üldiselt ei peeta. Kuigi tunnistatakse, et sooline palgaerinevus on tõsine probleem, esitatakse uusi konkreetseid eesmärgid ja meetmeid harva. Töö ja eraelu kokkusobitamisele pööratakse küll laialdast tähelepanu, kuid kohustuste võrdne jagamine naiste ja meeste vahel on jäetud tähelepanuta.

Aktiivse vananemise tervikstrateegiate väljaarendamine

Hoolimata teatavast edust, ei küündi EL kaugeltki täitma vanemate töötajate jaoks 2010. aastaks püstitatud tööhõivemäära eesmärki ning poliitika ei vasta ootustele. Euroopa Liidu tööhõive määr ületab nüüd 40%, kuid on ikka veel madal paljudes liikmesriikides, eriti naiste osas.

Enamik liikmesriike sai erisoovituse. Tehakse jõupingutusi aktiivset vananemist käsitlevate riiklike strateegiate^{viii} määratlemiseks, kuid tegevus põhineb sageli üksikute meetmete võtmises maksusoodustuste ja pensionide reformimise valdkonnas, millega ei soodustata ennetähtaegselt pensionile jäämist, selle asemel, et keskenduda tööalase konkurentsivõime ja kogu eluea jooksul (sealhulgas ka noorena) tööturul osalemise parandamisele. Näib, et suurel määral loodetakse pensionireformide mõjule (Prantsusmaa, Itaalia). Lisaks sellele piirdus mõningate liikmesriikide tegevus peamiselt kolmepoolsete sotsiaalsete dialoogide ettepanekute tegemisega (Belgia, Luksemburg).

Sisserändajate ja ebasoodsas olukorras olevate inimeste integratsiooni edendamine

Migrantide ja ebasoodsas olukorras olevate inimeste, nagu näiteks vähemuste ja puudega inimeste potentsiaali ei tunnistata ikka veel küllaldaselt ning nende tööturult väljatõrjumine kestab edasi.

Kuus liikmesriiki said erisoovituse. Mõningad liikmesriigid on välja töötanud strateegiad kõigi alaesindatud rühmade tööturul osalemise edendamiseks. Arendatakse välja konkreetset poliitikat migrantide ja vähemuste integreerimiseks, keskendudes sealjuures assimilatsioonile ja pääsule tööturule, sealhulgas keeleõppele, kirjaoskuskavadele või kutsenõustamisele. Sageli jäetakse kohanemisprobleemid aga iga üksikisiku enda mureks. Näib, et sageli peetakse näiteks mustlasi või migrante oma olukorra eest peamiselt ise vastutavaks.

3.3 ÜHA TÕHUSAM INVESTEERIMINE INIMKAPITALI JA ELUKESTVASSE ÕPPESSE

Elukestva õppe strateegiate ja inimkapitali investeerimise arendamine

Euroopa Liit ei täida inimressurssidesse suurema investeerimise nõuet. Siseriiklikes tööhõive tegevuskavades on esitatud vähe süstemaatilist teavet ressursside suuruse ja tõhususe kohta. Selle valdkonna riiklike investeeringute osas on näha väga väikest kasvu (5,1% SKT EU15 puhul). Erinevused ulatuvad siin 8,5 protsendist Taanis kuni 3,9 protsendini Kreekas ja Luksemburgis.

Rootsi, Soome ja Taani saavutused on võrrelduna EL-i püstitatud eesmärkidega head ning investeeringuid on tehtud tublisti üle EL-i keskmise. Kuid on ka vastupidiseid näiteid. Viletsate tulemustega liikmesriigid kalduvad vähem investeerima ning inimkapitali kaasamiseks ei ole neil piisavalt välja arendatud strateegiaid.

Samas kui tunnistatakse asjaosaliste isikute vahel vastutuse jagamise vajadust, ei ole ühelgi liikmesriigil tõeliselt terviklikku lähenemisviisi. Mõningad liikmesriigid võtavad ettevõtjate ergutamiseks (eriti väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete puhul) tarvitusele maksul põhineva lähenemisviisi. Belgias, Itaalias ja Madalmaades kasutatakse valdkondlikku rahastamist. Eestis, Iirimaal, Slovakkias ja Ühendkuningriigis kaalutakse maksureformi.

Seitse liikmesriiki said erisoovituse. Konkreetne tegevus on ikka veel kavandamise ja väljaarendamise etapis. Oluline on kiiremini tegevuse rakendamise juurde asuda, kuna enamik neist liikmesriikidest peavad veel paika panema süsteemid ja võimalused igapäevase elukestva õppe võimaldamiseks.

Hariduse ja koolituse andmise avardamine ning hariduses ja koolituses osalemise suurendamine

Aastaks 2010 Euroopa Liidu jaoks püstitatud eesmärk, et 85% kõikidest 22-aastastest isikutest peaks olema lõpetanud keskastme õpingud, on keerukas ülesanne. Euroopa Liidu keskmine (76,7% aastal 2003) ei ole alates 2000. aastast peaaegu üldse kasvanud. Erinevused on väga suured, ulatudes 94,1% Slovakkias kuni 43% Maltal. Õpingute lõpetamise tase on väga madal ka Hispaanias, Itaalias, Luksemburgis ja Portugalis.

Vaatamata viimase aja edusammudele, tuleb jätkata jõupingutusi, et saavutada 2010. aastaks püstitatud eesmärk 12,5-protsendilise täiskasvanute osalemise kohta elukestvas õppes. Kõnealuses õppes osalemise ergutamiseks on vaja enamikes liikmesriikides täiendavaid

poliitilisi uuendusi. Õppes osalemise määr on ühtesoodu kasvanud alates 2001. aastast (7,9%) kuni käesoleva tasemeni (9,3% aastal 2003). Õppes osalemise määr on eriti madal Tšehhi Vabariigis, Kreekas, Itaalias, Leedus, Maltal, Portugalis ja Slovakkias ning erinevused on suured vanuse ja saavutuste osas.

Ebasoodsas olukorras olevate inimeste olukorra lahendamiseks puudub süsteempärane tegevus. Märkimisväärne erand on olukord Rootsis, kus omavalitsused on kohustatud andma keskastme haridust kõigile kuni 20-aastastele isikutele. Pärast nimetatud vanust võib kvalifikatsiooni omandada täiskasvanute koolitusel ning kõigil töötajatel on õigus õppepuhkusele.

Kakskümmend liikmesriiki said erisoovituse. Küpros uuendab oma väljaõppesüsteemi. Olles silmitsi õppekohtade puudusega, sõlmis Saksamaa riikliku lepingu tööstussektoriga, et tagada seda, et noored, kes soovivad omandada kutseõpet, väljaõppekoha ka saaksid, ning Ungari teatas täiskasvanute koolitamise rahastamise märgatavast suurendamisest.

Kooli pooleli jätanud õpilaste arvu vähendamine

Kuigi küsimust peetakse oluliseks, jääb konkreetne tegevus sageli poolikuks. Enamik tegevuspõhimõtetest koosnevad erimeetmetest, millega toetatakse õpingute seisukohast kõige halvemas olukorras olevaid õpilasi väljaspool üldist haridus- ja koolitussüsteemi.

Seitseteist liikmesriiki said erisoovituse. Kooli pooleli jätivate osakaal^{ix} langes veidi – kuni 15,9 protsendini aastal 2003, mis oli tublisti kõrgem 2010. aastaks püstitatud 10-protsendilisest eesmärgist. Seitsmes liikmesriigis^x on vastav määr alates 2002. aastast kasvanud. Euroopa Liidu eesmärgi saavutamine oleneb olulisel määral edusammudest Hispaanias, Itaalias, Maltal ja Portugalis, kus kooli pooleli jätivate hulk on märgatavalt üle Euroopa Liidu keskmise. Kooli pooleli jätivate hulk langes märkimisväärselt liikmesriikides, kus vastavad määrad on suurimad, eriti Portugalis ja Maltal (kus tase on ikka veel üle 40%).

3.4 REFORMIDE TÕHUSAM RAKENDAMINE PAREMA JUHTIMISE KAUDU

Partnerluse arendamine reformide elluviimiseks

Lissaboni strateegia ja Euroopa tööhõivestrategie eesmärkide saavutamiseks on vaja tegutseda kooskõlastatult ning veenda avalikkust ulatuslikuma reformikava vajalikkuses, eelkõige majandusala muudatuste korraldamise osas. Euroopa Ülemkogu kutsus liikmesriike üles looma reformide läbiviimiseks partnerlusi. Paljud liikmesriigid peavad sellist partnerlust rakendamist väärivaks, kuid Iirimaa oli ainuke liikmesriik, kes on reformide elluviimiseks partnerluste loomist nimetanud oma siseriiklikus tööhõive tegevuskavas.

Siseriiklike tööhõive tegevuskavade rolli ja nähtavuse edendamine

Selleks, et siseriiklikud tööhõive tegevuskavad oleksid mõjusad, peab neil olema poliitiline õiguspärasus. Parlamentide kaasamine on ebapiisav, sest heakskiitmismenetluses ei mängi nemad peaaegu üldse rolli, välja arvatud Malta puhul. Selline tagasihoidlik roll võib olla üks põhjustest, miks kodanikuühiskond ei anna kõnealustesse tegevuskavadesse märkimisväärtset panust ega toeta neid.

Siseriiklikud tööhõive tegevuskavad on peamiselt kokkuvõtlikud aruanded. Siiski on kõnealustel tegevuskavadel tähtsam koht mitmes uues liikmesriigis, kus need on rohkem

tulevikku suunatud ning on poliitiliselt tähtsad. Tegevuskavasid on vaja muuta atraktiivsemaks ning need peaksid olema levitamiseks kättesaadavad.

Siseriiklike kohustuste ja eesmärkide kindlaksmääramine

Liikmesriikidel soovitati määrata kindlaks siseriiklikud eesmärgid, mis oleksid kooskõlas EL-i tasemel kokkulepituga. Mõningaid edusamme tehti 2004. aastal, mil Hispaania ja seitse uut liikmesriiki määrasid kindlaks oma siseriiklikud tööhõive eesmärgid.^{xi} Alla poole püstitasid eesmärgi suurendada vanemate töötajate tööhõive määra. Eesmärgid tööturult lahkumise ea kohta olid juba olemas Prantsusmaal, Soomes ja Portugalis; Küpros püstitas uue eesmärgi. Rohkem liikmesriike on määranud kindlaks eesmärgid inimkapitali investeerimise parandamiseks.

Piisavus, läbipaistvus ja maksimaalne tasuvus rahaliste vahendite eraldamisel

Reforme tuleb toetada piisavate rahaliste vahenditega ja riiklike vahendite tõhusa kasutamisega. Siseriiklikes tööhõive tegevuskavades esitatud teave ei ole küllaldane. Tegevuskavad peaksid hõlmama tegelikke kulusid, eraldatud eelarvelisi vahendeid ja prognoose põhimeetmete kohta.

Umbkaudu pooled liikmesriikidest on esitanud mõningaid võrdlusandmeid aktiivse tööturupoliitika kohta ning väiksemal määral inimkapitali tehtavate investeeringute kohta.^{xii} Taani ja Küpros on andnud suhteliselt hea riiklikel andmetel põhineva ülevaate. Mõned liikmesriigid^{xiii} on esitanud suuniste kohaselt liigitatud finantsandmed. Rõhutatakse Euroopa Sotsiaalfondi tähtsust, kuid aruandlus on ebaühtlane.

Tõhusama vastastikuse õppimise arendamine

Vastastikune õppimine ja erialaste teadmiste jagamine rikastavad poliitiliste otsuste tegemist. Mõningad liikmesriigid võrdlevad tööhõivealaseid saavutusi EL-i keskmisega ja teiste liikmesriikide tulemustega. Siseriiklikes tööhõive tegevuskavades tuuakse harva välja näiteid teiste liikmesriikide kogemustest innustust saanud tegevussuundadest. Uus Euroopa Liidu vastastikuse õppimise programm võimaldab seda olulist tahku tugevdada.

-
- i Ühises tööhõivearuandes uuritakse liikmesriikide edusamme asutamislepingu artikli 128 alusel vastu võetud tööhõivesuuniste ja soovitude rakendamisel. Kõik Euroopa tööhõivestrategiaga seotud dokumendid, sealhulgas tööhõivega tegeleva töörühma aruande, EL-i suunised ja soovitused ning 2004. aasta siseriiklikud tööhõivealased tegevuskavad leiate järgmiselt veebisaidilt:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm
- ii EL-i tööturu hiljutisi suundumusi ja saavutusi käsitleva üksikasjaliku analüüsi leiate Euroopa Komisjoni aruandest „Tööhõive Euroopas“
(http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_en.htm). Uusimad makromajanduse andmed leiate Euroopa Komisjoni aruandest „2004. aasta sügise majandusprognoos“
(http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/forecasts_en.htm).
Käesolevas aruandes esitatud tabelite allikat ja metoodikat kirjeldatakse lisatud komisjoni personali töödokumendis.
- iii DK, CY, EL, FR, LV, PT ja UK
- iv BE, DE, ES, FI, IT, LU, LV, SE, UK, ja FR (2002. aasta näitajate põhjal)
- v Näitajat Sloveenia kohta ei ole veel kinnitatud
- vi CY, CZ, EE, IE, MT, NL, PL, PT, SI, SK
- vii AT, CY, EE, ES, FR, HU, IE, IT, LT, LV, PL, PT (EL ei ole veel kinnitanud oma siseriiklikus tööhõive tegevuskavas püstitatud eesmärki)
- viii CY, CZ, EE, FI, FR, LV, NL, PT, UK
- ix Nende 18- kuni 24-aastaste hulk, kes on läbinud alamkeskastme koolituse või vähem ning kes ei saa lisaharidust või –koolitust.
- x BE, CZ, CY, DE, DK, ES, FR
- xi CY, EE, HU, LT, LV, SI, SK
- xii AT, BE, DE, EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, PT, SE
- xiii BE, ES, HU, IE, PL