



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 20.11.2007
KOM(2007) 733 lõplik

KOMISJONI TEATIS

Aruande „Tööhõive Euroopas 2007” tähtsaimad sõnumid

KOMISJONI TEATIS

Aruande „Tööhõive Euroopas 2007” tähtsaimad sõnumid

1. SISSEJUHATUS JA ARUANDE OLULISEMAD JÄRELDUSED

Käesolevas teatises esitatakse aruande „Tööhõive Euroopas 2007” peamised järeldused. Tegemist on 19. korda esitatava aruandega. Aruanne on peamine vahend, millega Euroopa Komisjon toetab liikmesriike tööhõivepoliitika analüüsimisel, koostamisel ja rakendamisel.

Nagu ikka antakse aruandes „Tööhõive Euroopas” ülevaade tööhõive olukorrast ELis ja keskendutakse mõnele tähtsamale teemale ELi tööhõivepoliitika tegevuskavas. Selle aasta aruande teemad on elutsükli põhine lähenemine tööle, kaitstud paindlikkus ja töötulu osa areng (st tööga lisandunud väärtuse osa). *Aruanne jätkab seega paindlikkust ja turvalisus käsitleva ulatusliku poliitilise arutelu teemade käsitlemist (selle arutelu tulemusena on 27. juunil 2007 heaks kiidetud komisjoni teatis paindlikkuse ja turvalisuse kohta¹), samuti aitab aruanne analüüsida komisjoni 4. septembri 2007. aasta teatist², mis käsitleb noorsoo temaatikat.*

2007. aasta aruande peamised järeldused on:

- ELi tööturgude ulatusliku taastumise tulemusena 2006. aastal oli tööhõive netokasv üle nelja miljoni töökoha – see on parim saavutus 2000. aastast saadik. Tööhõive suurenes kõigis 27 liikmesriigis;
- noorte töötus, mis on ELis üle 17 %, ja raskused noorte edukal integreerimisel tööturule on endiselt suurimad probleemid;
- tööhõive näitajad vanemaealiste töötajate puhul on julgustavamad; nende tööhõive määr on alates 2000. aastast suurenenud 7 protsendipunkti võrra. Aktiivsele vananemisele suunatud integreeritud poliitilised lähenemised annavad väga häid tulemusi;
- ettevõttesisesel paindliku töökorralduse uutel vormidel on tähtis roll paindlikkuse ja turvalisuse põhimõtte edukuse juures ning need on olulised ka õppimise ja innovatsiooni edendamisel;
- ettevõtete poolt rahastatud kutseõppe jätkamise võimalused ja kutseõppe ebavõrdne kättesaadavus on endistviisi probleemid ning selles valdkonnas oleks abi valitsuse ulatuslikumast sekkumisest; Hoolikalt läbimõeldud meetmed võivad kaasa aidata kutseõppe jätkamise tõhusamaks muutmisele, selleks on tuleb tagada investeeringud kutseõppesse ja koolitusest saadav kasu ning tagada samal ajal, et kutseõppes- ja koolituses osaleksid kõige aktiivsemalt need, kellel seda kõige enam vaja on;
- tööst saadava tulu osa arengud sõltuvad tehnoloogiliste edusammude rakendamise, tööturu institutsioonide ja teiste tegurite (nt kaubanduse avatus) omavahelisest koostoimest. Siiski mõjutavad need tegurid tulu osa sageli eri kvalifikatsioonikategooriate puhul erinevalt.

¹ KOM (2007) 359.

² KOM (2007) 498.

2. ELI ÜLDISED SAAVUTUSED TÖÖHÕIVE VALLAS 2006. AASTAL

Majanduskasvu suurenemise taustal tegid ELi tööturud 2006. aastal läbi võimsa paranemise. Pärast eelnevate aastate tagasihoidlikku kasvutempot, suurenes 2006. aastal tööhõive EL 27 märgatavalt ning tööhõive kasv 1,4 % võrra oli suurim 2000. aastast saadik. Lisaks kasvas tootlikkus võrreldes 2005. aastaga ning ületas USA tootlikkuse näitaja, kuigi ELi näitajad jäid siiski endiselt USAga võrreldes tööhõive kasvu osas veidi madalamaks.

Tööhõivemäära üldiste eesmärkide (70 %), samuti naiste tööhõivemäära eesmärkide (60 %) ja vanemaealiste töötajate tööhõivemäära eesmärkide (50 %) osas on saavutatud parimad tulemused 2000. aastast saadik. Üldine, naiste ja vanemaealiste töötajate tööhõivemäärad ulatusid 2006. aastal vastavalt 64,3 %, 57,1 % ja 43,5%. Hoolimata saavutatud edust on järgneva nelja aasta jooksul ELi jätkuvaks väljakutseks üldise ja vanemaealiste töötajate tööhõivemäära osas seatud eesmärkide saavutamine; naiste tööhõivemäära eesmärk tundub olevat saavutatav.

Esimest korda viimase kümnendi jooksul suurenes tööhõive üle kogu ELi näidates tööhõive kasvutendentsi kõigis 27 liikmesriigis. Eriti suurt tööhõivemäära kasvu täheldati mitmes uues liikmesriigis, nimelt Eestis, Lätis, Poolas, Bulgaarias ja Slovakkias, aga ka Iirimaal, Luksemburgis ja Hispaanias. Isegi neis liikmesriikides, kus eelmistel aastatel tööhõive määr ei kasvanud, nimelt Saksamaal, Ungaris, Madalmaades ja Portugalis, kogeti 2006. aastal märgatavat tööhõive suurenemist.

Kokkuvõttes oli 2006. aasta netokasvuks EL 27 riikides 4 miljonit töökohta, kusjuures naiste panus töökohtade lisandumisse oli veidi suurem kui meeste oma. Vanuse seisukohast moodustasid kaks kolmandikku kasvust 25.–54. aastased töötajad, kusjuures vanemaealised (55.–64. aastased) moodustasid vähem kui kolmandiku. Hoolimata tööhõive üldisest kasvust, on riikidevahelised erinevused jäänud suureks. 2006. aastal ulatusid tööhõivemäärad Poola 55 % kuni 77 % Taanis. Samal ajal on naiste tööhõivemäärad meeste omast oluliselt madalamad enamikus riikides. Vanemaealiste töötajate tööhõivemäärad on riigiti väga erinevad.

3. NOORED JA VANEMAEALISED TÖÖTAJAD ELIS: ELUTSÜKLIPÕHINE LÄHENEMINE TÖÖLE

Noored (15.–24. aastased) ja vanemaealised (55.–64. aastased) töötajad on kaks rühma, kellele peaks poliitikas erilist tähelepanu pöörama. Et vältida võimalikku negatiivset mõju majanduskasvule ja vähendada elanikkonna vananemise tõttu sotsiaalkaitseüsteemidele osaks saavat järjest suurenevat survet, tuleb tugevdada Euroopa Komisjoni poolt soodustatavat elutsükli põhise lähenemist tööle. Asjakohane poliitiline meede peab seetõttu keskenduma kõigi vanuserühmade paremale integreerimisele tööturule ja üleminekute lihtsustamisele elutsükli jooksul.

Eelkõige haridus- ja koolituspoliitika valdkonnas on vaja rohkem pingutada, et noorte tulemusi tööturul parandada.

Noorte töötus ja probleemid noorte edukal integreerimisel tööturule on jäänud paljude ELi riikide jaoks siiani raskeimaks ülesandeks. Hoolimata mõningasest hiljuti aset leidnud paranemisest ei ole noorte töötuse vähendamisel tõelist läbimurret veel saavutatud. ELi keskmine noorte töötuse tase (17,4 %) on endiselt kõrge ja ei ole võrreldes 25.–54. aastaste olukorraga tööturul paranenud. Lisaks on ELi olukord tervikuna kehvem rahvusvahelises

kontekstis vaadelduna, sest ELis on oluliselt rohkem töötuid noori ja vähem töötavaid noori kui teistes tööstusriikides nagu USAs, Kanadas või Jaapanis.

Noortel on sageli raskusi, et minna pärast õpingute lõpetamist sujuvalt ja kiirelt üle tööturule. Väike aga samas oluline osa noortest satub ajutisele tööle, mis sageli on madalalt tasustatud ning millelt on raske hiljem edasi liikuda. Eriti ohustatud noorte rühma kuuluvad need, kellel on töötamise, hariduse omandamise või enda koolitamise alal pikemad pausid. Ebapiisavad haridusalased saavutused on peamiseks põhjuseks, miks noored tööturul hästi hakkama ei saa. Et parandada noorte olukorda tööturul, on seega väga olulised sellised programmid, mis tegelevad kooli poolelijätutega, tutvustavad noortele töötamisega seotut ning valmistavad noori ette elukestvaks õppeks, et nad saaksid kohandada oma kvalifikatsioone kogu töövõimelise ea jooksul. Lisaks on vaja paremini integreerida neid noori, kes on halvas olukorras pikemaajalisest töötusest või tegevusetusest tingituna ning see nõuab tõhusamaid tegutemisstrateegiaid kui varem. Lisaks kuuluvad noored rühma, keda kõige negatiivsemalt mõjutavad institutsionaalsed eeskirjad, mis eelistavad alalise lepinguga töötajaid uutele töötajatele. Tööturu killustumisest tulenevaid probleeme saaks osaliselt lahendada, kui ettevõtetal oleks lihtsam noori tööle võtta.

Integreeritud poliitilised lähenemised aitaksid suurendada vanemaealiste osalemist tööturul.

Vanemate inimeste osalemise suurendamine tööturul ja töölkäimise lõpetamise edasilükkamine on teine tähtis väljakutse. Praegu ei käi ELis tööl pooled 55–64 aastased, enamasti kuna nad on pensionil, kuid ka halva tervise, isiklike või perekondlike kohustuste tõttu või siis arvamuse tõttu, et tööd ei ole.

Hiljutised tulemused näitavad, et liikmesriikide pingutused aktiivset vananemist toetavate meetmete rakendamisel on hakanud vilja kandma. Vanemaealiste tööhõive on olnud viimastel aastatel ELi tööturu üks dünaamilisemaid komponente, vanemaealiste tööhõivemäär on tõusnud 2000. aastast 7 protsendipunkti.

Vanemaealiste tööhõivemäära kasvu oluline osa tuleneb vanemaealiste naiste tööhõivemäära kasvust, mis omakorda on peamiselt tingitud naiste üldisest tööturul osalemise suurenemisest. Vanemaealiste meeste tööhõivemäära kasv on vastupidi lõpliku tööturult lahkumise aja edasilükkumise tulemus, mis on tingitud rohkem sellistest teguritest nagu pensioni- ja sotsiaalkaitsesüsteemide reformid ja muud hiljutised aktiivse vananemisega seonduvad meetmed.

Vanemaealiste tööhõivemäära hiljutine kasv ei ole seotud sellega, et nende konkurentsis püsimine oleks märgatavalt ebakindlam, ega oluliselt sellega, et osalise tööajaga töötamise või füüsilisest isikust ettevõtjana töötamise osatähtsus oleks suurenenud. Veelgi enam, kõnealuse tööhõive kasvu puhul on sageli tegemist suhteliselt kõrget kvalifikatsiooni nõudvate ja teadmismahukate sektoritega ning füüsilise töö asendamisega mittefüüsilise ja teadmismahuka tööga.

Hoolimata hiljuti aset leidnud paranemisele tuleb aktiivset vananemist toetavat tegevust veelgi elavdada. Vanemaealiste tööturul osalemine Euroopas on rahvusvaheliste standarditega võrreldes madal ja 55–64aastaste tööhõivemäär on siiani 6,5 protsendipunkti madalam Stockholmis 2010. aastaks püstitatud 50 % eesmärgist. Liikmesriikides on praegu palju erinevaid aktiivset vananemist käsitlevaid lähenemisi. Aktiivset vananemist toetatavatest süsteemidest on edukamad need, mille märksõnadeks on vanemaealiste üldine hea tervislik

seisund, suhteliselt hiline vanaduspensioniga, tõhusad tööturupoliitika meetmed, osalemine elukestvas õppes, tööaja ja töökorralduse paindlikkus ja vanemaealistele tööturult lahkumiseks avaldatava rahalise surve väiksem osatähtsus, seda nii rahaliste soodustuste kujul, mida vanemaealised pensionile jäädes saavad, kui ka tööandjatele tekkivate kuludena, mis on vanemaealiste töölevõtmisel suuremad kui noorte töölevõtmisel. Mõned liikmesriigid, eelkõige Põhjamaad on rakendanud paremini integreeritud aktiivse vananemise lähenemisi ja nad on teistest suhteliselt edukamad vanemaealiste tööhõivealasel integreerimisel ja tööturul hoidmisel.

Vanemaealiste tööturul osalemise osatähtsuse edasine suurendamine nõuab tööturul valitsevatest takistustest ja ebasoodsatest mõjutustest ülesaamist. Tuleb tegeleda paljude probleemidega. Jättes kõrvale rahalised soodustused pensionisüsteemis, ennetähtaegselt vanaduspensionile jäämise kavades ja teistes maksu- ja hüvitistesüsteemides, samuti paindlikuma palkademääramise, mis oleks vähem seotud vanusega, on vaja tegeleda üldiste probleemidega, sealhulgas suhtumise muutmisega vanemaealistesse töötajatesse, töötajate tervise ja töövõime säilitamise ja edendamise ja vanuse suurenedes ning vanemaealiste töötajate oskuste arendamise ja tööalase konkurentsivõime suurendamisega tõhusate elukestva õppe strateegiate kaudu. Vananevale tööjõule on lisaks töövõimalustele vaja pakkuda sobivaid töötingimusi, sealhulgas paindlikumat tööaega ja töökorraldust. Samuti on vaja luua aktiivset vananemist toetav keskkond. Soolise võrdõiguslikkusega seotud küsimuste arvestamine on samuti tähtis. Naiste ja meeste tööturul osalemise erinevuste vähendamisel edaspidi tehtavad pingutused on vanemaealiste tööpanuse suurendamist käsitlevate strateegiate keskseks teemaks.

Tegelemine rahvastiku vananemise probleemi ja selle mõjuga tööjõule nõuab võrreldes senisega paremini integreeritud strateegiate ulatuslikumat rakendamist. On vaja võtta meetmeid, mis keskenduvad vanemaealiste töötajate integratsioonile ja parandavad nende tööalast konkurentsivõimet ning välistavad varase tööturult lahkumise. Arendades edasi aktiivse vananemise strateegiat, tuleb pöörata erilist tähelepanu sellele, et kogu töövõimelise ea jooksul oleks tagatud juurdepääs tööturule. Laiulatuslik aktiivse vananemise strateegia peab pöörama põhitähelepanu töötamisvõimalustele kogu elu jooksul ja kõikidele vanuserühmadele, mitte ainult vanemaealistele töötajatele.

4. ETTEVÕTTESISESE PAINDLIKKUSE JA TÖÖTAJATE KARJÄÄRIVÕIMALUSTE TAGAMISE EDENDAMINE: PAINDLIKKUSE JA TURVALISUSE PÕHIELEMENDID

Hiljuti vastuvõetud komisjoni teatises paindlikkuse ja turvalisuse kohta³ kinnitatakse, et paindlikkus ei sõltu ainult sellest, kui kerge või raske on töötajaid tööle võtta või vallandada (ettevõtteväliline paindlikkus), ja seda saab edendada ka ettevõttesiseselt, kas siis paindliku tööajakorraldusega (st ettevõttesisene paindlikkus) ja/või töö organiseerimise erinevate võimalustega, näiteks rühmatöö või tööalane rotatsioon (st funktsionaalne paindlikkus).

Konkurentsist tuleneva surve ja tehnoloogia arengu tulemusena on paljudes ettevõtetes arenenud majanduskeskkond, kus kasutatakse töö organiseerimise paindlikke vorme ja vastavaid personalijuhtimise meetodeid. Töö organiseerimise paindlikke vorme iseloomustavad vabamad hierarhilised struktuurid, töötajate suurem kaasamine otsuste tegemisse ja töötajate suurem valikuvabadus oma ülesannete täitmisel, kusjuures ülesanded on

³ KOM (2007) 359.

vastutusrikkamad. Sellised uuenduslikud töömeetodid on märgatavalt kasutoovamad ja tõhusamad, kui neid kombineeritakse teatavate personalijuhtimismeetoditega, nagu näiteks töökohal pakutav koolitus ja tulemustasusüsteemid. See ei tähenda tingimata seda, et kõik paindliku töökoha mudelid peaksid olema sarnased. ELi liikmesriikides asuvad ettevõtted on vastu võtnud oma riigile iseloomulikke organisatoorse muutmise strateegiaid erinevate institutsioonide jaoks, erinevate sotsiaalpoliitiliste eelistuste ja majandusstruktuuride tarbeks ning erineva ajaloolise tausta tõttu jne.

Aruandes „Tööhõive Euroopas 2006” tehti ettepanek ELi tööturu tüüpide määramiseks paindlikkuse ja turvalisuse alusel. Paindlikkust kajastati ainult ettevõttevälise paindlikkuse osas, mida mõõdeti OECD näitajaga, millega uuriti töökaitse õigusakte. 2007. aasta aruandes kasutatakse Euroopa töötingimuste küsitlusega saadud andmeid, et saada riigispetsiifilisi ettevõttesisese paindlikkuse erinevaid vorme kajastavaid näitajaid, mille abil ajakohastada varem esitatud ELi paindlikkuse ja turvalisuse süsteemide taksonoomiat.

Analüüs näitab selgesti, et nii ettevõttevälise kui -sisese paindlikkuse vormide (ning nende koosmõju) arvestamine, on ääretult oluline tegur iseloomustamiseks tööturget ning turvalisuse ja paindlikkuse süsteemi kogu ELis. Neid kaht süsteemi seostatakse suhteliselt heade sotsiaalmajanduslike tulemustega. Esimest süsteemi (peamiselt anglosaksi riikide oma) iseloomustab suur ettevõtteväline paindlikkus koos edumeelsete ettevõttesiseste paindlikkuse vormide tagasihoidlikuma kasutamise ja seadega. See süsteem seisneb selles, et tööturget liigub palju, tööturu killustatus on väike, kutseõpe ei ole kuigivõrd intensiivne, tehakse suhteliselt vähe kulutusi inimeste aktiveerimiseks, vaesuse vähendamisel ollakse keskmiselt edukad ja eelarvekulutused on väikesed. Teist tüüpi süsteemi (peamiselt põhjamaade ja Madalmaade oma) iseloomustavad ettevõttesisese paindlikkuse edumeelsed vormid (komplekssed ülesanded, töötajate autonoomia, paindlik tööajakorraldus) ja ettevõttevälise paindlikkuse mõõdukas kasutamine. See on seotud ka heade majandustulemustega (tööturg, tootlikkus, uuendus) ja vaesumäärade olulise vähenemisega, samas sisaldab see suuremaid eelarvekulutusi. Kõike seda arvestades ei ole ühte ja ainukest poliitiliste meetmete ja institutsionaalsete lahenduste kombinatsiooni heade sotsiaalmajanduslike tulemuste saavutamiseks ja säilitamiseks, vaid edu saavutamiseks on pigem erinevad teed, mis suures osas tulenevad ajaloolistest eripäradest.

Töötingimuste kvaliteet sõltub ettevõtte kehtestatud töö organiseerimise paindlikkuse viisist. Hea ettevõttesisese paindlikkuse (või valikuvabaduse õppe) mudel, milles on omavahel seotud töötajatele esitatavad suuremad nõudmised vastutamise ja probleemide lahendamise osas ning suurem iseseisvus töö tegemisel, võib olla lahendus, kus võidavad mõlemad, nii tööandjad kui töötajad ning nende huvid on kooskõlas, seda eriti kui ettevõttesisest paindlikkust kombineeritakse töötajate liikumise parema toetamisega ühelt töökohalt teisele ning ühest ettevõtte teiselt. Tõepoolest iseloomustavad seda mudelit samal ajal ettevõtte paremad tulemused ja paremad töötingimused võrrelduna töö organiseerimise traditsiooniliste vormidega. Teisest küljest võivad funktsionaalse paindlikkuse põhilised vormid, nagu näiteks tööülesannete rotatsioon, rühmatöö ja ranged tootmisnormid, olla tööga rahulolu, töö- ja eraelu tasakaalu ja töötervishoiunäitajate osas häirivaks teguriks.

See, kuidas tööd organiseeritakse, mängib peamist rolli teadmiste süvendamisel ja loomisel. Mudelid, mida iseloomustavad tööl pakutavad valikud ja komplekssed probleemilahendusvõimalused, toimivad kõige paremini, kui vaadata majasisese innovatsiooni arengut, samal ajal kui nn lahjad mudelid, mida iseloomustavad madal autonoomsuse tase ning tööülesannete rotatsiooni ja rühmatöö suur osatähtsus, kalduvad pigem olema olemasolevate tehnoloogiate rakendamised ja/või varieerimised. Töötajate

kaasamine tootmisega seotud probleemide mõistmisse ja lahendamisse tundub seetõttu olevat õppe- ja uuendustegevuse põhifaktor, lisaks nn standardhariduse (keskhariduse) omandamisele ja/või pidevale kutseõppes osalemisele.

Pidev kutseõpe on paindlikkuse ja turvalisuse tagamise oluline tegur, sest ta aitab kaasa ühelt töökohalt teisele liikumisele nii ettevõtte sees kui ettevõttest ettevõttesse ning tagab seega töötajate karjääri.

Arenenud majandusega riigid on kogenud viimastel aastakümnetel olulisi pikaajalisi struktuurimuutusi. Sealhulgas on liigutud tootmismudelilt, mis põhines masstootmisel uue paradigma suunas, mille aluseks on kvaliteet ja uuendus ning millega kaasnevad majanduses ulatuslikud valdkondlikud muutused ja tööjõu hariduse omandamise taseme märgatav tõus. See on suurendanud kutseõppe jätkamise vajadust, et tagada neile töötajatele, kes on tulnud tööturule mitu aastakümnet tagasi, kvalifikatsioon, mis on vajalik edukaks tänapäeva majanduses osalemiseks. Need suundumused avaldavad järjest suuremat survet ka uue põlvkonna töötajatele, kes peavad pidevalt omandama uusi oskusi, et õppida ja viia ellu uuendusi ajastul, mida iseloomustavad kiired muutused.

On neli peamist põhjust, miks Lissaboni strateegia kontekstis tuleb kutseõppe jätkamist tõhustada. Kutseõppe jätkamise poliitika võib vähendada sotsiaalset tõrjutust ja sissetulekute ebavõrdsust, mis on ebapiisava inimkapitali tagajärg. Selleks tuleb tõsta riskirühma kuuluvate töötajate kvalifikatsiooni ja tööalast konkurentsivõimet. Teiseks, võib kutseõppe jätkamine hoida vanemaealisi töötajaid kauem tööturul, toetades seeläbi sotsiaalkaitstesüsteemide finantsilist jätkusuutlikkust. Kolmandaks on kutseõppe jätkamiseks ettenähtud poliitikal oluline osa paindlikkuse ja turvalisuse poliitika rakendamisel; kutseõpe muudab tööturud majanduslike muutuste taustal dünaamilisemaks ning töötajate oskused vastavad paremini tööandjate vajadustele, tagades samal ajal töötajate karjääri. Lõpetuseks saab kutseõppe jätkamist soodustava poliitikaga tagada, et töötajad omandavad kiirete muutuste ja õppimise ajastul vajalikud oskused ja ajakohastavad oma oskusi, muutes nii Euroopa ettevõtluse teadmispõhises ja globaliseerunud majanduses konkurentsivõimelisemaks.

Mõned märgid näitavad, et vaba turg ei saa pakkuda piisavaid investeeringuid kutseõppe jätkamiseks, sest see võiks põhjustada turuhäireid, eelkõige tööjõu ärameelitamise ohu tõttu. See osutab võimalusele, et töötajad lahkuvad oma praeguste tööandjate juurest, kes on pakkunud neile koolitust, ning lähevad teiste tööandjate juurde, kes ei ole koolituse eest maksnud, kuid kes saab sellest siiski kasu. Paljudel juhtudel on selline turukäitumine põhjus, miks tööandjatel ei ole piisavaid stiimuleid investeerida oma töötajate kutseõppe jätkamisse.

Empiirilised tulemused näitavad, et ELis on tööandjate rahastataval koolitusel osalemise tõenäosus mõnede töötajate rühmade puhul (eelkõige vanemaealised ja vähem haritud töötajad, juhutöölised ja need, kes kuuluvad sissetulekute poolest madalaimale astmele) väiksem. See halvendab nende töötajate rühmade tööalast konkurentsivõimet ning suurendab sotsiaalse tõrjutuse ja sissetulekute ebavõrdsuse esinemise ohtu. Samuti ohustab see sotsiaalkaitstesüsteemide jätkusuutlikkust, kuna suureneb tõenäosus, et töötajad jäävad varem pensionile. Koolitusel osalemise tõenäosus on suhteliselt väike ka väikeettevõtete puhul. Sellel on potentsiaalselt negatiivne mõju kõnealuse olulise äriühingukonna uuendustegevusele.

Need on põhjused, miks koolituse valdkonnas võib olla vaja riigi sekkumist koolituse pakkumise, reguleerimise või rahastamise kujul, et tagada edu hariduse ja koolituse kahe

väljakujunenud eesmärgi saavutamisel, nimelt tõhususe ja võrdsete võimaluste saavutamisel⁴. Riigid peavad oma poliitiliste vahendite rakendamisel leidma sekkumisviiside vahel tasakaalu, et saavutada nii tõhusus kui ka võrdsed võimalused.

Konkreetselt sellel otstarbel kujundatud poliitikaga saab kaasa aidata ettevõtte algatatud kutseõppe jätkamise alarahastamise vähendamisele, teatud tingimuste puhul parandab see kõigi töötajate võrdseid võimalusi koolituse juurdepääsu alal. Selline poliitika hõlmab maksusoodustusi ja subsiidiume, kollektiivlepinguid ja kohustuslikke kokkuleppeid maksupõhiste skeemide alusel. Kõnealuse poliitika väljatöötamisel peavad riikide valitsused olema ettevaatlikud, et vältida võimalikku negatiivset mõju ressursside eraldamise tõhususele.

Pakkumisele orienteeritud poliitika võib aidata tagada ka kutseõppe jätkamisest saadavat kasu. Reforme, mille eesmärk on tootlikkuse ja töötasude vastavusse viimine, tuleks kaaluda ettevaatlikkusega, sest nad võivad vähendada kutseõppe jätkamisest saadavat kasu, mida saavad tööandjad, kes pakuvad oma töötajatele koolitust, kuigi ettevõtte nõudlusepoole pealt võivad reformid mõjuda positiivselt. Ning vastupidi, meetmed, mis aitavad personaliliikuvust vähendada, nagu näiteks tagasimakse klausel, olla teatud mõttes kasulikud, sest need võimaldavad tööandjatel kutseõppe investeringutest saadavat kasumit tagada. Lõpetuseks, poliitikal, mis aitab edendada koolituse kvaliteedi tagamist, akrediteerimist ja tõendamist, võivad olla erinevad tagajärjed. Samal ajal kui akrediteerimine aitab kaasa koolituse kvaliteeti ja sisu käsitleva teabe parandamisele ja aitab tööandjatel teha koolituselaseid otsuseid, võib koolituse tõendamise vajadus vähendada ettevõtete tahet pakkuda oma töötajatele kutseõppe jätkamise võimalusi, sest see suurendab võimalust, et töötajad viivad oma oskused üle teistesse ettevõtetesse. Samas on see poliitika ühiskonna seisukohast vägagi soovitatav, sest see lihtsustab töötajate liikuvust ja aitab kaasa paindlikkuse ja turvalisuse poliitika rakendamisele.

5. TÖÖTULU OSA: TEHNOLOOGILISED MUUTUSED, GLOBALISEERUMINE JA OSKUSED

Töötulu osa, mida mõõdetakse tööga lisandunud väärtusena, hakkas langema peaaegu kõigis ELi liikmesriikides kohe pärast esimest kütusehinna tõusu ja on praegu alla 1960. aasta taset. Olemasolevad andmed näitavad ka, et oskustöölise tööst saadav tuluosa tõusis pidevalt kuni 1980. aastateni, samal ajal kui oskusteta tööliste tööst saadav tuluosa on pidevalt vähenenud.

Nende arengute sotsiaalmajanduslikku tähtsust on raske alahinnata, kuna töötulu osa mõjutab isikute sissetulekute jagunemist ja sotsiaalset ühtekuuluvust, palkade ja tööhõive omavahelise kohandumise suundumusi ning kogunõudluse kujunemist, puudutades seega selliseid tähtsaid küsimusi nagu võrdsed võimalused, majanduse tõhusus ja makromajanduse stabiilsus.

Töötulu osas toimunud areng on iseenesest tehnoloogilise arengu, tööturu institutsioonide ja vähemal määral ka muude tegurite, nagu nt kaubavahetuse avatuse keeruka vastastikuse toime tagajärg. Tootmisfaktorite üksteisega asendamisest tulenevalt võivad ühe sellise teguri muutused mõjutada erineva kvalifikatsioonikategooria tuluosa vägagi erinevalt.

Ökonomeetriline analüüs näitab, et tehnoloogia areng on kogu töötulu osa langust viimastel aastakümnetel kõige enam mõjutanud. Kaod ei jaotunud erinevate kvalifikatsioonide vahel ühtmoodi, kui kõrgelt kvalifitseerunud tööjõud suurendas oma töötulu osa, siis madala

⁴ Haridus- ja koolitussüsteemide tõhusus ning võrdsed võimalused; KOM 2006 (481).

oskustasemega töölised kogesid oma töötulu osa langust. Kaubanduse avatus mõjutas samuti kogu töötulu osa negatiivselt, kuid seda vähem kui tehnoloogia areng.

Et aidata tasakaalustada kapitalist ja tööst saadava lisaväärtuse ning töö erinevate kvalifikatsioonikategooriate vaheliste lisaväärtuste jaotumist, peavad poliitikakujundajad teostama stabiilsusele ja majanduskasvule suunatud makromajanduspoliitikat ning looma majanduskeskkonna, mis aitab kaasa kapitali suurendamisele ja tehnoloogia arengu jätkumisele. Et seda potentsiaali ära kasutada, on vaja kindlasti, et seda poliitikat toetataks tööturupoliitikaga, mis võtab arvesse erinevatele kvalifikatsioonikategooriatele tekitatava mõju erinevusi ja mis veelgi tähtsam, sellise poliitikaga, mis võimaldab madala kvalifikatsiooniga tööjõul oma oskusi täiendada, nii et kahjulikud mõjud, mis tulenevad sellise tööjõu asendamisest kapitaliga, muudetakse võimalikult väikseks. Teatav tööhõive paindlikkus ja koos sellega turvalisus peaksid lihtsustama uute töökohtade loomist ja viima väheproduktiivseks muutunud töökohtade kaotamiseni, samuti peaks see toetama töötajate edasiliikumist tulutoovamate ametite juurde, selle asemel, et hoida neid madalat kvalifikatsiooni hoidval tööl, mille töötulu osa mõjutavad negatiivselt kapitali osatähtsuse suurendamine ja tehnoloogia areng.

6. JÄRELDUSED

Käesolevas aruandes esitatud analüüs näitab, kuivõrd strateegiline ja integreeritud poliitiline lähenemine esmatahtsate valdkondade puhul, nagu paindlikkus ja turvalisus ning elutsükli põhine lähenemine tööle, võivad kaasa aidata liikmesriikide saavutustele tööturul. See on eriti oluline noorte ja vanemaealiste töötajate puhul.

Elukestev õpe säilitab oma koha edukas poliitikapagasis ja käesoleva aasta aruandes rõhutatakse poliitilisi lahendusi, mis aitavad parandada nii kutseõppe tõhusust kui võrdsete võimaluste pakkumist sel alal. Aruandes uuritakse ka laialdaselt arutatud teemat, milleks on töötulu osa arengud ELis, ning soovitatakse mõningaid meetmeid, mille eesmärk on nende arengute kahjulike mõjude vähendamine. Kokkuvõttes toetavad aruande järeldused ELi tasandi peamiste poliitiliste algatuste üldsuundumusi taaskäivitatud Lissaboni tegevuskava tööhõivesamba raames.

2006. aasta paranenud majanduskliima ei tohiks mingil juhul juhtida tähelepanu kõrvale kogu ELi hõlmava tööturureformi jätkamise hädavajalikkuselt. Vastupidi, selline tsükliline paranemine peaks andma võimaluse nende struktuurimuutuste väljatöötamiseks ja rakendamiseks, mida on vaja läbimurde saavutamisel peamiste Lissaboni strateegia eesmärkide, nagu täielik tööhõive, töö kõrge kvaliteet ja tootlikkus ning sotsiaalne ja territoriaalne ühtekuuluvus, elluviimisel.

Aruanne „Tööhõive Euroopas 2007” on avaldatud järgneval veebilehel:

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm