

## Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Jätkusuutliku tootlikkuse edendamine Euroopa töökohtadel”

(2008/C 10/19)

16. veebruaril 2007 otsustas Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee vastavalt kodukorra artikli 29 lõikele 2 koostada omaalgatusliku arvamuse teemal „Jätkusuutliku tootlikkuse edendamine Euroopa töökohtadel”.

Asjaomase töö ettevalmistamise eest vastutava tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsiooni arvamus võeti vastu 17. juulil 2007. Raportöör oli Leila Kurki.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis täiskogu 438. istungjärgul 26.–27. septembril 2007 (26. septembri istungil) vastu järgmise arvamuse. Poolt hääletas 155, erapooletuks jäi 9.

### 1. Järeldused ja soovitused

1.1 Traditsioonilisi majanduskasvu mootoreid (tööjõu kasv, investeeringud tootmisvahenditesse, koolituse taseme tõus) tuleb täiendada uute, jätkusuutlikku kasvu edendavate elementide loomisega. Esiteks tuleb tootlikkuse kasvu praegusega võrreldes suurendada. Teiseks tuleb tööjõu pakkumise vähenemist vähemalt aeglustada. Kolmandaks on oluline suurendada tööelu atraktiivsust.

1.2 Komitee on seisukohal, et Euroopa Liidu ülesanne on toetada kõiki liikmesriike ja ettevõtteid nende püüdlustes suurendada jätkusuutlikku tootlikkust, mis on Lissaboni strateegia oluline osa. Ideed, mille kohaselt töökohal tehtavatel sotsiaalsetel ja kvaliteediuuendustel on oluline mõju ettevõtte edukusele, tuleb aktiivselt edendada. Komitee teeb ettepaneku, et kõnealune aspekt kaasataks majanduspoliitika ja tööhõive suuniste hindamisse ja uuendamisse.

1.3 Komitee kordab oma ettepanekut luua tööelu kvaliteeti kirjeldav Euroopa indeks. Indeks tugineks teadustegevusel põhinevatele nn hea töö (*good work*) kriteeriumidele ning seda mõõdetaks ja avaldataks korrapäraselt. Sellise indeksi abil võiks välja tuua Euroopa tööelu kvaliteedi muutused ja edusammud ning mõjud tootlikkusele. Samas oleks indeks alus tööelu kvaliteedi parandamisega seotud uutele algatustele.

1.4 Euroopa töö kvaliteedi indeksi väljatöötamine nõuab ulatusliku foorumi loomist. EMSK põhjalikud ja laiaulatuslikud ekspertteadmised muutuva töökoha väljakutsetest ning neile vastamisest moodustaksid foorumile hea lähtealuse. Kui tööturu seireüksuse tööprogramm võimaldab, siis võiks ta uurida ka kõnealust teemat.

1.5 EMSK kutsub komisjoni üles tellima täiendavaid uurimusi tööelu kvaliteedi ja tootlikkuse seose kohta. Vaja on põhjalikult analüüsida neid tegureid, mis edendavad jätkusuutlikku tootlikkust. Siin võiks Euroopa Liidu institutsioonid ja liikmesriigid

paremini ära kasutada Dublinis asuva Euroopa Elu- ja Töötõingimuste Parandamise Fondi ja Bilbaos asuva Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri teadus- ja analüütilist tööd.

1.6 Komitee leiab, et Euroopa Liidu uuendus- ja koolitusalgatustes (nt konkurentsivõime ja uuendustegevuse raamprogramm, struktuurifondi programmid, elukestva õppe integreeritud programm) oleks kasulik pöörata tähelepanu töökoha uuendamisele ning uutele erialastele oskustele ja juhtimistavadele. Siin on sotsiaalpartneritel märkimisväärne vastutus projektide ettevalmistamise, rakendamise ja hindamise eest.

1.7 Komitee teeb ettepaneku, et liikmesriigid rakendaksid oma tööhõiveprogrammide ja innovatsioonipoliitika osana programme, mis edendavad töö kvaliteeti ja tootlikkust. Mitmes riigis on riiklikud tootlikkuse keskused ja tööelu teaduskeskused, mis võiksid sellistes algatustes osaleda. Siin on sotsiaalpartneritel võtmeroll projektide kavandamisel ja praktilisel elluviimisel.

1.8 Oluline on, et jätkusuutlikku tootlikkust käsitlev arutelu ja praktilised algatused jätkuksid Euroopa eri foorumites, liikmesriikides ja ettevõtetes. Komitee võib anda sellesse protsessi olulise panuse, tutvustades kodanikuühiskonna sellekohaseid seisukohti, eelkõige majandus-, tööhõive- ja innovatsioonipoliitikat käsitlevate arvamuste osana.

### 2. Sissejuhatus

2.1 Euroopa heaolu eeldab jätkusuutlikku majanduskasvu ja kõrget tööhõive määra. Euroopa Liidu eesmärk on tagada Euroopa säästev areng, mis põhineks tasakaalustatud majanduskasvul ja hindade stabiilsusel, kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel, mis seab eesmärgiks täieliku tööhõive ja sotsiaalse progressi, ning kõrgetasemelisel keskkonnakaitsel ja keskkonna kvaliteedi parandamisel <sup>(1)</sup>. Seda on võimalik saavutada senisest suurema tootlikkuse kasvuga, mida tuleb

(<sup>1</sup>) ELi põhiseaduse leping, artikkel I-3(3).

suurendada kõigis majandussektorites <sup>(2)</sup>. Tootlikkuse kasv suurendab kodanike heaolu, kui see tugineb tööelu kvaliteedi parandamisele ja töökohtade arvu suurendamisele. Tootlikkuse jätkusuutlik kasv võimaldab tagada riigieelarve tasakaalu ning eakatele inimestele suunatud sotsiaal- ja tervishoiuteenuste jätkusuutlikkuse. Samas luuakse uusi kvaliteetseid töökohti. Seega toetab tootlikkuse jätkusuutlik kasv Lissaboni strateegia majanduslikke, sotsiaalseid ja keskkonnaga seotud eesmärgi.

2.2 Töö tootlikkus on Euroopas sõjajärgsel perioodil püsivalt kasvanud. Veel 1960ndate lõpul oli aastane tootlikkuse kasv ligikaudu 5 % töötunni kohta. Alates 1980ndatest hakkas tootlikkuse kasv aeglustuma ning 2000. aastate algul oli aastane kasvumäär vaid 1–2 % aastas. Viimaste aastate muutusi Euroopa Liidu liikmesriikide tootlikkuse näitajates selgitavad mitmed erisuunalised tegurid. Töö tootlikkuse keskmist kasvu parandasid uued liikmesriigid, kus tootlikkuse algatase oli madalam kui vanades liikmesriikides. Siiski on alates 1995. aastast Euroopas kasvanud madala tootlikkusega töökohtade arv. Muu hulgas hõlmavad need teenindussektori madala palgatasemega töökohti, mis ei eelda kõrget kvalifikatsiooni, samuti mitmeid ebatüüpiliste lepingute alusel tehtavaid töid. Kõnealune areng on aidanud kaasa tootlikkuse kasvu aeglustumisele <sup>(3)</sup>.

2.3 Töötlevas tööstuses on tootlikkuse kasv olnud kiirem tehnoloogiamahukates tööstusharudes. Kõnealuste tööstusharude osakaal kogu töötlevas tööstuses on väike, mis võib komisjoni arvates tähendada võimalikke tulevase probleeme. Mida suurem on nende osakaal väärtusloomes, seda rohkem suurendavad need tootlikkust ja reaaltulude kasvu kogu majanduses. Need tööstusharud on juhtivad uuendustegevuses ning uute tehnoloogiate ajakohastamises ja levitamises, muu hulgas piiruliselt <sup>(4)</sup>.

2.4 Ilmselt on tõsine probleem viimaste aastate nõrk tootlikkuse kasv era- ja avalike teenuste sektoris. Siiski tuleb meeles pidada, et tootlikkuse kasvu mõõtmine samade näitajate alusel kui töötlevas tööstuses on teenustesektoris keerulisem, isegi võimatu. Hoolimata sellest, et erinevate uuenduste (näiteks IKT rakenduste kasutamine teenustesektoris) osakaal on kasvanud, ei ole see kajastunud tootlikkuse kasvuna tootlikkuse statistikas. Tüüpilised uuendused teenustesektoris sünnivad pigem hangitud tehnoloogia abil (IKT, organisatsioonilised muudatused, inimkapital) kui teenuseettevõtete endi teadus- ja arendustegevuses

<sup>(2)</sup> Tootlikkust on võimalik mõõta eri tasanditel, s.o kogu majandus (makrotasand), majandussektor (töötlev tööstus, IKT), ettevõtte/tööstusorganisatsioon/üksus, personal/erialarühm, üksikisik. Kogutootlikkus on see osa tootlikkuse kasvust, mis ei ole selgitatav traditsiooniliste tegurite (töö, kapital, tooraine, energia) mahu suurenemisega. Tootlikkuse kasv tuleneb muu hulgas tehnoloogilisest arengust, töötajate koolitusest, organisatsiooni arengust või juhtimise ja tootmismeetodite parandamisest.

<sup>(3)</sup> Tööhõivekomitee töörühma aruanne teemal „Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market”, EMCO/18/171006/EN-final, 2006. URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/emco\\_workgroupprod06\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_workgroupprod06_en.pdf).

<sup>(4)</sup> Komisjoni teatis nõukogule ja Euroopa Parlamendile: „Tootlikkus — Euroopa majanduste ja ettevõtete konkurentsivõime võti”, KOM(2002) 262 lõplik.

tehtavate otseinvesteeringute abil <sup>(5)</sup>. Seega võivad mehaanilised arvutused tootlikkuse võrdlemisel viia valede järeldusteni, kui ei võeta arvesse eri sektorite tõelist olemust. Sama kehtib ka avalike teenuste kohta, kus tootlikkuse kasvu eesmärkide puhul tuleb lisaks arvestada ka sotsiaalpoliitilisi eesmärgi ning nõuet tagada uuendustele ja tootlikkuse kasvule soodne kliima.

2.5 Tööhõiveolukorra parandamine ja tootlikkuse suurendamine ei välista teineteist. Vastupidi, koos toetavad need Lissaboni strateegia eesmärgi, mis on seotud kvaliteetsemate töökohtade arvu suurendamisega. Rahvusvahelise tööorganisatsiooni ILO andmetel loob tootlik tööhõive aluse inimväärsele tööle <sup>(6)</sup>. Tootlikkuse jätkusuutlik kasv ja tööhõive määra tõus on mõistlik viis ebaseadusliku töö osakaalu vähendamiseks majanduses.

2.6 Euroopa Liidu liikmesriikide majanduse struktuur on muutumas ning tootjate rõhuasetus on järjest enam siirdumas füüsiliselt kapitalilt inimkapitalile. Komisjoni hinnangute kohaselt on tööjõu nõudlus Euroopa Liidus juba liikunud traditsioonilistelt oskustelt kvalifitseeritud tööjõule. See kajastab pigem muutusi töös endas kui tööhõive sektoraalses jagunemises. Aastatel 1995–2000 hõlmas töökohtade arvu kasv kiiresti kasvavates teadmistemahukates sektorites üle kahe kolmandiku kõigist uutest kõrget ja keskmist kvalifikatsiooni eeldavatest töökohtadest. Lisaks tekkis selle arengu tagajärjel väga suur osa ka madalat kvalifikatsiooni eeldavaid uusi töökohti <sup>(7)</sup>. Oma tööjõudu on eelkõige suurendanud ettevõtlustegevused ja neil on ka tulevikus võtmeroll uute töökohtade loomisel ja töötleva tööstuse töökohtade kao ja ratsionaliseerimise kompenseerimisel <sup>(8)</sup>.

2.7 Üksikisiku seisukohalt tähendab tootlikkuse kasv seda, et töökohtad on kindlamad ning töötajatel on paremad võimalused oma töös edeneda ja saada suuremat sissetulekut. See parandab töötajate kvalifikatsiooni ning suurendab nende tööalast konkurentsivõimet muutuv keskkonnas.

2.8 Ettevõtete seisukohalt on tootlikkus keskse tähtsusega — see on nende konkurentsivõime võti. Kuna suures osas on hindade määrajaks maailmaturud ja tootlikkust ei ole võimalik määramatult suurendada traditsiooniliste investeeringutega masinatesse ja seadmetesse, tuleb leida muud võimalused. Ettevõtete jaoks tähendab tootlikkuse kasv seda, et kulud kasvavad

<sup>(5)</sup> Vt eelmaintut.

<sup>(6)</sup> Tööhõivet käsitlev ILO aastaaruanne ILO World Employment Report 2004–2005: URL: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>.

<sup>(7)</sup> Komisjoni teatis nõukogule ja Euroopa Parlamendile: „Tootlikkus — Euroopa majanduste ja ettevõtete konkurentsivõime võti”, KOM(2002) 262 lõplik.

<sup>(8)</sup> EMSK 13. septembri 2006. aasta arvamuse teemal „Teenused ja Euroopa töötlev tööstus: vastastoime ja mõju tööhõivele, konkurentsivõimele ja tootlikkusele”, raportöör: hr Calleja (ELT C 318, 23.12.2006, lk 26). URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0026:0037:ET:PDF>.

aeglasemalt, hindade konkurentsivõime ja tasustamisvõime paranevad, töökohad on senisest kindlamad (ja seega atraktiivsemad), tööülesanded ja töökorraldus muutuvad, tarbijate jaoks saavutatakse suurem lisaväärtus väiksemate ressursidega, paraneb tasuvus, võimalikuks osutuvad kasv ja püsijäämine turul ning pannakse alus investeeringutele ja tegevuste arendamisele.

2.9 Euroopa majanduskasv on traditsiooniliselt sõltunud tööjõu kasvust, tootmisvahenditesse tehtud investeeringute mahust ja koolituse taseme tõusust. Nüüd ei tööta see mudel enam nii nagu loodetud. Tööjõu pakkumine ei kasva, vaid pigem kahaneb. Ettevõtete tahe investeerida füüsilisse kapitali on vaibunud. Töö on muutunud tööjõumahukast kapitalimahukaks ja inimkapital muutub järjest tähtsamaks. Toimub üleminek vähest haridust nõudvalt käsitsi tehtavalt töölt erivaljaõpet nõudvale eksperttööle. Investeeringud pelgalt üldettevalmistusse ei suurenda enam tootlikkust sellisel määral nagu varem.

2.10 Mõnes liikmesriigis on majanduskasvu kiirendatud ka maksuametega (nt ettevõtlus- ja tulumaksude alandamine) ja eratarbimise suurendamisega (nt intressimäärapoliitika, maksustamine). Siiski on nimetatud kasvutegurite kasutamine piiratud ning neid tuleb hinnata nii maksukonkurentsi kui avaliku infrastruktuuri ülalpidamise seisukohalt.

2.11 Lisaks eelmainitud kasvuteguritele tuleb luua uusi kasvu edendavaid elemente. Materiaalsete edutegurite kõrvale on tekkinud mittemateriaalsed, eelkõige juhtkonna võime motiveerida töötajaid ja rakendada nende oskusi.

2.11.1 Esiteks tuleb ettevõtete tootlikkuse kasvu praegusega võrreldes suurendada. See eeldab poliitikat, mis on suunatud ettevõtete jätkusuutlikku kasvu ja uuendustegevust soodustava keskkonna loomisele ning ausa konkurentsi tagamisele. See on ainus võimalus suurendada kogu majandust.

2.11.2 Teiseks tuleb tööjõu pakkumise vähenemist vähemalt aeglustada. Mitmed liikmesriigid kaotavad järgmise kümne aasta jooksul ligikaudu 15 % oma tööjõust. Tööhõive määr peab püsima kõrge muu hulgas tõhusama tööjõupoliitika, oskustööjõu sisserände ja integratsiooni, töö- ja pereelu ühitamise ning soolise võrdõiguslikkuse meetmete ning pensionisüsteemide reformimise abil. Tööelu kvaliteedi parandamine, nagu töötavate inimeste toimetulek töökohal ja tööalane motiveerimine, on võtmetegur töötajate pensionile siirdumise edasilükkamiseks.

2.11.3 Kolmandaks on oluline suurendada tööelu atraktiivsust. Suur osa töötavast elanikkonnast on 40–54-aastased, mis kujutab endast märkimisväärset poliitilist väljakutset. Samas on äärmiselt oluline, et hoitaks ära noorte inimeste väljalangemine koolist ning tagataks nende osalemine tööelus. Parandada tuleb töö kvaliteeti ja oskustööjõu kättesaadavust, et oleks senisest enam võimalik ära kasutada uusi tehnoloogiaid ning uuendus-, teadus- ja arendustegevust.

2.12 Euroopa Ülemkogu on pidevalt rõhutanud töö kvaliteeti parandavate investeeringute vajadust, mis võiks muu hulgas toimuda kvaliteedinäitajate abil <sup>(9)</sup>. Euroopa Liidu Soome eesistumise ajal käivitati arutelu tootlikkuse olulisusest Lissaboni strateegia kontekstis. Soome taotles Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteelt arvamust teemal „Tööelu kvaliteet, tootlikkus ja tööhõive globaliseerumise ning demograafiliste muutuste kontekstis” <sup>(10)</sup>. Komitee võttis kõnealuse arvamuse vastu 2006. aasta septembris.

2.13 Eesistujariik Saksamaa jätkas arutelu tööelu kvaliteedi üle. Hea töö teema täpsustab Lissaboni strateegia eesmärki luua rohkem ja paremaid töökohti <sup>(11)</sup>. 2007. aasta jaanuaris Berliinis toimunud tööhõive- ja sotsiaalministrite mitteametlikul kohtumisel rõhutasid Saksamaa, Portugal ja Sloveenia oma järeldustes ühiselt nn hea töö tähtsust <sup>(12)</sup>. Oma 8.–9. märtsi järeldustes rõhutas Euroopa Ülemkogu hea töö olulisust liikmesriikide tööhõive edendamise ja Euroopa sotsiaalmudeli tugevdamise seisukohalt. Ülemkogu arvates on hea töö aluspõhimõtted töötajate õigused ja osalemine, võrdsed võimalused, tööohutus ja töötervishoid ning perekonnasõbralik töökorraldus <sup>(13)</sup>.

2.14 Euroopa tasandi programmides võetakse ühel või teisel viisil arvesse tööelu arendamist ning töökohtade võimalusi tulla toime muutusest tingitud väljakutsetega. Kahjuks pakuvad need

<sup>(9)</sup> 23.–24. märtsi 2000. aasta Lissaboni Euroopa Ülemkogu seadis üldise eesmärgi saavutada täistööhõive, luues mitte ainult rohkem, vaid ka paremaid töökohti.

Nizza 2000. aasta Euroopa Ülemkogu järeldustes sedastati vajadus pöörata enam tähelepanu kvaliteedi edendamisele kõigis sotsiaalpoliitika valdkondades.

2001. aasta Stockholmi Euroopa Ülemkogu juhtis tähelepanu sellele, et täistööhõive eesmärgi saavutamine hõlmab mitte ainult keskendumist rohkematele, vaid ka kvaliteetsematele töökohtadele, ning kutsus üles lisama töö kvaliteedi üldise eesmärgina 2002. aasta tööhõive suunistesse ning määratlema sellekohased täpsed kvantitatiivsed näitajad.

2001. aasta Laekeni Euroopa Ülemkogu märkis, et töö kvaliteet on mitmemõõtmeline käsitlus ning et tööhõivekomitee soovitatud näitajad põhinevad komisjoni teatises esitatud kümnel valdkonnal. Ülemkogu kutsus üles lisama need Euroopa tööhõive strateegiasse alates 2002. aastast. Vt komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Töö kvaliteedi parandamine: ülevaade viimastest edusammudest”, KOM(2003) 728 lõplik.

<sup>(10)</sup> Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 13. septembri 2006. aasta arvamuse teemal „Tööelu kvaliteet, tootlikkus ja tööhõive globaliseerumise ning demograafiliste muutuste kontekstis”, raporttöö: pr Engelen-Kefer, ELT C 318, 23.12.2006, lk 157.  
URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:ET:PDF>.

<sup>(11)</sup> Saksamaa Liitvabariigi tööhõive- ja sotsiaalministeeriumi poliitilised prioriteedid Euroopa Liidu Saksamaa eesistumise ajal 2007. aasta esimesel poolel.  
URL: [http://www.london.diplo.de/Vertretung/london/en/03/News\\_and\\_features/EU\\_Presidency/Political\\_priorities\\_FULL\\_-\\_DownloadDatei,property=Daten.pdf](http://www.london.diplo.de/Vertretung/london/en/03/News_and_features/EU_Presidency/Political_priorities_FULL_-_DownloadDatei,property=Daten.pdf).

<sup>(12)</sup> Eesistujariigi järeldused, koostatud koostöös Euroopa Liidu Nõukogu järgmiste eesistujate, Portugali ja Sloveeniaga.  
URL: [http://www.eu2007.de/en/News/Press\\_Releases/January/0119BMA51.html](http://www.eu2007.de/en/News/Press_Releases/January/0119BMA51.html).

<sup>(13)</sup> 8.–9. märtsil 2007 Brüsselis toimunud Euroopa Ülemkogu — eesistujariigi järeldused. Euroopa Liidu Nõukogu 7224/07.  
URL: [http://www.consilium.europa.eu/cms3\\_applications/applications/newsroom/LoadDocument.asp?directory=et/ec/&filename=93140.pdf](http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/applications/newsroom/LoadDocument.asp?directory=et/ec/&filename=93140.pdf).

vaid eraldi ettepanekuid, mitte keskset lähtepunkti meetmete võtmiseks. Lisaks jätab soovida programmidevaheline kooskõlastamine, seega jäävad igasugused edusammud või ka nende puudumine jätkusuutliku tootlikkuse valdkonnas märkamata.

3.15 Keskne küsimus on see, kuidas on võimalik ettevõtete tootlikkust kiirendada viisil, mis toetaks töötajate individuaalseid ja kollektiivseid ressursse, aidates neil samal ajal säilitada töövoimet ning motivatsiooni töötada muutuvates tingimustes.

### 3. Tootlikkuse jätkusuutlik kasv kui edutegur

3.1 Tootlikkuse ja tööhõive analüüsimisel on oluline eristada lühi- ja pikaajalist mõju. Lühikeses perspektiivis võib tootlikkuse kasvu ja tööhõive vahel olla negatiivne seos. Tööstuse struktuurimuutus näivad suurendavat töö tootlikkuse keskmist kasvu, kuid langetavad tööhõive määra<sup>(14)</sup>. Sellises olukorras on vajalik töajuturupoliitika märkimisväärne panus, kuna mõnede töötajate kutseoskused on vananenud, mille tulemusena jäävad nad selles protsessis töötuks. Võimalikult paljude töötajate oskuste ja teadmiste paindlikuks rakendamiseks on vajalik uus kaitse muutuste eest. Arvamuses tööhõivepoliitika suuniste kohta esitab EMSK mitmeid soovitusi poliitikameetmete tõhususe suurendamiseks<sup>(15)</sup>.

3.2 Pikas perspektiivis on võimalik tööhõive määra suurendada töö tootlikkuse kasvu abil. Eelkõige soodustab kasvu tehnoloogia ja teatud töö kvaliteedi komponentide kombineeritud mõju, mis omakorda lisab töökohti ning tõstab tööhõive määra. See ei toimu siiski automaatselt, vaid sõltub tööstuse võimest suurendada tööjõu intensiivsust ning kiirendada pikaajalist tootlikkuse kasvu, mis on seotud nii töö kvaliteedi kui tööga rahuloluga<sup>(16)</sup>.

3.3 Tootlikkuse kasvu võib saavutada mitmel viisil. Eelkõige mõned börsiettevõtted hindavad konkurentsivõimet lühikeses perspektiivis kvartalitulude ja kulude põhjal. Kiire tulu loogikat väljendab tõsiasi, et ettevõtted ei tee tootlikke investeeringuid ega pööra tähelepanu töötajate oskustele ja töövoimele. Mõnel juhul puuduvad ettevõtetel selleks majanduslikud võimalused.

<sup>(14)</sup> Tööhõivekomitee töörühma aruanne teemal „Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market”, EMCO/18/171006/EN-final, 2006.

<sup>(15)</sup> EMSK 25. aprilli 2007. aasta aramus teemal „Ettepanek: nõukogu otsus liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta”, raportöör: pr O'Neill (ELT C 168, 20.7.2007, lk 47).  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:168:0047:0049:ET:PDF>.

<sup>(16)</sup> Vt eelmainitud.

Sageli vastavad ka palk ja tööhõive tingimused miinimumnõuetele, millel on tõsised ja pikaajalised sotsiaalsed tagajärjed. Selline lähenemisviis kujutab endast ohtu Euroopa ülemaailmsele konkurentsivõimele. Euroopa ei saa oma konkurente võita madala tootlikkusega töö, halbade töötingimuste ja madala palgaga.

3.4 Traditsiooniliselt on tootmisvõime tõhusust parandatud tootmistingimuste parandamise ja tootmiskorralduse arendamisega sellisel, et tootmine vastaks paremini nõudlusele. Investeeringud on masinatesse ja seadmetesse. Selle tulemusel on tõusnud kogutootlikkust. Tootlikkust on võimalik suurendada väikeste sammude haaval, ratsionaliseerides ja lihvides tegevusmudeleid ning arendades tooteid ja teenuseid arukamate tootmismeetodite rakendamisega. Sellest siiski ei piisa, kui töökohal ei toimi tõhus koostöö, töötajad ei ole motiveeritud töötama või töökeskkonnas valitsevad puudused, mis piiravad töö tulemuslikkust.

3.5 Majanduskasvu säilitamine eeldab sügavamaid struktuuri-reforme. Tootlikkust on võimalik kiiresti suurendada hüppesarnase strateegilise muutusega, mille raames korraldab ettevõtte oma tegevuse täielikult ümber ja siirdub nii uuele kasvuteele. Sellisel juhul kaovad vältimatult vanu oskusi eeldavad töökohad, samas luuakse aga uusi, sageli parema kvaliteediga töökohti. Uuenevad ettevõtted loovad uusi tooteid ja uusi väärtusahelaid. Kõnealuse protsessi võtmetegurid on kiirus, uuenduslikkus, muutumisvõime ja personali kaasamine protsessi. EMSK ja tööstuse muutuste nõuandekomisjon (CCMI) analüüsisid aktiivselt struktuurimuutusi, uuendusprotsessi ja tehnoloogia kasutamist<sup>(17)</sup>. Komitee on rõhutanud sisemise funktsionaalse paindlikkuse olulisust uuendusprotsessi edendamisel<sup>(18)</sup>.

3.6 Tootlikkust on huvitav uurida ettevõtte tulemuslikkuse osana. Tulemuslikkuse võib jagada sisemiseks ja väliseks. Väline tulemuslikkus kirjeldab ettevõtte võimet tegutseda ümbritsevas keskkonnas. Kõige selgemalt on tootlikkus siiski ettevõtte sise-mine, isegi üksikisiku, masina või tootmisrakukese seotud omadus<sup>(19)</sup>.

<sup>(17)</sup> EMSK 25. septembri 2003. aasta aramus teemal „Tööstuse muutused: praegune olukord ja väljavaated”, raportöör: hr Van Iersel, kaasraportöör: hr Varea Nieto, ELT C 10, 14.1.2004, lk 105.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:010:0105:0113:EN:PDF>.

EMSK 29. septembri 2005. aasta aramus teemal „Tööstuse muutuste prognoosimiseks ja juhtimiseks vajalik sotsiaaldialog ja töötajate osalus”, raportöör: hr Zöhrer, ELT C 24, 31.1.2006, lk 90.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:024:0090:0094:ET:PDF>.

EMSK 14. detsembri 2005. aasta aramus teemal „Komisjoni teatis” Ümberkorraldused ja tööhõive — ümberkorralduste ennetamine ja nendega kaasaminek tööhõive arengut silmas pidades: Euroopa Liidu roll, raportöör: hr Zöhrer, kaasraportöör: hr Soury-Lavergne, ELT C 65, 17.3.2006, lk 58.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:065:0058:0062:ET:PDF>.

EMSK 14. septembri 2006. aasta aramus teemal „Jätkusuutlik areng tööstuse muutuste liikumapaneva jõuna”, raportöör: hr Siecker, kaasraportöör: hr Činčera, ELT C 318, 23.12.2006, lk 1.

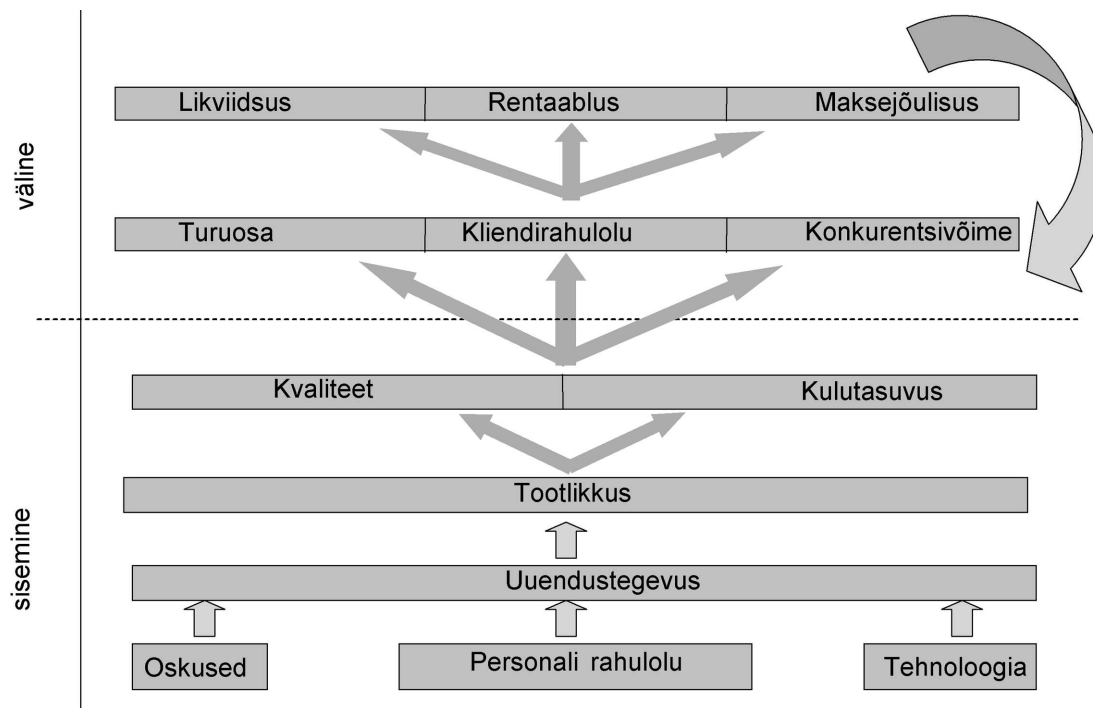
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0001:0011:EN:PDF>.

<sup>(18)</sup> EMSK 11. juuli 2007. aasta aramus teemal „Flexicurity (sisemise paindlikkuse mõõde — kollektiivlääbirääkimised ja sotsiaaldialogi roll tööturu reguleerimise ja reformimise vahenditena)”, raportöör: hr Janson.  
[http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//espupb1/esp\\_public/ces/soc/soc272/et/ces999-2007\\_ac\\_et.doc](http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//espupb1/esp_public/ces/soc/soc272/et/ces999-2007_ac_et.doc).

<sup>(19)</sup> Rantanen, Hannu „Tuottavuus suorituskyvyn analysoinnin kentässä.”, Lappeenranta Tehnikaülikool, Lahti osakond, 2005.

3.7 Ettevõtte sisemise tulemuslikkuse valdkonnad on uuendustegevus ja tootlikkus, mille eeldused on oskused ja teadmised, personali rahulolu ja positiivne suhtumine muutustesse ning tehnoloogia. Neist tulevad kvaliteet ja kulutasuvus. Välised aspektid on konkurentsivõime, kliendirahulolu ja turuosa, millest tulevad likviidsus, rentaablus ja maksejõulisus (vt joonis 1).

Joonis 1 Ettevõtte tulemuslikkuse valdkonnad ja nende vastastikune mõju



3.8 Tulemuslikkuse eri valdkonnad mõjutavad üksteist spiraalselt. Näiteks toob tootlikkuse kasv kaasa ühikukulude alanemise, mille tulemusel paraneb ettevõtte konkurentsivõime. See omakorda tähendab, et ettevõtte on turul edukas ja tema rentaablus tõuseb. Seeläbi kogub ettevõtte vara, mida võib kulutada muu hulgas koolitusele, tootmisvahenditele ja juhtimise abivahenditele, st tootlikkuse eelduste parandamisele. Eelkirjeldatut võib nimetada tõusva tootlikkuse spiraaliks. Samamoodi on võimalik kirjeldada kahaneva tootlikkuse spiraali.

3.9 Jätksuutliku tootlikkuse käsitlus on laiem kui vaid tootlikkuse mõõtmine või töö tootlikkuse analüüsimisega piirdumine. Ettevõtte tasandil näitab tootlikkus, kui edukalt suudab ettevõtte kombineerida erinevad tootmistegurid, et parandada tõhusust ja muutuda turul konkurentsivõimeliseks. Jätksuutlik tootlikkus ei hõlma ainult füüsilist, vaid ka psühhosotsiaalset töökeskkonda ja sellest tulenevat tõhusust, loovust ja uuenduslikkust <sup>(20)</sup>.

3.10 Ettevõtte ja tema personali uuenduslikkus kajastub võimes arendada ja uuendada toote- või teenusekontseptsiooni

nii, et need loovsid tarbijale lisaväärtust. Uuenduslikkus on ka võime jätkuvalt parandada tegevus-, tootmis- ja jaotusprotsesse koostöös personali ja partneritega. Seega võib uuendus olla vahend, seade, masin, nende kombinatsioon, teenusemudel, vana ülesande täitmise uus viis, probleemide erinev lahendus. Tootlikkuse võtmelement on võime muutuda.

3.11 Uuendusvõime alusel võib ettevõtteid jaotada erinevatesse kategooriatesse vastavalt nende arengutasemele. Ettevõtted võivad oma uuendusvõimet teadlikult arendada ja õppides ühelt tasemelt teisele liikuda. Mida täiustatumaid tavasid ettevõtte oma uuendustegevuses rakendab, seda paremini suudab ta uuendusi ellu viia <sup>(21)</sup>.

<sup>(21)</sup> Bessant, John (2003): High-Involvement Innovation (soome keelde tõlkinud Tuomo Alasoini). Uuendusvõimel on kaheksa mõõdet:

- ettevõttes mõistetakse inimesi kaasava ja väikestele sammudele tugineva uuendustegevuse strateegilist tähtsust (*understanding*);
- ettevõttes järgitakse menetlusi, mis võimaldavad inimestel osaleda ettevõtte uuendustegevuses (*getting the habit*);
- ettevõtte uuendustegevus on suunatud ettevõtte strateegiliste eesmärkide saavutamisele (*focusing*);
- ettevõtte juhtkond annab piisavalt suuniseid ning toetab ettevõtte uuendustegevust (*leading*);
- ettevõtte struktuurid, tavad ja protsessid on kavandatud nii, et nende, uuendustegevuse ning seda kujundavate väärtuste vahel valitseb võimalikult hea üksteist toetav vastastikune suhe (*aligning*);
- probleemide lahendamiseks toimub võrgustumine ettevõtte üksuste vahel ja väljaspool ettevõtet (*shared problem-solving*);
- ettevõttes jälgitakse, hinnatakse ja arendatakse pidevalt uuendustegevusest tulenevat tõhusust (*continuous improvement of the system*);
- ettevõtte on võimeline pidevalt ja ulatuslikult õppima oma kogemustest (*the learning organisation*).

<sup>(20)</sup> Professor Mika Hannula, Tampere Tehnikaülikool, 29. jaanuari 2004. aasta loeng.

3.12 Jätkusuutliku tootlikkuse suurendamine tähendab, et ettevõtted ja organisatsioonid valmistuvad tulevasteks riskides, ennetades muutusi ja kohandudes muutustega kiiresti ja paindlikult. Sellistes ettevõtetes on kõik pühendunud teadmiste ja oskuste jätkuvalle arendamisele, ettevõttes hoolitsetakse personali heaolu eest ning töötajad osalevad aktiivselt otsustusprotsessis, eelkõige nende tööd puudutavate otsuste langetamisel. Töötajad on valmis ja pühendunud andma oma panuse ning tegema oma oskused kättesaadavaks ettevõtte edukuse edendamiseks. Juhtimine põhineb vastastikusel tunnustamisel ja koostööl, mitte võimupositsioonil personali suhtes. Juhid on võimelised tegema koostööd klientidega, oma sektori ettevõtete võrgustikuga ja teaduskeskustega.

3.13 Tulevane võtmeküsimus tootlikkuse kasvu ja selle kiirendamise osas on töökohtade võime kavandada ja rakendada tehnoloogilisi uuendusi ning neid täiendavaid ärilisi, organisatoorseid ja muid tööelu sotsiaalseid uuendusi. Selliselt saavutatud tootlikkuse kasv on jätkusuutlik. See mõjutab majanduskasvu kahel viisil: parandades töökohtade/ettevõtete pikaajalist tootlikkust ja edendades tööjõu pakkumist, kuna töötajate võimalused ja soov jätkata tööelus senisest kauem suurenevad.

#### 4. Jätkusuutlik tootlikkus töökohal

4.1 Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri uuringus<sup>(22)</sup> vaadeldakse lähemalt töökeskkonna kvaliteedi ja tootlikkuse seost. Uuringu põhijäreldus on, et tänapäeva tihedates konkurentsitingimustes ei ole võimalik ettevõtte edukust mõõta ainult ettevõtluse näitajate alusel.

4.2 Uuringu järgi muutuvad järjest olulisemateks teguriteks kliendi rahulolu, suhete optimeerimine ettevõtte sees, uuendusvõime ja paindlikud organisatsioonistruktuurid. Uuringu tulemused näitavad, et head töötingimused ja ettevõtte tulemuslikkus on omavahel tihedalt seotud. Töökeskkonna kvaliteet avaldab tugevat mõju tootlikkusele ja rentaablusele.

4.3 Viimastel aastatel Euroopas aset leidnud tootlikkuse kasvu ei saa kuidagi kirjeldada kvaliteedi mõistes selgelt jätkusuutlikuna. Ettevõtetel on töökeskkonna kvaliteedi parandamiseks ja selle võimalike positiivsete mõjude kindlakstegemiseks veel liiga vähe teadmisi ja praktilisi meetmeid. Euroopa Töö- ja Elutingimuste Parandamise Fondi uuringu andmetel ei ole töö kvaliteedi osas üldiselt suuri muutusi toimunud kummaski suunas<sup>(23)</sup>. Töötajate analüüs ja võrdlus liikmesriikides

<sup>(22)</sup> Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur: „Töökeskkonna kvaliteet ja tootlikkus”, töödokument (2004).  
URL: [http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality\\_productivity\\_en.pdf](http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf).

<sup>(23)</sup> Euroopa Elu- ja Töötajate Parandamise Fond: Euroopa töötajate elutingimuste neljas uuring (2005).  
URL: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

näitab, et tööga rahulolu on seotud töökoha kindlusega, positiivse tööõhkkonnaga ning heade tööalaste õppimis- ja arenguvõimalustega. Töö ise muutub oodatust kiiremini, muutudes rohkem teadmiste- ja tehnoloogiapõhiseks ning rohkem kliendile orienteerituks.

4.4 Lisaks näitab nimetatud uuring, et väga vähe edusamme on tehtud töö- ja pereelu ühitamisel. Üksikisiku vajadustele suunatud paindlik tööajakorraldus ei ole veel laialt levinud. Kuigi Euroopa töötajate töötavushoid on paranenud, leiab 35 % töötajast, et nende töö ohustab nende tervist ja ohutust. Töö muutub järjest intensiivsemaks ning järjest rohkem inimesi töötab suurel kiirusel ja lühikeste tähtaegadega. Töö tulemuslikkus nõuab iseseisvust, kuid iseseisvuse tase ei ole suurenenud. Enamik töötajaid leiab, et nende töö on huvitav ning pakub neile uusi väljakutseid. Juurdepääs koolitusele töökohal ei ole paranenud. Koolitusele juurdepääs on eriti keeruline eakate ja madalama kvalifikatsiooniga töötajate jaoks. Üks kõige olulisemaid muutusi töökohal on infotehnoloogia suurem kasutuselevõtt<sup>(24)</sup>.

4.5 Tulevikus võib oskustööliste puudus hakata piirama tootlikkuse kasvuvõimalusi. Siinkohal tasub siiski meele pidada, et tulevased töökohad ja nendeks vajalikud oskused on praegustest erinevad. Lisaks vähendavad tööjõuvajadust uued töökorraldusviisid ja tehnoloogia tõhusam rakendamine. Paljud ettevõtted tegutsevad üleeuroopaliste võrgustikena ja töötajate liikuvus liikmesriikide vahel suureneb. Seetõttu ongi komitee soovitanud, et vaatamata haridusasutuste erinevustele peaksid liikmesriigid kujutama endast Euroopa „koolitusruumi” ning tunnistama tööelu arendamise Euroopa mõõdet<sup>(25)</sup>.

4.6 Seetõttu tuleks lähemalt uurida, milliseid oskusi ja teadmisi on tulevikus nii avaliku kui erasektori tööelus vaja ning kuidas lisada tööelu kvaliteedi ja tootlikkuse aspektid haridusse ja koolitusse. Selle põhjal tuleks kavandada ja rakendada ametikoolituse ja kõrghariduse struktuurid, õppekava sisu ja õppemeetodid ning elukestva õppe eesmärgid. Oluline on tagada rahaline võimalus hariduses ja koolituses osalemiseks. Kõnealuste küsimuste ja rakendusmeetmete arutamisel on väga oluline roll sotsiaalpartneritel. Euroopa sotsiaalpartnerid on rajanud tugeva aluse, viies läbi elukestva õppe põhijoonte ja riiklike tegutsemistavade hindamise<sup>(26)</sup>.

<sup>(24)</sup> Vt eelmainitud.

<sup>(25)</sup> EMSK 28. oktoobri 2004. aasta arvamus „Koolitus ja tootlikkus”, raportöör hr Koryfidis (ELT C 120, 20.5.2005, lk 64).  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:120:0064:0075:ET:PDF>.

<sup>(26)</sup> „Pädevuste ja kvalifikatsioonide elukestva arendamise tegevuskava”, hindamisaruanne 2006/ETUC, UNICE, CEEP.

4.7 Puudujägid esinevad tihti mujal kui mõõdetavates oskustes. Lisaks põhioskustele on tulevases tööelus vajalikud kõige olulisemad oskused näiteks vastastikuse mõjutamise oskus, enda juhtimine, võime õppida ja omandada uusi teadmisi, olulise teabe eraldamine keerukast teabevoolest ning oskus töötada mitmekultuurilistes töökohtades ja võrgustikes. Sellises keskkonnas kujunevad eriliseks väljakutseks kooli pooleli jätnud või väheste teadmistega noored.

4.8 Ettevõtete juhtimises esineb oskuste puudujäkke eelkõige strateegilistes ärioskustes ja uuenduste juhtimises. Inimressurside juhtimist tuleks vaadelda juhtimise ühe strateegilise aspektina. Nimetatud oskused võiksid toimida majanduskasvu uue stiimulina.

## 5. Jätksuutliku tootlikkuse edendamine

### 5.1 Poliitika ja praktilised meetmed

5.1.1 Tootlikkuse jätkusuutliku kasvu pakutavaid eduvõimalusi saavad kasutada VKEd ja alltöövõtjate võrgustikuga suured ettevõtted. Muud kasusaajad on avaliku ja kolmanda sektori teenindusorganisatsioonid, millel on vajadus ja soov parendada tootlikkust jätkusuutlikul ja kvalitatiivsel viisil ning tagada, et ka tulevikus on nende käsutuses kvalifitseeritud professionaalne tööjõud.

5.1.2 Tootlikkuse jätkusuutlikku kasvu saab edendada kogu ühiskonnale, ettevõtetele ja avalikele organisatsioonidele, töökohtadele ja üksikisikutele suunatud poliitikameetmetega. Ühiskonnas toimuvad muutused, mis on seotud koolitusega, töösuhetega, töö- ja pereelu ühitamise meetmetega, töötervishoiu ja tööohutusega, ametialase taastusraviga, pensionitulude või pensionile jäämise võimalustega, on oma laiaulatuslikkuse tõttu pikaajalise tähtsusega. Õigusloomega on võimalik innustada häid projekte. Üksikisiku heaolu parendamisel töökohas on kiire mõju, kuid sellest üksi ei piisa ning selle üldine mõju töökohal võib olla üsna väike.

5.1.3 Tootlikkuse jätkusuutlikku kasvu saab kõige paremini toetada ettevõtete ja töökohtade töötavate edendamisega nii, et need toetaksid ja täiendaksid enam töötajate isiklikke ja töökoha ressursse ja uuendusvõimet. Selles osas on eriline roll sotsiaalpartneritel.

5.1.3.1 Sotsiaalpartnerid on Euroopa tasandil kokku leppinud uues töökavas perioodiks 2006–2008, et ühiselt analüüsida Euroopa tööturgude ees seisvaid peamisi väljakutseid (sealhulgas elukestev õpe, konkurentsivõime ja uuendustegevuse edendamine)<sup>(27)</sup>. Riiklikul tasandil moodustasid Soome

sotsiaalpartnerite keskorganisatsioonid näiteks 2007. aasta alguses tootlikkuse ümarlaua, et edendada tootlikkust, tööelu kvaliteeti ning koostööd tootlikkuse valdkonnas. Ümarlaua liikmed on tööandjate ja töötajate kõikide keskorganisatsioonide kõrgemate täidesaatvate organite esindajad. Mõnes liikmesriigis on sotsiaalpartneritel aktiivne roll ka riiklike ettevõtete arendusprogrammides. Häid eeskujusid võib leida kõikides liikmesriikides<sup>(28)</sup>.

5.1.4 Mõnel juhul on keskkonnakaitsega seotud õigusaktide muutmine toonud kaasa vajaduse uuenduste järele. Näiteks on asbesti kasutamise keelustamine toonud kaasa vajaduse arendada asendustehnoloogiaid; mürataset reguleerivad rangemad õigusaktid on innustanud madala müratasemega tehnikaseadmete arendamist; energeetika tehnoloogiavajadused on viinud uute seadmete ning ehitiste soojustamisvajadused uute materjalide väljatöötamiseni. Seega on õigusaktid toetanud tööstuse enda jõupingutusi ning innustanud uuendustegevust.

5.1.5 Liikmesriigid on kasutusele võtnud erinevaid majandusvahendeid töötingimuste kvaliteedi parandamiseks või uuenduslikesse töökorraldusmudelitesse investeerivate ettevõtete toetamiseks. Kasutatud vahendite hulka kuuluvad muu hulgas riigiabi ja toetused ning rahastamine (soodsad pangalaenu). Näidetena võib siinkohal nimetada Iiri riiklikku töökoohastrateegiat, Saksa maal käivitatud INQA algatust (uus töö kvaliteet) ja Soome tööelu arengustrateegiat, milles kõigis etendab olulist osa valitsuse algatus ja riigipoolne rahastamine<sup>(29)</sup>. Selliste programmide suur eelis on see, et arendustöö toimub töökohtadel. Nimetatud programmide puhul on väga oluline poliitilise tasandi tõsine pühendumine ning ettevõtete ja töötajate motiveerimine arenguprojektides osalemiseks.

### 5.2 Euroopa töö kvaliteedi indeks

5.2.1 Et Euroopa suudaks vastata globaliseerumise väljakutsetele ning edukalt saavutada Lissaboni strateegia eesmärgid, on oluline jälgida töö kvaliteedi parandamist liikmesriikides ja Euroopa tasandil ning selle seost tootlikkuse kasvuga. Komitee on juba varem soovitanud, et selleks on vaja töö kvaliteeti mõõtvat Euroopa indeksit. Indeksi väljatöötamisel rakendatakse asjakohaste uuringute põhjal välja töötatud nn hea töö erinevaid kriteeriume ning seda mõõdetaks ja avaldataks regulaarselt<sup>(30)</sup>. Selline indeks aitaks paremini teavitada muutustest ja edasiminekust ja nende mõjust tootlikkusele ning oleks samas alus tööelu kvaliteedi parandamise uutele algatustele. Praegu analüüsitakse töö kvaliteeti ja tootlikkust mitmel eri viisil ning eri organisatsioonid töötavad välja oma näitajad teistest organisatsioonidest sõltumatult. Uus Euroopa indeks võiks sisaldada juba olemasolevate näitajate elemente.

<sup>(28)</sup> Näiteks 10. mail 2007 toimunud uurimisrühma arutelul selgitas Malta ettevõtte STMicroelectronics finantsdirektor Santo Portera, kuidas ettevõtte on tulnud edukalt toime globaliseerumise väljakutsetega, asetades oma tegevuses rõhu kõrgetele eetilistele standarditele, tagades töötajate oskused, heaolu töökohas ja töökorralduse ja parendades neid ning edendades uuendustegevust.

<sup>(29)</sup> Iirimaa: [www.workplacestrategy.ie](http://www.workplacestrategy.ie), Cathal O'Reagan, arutelu 10. mail 2007.  
<http://inqa.de>, Kai Schäfer, Saksa valitsuse ja eesistumise aja esindaja, arutelu 10. mail 2007.  
[http://www.mol.fi/mol/en/01\\_ministry/05\\_tykes/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/05_tykes/index.jsp).

<sup>(30)</sup> Vt allmärkus 10.

<sup>(27)</sup> „Euroopa sotsiaalpartnerite töökava perioodiks 2006–2008”.  
URL: [http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant\\_EN\\_HD2006-2008.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_EN_HD2006-2008.pdf).

5.2.1.1 Kooskõlas nõukogu otsusega viidi 2003. aastal läbi liikmesriikide edusammude hindamine, milleks kasutati töökvaliteedi kümnel mõõtmel põhinevaid näitajaid. Kuigi mõningaid edusamme oli tehtud, ilmses, et parendamiseks on veel arvestatavat ruumi. Eelkõige valmistas pettumust tootlikkuse kasvutrend. Järeldati, et vaja on otsustavamaid poliitikameetmeid, eriti seoses ettevõtete koolitusse investeerimise innustamisega ning vananeva tööjõu töövõime toetamisega <sup>(31)</sup>.

5.2.1.2 Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi (Dublini fond) andmetel iseloomustab uuenduslikke ettevõtteid ja töökohti õppimisvabadus ja iseseisvustunne tööl, meeskonnatöö, tööülesannete rotatsioonivõimalus ja mitmekülgsus. Seega on siin põhitegur töötajate oskuste täiendamine ning võimalus aktiivselt osaleda tootmisprotsesside arendamises. Lisaks käivitas fond 2007. aasta kevadel ulatusliku uuringu uuendustegevuse, tootlikkuse ja tööhõive seoste kohta. Uuring kestab kolm aastat. Uuringu esimeses etapis analüüsitakse kõnealusel teemal juba olemasolevaid uurimusi, et valmistuda tootlikkuse ja tulemuslikkuse mõõtme lisamiseks fondi Euroopa ettevõtete uuringusse 2008. aastal. Fond osaleb aktiivselt ka uue töökvaliteedi indeksi väljatöötamisel <sup>(32)</sup>.

5.2.1.3 Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri uuringud töökvaliteedi tähtsuse kohta tootlikkuse jaoks näitavad selgelt, et töökeskkonna kvaliteet, tootlikkus ja ettevõtte

tulemuslikkus on tihedalt seotud. Agentuur teeb järelduse, et tootlikkuse eesmärgi ei ole võimalik saavutada, kui tööohutuse ja töötervishoiuga seotud ohtusid töökohal üksikasjalikult ei analüüsita või kui nende lahendamiseks midagi ette ei võeta <sup>(33)</sup>. Selleaastases Euroopa teadlikkuse tõstmise kampaanias keskendutakse lihas- ja luustikuhäiguste ennetamisele. Samas tuuakse välja ka lihas- ja luustikuhäigusi põdevate inimeste tööellu integreerimise heade tavade näited. Samuti tehakse juba ettevalmistusi Euroopa nädalaks 2008, mis on pühendatud töökohaga seotud riskide hindamisele.

5.2.1.4 Saksamaa eesistumise ajal käivitatud töökoha arengukava hõlmab uurimisprojekti, mille eesmärk on täpsemalt määratleda nn hea töö mõiste. Kava sisaldab ka Saksamaa Ametiühingute Keskliidu (DGB) väljatöötatud indeksi töökoha kvaliteedi hindamiseks. Indeks põhineb töötajate hinnangutel, kus nad hindavad oma tööd 15 kriteeriumi alusel. Indeksit on kavas arutada kord aastas ning esimesed tulemused saadakse 2007. aasta sügisel <sup>(34)</sup>.

5.2.2 Euroopa töökvaliteedi indeksi väljatöötamine nõuab ulatusliku foorumi loomist. EMSK põhjalikud ja laiaulatuslikud ekspertteadmised muutuva töökoha väljakutsetest ning neile vastamisest moodustaksid foorumile hea lähtealuse. Kui tööturu seireüksuse tööprogramm võimaldab, võiks ta uurida ka kõnealust teemat.

Brüssel, 26. september 2007

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee  
president  
Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(31)</sup> „Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele: töökvaliteedi parandamine: ülevaade viimastest edusammudest”, KOM(2003) 728 lõplik.

<sup>(32)</sup> <http://www.eurofound.europa.eu>; Radoslaw Owczarzak, EMCC arutelu 10. mail 2007.

<sup>(33)</sup> [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu); Brenda O'Brien, arutelu 10. mail 2007.

<sup>(34)</sup> <http://inqa.de>, Kai Schäfer, Saksa valitsuse ja eesistumise aja esindaja, arutelu 10. mail 2007.