

**Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „ELi kriisist väljumise strateegiad ja tööstuse muutused: rohkem ebakindlaid või jätkusuutlikke töökohti?” (omaalgatuslik arvamus)**

(2011/C 318/07)

Raportöör: **Martin SIECKER**Kaasraportöör: **Ion POP**

15. juulil 2010. aastal otsustas Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee vastavalt kodukorra artikli 29 lõikele 2 koostada omaalgatusliku arvamuse järgmises küsimuses:

„ELi kriisist väljumise strateegiad ja tööstuse muutused: rohkem ebakindlaid või jätkusuutlikke töökohti?”.

Asjaomase töö ettevalmistamise eest vastutav tööstuse muutuste nõuandekomisjon võttis arvamuse vastu 7. juunil 2011.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis täiskogu 473. istungjärgul 13.–14. juulil 2011 (13. juuli istungil) vastu järgmise arvamuse. Poolt hääletas 123, vastu hääletas 5, erapooletuks jäi 6.

## 1. Järeldused ja soovitused

1.1 Käesolevas arvamuses otsitakse vastust küsimusele, kuidas Euroopa tööstus suudaks kõige paremini kriisist väljuda. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee on veendunud, et selleks on vaja jätkusuutlikke töökohti. Need on töökohad, mis võimaldavad inimestel teenida oma sissetulek ohutus ja tervislikus töökeskkonnas ning sisekliimas, kus tunnustatakse töötajate õigusi ja kus leidub ruumi viljakale sotsiaaldialoogile. Need on kõrge tootlikkusega töökohad, mis lisavad täiendavat väärtust innovatsiooni, kvaliteedi, tõhususe ja tootlikkuse valdkonnas. Nii saab Euroopa hoolitseda majanduse stabiilse kasvu eest ja jääda maailma muude piirkondadega võrreldes konkurentsivõimeliseks.

1.2 Komitee on seisukohal, et kõige olulisem tingimus uute töökohtade loomiseks on jätkusuutlik ja stabiilne majanduskasv. Komiteel on hea meel, et mitmed institutsioonid ja organisatsioonid on teinud majanduskriisist väljumiseks ettepanekuid, milles on arvestatud majanduse taastumise sotsiaalse mõõtmega. Euroopa Komisjoni koostatud Euroopa 2020. aasta strateegia koos juhtalgatustega ja Euroopa sotsiaalpartnerite soovitud tööturupoliitika kohta annavad sellesse oma panuse, ent ka Euroopa Liidu Nõukogu, Euroopa Parlament, Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) ja Rahvusvaheline Valuutafond (IMF) esitavad soovitusi, milles arvestatakse enama kui lihtsalt majandushuviga.

1.3 Komitee täheldab, et ettevõtted kasutavad erinevaid tööliike, mis viivad uute tööhõivevormide tekkimiseni. Seejuures on tegu ka ebakindla tööga, kus ajutiste töölepingute alusel töötavad inimesed võetakse madalalpalgalisele, madala sotsiaalkaitsega tööle ja neil puudub õiguskaitse. Mitte iga ajutine töö ei ole alati ebakindel – kõrgelt haritud füüsilisest isikust ettevõtjad tulevad selliste lepingute alusel töötades tööturul suurepäraselt toime. Ent ajutine töö on oma olemuselt ebakindel, kui tegu on vähest väljaõpet nõudvate või lihttöödega tootmis- ja teenindussektoris. Turvaline paindlikkus võib olla lahenduseks ettevõtete vajadusele paindliku töö järele. Ent üksnes tingimusel, et sellega kaasnev kindlustunne on samal tasemel kui alalise töökohaga

kaasnev kindlustunne, nii nagu juba varem märgitud turvalise paindlikkuse teemat käsitlevas komitee arvamuses (CCMI 066).

1.4 Demograafiliste arengute – vananev aktiivne rahvastik ja tööturule sisenevate noorte arvu pidev kahanemine – ja tootmisprotsessides toimuvate kiirete tehnoloogiliste muutuste tulemusena ähvardab Euroopat suur koolitatud personali puudus. Seepärast on ülimalt oluline, et kõigil oleks ja säiliks juurdepääs tööturule ning et kedagi ei jäetaks kõrvale. Komitee rõhutab, et töötajatel peab olema võimalik tööelu jooksul täiendada oma pädevuste ja kutseoskuste taset ning omandada uusi oskusi. Nii on töötajatel võimalik käia kaasas nende töökeskkonnas toimuvate muutustega ning vastata samaaegselt tööturul valitsevale nõudlusele oskustöötajate järele. Selle protsessi hea ja tõhus korraldamine on ELi üks olulisematest ülesannetest, mis tal tuleb lahendada konkurentsivõime säilitamiseks maailma teiste piirkondadega.

1.5 Komitee tõstab esile, et töötajatel peab olema juurdepääs eelkõige kutseõppe programmidele. Kuna uuringutest nähtub, et kõige enam koolitust vajavad töötajad kasutavad tihti koolitusvõimalusi kõige vähem, siis on eri töötajate rühmadele vaja eri meetmeid.

1.5.1 Suur osa eelarvest peaks olema suunatud kõige madalama kvalifikatsiooniga töötajatele, kuna nende puhul on täiendava koolituse vajadus kõige suurem. Seda võiks teha üksiktöötajatele koolituseelarve eraldamisega, mille suurus on pöördvõrdelises seoses nende koolitustasemega – nii et suuremad summad eraldatakse kõige madalama koolitustasemega töötajate jaoks.

1.5.2 Vanemad töötajad vajavad enam vanusega arvestavat personalipoliitikat. Kuna paljudes ELi liikmesriikides on pensioniiga tõstetud, siis kaotavad paljud eakad inimesed oma koha tööturul juba enne praeguse pensioniea saavutamist, kuna nad ei suuda näiteks arengutega kohaneda. Selle probleemi lahendamisele võivad kaasa aidata sihtotstarbelised, spetsiifilised koolitused.

1.5.3 Koolituse ja väljaõppe tõhusus on ülimalt oluline. Eri liikmesriikides on saadud kogemusi uute, tõhusamate koolitusmeetoditega ja seejuures on taasavastatud eelkõige töökohal õppimise tähtsus. Komitee rõhutab selliste kavade edasise arendamise olulisust ja palub komisjonil seda teha, hoolitsedes antud valdkonnas parimate tavade vahetamise eest.

1.5.4 Töötajad omandavad oma töökohustuste täitmisel väärtuslikke informaalsete teadmisi ja kogemusi. Sel viisil omandatud pädevusi tunnustatakse liialt vähe, kuna töötajale ei väljastata ametlikku diplomit. Eri liikmesriikides töötatakse välja omandatud pädevuste tunnustamise süsteemi. Ka see algatus väärrib komisjoni tunnustust ja toetust.

1.5.5 Hariduse ja kultuuri peadirektoraadi algatusel on välja töötatud mitmeid vahendeid, et edendada Euroopa tasandil elukestva õppe raames haridus- ja koolitussüsteemi kvalifikatsioonide ja kvaliteedi läbipaistvust<sup>(1)</sup>. Neid vahendeid rakendatakse praegu eelkõige hariduse valdkonnas, et suurendada õppurite liikuvust ja tööalast konkurentsivõimet Euroopas. Komitee rõhutab nende vahendite tähtsust ja palub komisjonil uurida, kuidas oleks võimalik neid kasutada ka töötajate liikuvuse ja tööalase konkurentsivõime suurendamiseks Euroopa Liidus.

1.5.6 Selliste meetmete hõlbustamiseks on võimalik kasutada erinevaid vahendeid. Mõnede nende programmide osas on võimalik jõuda kokkulepeteni kollektiivlepingute raames, rahastamine võib toimuda liikmesriikide tasandil finantssoodustuste, nagu maksusoodustuste võimaldamise teel. Euroopa Liit võib anda oma panuse struktuurifondide kaudu kaasrahastamise ja parimate tavade levitamise teel asjaomastes institutsioonides ELi ja liikmesriikide tasandil.

1.5.7 Komitee rõhutab, et töötajatel ei ole mitte ainult õigus kutseharidusprogrammidele juurdepääsule, vaid nad vajavad ka kindlustunnet sissetuleku osas ja sotsiaalkaitset, et suuta optimaalselt ja tuleviku ees hirmu tundmata toimida kiiresti muutuvus ühiskonnas.

1.6 Euroopa Liit soovib areneda konkurentsivõimeliseks teadmistel põhinevaks majanduseks, kus on rohkem ja paremaid töökohti ning suurem sotsiaalne ühtekuuluvus. Lissaboni lepingus on must valgel kirjas, et EL soovib selleni jõudmiseks muu hulgas vältida sotsiaalset tõrjutust, edendada kodanike majanduslikku ja sotsiaalset arengut ning kindlustada sotsiaalsed õigused, mis on sätestatud 1961. aasta Euroopa sotsiaalhartas, 1989. aasta ühenduse hartas töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta ja 2000. aasta põhiõiguste hartas.

1.7 Komitee kutsub Euroopa institutsioone üles hoidma Euroopa sotsiaalset standardit suurema veendumusega. Otsustuskindluse puudumise tulemuseks selles küsimuses on nn

töötavate vaeste hulga kasv, suurenev ebavõrdsus, üha kasvav hirm tuleviku ees ja samas kodanike kahanev usaldus üksteise, ühiskondlike institutsioonide ja valitsuse vastu. Nagu näitab mõnedes liikmesriikides kasvav euroskeptitsism, ei puuduta see üksnes liikmesriikide valitsusi, vaid ka Euroopa institutsioone.

1.8 Liikmesriikides on tehtud mitmeid algatusi käesolevas arvamuses käsitlemist leidvas valdkonnas. Mõned neist algatustest on kirjeldatud käesoleva arvamuse lisas. Näited esitasid CCMI liikmed. Lisa näitab, et dünaamika selles valdkonnas on suur, ent annab tunnistust ka suurtest erinevustest riikide ja valdkondade vahel. Vaja on kogemuste ja heade tavade vahetamist tegevtasandil. Mis toimib ja mis mitte? Millised on kriitilised tegurid? Komitee soovib Euroopa Komisjonil edendada ja lihtsustada kogemuste ja heade tavade vahetamist.

## 2. Kus me oleme?

2.1 Kriis laastab majandust nüüd juba kolm aastat. See sai alguse finantsturgude kriisist, mille käivitas eluasemeturu stagnatsioon Ameerika Ühendriikides. 2008. aasta teisel poolel jahtus finantskriisi tagajärjel kiiresti maha ka reaalmajandus. Mõiste „krediidikriis“ ei hõlma kriisi kogu ulatust. Tegu ei olnud üksnes likviidsuse ja kapitali (pikaajalise) piiratud kättesaadavusega, vaid ka struktuurse ja üldise usalduskriisiga finantssektori suhtes. Käesolev omaalgatuslik arvamus ei käsitle niivõrd kriisi ennast. Selles otsitakse eelkõige vastust küsimusele, kuidas Euroopa tööstus suudaks kõige paremini kriisist väljuda.

2.2 2009. ja 2010. aastal kadus Euroopas kokku 3,25 miljonit töökohta – eelkõige tööstus- ja põllumajandussektoris. Juba enne kriisi puhkemist väljendati Euroopa Liidus muret demograafiliste muutuste pärast. Kuna inimesed, kes sündisid Teise maailmasõja järgsetel lasterikastel aastatel, jäävad praegu pensionile, siis tekib varsti suur puudus kvalifitseeritud töötajatest. Arvestades, et vanemad töötajad lahkuvad kriisi tõttu tööelt varem, siis on nende asendamise küsimus muutunud veelgi kiireloomulisemaks. Sellega seoses tekib kaks probleemi. Esimene probleem puudutab kvantiteeti: mõnes liikmesriigis ja mõnes tööstussektoris ei sisene tööturule nõudluse rahuldamiseks piisaval arvul kvalifitseeritud noori. Teine probleem puudutab kvaliteeti: tööjõu kiire asendamine mõjutab ettevõtte-sisest teadmiste edasiandmist.

2.3 Kõige olulisem eeldus uute töökohtade loomiseks on jätkusuutlik ja stabiilne majandusareng. Alates 2010. aasta algusest on märgata majanduse mõningast elavnemist, mitmes sektoris on tootmismahud veidi kasvanud ning pisut on suurenenud nõudlus tööjõu järele, ehkki olukord liikmesriikides erineb. Üleilmastumise mõjul muutub ühiskond kiiresti tempomaks ja muutused leiavad aset ka tööturul. Ettevõtted kasutavad erinevaid töö liike. See viib üha enam uut liiki, muu hulgas ka ebakindlate, töökohtade tekkimiseni. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi (Eurofound) viimasest Euroopa töötajate uuringust nähtub, et alaline töökoht on endiselt suurema osa töötajate jaoks tavapärase, ent samas kasvav ajutine

<sup>(1)</sup> Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (EQF), Euroopa kutsehariduse ja -koolituse ainepunktide süsteem (ECVET), Europass, Euroopa kvaliteeditagamise võrdlusraamistik kutsehariduse ja -koolituse valdkonnas (EQAF).

töö osakaal<sup>(2)</sup>. Kollektiivlepingutest möödahiilimiseks kasutatakse enim alltöövõttu, allhankeid ja näilist füüsilisest isikust ettevõtja staatust minimaalsetes töötingimustes. Neid võimalusi kasutatakse viimastel aastatel üha tihedamini.

### 3. Kuidas me praegusse olukorda jõudsime?

3.1 Euroopa sotsiaalne mudel on sotsiaalse kapitalismi unikaalne vorm, mis on Euroopas arenenud alates Teisest maailmasõjast ja mis on edukalt seisnud vastu kapitalismi halvimatele aspektidele, säilitades samal ajal selle tugevad küljed. See mudel on olnud ELi liikmesriikidele inspiratsioon allikaks sellise ühiskonna ülesehitamisel, mida iseloomustavad ühtekuuluvus, solidaarsus ja konkurentsivõime. Lõppkokkuvõttes peab kõnealune mudel tegema võimalikuks demokraatliku, keskkonnahoidliku, konkurentsivõimelise, solidaarse ja sotsiaalselt kaasava heaolu- piirkonna loomise kõigi Euroopa kodanike jaoks.

3.2 Seda põhimõtet rõhutatakse ka Lissaboni lepingus. Lisaks Lissaboni lepingu sätestatud mitmetele majanduslikele õigustele ja eeskirjadele, mis käsitlevad ausat konkurentsi siseturul, lubab EL oma kodanikele muu hulgas, et ta:

- soovib võidelda sotsiaalse tõrjutusega;
- taotleb kindlalt oma kodanike majandusliku ja sotsiaalse heaolu edendamist;
- tagab sotsiaalsed õigused, mis on sätestatud 1961. aasta Euroopa sotsiaallhartas, 1989. aasta ühenduse hartas töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta ning põhiõiguste hartas;
- taotleb hariduse ulatusliku kättesaadavuse kaudu oma kodanike võimalikult kõrget teadmiste taset;
- tagab võrdsete võimaluste ning meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise tööhõive ja ametialastes küsimustes, sh võrdse palga tagamine võrdse või samaväärse töö eest ühe ja sama ettevõtte sees või ühe ja sama kollektiivlepingu raames.

3.3 Tegelikuses ei ole pilt nii roosiline. Töökohti tekib küll juurde, ent nende puhul on paljuski tegu ajutiste, madala sissetulekuga töökohtadega, mis pakuvad töötajatele piiratud sotsiaalset kindlust ja mis tagavad neile üksnes vähese õiguskaitse. Iseenesest on mõistetav, et tööandjad ei paku töötajatele kohe alalisi lepinguid ajal, mil majandus aeglaselt hakkab kriisist üle saama. Sellised ajutised töökohad võiksid olla isegi teretulnud täienduseks tööturu pakkumisele ja aidata samal ajal vähendada sotsiaalset tõrjutust, pakkudes tööd elanikkonnarühmadele, kellel oleks teisiti raske tööd leida. Ent see ei tohi viia ärakasutamiseni – kui majanduse elavnemine jätkub ja selgub, et tegu

on stabiilsete töökohtadega, siis tuleb need töökohad viia ka sellise lepingu alusele, mis tagab mõistliku sissetuleku taseme, sotsiaalse kindlustatuse ja õiguskaitse.

3.4 Palju murettekitavam on, et ka korrallike töötingimustega alalised töökohad muudetakse ebakindlateks töökohtadeks, mis põhinevad madala sotsiaalse kindlustuste ja vähese õiguskaitsega ajutistel lepingutel. See ei ole nii mitte üksnes erasektoris, vaid ka avalikus sektoris. See on vastuolus Lissaboni lepingus kodanikele sotsiaalse ühtekuuluvuse kohta antud lubadustega. Mitte iga ajutine töö ei ole alati ebakindel – kõrge kvalifikatsiooniga füüsilisest isikust ettevõtjad tulevad tööturul suurepäraselt toime selliste lepingute alusel töötades. Ent ajutine töö on oma olemuselt ebakindel, kui tegu on vähest väljaõpet vajava või lihttööga tootmis- ja teenindussektoris<sup>(3)</sup>.

3.5 Paljudes valdkondades on Euroopa endiselt maailmas esikohal – jõukuse, sotsiaalkaitse ja konkurentsivõime mõttes –, kuid meie edu meie enda mineviku ja teiste riikide majandustega võrreldes on vähenenud. OECD 2008. aasta uuringu<sup>(4)</sup> kohaselt levib vaesus, sissetulekute erinevused suurenevad ja avalike teenuste kulutusi vähendatakse.

3.6 2003. aastal lisas Eurostat sotsiaalsete näitajate Euroopa loetelusse mõiste „töötav vaene”. 2008. aastal oli ELi 27 liikmesriigis „töötavate vaeste” osakaal 8,6 %. Seda on põhjendanud muu hulgas asjaolu, et püsivate ja inimväärsete töökohtade arv väheneb, samal ajal kui ajutiste ja ebakindlate töökohtade osakaal suureneb. See tekitab kodanike hulgas üha suurenevat umbusaldust. Umbusaldusel põhinevas ja sotsiaalsete konfliktide läbi lõhestatud ühiskonnas ei ole ruumi jätkusuutlikule ja stabiilsele majanduse kasvule.

3.7 Materiaalne ebavõrdsus on viimaste aastakümnete jooksul tubliski kasvanud. Ühes oma viimastest raamatutest<sup>(5)</sup> toob Tony Judt selle kohta paar märkimisväärset näidet. Ühendkuningriigis valitseb praegu suurem ebavõrdsus kui iial pärast 1920. aastaid: seal on rohkem vaesuses elavaid lapsi kui üheski muus ELi riigis, suurem osa uusi töökohti on kas väga hästi või väga halvasti tasustatavad ning alates 1973. aastast on sissetulekute jaotuse ebavõrdsus suurenenud rohkem kui kusagil mujal. Ameerika Ühendriikides sai General Motorsi juht 1968. aastal 66 korda suuremat palka kui oli tema töötajate keskmine sissetulek, samas teenis tema kolleeg Wal-Martis 2009. aastal oma töötajate keskmise palgaga võrreldes 900 korda rohkem. Eelnev näide on ekstreemsete killast, ent suurusjärg jäab samaks. 1965. aasta teenisid suurte ettevõtete direktorid Ameerika Ühendriikides oma ettevõtte 24 keskmist palka, 2007. aastal oli näitaja tõusnud 275 keskmise palgani<sup>(6)</sup>.

<sup>(3)</sup> Ebakindla töö määratlus: ajutisel lepingul põhinev töösuhe, mille tööandja võib mis tahes hetkel ühepoolselt lõpetada, ilma et talle kaasneksid mingid kohustused.

<sup>(4)</sup> „Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries”.

<sup>(5)</sup> „Ill Fares the Land: a Treatise on Our Present Discontents” (2010).

<sup>(6)</sup> [www.finfacts.ie/irishfinancenews/article\\_1020265.shtml](http://www.finfacts.ie/irishfinancenews/article_1020265.shtml)

<sup>(2)</sup> „Changes over time – First findings from the fifth European Working conditions survey”

3.8 Kasvava ebavõrdsuse ühiskondlikud kulud on suured. Richard Wilkinsoni ja Kate Picketi (7) uuringust nähtub, et võrreldes materiaalselt suhteliselt võrdsete ühiskondadega on suhteliselt suure materiaalse ebavõrdsusega ühiskondade näitajad halvemad peaaegu kõigis muudes igapäevaelu aspektides. Inimeste tervis on halvem, nende eluiga on lühem, kuritegevust on rohkem ja – mis on kõige suurem probleem – hävib inimeste usaldus teineteise ja ühiskonna vastu. Selle tulemusel pöörduvad inimesed lõpuks valitsuse vastu nii liikmesriigi kui ka Euroopa tasandi vastu, nagu nähtub üha kasvavast euroskeptisismist üha enamates riikides. See õõnestab ühiskondlike osapoolte usaldust üksteise vastu, ning ka sotsiaalpartnerite vahelist usaldust.

#### 4. Kuhu me tahame jõuda?

4.1 Majanduslike muutuste tempo üha kiireneb ja meie ees seisvaid demograafilisi probleeme arvestades on vaja kiireid ja radikaalseid meetmeid. Ühiskond ei saa kunagi „valmis” – see areneb pidevalt ning tööturg peab kohanema nende muutustega. Ent tööturu ümberkujundamise juures ei ole olulised mitte üksnes majanduslikud huvid, tähtsad on ka ühiskonna huvid. Ülesanne on seega tööturu kujundamine selliselt, et sellest võidakse kogu ühiskond.

4.2 Kõik asjaomased institutsioonid näivad olevat üksmeelel selles, millises suunas peaks tööturg arenema. Euroopa Liidu Nõukogu on esitanud tööhõivepoliitika suunised, (8) milles pööratakse suurt tähelepanu tööturu sotsiaalsetele aspektidele. Tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu osutas ettevõttesisesest paindlikkuse kasulikkusele, selle asemel et soosida teatavat paindlikkust „väljaspool”. Euroopa Parlament võttis vastu resolutsiooni, kutsudes ELi üles töötama välja keskkonnahoidlike töökohtade strateegia. See ei ole hea mitte üksnes jätkusuutliku tuleviku seisukohast, vaid sunnib Euroopat olema ka innovaatiline (9). Ka komitee on koostanud kõnealusel teemal mitmeid arvamusi (10). Ka Euroopa Parlament võttis suure häälteenamusega vastu resolutsiooni ebatüüpiliste töölepingute kohta, milles ollakse alaliste töökohtade poolt ja alaliste töökohtade muutmise vastu ebakindlateks töökohtadeks (11).

4.3 Euroopa Komisjon kinnitas Euroopa 2020. aasta strateegia raames juhtalgatused, mis sisaldavad konkreetseid ettepanekuid antud valdkonnas. Juhtalgatuses „Üleilmastumise ajastu uus tööstuspoliitika” tehakse katse luua enam kvaliteetseid ja suure tootlikkusega töökohti. Juhtalgatuses „Noorte liikuvus” ja „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava” avaldatakse poolehoidu ühtsele töölepingule. Selle uue lepinguvormiga soovib komisjon hoida ära tööturu lõhestumist, andes uutele tulijatele mõistliku pikkusega katseaaja lõppedes võimaluse hakata

kasutama sotsiaalseid õigusi, võimaldades neile juurdepääsu süsteemidele, mis põhinevad sotsiaalpartnerite kollektiivlepingutel või õigusaktidel.

4.4 Ka Euroopa sotsiaalpartnerid on suures osas ühel meelel poliitika suhtes, mida tuleks järgida. 2007. aastal (12) ja 2010. aastal (13) avaldasid BUSINESSEUROPE, Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC), Euroopa Käsitöötajate ning Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliit (UEAPME) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP) aruanded, milles esitati nii majanduslikke kui ka sotsiaalseid huve sisaldavad tööturupoliitika soovitusel.

4.5 2010. aasta septembris Oslos toimunud konverentsil rõhutasid IMF ja ILO, et väga suure tööpuuduse vähendamine on ülimalt tähtis mitte üksnes majanduslikest kaalutlustest lähtudes, vaid see on ka sotsiaalse ühtekuuluvuse huvides. IMF on seisukohal, et me peame vältima sellise olukorra kordumist, mille puhul on taas oht, et tööturult kaob terve põlvkond. Alates 1999. aastast on olemas ILO inimväärse töö tagamise suunised, mille eesmärk on võimaldada inimestele tööd vabadel, õiglastel, turvalistel ja inimväärsetel tingimustel. 2009. aasta juunis kiitis ILO heaks ülemaailmse töökohtade pakti, mis on majanduse elavdamisele ja töökohtade säilitamisele suunatud uus algatus. Oma kõige uuemas tööhõivet käsitlevas väljaandes (14) nõudis OECD poliitikat, mis keskendub massilise pikaajalise tööpuuduse vältimisele.

4.6 Aluspõhimõte on muidugi see, et Euroopa peab jääma maailma muude piirkondadega võrreldes konkurentsivõimeliseks. See on võimalik ainult haridusele, teadmistele, innovatsioonile, kvaliteedile, tõhususele ja tootlikkusele tuginedes. EL lihtsalt ei saa konkureerida tööjõukulude osas selliste riikidega nagu Hiina, India ja Brasiilia. See oleks võimalik üksnes siis kui EL halvendaks olulisel määral töötingimusi – ning see on vastuolus ELi eesmärgiga olla konkurentsivõimeline teadmispõhine majandus rohkemate ja paremate töökohtade ja suurema sotsiaalse ühtekuuluvusega. Lisaks täiendavatele jõupingutustele teadus- ja arendustegevuse valdkonnas saab EL aga stimuleerida ja toetada investeringuid koolitustesse. Sellisel juhul jääks üldhariduse pakkumine riikliku haridussüsteemi pärusmaaks, samas aga kutseõppe eest vastutaksid sotsiaalpartnerid ja valitsus.

4.7 Kutseõppe tähtsust tihti alahinnatakse. Need koolitused piirduvad tihti noorte töötajatega ja nende töötajatega, kes juba on suhteliselt hea kvalifikatsiooniga. ELi 27 liikmesriigis on kutseõppeprogrammides osalevatest töötajatest kõrgema kvalifikatsiooniga 57,6 %, madalama kvalifikatsiooniga osalejaid on 28,4 %. Äärmuslikud näited on siinkohal Rootsi (vastavalt 91 ja 57,6 %) ja Rumeenia (vastavalt 14 ja 3,9 %) (15). Koolitus peaks olema suunatud eelkõige halvema väljaõppega inimestele,

(7) „The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better” (2009).

(8) Institutsioonidevaheline dokument 2010/0115.

(9) P7\_TA(2010)0299

(10) ELT C 306, 16.12.2009, lk 70 komitee arvamus teemal „Ettepanek: nõukogu otsus liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta” (ELT C 107, 6.4.2011, lk 77–77).

(11) 2009/2220(INI).

(12) „Key challenges facing European Labour Markets: A joint analysis of European social partners” (Euroopa Tööturu ees seisvad peamised probleemid: Euroopa sotsiaalpartnerite koondanalüüs)

(13) „Framework agreement on inclusive labour markets.” (Kaasava tööturu raamleping)

(14) „OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis”.

(15) Eurostat Adult Education Survey

eakamatele, naistele ja sisserändajatele, nii et ka nendel rühmal tekiks taas ja säiliks väljaõpped tööturul püsimeks. Tõhus meede selle edendamiseks on üksikisikutele koolituseelarvete eraldamine, mis on pöörvõrdelised nende senise koolituse tasemega. Tööpuudus tabab eelkõige madala kvalifikatsiooniga ja aegunud oskustega töötajaid, kes on tegevad traditsioonilistes, kadumisele määratud valdkondades. Ilma täiendavate pingutusteta koolituse vallas ei ole võimalik anda neile võimalust töökoha leidmiseks majanduse teistes, nüüdisaegsetes sektorites. Kui me ei hoolitse selle eest, et neil inimestel avaneks võimalus tööturule tagasi pöördumiseks, siis tabab meid varsti kvalifitseeritud töötajate puudus tööturu kõigil tasanditel.

4.8 Piisavalt ei pöörata tähelepanu eakate töötajate olukorrale. Kuna paljudes ELi liikmesriikides on pensioniiga tõstetud, siis kaotavad paljud vanemad inimesed oma koha tööturul veel enne praegusesse pensioniikka jõudmist. Seda kas põhjusel, et nad ei suuda pidada sammu tootmisprotsessis toimuvate kiirete muutustega, või siis seepärast, et vahetustega töö on kõrgemas eas probleemne. Selleks, et hoida need vanemad töötajad töökohal hea tervise juures, on vaja eaga arvestavat personalipoliitikat. Paljudele nendele probleemidele on võimalik leida lahendus spetsiifiliste, suunatud kursustega. Ent Eurostati andmetest<sup>(16)</sup> nähtub ka seda, et vanemad töötajad osalevad kutseõppes palju vähem kui noored töötajad. (20,9 % osalenu-test on vanuses 55 kuni 64 aastat ja 44,2 % on vanuses 25 kuni 43 aastat).

4.9 Koolitus ja täiendõpe on mõttekad üksnes siis, kui programmid on tõhusad ja nendes osalevad töötajad omandavad nende käigus tõesti pädevusi, mida on vaja kohanemiseks kiirelt muutuva tööturuga. See tähendab, et enamasti peab klassikalist teoreetilist koolitust, millel pole sidet töökohaga, täiendama eelkõige ettevõtetes toimuvate praktikatega. Tegelikult on selliseid koolitusi veel liiga palju. Viimastel aastatel on eri liikmesriikides saadud kogemusi uute, tõhusate praktikale suunatud koolitusmeetoditega töökohal. Cedefop viis hiljuti läbi uuringu, milles käsitleti töökohal õppimise mõjusid<sup>(17)</sup>. Selliste koolituskavade laiendamine ja toetamine väärrib tugevat toetust.

4.10 Töötajad ei õpi mitte üksnes ametlike koolituskavade raames, nad omandavad informaalset, ent väärtuslikke teadmisi ja kogemusi oma töökohustuste täitmisel. Sel viisil omandatud pädevusi tunnustatakse liialt vähe, kuna need ei ole sertifitseeritud ja töötajatele ei väljastata ametlikku, tunnustatud diplomit. See piirab töötajate liikuvust. Seni kuni nad töötavad oma vanal töökohal, ei ole see probleem, ent nende võimalused töökoha vahetamiseks on piiratud, kuna nad ei saa oma informaalset oskusi kasutada uue töö leidmiseks. Omandatud pädevuste

tunnustamise süsteeme on juba palju uuritud, muu hulgas on seda teinud OECD<sup>(18)</sup> ja Cedefop<sup>(19)</sup>. Suures osas liikmesriikidest töötatakse välja süsteemi, mis võimaldaks hinnata ja tunnustada informaalset ja mitteformaalset õppe tulemusi, ent seni on üksnes piiratud arv liikmesriike jõudnud konkreetsete tulemusteni<sup>(20)</sup>. See algatus väärrib enam tunnustust ja toetust.

4.11 Hariduse ja kultuuri peadirektoraadi algatusel on välja töötatud mitmeid vahendeid, et edendada Euroopa tasandil elukestva õppe raames haridus- ja koolitussüsteemi kvalifikatsioonide ja kvaliteedi läbipaistvust<sup>(21)</sup>. Neid vahendeid rakendatakse praegu eelkõige hariduse valdkonnas, et suurendada õppurite liikuvust ja tööalast konkurentsivõimet Euroopas. Komitee rõhutab nende vahendite tähtsust ja palub komisjonil uurida, kuidas oleks võimalik neid kasutada ka töötajate liikuvuse ja tööalase konkurentsivõime suurendamiseks Euroopa Liidus.

4.12 Tööandja, kes investeerib töötajasse korraldades koolitusi töö ajal ja tasudes kõik koolitustega seotud kulud, võib töötajatelt nõuda õppimist nende töövälisel ajal, kui lisaks koolitustele on vajalik ka iseseisev töö õppematerjalidega. Kiiresti muutuv maailmas on parimaks tulevikuettevalmistuseks koolitusprogramm, milles ei keskenduta ainult konkreetse ülesande täitmisele, vaid mis annab inimestele ka üldisemad oskused ettevõttes või mujal tööturul töötamiseks. Selline programm oleks kasulik nii tööandjatele kui ka töötajatele: tööandjad saavad kvalifitseeritud, pühendunud töötajad ja töötajad parandavad oma seisundit tööturul. Sellele protsessile tuleb anda kiiresti uus hoog, sest hiljutiste andmete kohaselt on elukestva õppe protsess juba mitu aastat paigal tammunud<sup>(22)</sup>.

## 5. Kuidas eesmärged saavutada?

5.1 Investeeringuks, näiteks uude arengusse investeerimiseks, vajavad ettevõtted kindlustunnet. Saksamaal toimus uute taastuvenergia tehnoloogiate areng palju kiiremini kui mujal Euroopas, sest Saksamaa valitsus lõi mitmeaastase toetusprogrammi, mis andis sektori ettevõtetele kindluse, et tegu on struktuuriliste arengutega, mida valitsus toetab ja stimuleerib mitme aasta jooksul. Sellise poliitika tulemusel on Saksamaast saanud selles valdkonnas teerajaja ja kümne aasta jooksul on kõnealusel sektoris töökohtade arv kasvanud vähem kui 70 000 töökohalt peaaegu 300 000 töökohale.

<sup>(18)</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf>

<sup>(19)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx>

<sup>(20)</sup> Näiteks Prantsusmaal on kasutusel *Certificate of competences (CCE)* ja Madalmaades *Ervaringscertificaat*.

<sup>(21)</sup> Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (EQF), Euroopa kutsehariduse ja -koolituse ainepunktide süsteem (ECVET), Europass, Euroopa kvaliteeditagamise võrdlusraamistik kutsehariduse ja -koolituse valdkonnas (EQAF).

<sup>(22)</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem080&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

<sup>(16)</sup> Vt joonealune märkus nr 1.

<sup>(17)</sup> [http://www.cedefop.europa.eu/success\\_stories\\_on\\_workplace\\_learning](http://www.cedefop.europa.eu/success_stories_on_workplace_learning)

5.2 Mitte ainult ettevõtteid ei vaja kindlustunnet – ka töötajad vajavad kindlustunnet sissetulekute, sotsiaalkaitse ja koolituse valdkonnas. Need põhimõtted esindavad Euroopa sotsiaalselt mudelit, nii nagu see kujundati Euroopas välja pärast Teist maailmasõda. Hästi koolitatud töötajatel on kindlustunne sissetuleku osas, sest nende kvalifikatsioon annab neile juurdepääsu tööturule ja kindluse korraliku töökoha leidmiseks. Töötajad, kes ei ole töötud enda süül, vajavad sotsiaalkaitset, mis võimaldaks neil läbida koolituse, ümber- või täiendõppe, et aidata neil mujal tööd leida. Samuti on töötajatel vaja kindlustunnet selle suhtes, et neile on kättesaadavad koolitusprogrammid, mis võimaldavad neil töö ja sissetuleku vallas oma isiklike eesmärgi saavutada. Ainus võimalus Euroopa sotsiaalse mudeli säilitamiseks ülemaailmsel turul on motiveeritud, kvalifitseeritud, vastutustundlik ja paindlik aktiivne rahvastik. Hind, mida selle eest tuleb maksta on see, et töötaval rahvastikul on kindlustunne Euroopa sotsiaalse mudeli põhiväärtuste osas.

5.3 Muidugi ei kasuta töötajad kunagi kõiki neid kolme aspekti üheaegselt. Lisaks tasub selline kindlustunne ennast teatud aja jooksul alati ise ära. Kui tööturul valitseb parem tasakaal nõudluse ja pakkumise vahel, kuna on piisavalt programme inimeste välja-, ümber- ja täiendõppeks, siis väheneb pikaajaline tööpuudus.

5.4 Sotsiaalpartnerite vahel kokkulepitud turvaline paindlikkus võib olla oluline vahend tööturu selles osas, kus nõudlus paindliku töö järele on loogiline, mõistetav ja õigustatud<sup>(23)</sup>. Uute tööliikide sisseviimine on edukam kui sotsiaalpartnerid sõlmivad nende kohta kollektiivlepingud, pidades eelnevalt põhjalikke läbirääkimisi. See saab toimuda üksnes usaldusel põhinevas õhkkonnas. Mitte ainult ühiskond, vaid ka töötajad ise on oluliselt muutunud. Tänapäeval ei otsi kõik inimesed endale töökohta kogu eluks. Töötajad soovivad eelkõige kindlustunnet selle suhtes, et kogu nende tööelu jooksul leidub neile sobiv töö. Mitte ajutiste ja ebakindlate töökohtade kujul, vaid vormis, mis pakub neile enam kindlustunnet, nagu on kirjeldatud punktis 5.2. Suurte ettevõtete siseselt on seda võimalik edukalt saavutada paindlikkuse kaudu, kuid mitte ettevõtte ümber paindlike tingimuste loomise kaudu, vaid kasutades alalisi töötajaid paindlikult ettevõtte enda sees. Tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu arutas seda võimalust juulis 2010. Selline turvaline paindlikkuse vorm sobib paremini teadmispõhise majandusega, milleks EL soovib saada. Sotsiaalpartnerite vahelised kollektiivlepingud on parim meetod sellisele paindlikkusele kuju andmiseks.

5.5 Sellele vaatamata vajavad ettevõtteid suure koormusega perioodidel alati ajutisi töötajaid. Lisaks ei sobi see sisemise paindlikkuse mudel väga hästi väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele. Väikesed ja keskmise suurusega ettevõtteid on Euroopa majanduse jaoks olulised, seal on enamik töökohtadest. Seepärast tuleb otsida tõhusat meetodit, mis vähendaks vahet hea sotsiaalkaitse ja tugeva õigusliku positsiooniga alalise töölepinguga töötajate ning ajutise lepinguga töötajate vahel, kel on

minimaalne sotsiaalkaitse ja kelle õiguslik positsioon on nõrk. Ka nendele töötajatele tuleb tagada õigus sellistele hüvedele nagu töötasu edasimaksimine haigusperioodil, pensioniõiguse kogumine, töötuhüvitised, tasuline puhkus ja vanemapuhkus. Näiteks võiks avada neile võimaluse osaleda teatud tingimustel ja taskukohaste tariifide alusel korras, mis on sätestatud sektori tasandil kollektiivkokkulepete kaudu või õigusaktidega riigi tasandil, nii nagu Austrias, kus selline süsteem on nüüdseks rakendust leidnud. Ka siin on vastutus jagatud sotsiaalpartnerite ja valitsuse vahel.

5.6 Tulevikus on personalijuhtimisel täita oluline kahteline roll. Esmajärjekorras on selle oluline roll sisulise vormi andmise koolitusprogrammidele, mille abil töötajad saavad oma tööalast kvalifikatsiooni säilitada. Ent oluline ülesanne on ka sotsiaalpartnerite vahelise mõranenud usalduse taastamine, nii et nad võiksid üheskoos ja teineteisega aru pidades otsida lahendusi tööturul valitsevatele probleemidele. Kui osapooled jõuavad taastatud usalduse alusel lahenduste leidmiseni, võib see viia tööturuni, millel töödandjad saavutavad soovitud paindlikkuse ja töötajatel on kindlustunne, mida nad vajavad.

5.6.1 Parem personalijuhtimine on sotsiaalpartnerite vastastikuse usalduse taastamise ning tööturu uues jätkusuutlikus käitluses otsustava tähtsusega. Personalijuhtimine peab tuginema:

- elukutsete ja töökohtade arengu prognoosimisel ja hoolitsemisel selle eest, et see ei oleks liialt koormav;
- töötajate julgustamisel võtta initsiatiivi ja kanda vastutust isiklike ja kollektiivsete tulemuste parandamiseks;
- mõnede (ettevalmistavate) põhikoolitusharude ülevaatamisel, mis ei vasta või vastavad vähe kohaliku tööturu vajadustele;
- noorte ametialase suunamise parandamisel, kaasates sellesse rohkem valdkonna spetsialiste ja eksperte;
- erilise tähelepanu pööramisel oskusteabele ning traditsioonilisele kohalikule ja piirkonna tähtsusega toodangule, mille suhteline haruldus muudab nad ka ainulaadseks kultuuripärandiks.

5.6.2 Stabiilsema ja elujõulisema tööturu poole pürgimine peab olema osa mahukamast strateegiast, mis hõlmab ka muid sektoreid, näiteks üldhuviteenuseid ja vabu elukutseid.

<sup>(23)</sup> Vt komitee arvamus teemal „Paindlikkuse ja turvalisuse kasutamine globaalse arenguga seotud ümberkorraldustes“ (ELT C 318, 23.12.2009, lk 1–5).

5.7 Üldjoontes määrab tööturu arendamise suuna küll Brüssel, kuid seda on võimalik rakendada ainult liikmesriikides. Selleks näib kõige paremini sobivat just piirkondade tasand. Piirkondade jaoks on teadmispõhise majanduse arendamisel kesksel kohal loova aktiivse rahvastiku kujundamine ja säilitamine. EL saab sellist arengut stimuleerida rahalise toetusega Euroopa struktuurifondidest ning parimate tavade kogumisega ja nende kättesaadavaks tegemisega andmebaasi kujul. CCMI liikmed on kogunud kokku sellised parimad tavad ja need on lisatud käesoleva arvamuse lisasse <sup>(24)</sup>. Komitee palub komisjonil neid näiteid levitada ja soovitada nii Euroopa Liidu kui liikmesriikide asjaomastes institutsioonides.

5.8 Euroopas on näiteid rikka tööstusliku minevikuga piirkondadest, kus traditsiooniline tööstus ja seega piirkonna tööhõive ja jõukuse alus on lühikese aja jooksul peaaegu täiesti

kadunud, näiteks Lille'i ümbruse piirkond Põhja-Prantsusmaal ja Ruhri piirkond Saksamaal. Meeleheitlikult mineviku külge klammerdumise asemel on nende piirkondade sidusrühmad kaalunud, millised võimalused on neil tulevikus olemas ja on neist oma tegevuses ka lähtunud. Tulemuseks on see, et nii Lille'i ümbruse kui ka Ruhri piirkond on saanud uut lootust ja mõlemad piirkonnad on õitsele puhkenud, tuginedes mitmetele uuendustele, eelkõige jätkusuutlikule ja teadmispõhisele majandustegevustele. Sest just seal peitub Euroopa majanduse jõud, just neis valdkondades on Euroopal parim perspektiiv ja ta peab siin leidma võimalusi oma positsiooni tugevdamiseks. Nii Lille'i linn kui ka Ruhri piirkond on olnud isegi Euroopa kultuuripealinnad. Sellel tasandil peavad valitsused ja sotsiaalpartnerid kujundama algatusi, mis viivad lõpuks Euroopa sotsiaalse mudeli saavutamiseni, nagu see on sõnastatud komitee varasemas arvamuses <sup>(25)</sup>.

Brüssel, 13. juuli 2011

*Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee*  
*president*  
Staffan NILSSON

<sup>(24)</sup> Vaata joonealune märkus 1.

<sup>(25)</sup> ELT C 309, 16.12.2006, lk 119.