

OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2014

Summary in Estonian



Lugege tervet raamatut: 10.1787/empl_outlook-2014-en

OECD tööhõiveväljavaated 2014

Eestikeelne kokkuvõte

OECD riikides jääb tööturu taastumine poolikuks

Tööpuudus on paljudes OECD riikides töökohtade loomise taastumisele vaatamata jätkuvalt kõvasti suurem kriisieelsest tasemetest. Ülejäänud 2014. aastaks ning 2015. aastaks ennustatakse mõõdukat tööpuuduse vähenemist. Kõrge tööpuudus on mõnedes riikides kaasa toonud ka struktuurilise tööpuuduse suurenemise, mida majanduskasvu kiirenemine ei pruugi automaatselt vähendada, ning see on viinud inimkapitali puuduseni ja töö leidmise motivatsiooni vähenemiseni, eriti pikaajaliselt töötute puhul. Kõikide OECD riikide lõikes oli 2013. aasta viimases kvartalis 17,2 miljonit inimest – rohkem kui iga kolmas töötu – töötanud 12 kuud või enam; see arv on peaaegu kaks korda suurem kui aastal 2007. Neid arenguid arvestades peaks nõudluse edendamine jääma peamiseks strateegiliseks eesmärgiks seal, kus taastumine on olnud sujuvam, ning kaasnema peavad ka tugevamad meetmed struktuurilise tööpuudusega võitlemiseks. Eelistada tuleks tööhõive- ja koolitusmeetmeid pikaajaliselt töötanud inimeste jaoks, kellel tavaliselt on suuri raskusi töö leidmisega ning kes väga tõenäoliselt lahkuvad tööjõu seast.

Reaalpalga kasv on oluliselt aeglustunud

Paljude töökoha säilitanud inimeste reaalpalk on kriisi tõttu aeglasemalt kasvanud või isegi langenud. Jätkuv tööpuuduse suurenemine paljudes OECD riikides on reaalpalga kasvu oluliselt aeglustanud. See on aidanud piirata ühiku tööjõukulusid ning sellega mitmetes riikides suurendada rahvusvahelist konkurentsivõimet, eriti just euroalal. Edasine palkade reguleerimine vajaks just madalat inflatsiooni arvestades valulikke palgakärpeid ning võiks omakorda suurendada vaeste töötajate arvu. Konkurentsivõime, majanduskasvu ja töökohtade loomise suurendamiseks on tarvis mitmesuguseid strateegiaid. Lisaks taastumist toetavale usaldusväärsele makromajanduspoliitikale hõlmavad need veel järgmist: reformid kaupade ja teenuste turul konkurentsi suurendamiseks, töö kaotanud töötajate aitamine uutesse töövaldkondadesse liikuda ning väikesepalgaliste töötajate sissetulekute toetamine.

Edendada tuleks paremat töökvaliteeti

Tööturu tulemuslikkust tuleks hinnata nii töövõimaluste arvu kui ka kvaliteedi alusel, st strateegiate eesmärk peaks olema luua rohkem ja paremaid töökohti. On loodud uus kontseptuaalne tegevusraamistik, millega mõeldakse töökvaliteeti kolme mõõtme kaudu: sissetulekute tase ja jaotumine, turvalisus tööturul ning töökeskkonna kvaliteet. Riikide lõikes erinevad need kolm mõõdet oluliselt, aga töö kvaliteedi ja kvantiteedi osas ei paista olevat suuremaid järeleandmisi: mõned riigid saavad mõlema osas hästi hakkama. Riigiti on ka sotsiaalmajanduslike gruppide vahel töökvaliteedis suured erinevused. Noored, madala kvalifikatsiooniga töölised ja ajutistel töökohtadel töötavad inimesed paistavad olevat ebasoodsas olukorras. Vastukaaluks saavad kõrge kvalifikatsiooniga töölised juurdepääsu mitte ainult rohkematele, vaid ka parima kvaliteediga töökohtadele. Sissetulekute tase ja jaotumine sõltuvad majanduskasvu soodustavate strateegiate rollist, hariduse juurdepääsetavusest ja kvaliteedist, palkasid kujundavate asutuste iseloomust (nt miinimumpalgad, kollektiivlääbirääkimised) ning maksude ja soodustuste süsteemi ülesehitusest. Turvalisust tööturul määratletakse töökohtade kaitse, töötushüvitise süsteemide

(töötushüvitised ja lahkumistoetus) ja aktiivse tööturupoliitika vastastikuste mõjude põhjal. Töökeskkonna kvaliteedi määrab suuresti tööga seotud terviseprobleemide vältimiseks rakendatavate töötervishoiu ja tööohutuse eeskirjade tõhusus, aga ka sotsiaalne dialoog ning tööandja sotsiaalse vastutustundlikkuse tase.

Liigne lootmine ajutisele tööle on kahjulik nii inimestele kui ka majandusele

Ebaregulaarne töötamine – kõik töötamise vormid, mille juures ei kasutata töölepingut ega tähtajatut lepingut – võib ettevõtetele anda paindlikkuse reguleerida oma tööjõudu vastavalt muutuvatele majandusoludele. Sellised lepingud võivad olla ka taolist paindlikkust eelistavate töötajate vabatahtlik valik. Ent laialdane ebaregulaarsete lepingute kasutamine võib võrdsusele ja tõhususele avaldada negatiivset mõju. Selliste lepingutega töölistel on sageli töökoha suhtes suurem ebakindlus kui tavaliste töölepingutega töötajatel. Ettevõtted kipuvad ka ebaregulaarsetesse töötajatesse vähem investeerima, mis omakorda võib vähendada töötajate tootlikkust ja inimkapitali arengut. Viimase kahekümne aasta jooksul enne ülemaailmset rahanduskriisi levis ebaregulaarne töötamine paljudes riikides, sest valitsused üritasid edendada tööturu paindlikkust, muutes ebaregulaarsetele lepingutele kehtivaid reegleid vabamaks, aga jättes samal ajal kehtima suhteliselt karmid tingimused tavapärase töölepingutega töötajatele. Poliitilised valikud, mille eesmärk on vähendada tööturu lõhenemist regulaarsete ja ebaregulaarsete tööliste vahel, hõlmavad ajutiste lepingute karmimat reguleerimist ja alaliste töötajate töölt vabastamise eeskirjade lihtsustamist. Lisaks sellele oleks võimalik ühe või ühtse lepingu kasutuselevõtuga koondada lepingu lõpetamise kulusid lepingute lõikes. Igaüks nendest võimalustest vajab ka rakenduslikest raskustest ülesaamist ning täiendavate reformide läbiviimist.

Kvalifikatsioonid ja oskused on olulised tööturul varakult edukas olemiseks ja ka muuks

OECD rahvusvaheline täiskasvanute oskuste uuring annab uusi ideid haridusalaste kvalifikatsioonide ja erinevate oskuste tähtsuse kohta kahe põhilise 16- kuni 29-aastaste noorte tööturul edukuse näitaja juures: oht kukkuda koolist välja või kaotada töö, ning tööl käies tunnipalga tase. Tulemused rõhutavad kõrgema haridustaseme omandamise tähtsust, aga ka kirjaoskuse, arvutamisoskuse ja probleemide lahendamise oskuse suurendamise tähtsust ning noortele inimestele õppevaldkonna valimisel kättesaadava teabe täiustamist. Töökogemus, nagu ka üldised oskused, mõjutab samuti varakult palkasid. Sellegipoolest ühendavad mitmetes riikides vaid vähesed noored töö ja õppimise ning enamik üliõpilastest, kes töötavad, teevad seda väljaspool ametlikke töökogemusi hõlmavaid programme, nagu kutsehariduse ja -koolituse kursused või praktikad. See viitab sellele, et üliõpilaste lähemaks tutvustamiseks tööturuga ei tuleks mitte ainult juurutada või laiendada tööpõhiseid kutsehariduse ja -koolituse ja praktikakavasid, vaid tuleks tugevdada ka meetmeid, mis hõlbustavad kõigil üliõpilastel töökogemusi saada. Sellised meetmed võiksid hõlmata ettevõtetelt osalise tööajaga töötajate palkamise keelu eemaldamist ning näiteks ka maksusoodustuste rakendamist üliõpilastele, kes töötavad teatud arvu tunde.

© OECD

Käesolev kokkuvõte ei ole OECD ametlik tõlge.

Käesoleva kokkuvõtte kasutamine on lubatud OECD autoriõiguse ja originaalse väljaande pealkirja mainimisel.

Erinevates keeltes kokkuvõtted on väljavõtted OECD esialgselt inglise- ja prantsuskeelsest väljaandest.

Need väljaanded on saadaval OECD internetipoest aadressil www.oecd.org/bookshop

Täiendavate andmete saamiseks pöörduge OECD Õiguste ja tõlgete üksuse poole avalike suhete direktoraadis aadressil

rights@oecd.org või faksinumbril: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

õiguste ja tõlgete üksus: www.oecd.org/rights



Lugege inglisekeelset täisversiooni OECD iLibrary's!!

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2014-en