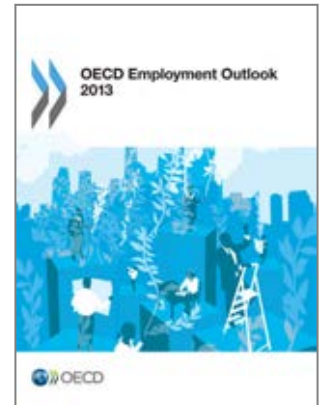


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Estonian



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2013-en

OECD tööhõiveväljavaated 2013

Töötus jääb kõrgele tasemele

Üleilmse finants- ja majanduskriisi algusest on möödunud rohkem kui viis aastat ja ometi on töötuse tase paljudes OECD riikides kõrge. 2013. aasta aprillis oli üle 48 miljoni töötu ehk 8,0%, mis on ainult pool protsendipunkti vähem kriisieelsest harjast, 8,5%. Kuid riikide vahel on suuri erinevusi: töötus on ligi või alla 5% viies OECD riigis, ent ületab 25% kahes teises (Kreeka ja Hispaania). Tulevikku vaadates prognoosib OECD väikesi muutusi OECD alal 2014. aasta lõpuni, samas prognoosides vähemalt ühe protsendipunkti tõusu kuues Euroopa riigis, millele on vastukaaluks poole protsendipunkti suurune või suurem langus viies teises OECD riigis.

Vanematel töölistel läheb suhteliselt hästi

Teatud rühmadel, eelkõige noortel meestel läheb tööturul iseäranis kehvasti. Seevastu vanemad töölisel on pidanud kriisile vastu paremini kui eelmiste sügavate languste ajal. Toimet avaldab hulk tegureid, mille algus näib olevat kriisieelne: muude põhjuste hulgas suundumus vanemate töötajate seas minna pensionile hiljem, osaliselt seetõttu, et nad on eelmistest põlvkondadest parema hariduse ja tervisega. Oma osa on etendanud ka varasemat pensionileminekut võimaldava korra lõppemine või rangemaks muutumine.

Nooremate ja vanemate tööliste tööhõive vahelise suhte analüüsist aja jooksul ning erinevate riikide lõikes ilmneb, et vanemate töötajate puhul ei tulnud paremad tulemused tööturul noorte arvelt. See kinnitab järeldust, et valitsuste eelmised püüded aidata noortel tööturul jalga kinnitada, ergutades vanemaid töölisi varem pensionile minema, olid kulukad poliitikavead. Kindlust pakub see, et seni on valitsused seisnud vastu varase pensionilemineku korra kehtestamisele lahendusena noorte töötuse tänasele kõrgele määrale. Selle asemel tuleks neil hoopis teostada strateegiaid, mis parandavad tööhõiveväljavaateid nii nooremate kui ka vanemate tööliste seisukohast, sh majanduskasvu tõhustavate struktuurireformide ning sihistatud aktiivse tööturu meetmete kaudu, et aidata mõlema rühma liikmeid, kellel on spetsiifilisi probleeme tööhõive leidmisel või säilitamisel.

Töökaitsealased õigusaktid muutumas vähem rangeks

Viimase kümnendi jooksul ja iseäranis kriisist alates on OECD riigid kaldunud vähendama töökaitsealaste õigusaktide – tööliste palkamist ja vallandamist hõlmavate eeskirjade – rangust kollektiivse ning individuaalse vallandamise suhtes. Samuti on olnud muudatusi, ehkki väiksema ulatusega, kaitsetasemete lõhe vähendamiseks alaliste ja renditöölepingute vahel. 1990. aastatel vähendati renditöölepingute regulatsiooni ulatuslikult ja see ajendas kaheosalise tööturu teket, mis on jagunenud püsivate, pikaajaliste lepingutega tööliste ja teiste vahel, kellel on ebakindlad, lühiajalised lepingud.

Kõnealused hiljutised reformid peaks aitama tagada seda, et tööturud reageerivad majanduslikele muutustele paindlikumalt, samas vähendades lõhet rendi- ja alaliste töölepingutega töötajate vahel. Uuringud osutavad, et keskeltläbi peaks töölisel saama kasu, kuna nende jaoks muutub kergemaks nende oskustele vastavate töökohtade leidmine. Tahes-tahmata seisavad aga osad töölisel silmitsi

märkimisväärsete kaotustega. Valitsustel on vaja reageerida poliitikaga, et vähendada reformide negatiivset mõju ning aidata sellistel töölistel leida uusi töökohti.

Hästi kujundatud aktiveerimispoliitika ergutab ja aitab töötuid töökohtade leidmisel

Aktiveerimispoliitika puudutab tööturupoliitikat, mille eesmärk on ergutada sotsiaaltoetuse saajaid tööle naasma. Lähenemisviisid on erinevad, kuid hõlmavad abi töökohtaotsingute ja koolitustega, toetusmaksete sidestamist tõenditega tööotsingute kohta ning nõudeid osaleda meetmeis töölase konkurentsivõime parandamiseks. Tuginedes OECD teostatud üksikasjalikumatele ülevaadetele aktiveerimispoliitikast seitsmes riigis, toome siinkohal välja olulisemad õppetunnid.

Esiteks, sotsiaaltoetustest sõltuvuse ennetamiseks võivad kõik riigid, kus on hästi arenenud töötute sissetulekutoetuse süsteemid, saada kasu tugevast tööhõivesuunitlusega aktiveerimissüsteemist. See peaks koosnema meetmeist, mis aitavad töökohtaotsinguil ja parandavad tööalast konkurentsivõimet ning mida toetavad nõuded osaleda tööhõive- ja koolitusprogrammides. Teiseks on oluline jääda kindlaks reformidele, millega kehtestatakse ja laiendatakse tööga seotud nõudeid sellistele rühmadele nagu üksi last kasvatavad vanemad, töötud vanemad töölised ja osalise töövõimega inimesed. Nimetatud reformid on osutunud edukaks rühmade naasmisel tööle isegi siis, kui alguses võivad need tekitada „avatud“ töötuse teatavat suurenemist samal ajal, kui rühmad minetavad mitteaktiivse oleku. Kolmandaks võib aktiveerimisstrateegia edukas aktiveerimine nõuda institutsioonide reforme, nt sotsiaaltoetuste haldamise koordineerimine ja abi tööotsinguil ning lisaks ka rahastuse korraldus riiklikul ja kohalikul tasandil. Lõpuks saab parandada avaliku ja erasektori tööhõiveteenuste tulemuslikkust tulemusjuhtimise kaudu, mis põhineb tööhõivetulemite mõõdikutel, mida korrigeeritakse töötotsija ning kohaliku tööturu eripärade suhtes.

Naasmine tööle pärast vallandamist

Riikides, mille kohta andmed on saadaval, tabab tüüpilisel aastal 2% kuni 7% töölisi koondamine või vallandamine. Võrreldes parimas tööeas töölisega on vanematel ja noorematel töölistel suurem risk, ehkki neil on erinevad kogemused uute töökohtade leidmisel. Vanematel töölistel on uuesti tööd leida üldjuhul raskem kui noortel töölistel ja nad kaotavad sissetulekust rohkem, samas kui nooremad inimesed leiavad suhteliselt kiiresti uue töökohta, mis nõuab oskuste kõrgemat taset. Teised kõrgendatud vallandamisriskiga töölised on väikeettevõtetes ja need, kes sõltuvad füüsilistest ja käsitööoskustest, millel ei pruugi olla suurt nõudlust laienevates valdkondades, nagu nt infotehnoloogias.

Kuna töötasu mittekujutavate hüvede paljud tahud kasvavad tööstaažiga, on vähem tõenäoline, et uue töökohta leidnud vallandatud töölistel on õigus tasustatavale ja haiguspuhkusele. Samuti tuleb neil võib-olla töötada eraeluga raskesti sobival kellaaegadel või osalise tööajaga. Üldjuhul aga tuleneb vallandatud töölise jaoks peamine rahaline kulu töötasu kaotusest töötuse ajal, mitte aga vähenenud sissetulekust uuel töökojal.

Nimetatud leidudel on poliitika seisukohast mitu tagajärge. Vallandatud töölise rahalise koorma vähendamiseks on oluline aidata neil kiiresti tööle naasta. Samuti tuleks riiklike vahendite nappuse korral nendega sihistada vanemaid ja vähem kvalifitseeritud töölisi. Lõpuks ei tarvitse valutu vallandamise ja ümberõppe osas ettevõtetele lootmine olla parim lähenemisviis, kui koondamine on koondunud väikeettevõtteisse, kellel ei ole kohustust pakkuda ega rahastada selliseid teenuseid.

© 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



[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)

© OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2013-en