



SOTSIAALMINISTEERIUM



Eesti toimetulek muutunud tööeluga

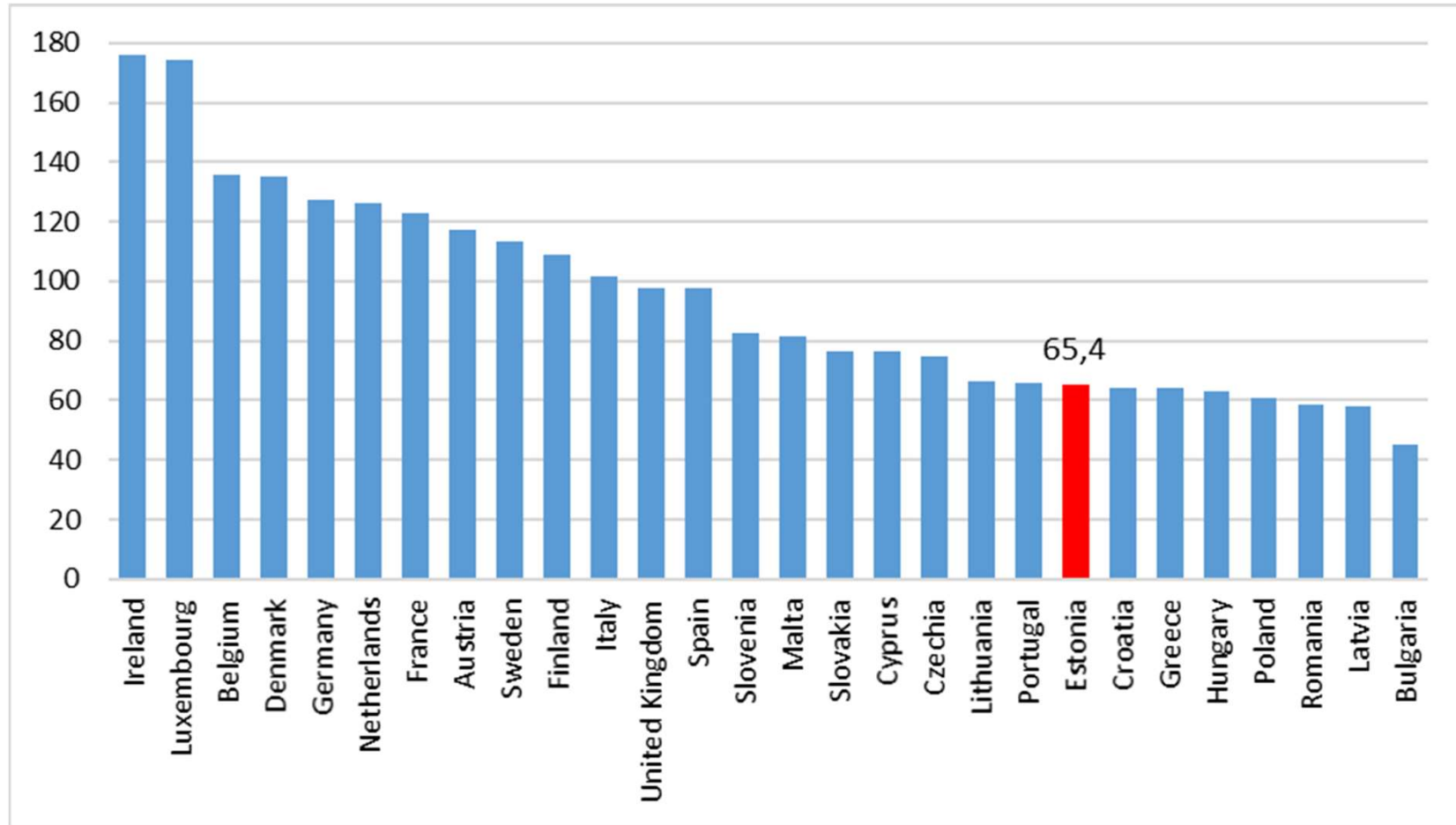
Tanel Kiik
sotsiaalminister

6.11.2019

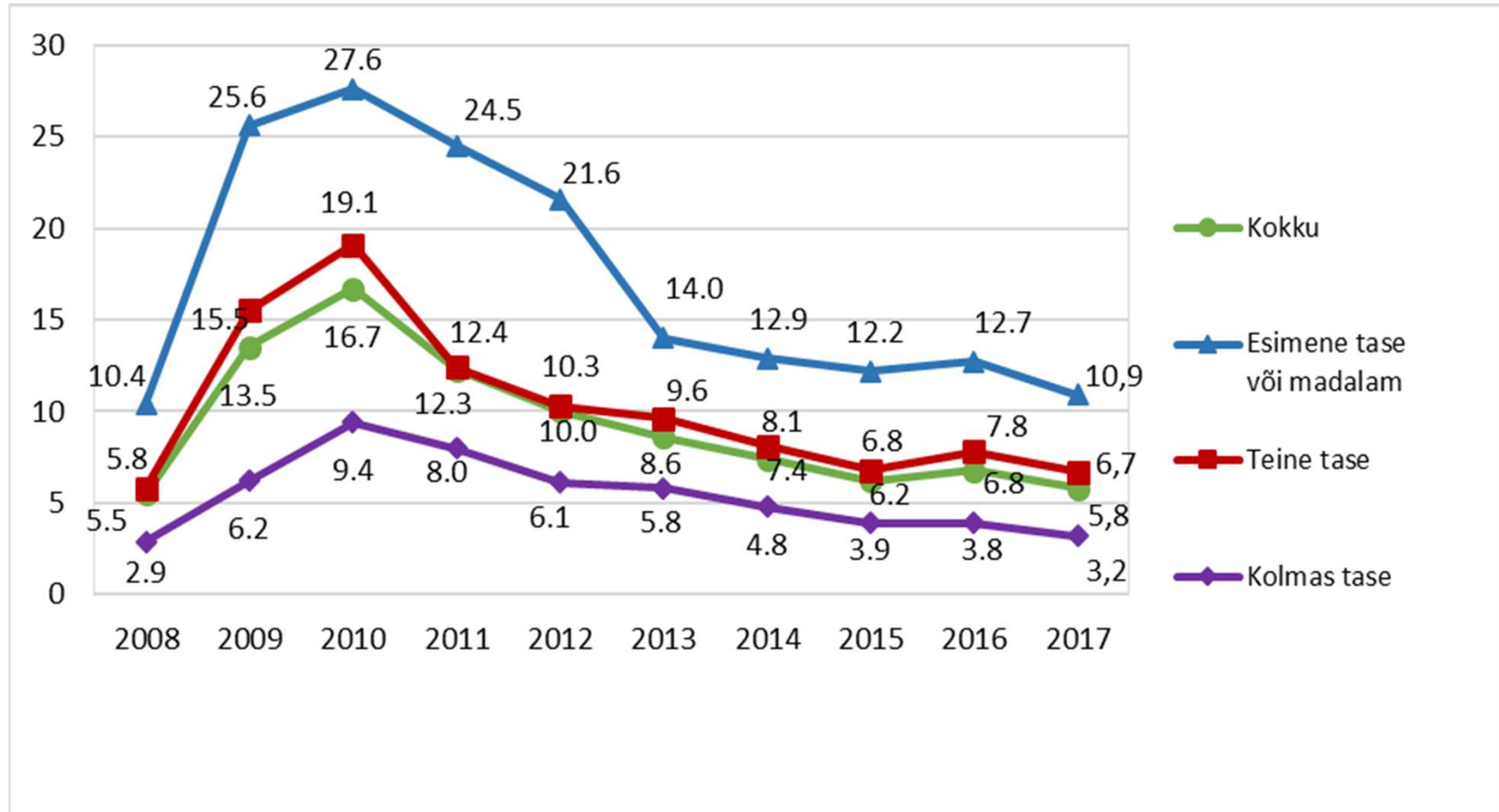
Tööturu olulised probleemid: tootlikkus ja kvalifitseeritud tööjõud

- Kuigi Eesti inimesed on suhteliselt kõrgelt haritud ning noored rahvusvaheliste testide kohaselt (nt PIAAC, PISA) tugevate oskustega, töötatakse sageli töökohtadel, mis haridust ega oskuseid ei eelda, mille tootlikkus ja töötasu on madalad.
- Eesti tööjõu tootlikkus on Euroopaga võrreldes madal (EE tunni tootlikkus E28st 65,4% 2017. aastal).
- Madalad oskused kui risk: aegunud või madal haridus- ja oskuste tase suurendavad töötuseriski majanduslikult keerulistel aegadel (PIAAC 2014).
- Lisandväärtuse ja tootlikkuse kasvu oluline eeldus on Eesti inimeste oskuste taseme kasv.
- Oskustööjõu puudus on Eesti ettevõtete sõnul arengut enim piirav tegur.

Töäjõu tootlikkus tunni kohta 2017, % (EL28=100)



Töötuse määrad omandatud haridustaseme järgi, %



Tööturu olulised probleemid: oskustest

- Tööturg vajab järjest enam probleemide lahendamise oskust, pidevalt uuega kohanemist ning teadmiste rakendamist, muutunud õpikäsitlus on haridussüsteemi jõudnud hiljuti.
- Elukestev õpe ja Matteuse efekt: ennast harivad enam juba haritud inimesed, suurimas riskis inimestel struktuursed takistused oma oskuste arendamiseks ja elukestvas õppes osalemiseks (PIAAC 2014).
- Oskuste säilitamiseks ja arendamiseks tuleb oskusi pidevalt kasutada & uuendada, oskustemahukat tööd saab õppida vaid seda tehes, mitte koolis.
- Järjest enam muutub olulisemaks informaalne & mitteformaalne õpe: õppimine töö ja töö käigus.
- Eesti inimeste oskustaseme kasvu eelduseks on kõigi panus: tööandja, riik, õppija; riigi roll suurem struktuursete takistuste eemaldamisel.

Eesti inimeste oskustaseme kasv: kuidas?

Töötukassa teenused töötutele: uute oskustega tööturule

- Karjäärinõustamine ja vajaduse hindamine
- Koolitusvõimalused olulisemate oskuste uuendamiseks, toetus tasemeõppes osalemiseks või kvalifikatsiooni saamiseks
- Eriline rõhk üldoskustel: keeleõpe & digioskused

Töötukassa teenused töötavale inimesele: töötuse ennetamine & oskuste kasv

- Koolitustoetus muutuste olukorras olevale tööandjale
- Tööturukoolitus oskuste arendamiseks töötusriskiks töötajale
- Toetus tasemeõppes osalemiseks või kvalifikatsiooni saamiseks

Oskuste poliitika pikaajalisem vaade

- Liikumine oskustepõhise (ametite) klassifitseerimiseni: oskuste parem mõõtmine, kaardistamine tööturu jaoks ja teenuste pakkumiseks.
- Elukestvas õppes osalemise võimalused ja tugi aegunud või madala oskustasemega inimestele. Kvaliteetsem täiendõpe täiskasvanutele: õppesse põimitud üldoskuste uuendamine, fookus tööturul vajalike oskuste uuendamisel paindlikul viisil, õpe lõppeb töökohaga.
- VÕTA põhimõtte laiendamine: töö või hobide abil omandatud mitteformaalsete oskuste tunnustamine hariduses ja tööturul.
- Riiklik haridustellimus: toetatud ümberõpe majanduse arenguks kriitiliste valdkondade ja kasvava tööjõuvajadusega valdkondade jaoks.
- Oskustepõhine digilugu igale inimesele oma valikute kujundamiseks.
- Kõiki osapooli hõlmav paindlik rahastusskeem.

Muutuv tööelu ja tööõigus

- 10-aastane töölepingu seadus arutelude keskmes
- Seni välja pakutud suuremad muudatused:
 - võimalus leppida kokku tööajas ajavahemikuna ehk miinimum-maksimum töötundidega töölepingu sõlmimine;
 - iseseisva otsustuspädevusega töötaja kasutamine;
 - tähtajalise töölepingu sõlmimise paindlikumaks muutmine.
- Uued töö tegemise vormid
- Muutused toovad kaasa uusi väljakutseid järelevalves

Tööinspektsioon töövaidluste lahendajana

- Töötaja ja tööandja vaheline konflikt lõppeb enamikel juhtudel töösuhte lõpetamisega
- Vahendid olukorra muutmiseks – kompromiss ja lepitamine
 - 2018. aastal kinnitati kompromissiga 18% vaidlustest
 - lepitusmenetlusi viidi läbi 5
 - 2019 I poolaastal kinnitati kompromissiga 21% vaidlustest
 - Lepitusmenetlusi viidi läbi 2
- Rahumeelsem vaidlus → rahulikum töösuhe → tervem inimene

Tööohutusnõudeid tuleb täita ka kaugtööl

- Enne töötaja kaugtööle lubamist, peaks tööandja:
 - hindama kaugtöötaja töökeskkonna riske;
 - juhendama kaugtöötajat ohutult töötama.

 - Töötaja peab järgima tööandja antud juhiseid ja veenduma oma töökeskkonna ohutuses.

 - Juhend „Kaugtöötaja tervishoid ja -ohutus“ annab tööandjale ja töötajale soovitusi:
 - kuidas hinnata kaugtöö korral töökeskkonna riske (sh näitlik riskianalüüs);
 - mida arvestada töötaja juhendamisel;
 - näited, milles töötaja ja tööandja peaksid enne kaugtööle minemist kokku leppima (nt kuidas toimub suhtlus töötaja ja tööandja/kolleegide vahel, kuidas antakse tööülesandeid jms).
- Juhend on kättesaadav tööelu portaalis (www.tooelu.ee).

Vaimse tervise hoidmine töökeskkonnas

- Uute töökohtade ja töötegemise viisidega kaasnevad erinevad psühhosotsiaalsed ohud, mis võivad põhjustada tööstressi ja muid terviseprobleeme.
- Ajaline surve, ülekoormus, pikk või ebaregulaarne tööaeg, probleemsed kliendid, üksinda töötamine, juhi ja kolleegide toetuse puudumine, ebavõrdne kohtlemine, jms.
- Vaimse tervise häired on Eestis 2. kohal töövõime vähenemise põhjustest. Vaimse tervisega seotud kulud ühiskonnale on 2,8% SKP-st.
- Vaimse tervise probleemide ennetamiseks peab tööandja:
 - hindama, millised ohud on töökeskkonnas ja millised töötajad nende ohtudega kokku puutuvad;
 - rakendama meetmeid terviseriskide ennetamiseks.
- Oluline töötaja ja tööandja koostöö. Märka probleemi ja räägi sellest töötajaga!

Tõhus tervisekontroll aitab hoida töötajate tervist

- 2015. aasta uuringu järgi korraldas 75% tööandjatest oma töötajatele tervisekontrolli ja 63% töötajatest on tervisekontrollis käinud.
- Selleks, et tervisekontroll täidaks oma eesmärgi on oluline, et:
 - töötajate tervisekontroll lähtuks töökeskkonnas töötajale mõjuvatest ohuteguritest;
 - tööandja ja töötervishoiuarst teeksid koostööd töötajate tervisekontrolli suunamisel ja töötervishoiuarsti otsuse ja soovitude rakendamisel töökeskkonna parandamiseks.
- Tänapäevase süsteemi kitsaskohad:
 - teenuse kättesaadavus;
 - arstide vähesus ja teenuse jätkusuutlikkus;
 - teenuse kvaliteet;
 - töötervishoiuarstide ja perearstide koostöö.
- 2020.a mais valmib töötervishoiuteenuse uuring, mis pakub välja ettepanekuid tänapäevase süsteemi parendamiseks.

Tegevused palgalõhe vähendamiseks

- Selgitamata palgalõhe analüüsimiseks viiakse läbi põhjalik uuring, mille eesmärk on parandada teadmisi palgalõhe kujunemisest.
- Rakenduslik uuring stereotüüpsete hoiakute ja segregatsiooni vähendamiseks. Eesmärk on töötada välja ja piloteerida nügimismeetodeid, et suurendada tüdrukute ja naiste osakaalu IKT-erialadel hariduses ja tööturul.
- Lähiaastatel on kavas välja töötada abistavad digitööriistad, mis aitaksid tööandjal võimalikult vähese ressursikuluga selgitada välja, kas tema organisatsioonis esineb sooline palgalõhe ning soopõhiselt analüüsida oma personaliandmeid.
- Jätkatakse nii tööandjatele kui ka teistele sidusrühmade esindajatele (nt haridustöötajad, poliitikakujundajad) muude erinevate abivahendite (sh juhendid, koolitused, iseseisvat õppimist võimaldavad koolitusmoodulid jne) väljatöötamist ja pakkumist.

Sooline palgalõhe aastatel 2007-2018

— Eurostat — Statistikaamet — EU27 keskmine (Eurostat)

