



Brüssel, 17.12.2019
COM(2019) 653 final

**ETTEPANEK: KOMISJONI JA NÕUKOGU
ÜHINE TÖÖHÕIVEARUANNE,**

mis on lisatud komisjoni teatisele

2020. aasta kestliku majanduskasvu strateegia kohta

SISUKORD

EESSÕNA.....	2
PÕHISÕNUMID	3
1. EUROOPA LIIDU TÖÖTURU JA SOTSIAALVALDKONNA SUUNDUMUSTE NING PROBLEEMIDE ÜLEVAADE	14
1.1 Tööturu suundumused	14
1.2 Sotsiaalsed suundumused	19
2. SOTSIAALVALDKONNA TULEMUSTABELI LÜHIÜLEVAADE	23
2.1 Sotsiaalvaldkonna tulemustabeli selgitus	23
2.2 Sotsiaalvaldkonna tulemustabelist saadud tõendusmaterjal	25
3. TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALREFORMID – LIIKMESRIIKIDE TULEMUSED JA MEETMED	30
3.1 Suunis 5. Tööjõunõudluse suurendamine	30
3.1.1 Põhinäitajad	30
3.1.2 Poliitikameetmed.....	45
3.2 Suunis 6. Tööjõupakkumise edendamine ning tööhõivele, oskustele ja pädevustele juurdepääsu parandamine	48
3.2.1 Põhinäitajad	48
3.2.2 Poliitikameetmed.....	78
3.3 Suunis 7. Tööturgude toimimise ja sotsiaaldialoogi tõhususe parandamine	92
3.3.1 Põhinäitajad	92
3.3.2 Poliitikameetmed.....	116
3.4 Suunis 8. Kõigi jaoks võrdsete võimaluste edendamine, sotsiaalse kaasatuse toetamine ja vaesuse vastu võitlemine.....	123
3.4.1 Põhinäitajad	123
3.4.2 Poliitikameetmed.....	144

EESSÕNA

Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 148 on Euroopa Komisjonile ja nõukogule antud ülesanne koostada ühine tööhõivearuanne. Euroopa Komisjoni koostatud käesoleva aruande esialgne ettepanek on osa sügispaketist, mille juurde kuulub iga-aastane kestliku majanduskasvu strateegia, millega avatakse Euroopa poolaasta tsükkel. Ühises tööhõivearuandes esitatakse aastakokkuvõte Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu peamistest suundumustest ning liikmesriikides kooskõlas tööhõivepoliitika suunistega¹ ellu viidud reformidest. Aruandes on nende reformide kajastamise aluseks suuniste struktuur: tööjõunõudluse suurendamine (suunis 5), tööjõupakkumise edendamine ning tööhõivele, oskustele ja pädevustele juurdepääsu parandamine (suunis 6), tööjõuturgude toimimise ja sotsiaaldialoogi tõhususe parandamine (suunis 7) ning kõigi võrdsete võimaluste edendamine, sotsiaalse kaasatuse toetamine ja vaesuse vastu võitlemine (suunis 8).

Lisaks jälgitakse ühises tööhõivearuandes liikmesriikide tulemusi, võrreldes neid Euroopa sotsiaalõiguste samba raames loodud sotsiaalvaldkonna tulemustabeli näitajatega. Euroopa sotsiaalõiguste samba kuulutasid ühiselt välja Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon 17. novembril 2017. Selles on kindlaks määratud põhimõtted ja õigused kolmes valdkonnas: i) võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule, ii) õiglased töötingimused ning iii) sotsiaalkaitse ja sotsiaalne kaasatus. Neis valdkondades toimuva arengu jälgimiseks on vaja teha samba juurde kuuluva sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhjalik analüüs.

Ühise tööhõivearuande struktuur on järgmine: sissejuhatuses (punkt 1) kirjeldatakse Euroopa Liidu peamisi tööturu ja sotsiaalvaldkonna suundumusi, et anda olukorrast ülevaade; punktis 2 tutvustatakse Euroopa sotsiaalõiguste samba juurde kuuluva sotsiaalvaldkonna tulemustabeli analüüsi peamisi järeldusi; punktis 3 esitatakse kõiki riike võrdlev põhinäitajate (sh sotsiaalvaldkonna tulemustabeli näitajate) üksikasjalik kirjeldus ning antakse ülevaade sellest, kuidas liikmesriikide võetud meetmed aitavad järgida tööhõivepoliitika suuniseid.

¹ Euroopa Liidu Nõukogu võttis 2018. aasta juulis vastu tööhõivepoliitika suuniste viimase versiooni, mis on viidud kooskõlla Euroopa sotsiaalõiguste sambaga (nõukogu 16. juuli 2018. aasta otsus (EL) 2018/1215 liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta).

PÕHISÕNUMID

Euroopas tehakse Euroopa sotsiaalõiguste samba rakendamisel edusamme. Sambale lisatud sotsiaalvaldkonna tulemustabeli kohaselt on tööturu ja sotsiaalvaldkonna suundumused ELis 14 põhinäitajast üheksa puhul jätkuvalt positiivsed. Ülejäänud viie põhinäitaja (st madala haridustasemega noorte osakaal, sooline tööhõivelõhe, sotsiaalsiirete mõju vaesuse vähendamisele, sissetulekukvintilide suhte kordaja ja rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul) suundumused jäid samaks või täheldati nende puhul võrreldes eelmise aastaga ELis keskmiselt pisut negatiivset arengut. Enam kui poolte põhinäitajate puhul oli erineval määral näha liikmesriikidevahelist lähenemist. Kõikides liikmesriikides, välja arvatud Madalmaad, on vähemalt üks näitaja märkimisväärselt alla keskmise (või olulise negatiivse suundumusega).

Sotsiaalvaldkonna tulemustabel osutab positiivsetele tööturu- ja sotsiaalsetele suundumustele ELis, kuid lahendamist vajavaid probleeme veel on

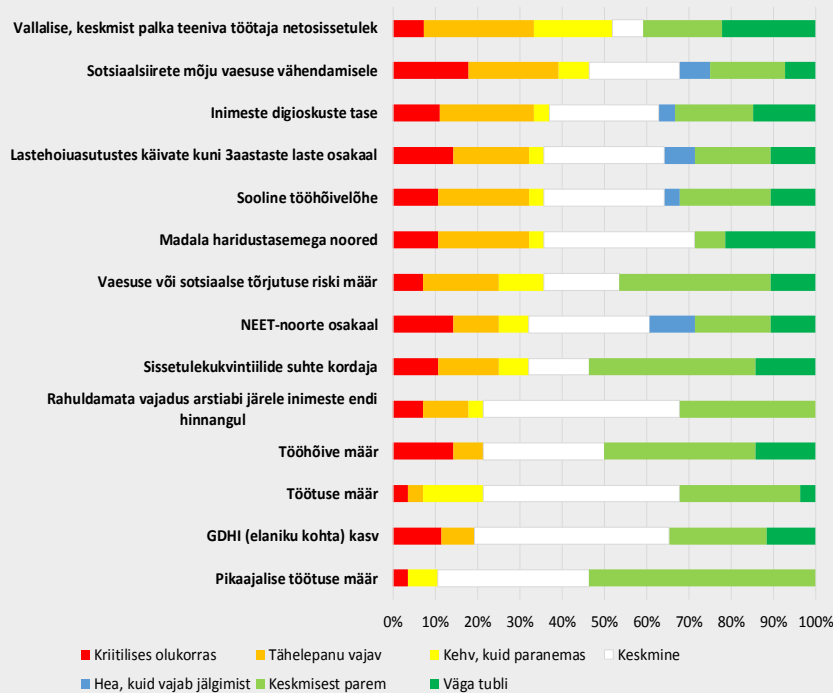
Keskmiselt paranes eelmisel aastal **14 põhinäitajast üheksa**

14 liikmesriiki on vähemalt ühe näitaja puhul saanud hinnangu „kriitilises olukorras“, see on sama palju kui 2019. aasta ühises tööhõivearuandes

Netosissetulek täiskohaga, keskmist palka saava töötaja kohta

on kõige probleemsem näitaja

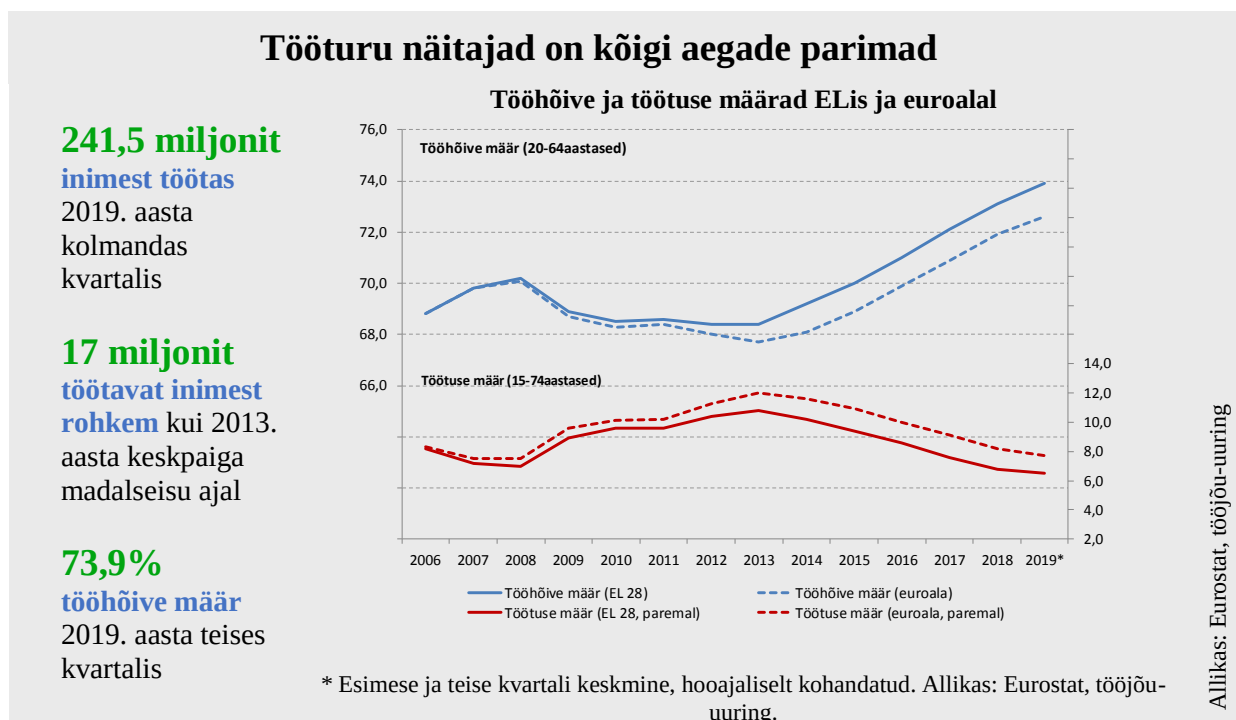
Sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitajate hindamine, november 2019



Allikas: komisjoni talitused Eurostati ja OECD andmete põhjal.

Tööhõive kasvab jätkuvalt, kuigi aeglasemas tempos kui varasematel aastatel. 2019. aasta kolmandas kvartalis töötas ELis 241,5 miljonit inimest, mis on kõigi aegade kõrgeim tase. Tööhõive on jätkuvalt kasvanud eelkõige tänu eakamatele ja kõrge kvalifikatsiooniga töötajatele. Majanduskasvu aeglustumise tõttu on 2019. aasta viimases kvartalis ja 2020. aastal oodata tööhõive kasvu aeglustumist. Seetõttu prognoositakse, et 20–64aastaste tööhõive

määr jõuab 2020. aastal strateegias „Euroopa 2020“ püstitatud 75 % eesmärgi lähedale, kuid jääb sellest veidi allapoole.



Töötus langes 2019. aasta kolmandas kvartalis **rekordiliselt madalale tasemele** (6,3 %). Liikmesriikide lähenemine madalama töötuse taseme suunas jätkub. Väheneb ka noorte töötus ja pikaajaline töötus, kuigi mõnes liikmesriigis on need näitajad endiselt suured. Tööjõupuudus on märgatav eelkõige väikese tööpuudusega liikmesriikides, kuid nende ettevõtete osakaal, kus valitseb tööjõupuudus, hakkab majanduskasvu aeglustumise tõttu vähenema.

Tööjõupuudust esineb seal, kus töötus on väike

15,6 miljonit

töötut 2019. aasta kolmandas kvartalis (–11 miljonit alates 2013. aasta haripunktist)

6,3 %

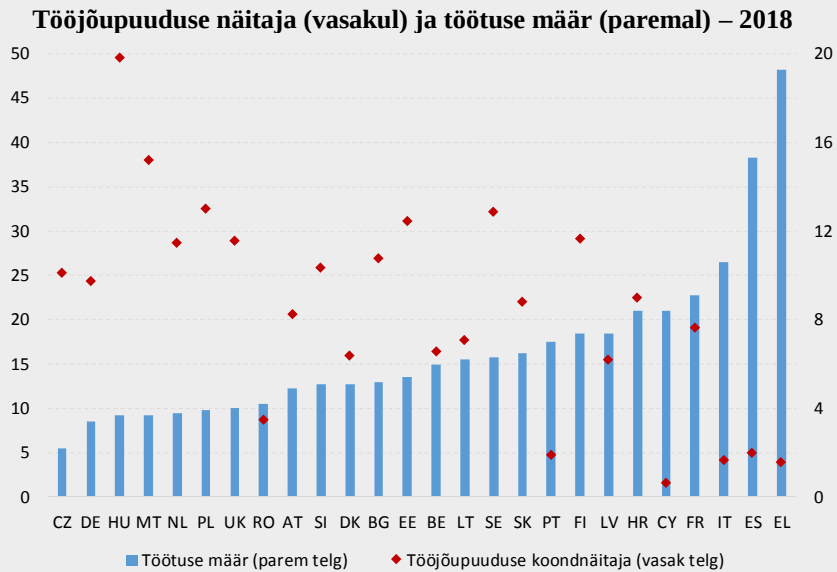
töötuse määr 2019. aasta kolmandas kvartalis

2,5 %

pikaajalise töötuse määr (töötus üle 12 kuu);

14,4 %

noorte töötuse määr 2019. aasta kolmandas kvartalis



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring ning ettevõtlus- ja tarbijauuring.
Koondnäitaja hõlmab kõiki sektoreid (vt tööturu- ja palgasuundumuste aruanne 2019).

Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga inimeste arv vähenes 2018. aastal jätkuvalt kuuendat aastat järjest. Ainuüksi kõnealusel aastal oli vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga ligikaudu 2,7 miljonit inimest vähem kui aasta varem. Eelkõige vähenes tänu tööturu kindlale toimimisele hoogsalt suur materiaalne puudus ja vähemal määral ka väga madala tööhõivega leibkondades elavate inimeste osakaal. Vaesusriskiga inimeste osakaal (suhtelise vaesuse näitaja) jäi võrreldes 2017. aastaga üldjoontes siiski muutumatuks. Kui üldine suundumus jätkub praeguses tempos, on ELil võimalus vähendada vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga inimeste arvu 2020. aastaks ligikaudu 13 miljoni võrra 2008. aasta seisuga võrreldes (strateegia „Euroopa 2020“ eesmärk on 20 miljonit). Mõne rühma, eelkõige laste ja puuetega inimeste vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse risk on oluliselt suurem.

Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr väheneb tänu suure materiaalse puuduse vähenemisele ja parematele tööturutingimustele

110 miljonit

vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga inimest, st 7 miljonit vähem kui 2008. aastal

24,3%

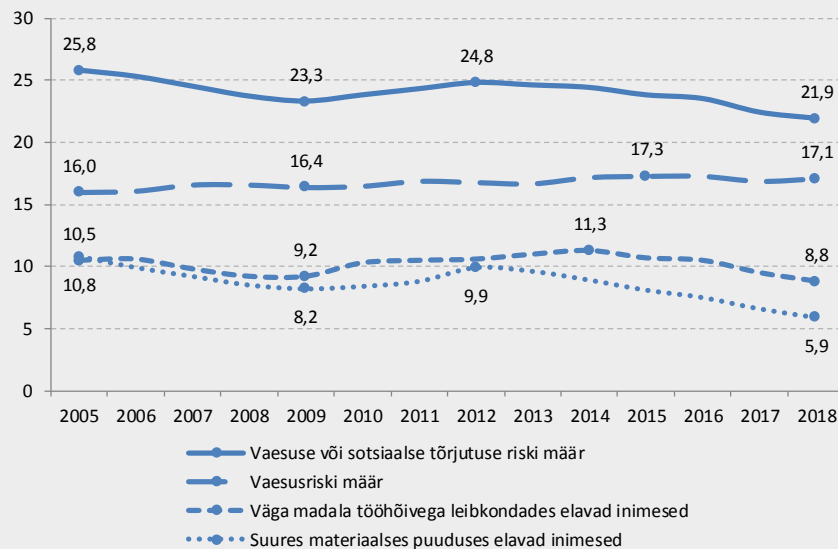
lastest

on vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga; see osakaal on keskmisest suurem

21 %

on 40 % kõige väiksema sissetulekuga elanikkonnaosa kogutulu osakaal

Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr ning selle alakomponendid ELis



Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika.

Sissetulekute ebavõrdsus kokkuvõttes veidi kasvas ja on võrreldes kriisieelse ajaga endiselt suur, kuid rahvusvahelises võrdluses on see näitaja siiski suhteliselt hea. ELis keskmiselt on kõige jõukamate leibkondade viiendiku sissetulek vaeseimate leibkondade viiendiku sissetulekust ligikaudu viis korda suurem. 2018. aastal see suhtarv veidi kasvas, aasta varem oli see pisut vähenenud. Kui mõned erandid välja arvata, suurenes 2018. aastal sissetulekute ebavõrdsus veelgi liikmesriikides, kus see on suurim. Väiksema sissetulekuga 40 % elanike sissetulekute osakaal jäi pärast 2017. aastal toimunud kasvu 2018. aastal üldjoontes muutumatuks. Sissetulekute ebavõrdsuse vähendamiseks tuleb liikmesriikidel võtta meetmeid eri valdkondades, sealhulgas maksu- ja toetussüsteemide ning (miinimum)palga kujundamise valdkonnas, edendada võrdseid võimalusi hariduses ja koolituses alates varasest east, tagada juurdepääs taskukohastele ja kvaliteetsetele teenustele, edendada soolist võrdõiguslikkust ja tegeleda piirkondlike erinevustega.

Jätkuvalt on probleemiks sooline võrdõiguslikkus. Sooline lõhe tööhõives (2018. aastal 11,6 protsendipunkti (pp)) ja palgamäärades (2017. aastal 16,2 %) on märkimisväärne ning alates 2013. aastast peaaegu muutumatu. Liikmesriikide vahel püsivad suured erinevused. Peamised tegurid, mis tingivad naiste madalama tööhõive määra, on lapsevanemaks olemine

ja hoolduskohustused ning lapsehoiu ja muude (hooldus)teenuste piiratud kättesaadavus, samuti rahalised tegurid, mis pärssivad tööturul osalemist. Enamikus liikmesriikides on lapsevanemaks olemisel naiste tööhõive määrale negatiivne mõju, samas kui meeste puhul on see vastupidi. Palgalõhe esineb hoolimata sellest, et naistel on keskmiselt kõrgem kvalifikatsioonitase kui meestel. Palgalõhe toob hilisemas elus sageli kaasa pensionilõhe. Mitmed liikmesriigid võtavad meetmeid, et parandada juurdepääsu taskukohastele ja kvaliteetsetele hooldusteenustele, kuid probleemid püsivad. Konkreetsed meetmed soolise palgalõhe vähendamiseks, eelkõige palkade läbipaistvuse vallas, on olemas vaid mõnes riigis.

Sooline ebavõrdsus tööhõives ja palgas on endiselt märkimisväärne

Sooline tööhõivelõhe 2003–2018, ELi tasandil
ja riikide kaupa (2018)
(protsendipunktid, 20–64aastased inimesed)

11,6 pp

sooline tööhõivelõhe

2018. aastal, peaaegu
muutumatu alates
2013. aastast

9,2 pp

vanemaks olemise

mõju tööhõivele

(väikelastega naiste
madalam
tööhõivemäär
võrreldes lasteta
naistega)

16,2%

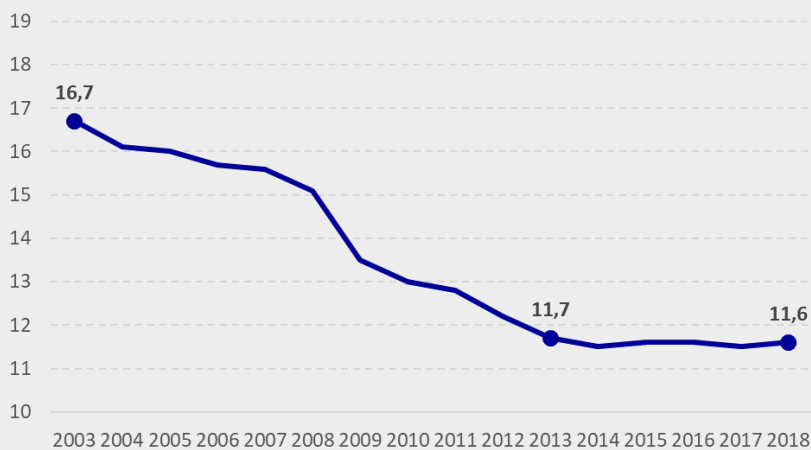
sooline palgalõhe

(naistel väiksem palk
kui meestel) 2017.
aastal

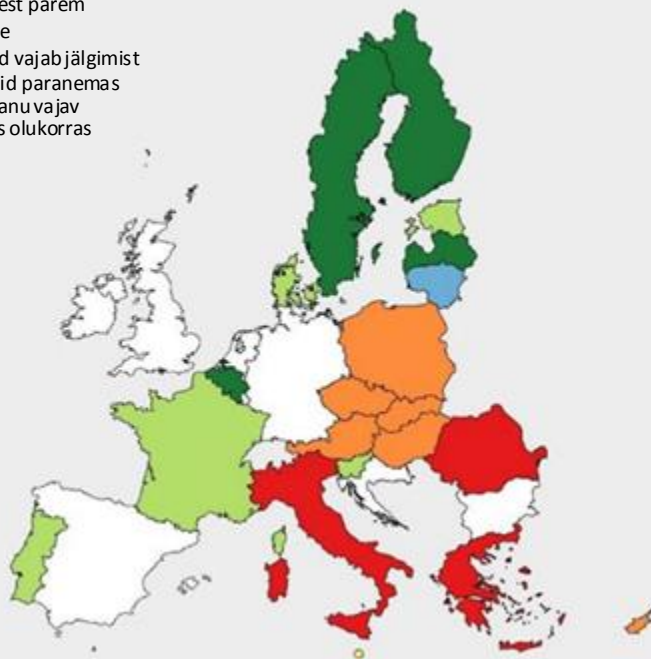
35,2 %

sooline pensionilõhe

(naistel väiksem
pension kui meestel)
2017. aastal



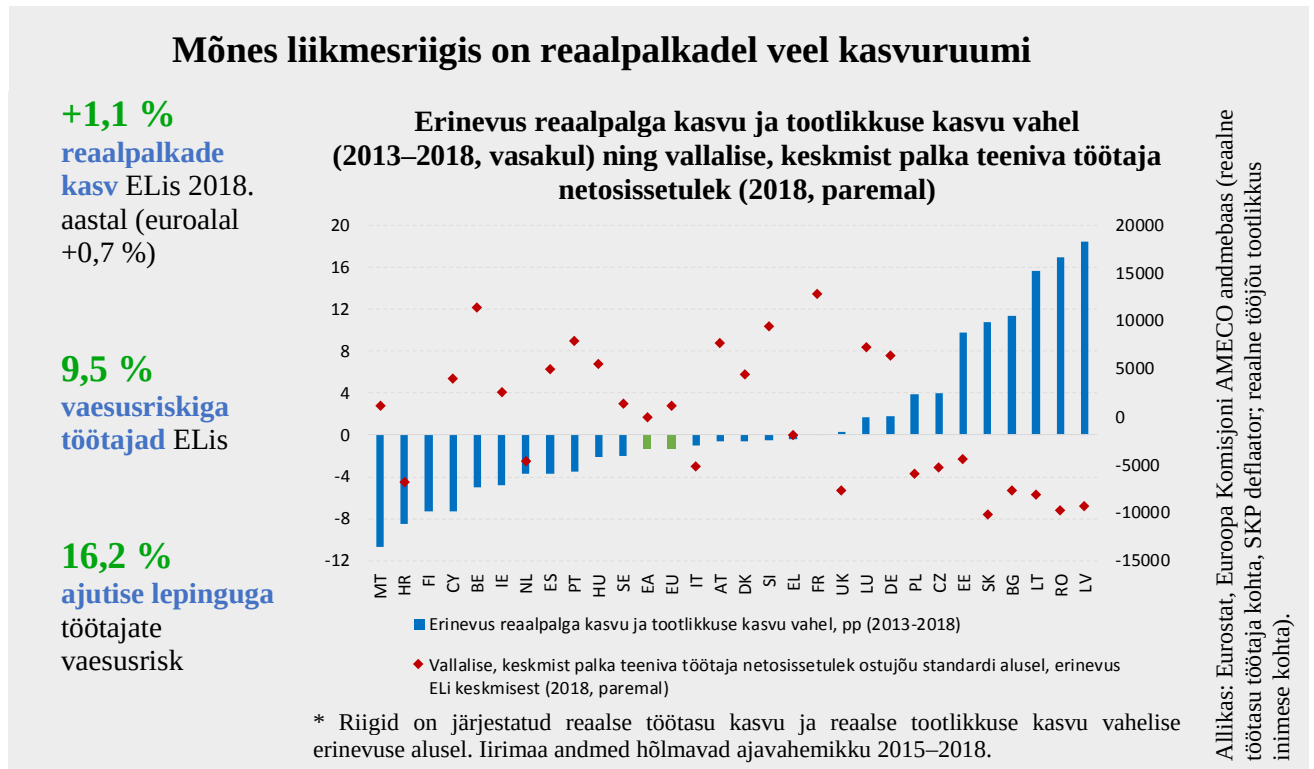
- Väga tubli
- Keskmisest parem
- Keskmise
- Hea, kuid vajab jälgimist
- Kehv, kuid paranemas
- Tähelepanu vajav
- Kriitilises olukorras



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring

Palgakasv kiirenes 2018. aastal, kuid jäi üldiselt mõõdukaks. 2018. (ja 2019.) aastal jõudsid reaalpalgad järele tootlikkuse arengule. Nelja varasema aasta jooksul kasvasid need enamikus euroala liikmesriikides veidi vähem kui tootlikkus. Palgakasv on üldiselt olnud

kiirem (ja suurem kui tootlikkuse kasv) Kesk- ja Ida-Euroopa riikides ning see on aidanud kaasa ülespoole suunatud lähenemisele. Praegu on keskmist palka teeniva töötaja netosissetulek (korregeerituna ostujõuerinevuste alusel) enamikus Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikides sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhjal siiski veel palju alla ELi keskmise. Tasakaalus ja jätkusuutlik palgakasv peaks vastama tööturu tingimustele ja tootlikkuse arengule keskpika perioodi jooksul ning arvesse tuleks võtta selle võimalikku mõju kulupõhisele konkurentsivõimele. Samuti tuleks austada sotsiaalpartnerite sõltumatust.



Palgavaesus on üldarvestuses ja ka paljudes liikmesriikides endiselt kõrge tasemel. See on oluliselt suurem leibkondade puhul, kus inimesed töötavad osalise tööajaga või tähtajalise lepinguga. Palgavaesust võib aidata ära hoida kas seadusega ette nähtud või kollektiivlääbirääkimiste käigus kokku lepitud piisav miinimumpalk, mis vähendab samal ajal ka palkade ebavõrdsust ja toetab kogunõudlust. 2019. aastal tõsteti miinimumpalku peaaegu kõigis 22 liikmesriigis, kus on kehtestatud ametlik miinimumpalk.

Inimeste tööväljavaateid mõjutavad oluliselt haridus, koolitus ja oskused. ELis on keskmine tööhõive määr keskhariduseta inimeste puhul 56,1 %, keskmise taseme kvalifikatsiooniga isikute puhul 73,4 % ja kolmanda taseme haridusega isikute puhul 84,5 %. Majanduses ja tööturul toimuvate muutustega ning keskkonnavalase üleminekuga kohanemine nõuab pidevat oskuste täiendamist ja ümberõpet. Hoolimata sellest, et liikmesriigid tunnustavad seda probleemi järjest rohkem ja on käivitanud mitmesuguseid algatusi, on täiskasvanute osalemine õppetegevuses viimase kümne aasta jooksul suurenenud vaid vähesel määral ning olukorda on märkimisväärselt parandada õnnestunud üksnes mõnel liikmesriigil. Eriti vähe (alla 5 %) osalevad täiskasvanuõppes väheste oskustega täiskasvanud.

Kuigi oskused on tööalase konkurentsivõime jaoks kriitilise tähtsusega kõigis ELi liikmesriikides, osaletakse täiskasvanuõppes endiselt vähe

Tööhõivemäär haridustaseme järgi (2018)
(protsendipunktid, 20–64aastased inimesed)

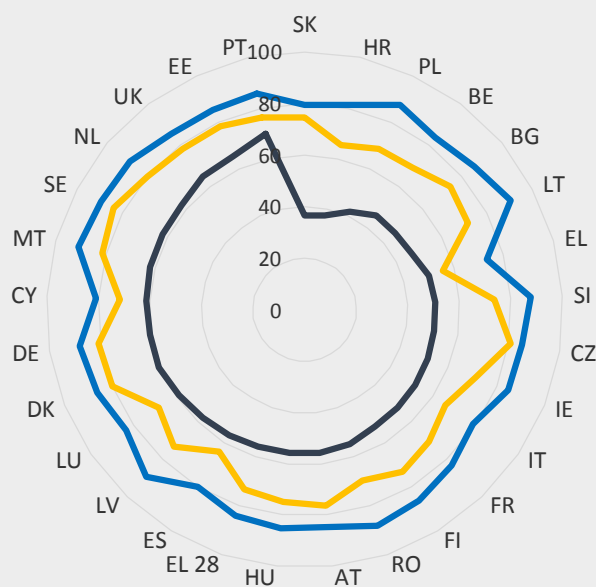
28,4 pp
madala ja kõrge
kvalifikatsiooniga
töötajate tööhõive
määra erinevus

40,7 %
30–34aastastest
inimestest on
edukalt omandanud
kolmanda taseme
hariduse (üle
strateegia „Euroopa
2020“ eesmärgi)

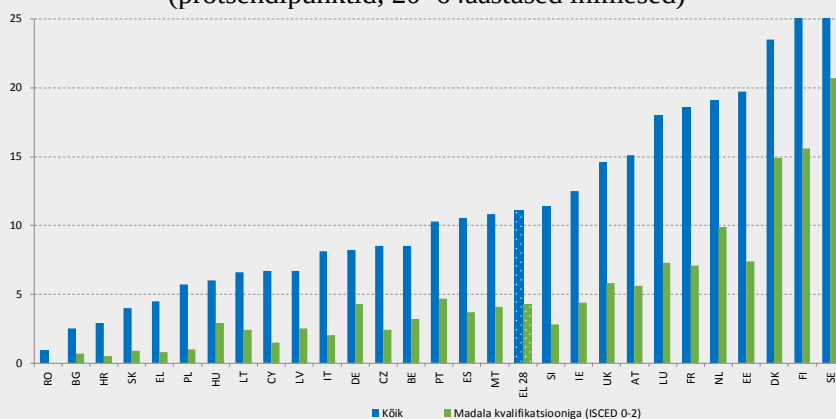
11,1 %
25–64aastastest
osales 2018. aastal
täiskasvanuharidu
ses

Ainult 4,3 %
madala
kvalifikatsiooniga
täiskasvanutest
osales ELis 2018.
aastal
täiskasvanuhariduse
s

— Madal kvalifikatsioon — Keskmine kvalifikatsioon — Kõrge kvalifikatsioon



Õppivate täiskasvanute osakaal, kõik õppivad täiskasvanud ja madala kvalifikatsiooniga isikud 2018. aastal
(protsendipunktid, 20–64aastased inimesed)



Allikas: Eurostat.

Ajutise töö osakaal on liikmesriigiti väga erinev, kuigi viimastel aastatel on see olnud suhteliselt muutumatu (keskmiselt umbes 14 %). Endiselt on keeruline tagada, et mittevabatahtliku ajutise töö lepingud oleksid hüppelauaks tähtajatute töölepingute suunas, mis hoiaksid ära nn pöördukse efekti töötuse ja ebakindlate töökohtade vahel. Mõnes liikmesriigis on käimas reformid, mille eesmärk on tagada tasakaal paindlikkuse ja kindluse vahel. Mõnel juhul hõlmavad need reformid rangemaid tingimusi ajutiste lepingute kasutamisel ning suuremat selgust töötingimuste osas.

Ajutised lepingud ei ole sageli hüppelauaks

14,2 %

ajutise lepinguga
töötajate osakaal
2018. aastal

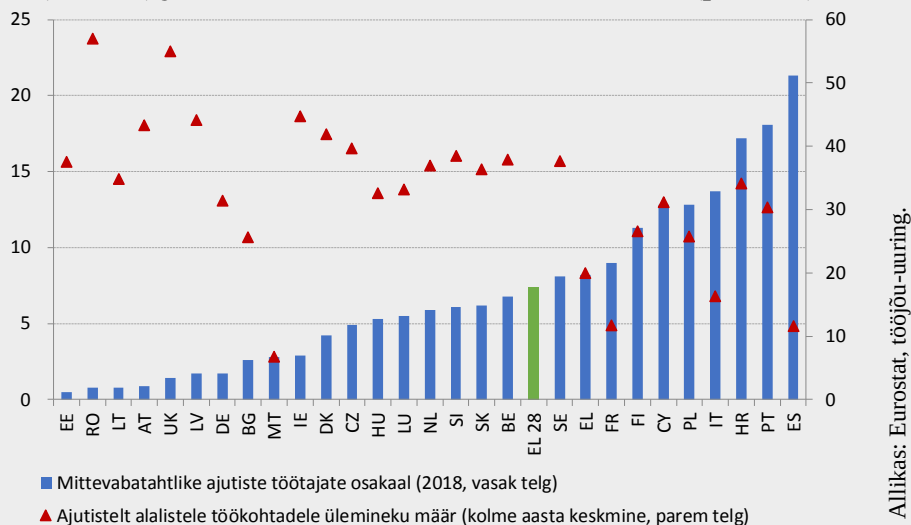
53 %

kõikidest ajutistest
töötajatest **ei ole**
seda
vabatahtlikult

25,6 %

kõigist ajutistest
töötajatest siirdub
aasta jooksul
alalisele
töökohale

Mittevabatahtlike ajutiste töötajate osakaal kõigist töötajatest
(vasakul) ja alalistele töökohtadele ülemineku määr (paremal)



Euroopa tööturgudel on uue tööhõivevormina esile kerkimas platvormitöö. COLLEEM II uuringul põhinev Euroopa Komisjoni Teadusuuringute Ühiskeskuse analüüs, mis hõlmas rohkem kui pooli liikmesriike, näitas, et 2018. aastal osutas veebiplatvormide kaudu oma põhitööna teenuseid 1,4 % töötajatest. Hinnanguliselt kolmandik ELis tehtavast platvormitööst on piiriülene. Platvormitöötajate töötingimused erinevad märkimisväärselt, sõltudes näiteks nende õiguslikust seisundist (töötaja või füüsilisest isikust ettevõtja), nende täidetavate ülesannete liigist ja nende ematähtsuse ärimudelidest. Kuigi platvormitöö avab uusi töö võimalusi ja võimaldab arendada uudseid ärimudeleid, paneb see proovile kehtivad tööturutavad ja õigusraamistikud (nt seoses töötingimuste kaitsega, juurdepääsuga kollektiivlääbirääkimistele ja sotsiaalkaitse süsteemidele, mis ei ole sageli uute arengusuundadega täielikult kohandatud). Lisaks tekitab see uusi küsimusi isikuandmete kasutamise ja algoritmide haldamise kohta.

Avalikel tööturuasutustel on keskne roll tööhõivepoliitika rakendamisel ning nende peamine ülesanne on nõustamise ja aktiivse toetuse kaudu viia tööturul kokku tööotsijad ja tööandjad. Liikmesriigid on astunud samme, et edendada individuaalsete teenuste osutamist, ning nad teevad jõupingutusi, et lihtsustada ja suurendada teenuste koordineerimist. Avalike tööturuasutuste roll vahendajana on liikmesriigiti aga endiselt ebaühtlane. Jätakuvalt on probleeme tööturult kõige kaugemale jäänud inimesteni jõudmisega. Euroopa riiklike tööturuasutuste võrgustikus jätkatakse samal ajal jõupingutusi, et tõhustada koostööd ning teabe ja parimate tavade vahetamist.

Mitmel liikmesriigil on veel arenguruumi, et parandada töötajate ja tööandjate kokkuviihmist avalike tööturuasutuste kaudu

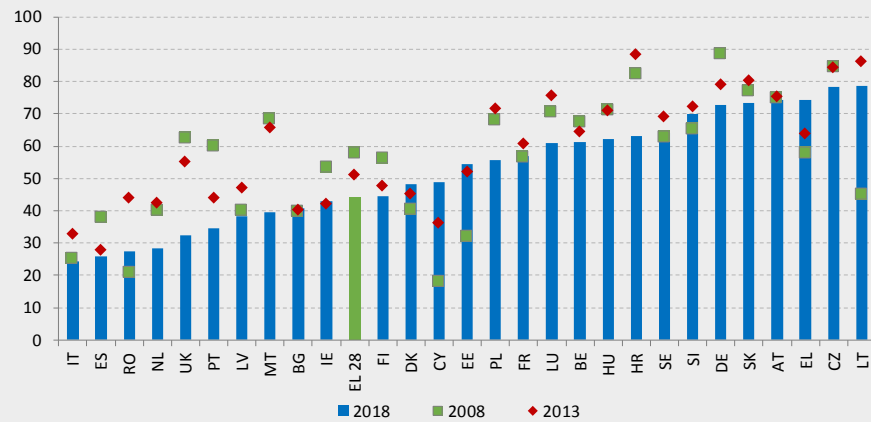
Nende töötute osakaal, kes kasutavad
töötusingutel avalike tööturuasutuste teenuseid

44,3 %

töötutest
kasutab
töötusingutel
avalike
tööturuasutust
e teenuseid

21,6 %

töötutest
kasutab
eraõiguslikke
tööhõivetalitusi



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring

Eluasemekulud on suure (ehkki väheneva) osa leibkondade jaoks liiga kõrged. Iga kümnenda eurooplase jaoks on eluasemekulud liiga suured. Ei ole üllatav, et see mõjutab rohkem väikseima sissetulekuga leibkondi ja linnades elavaid inimesi. Väga halbades tingimustes elavate inimeste osakaal on püsinud stabiilsena, kuid on siiski vähenenud mõnes Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriigis, kus eluaseme kvaliteediga seotud probleemid on olnud märgatavamad. Vaatamata olukorra paranemisele on märkimisväärse osa neis riikides elavate leibkondade elamistingimused halvad. Enamikus liikmesriikides on viimase kümne aasta jooksul suurenenud kodutus, mis on kõige äärmuslikum eluasemeturult tõrjutuse vorm. Kodutuse ja eluasemeturult tõrjutuse probleemiga võitlemiseks on paljud liikmesriigid võtnud vastu strateegiad, et leida integreeritud lahendusi. Üha enam tunnustatakse ennetusteenuste ja suurema koostöö tähtsust nii poliitika kui ka teenuste osutamise tasandil.

Mitmes liikmesriigis on probleemiks liiga suured eluasemekulud

**Üks
kümnest**

eurooplasest
kannab **liiga
suuri
eluasemekulus
id**

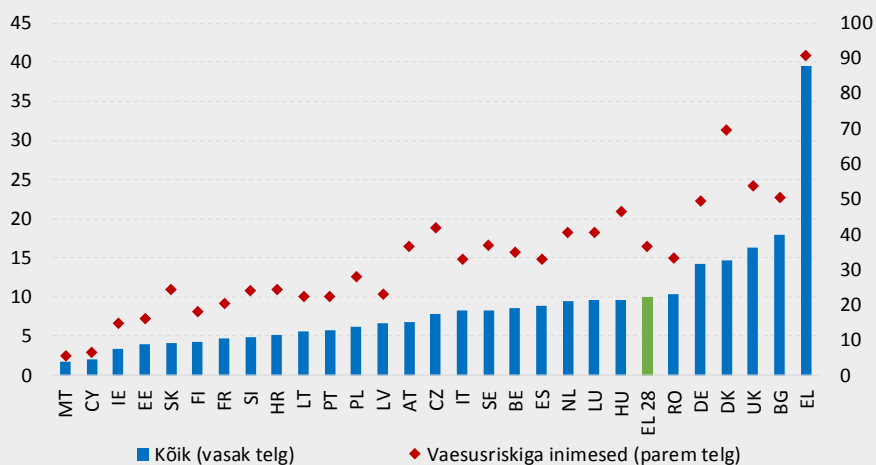
3,9 %

elanikest elab
**väga halbades
tingimustes**

1,9 %

elanikest ei ole
eluruumis
**vanni ega
duširuumi**

Selliste elanike osakaal, kes elavad leibkonnas, kus eluasemekulud
moodustavad üle 40 % leibkonna netotulust, 2018



Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika.

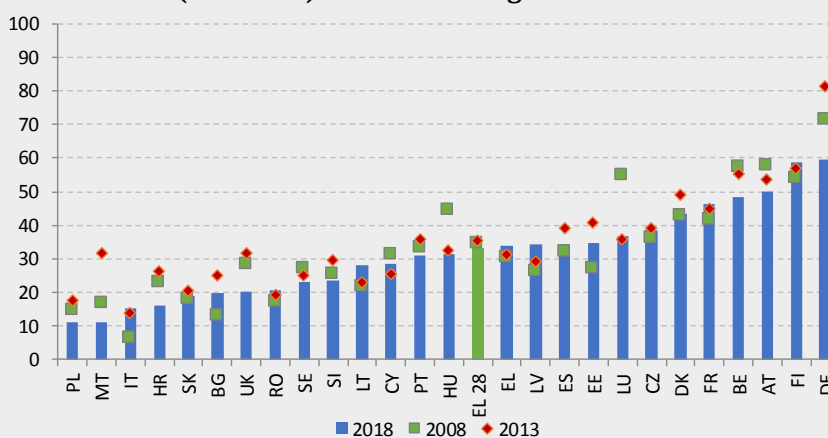
Ajakohastatakse sotsiaalkaitstesüsteeme ning mitu liikmesriiki laiendavad nende katvust ja parandavad nende piisavust. Siiski on mitmel rühmal (eelkõige füüsilisest isikust ettevõtjad ja ebatüüpilises töösuhtes olevad töötajad) endiselt raskusi suurema majandusliku ebakindluse ja piiratud juurdepääsu tõttu sotsiaalkaitsele. 2018. aastal kahanes ELi keskmises arvestuses sotsiaalsiirete (v.a pensionid) mõju vaesuse vähendamisele. Lisaks on jätkuvalt suurenenud (peaaegu) tööta leibkondades elavate inimeste vaesuse risk ja sügavus. Lühiajalistest töötutest on töötushüvitistega hõlmatud keskmiselt vaid umbes üks kolmandik. Kuigi praegu on kõigis liikmesriikides olemas miinimumsissetuleku tagamise kavad, on nende piisavus siiski väga erinev.

Sotsiaalkindlustussüsteemide ajakohastamisel on väga oluline katvuse ja piisavuse parandamine

Lühiajaliste töötute (<12 kuud) töötushüvitistega kaetus

Keskmiselt vähendavad **sotsiaalsiirded** (v.a pensionid) vaesust **33,2 %**

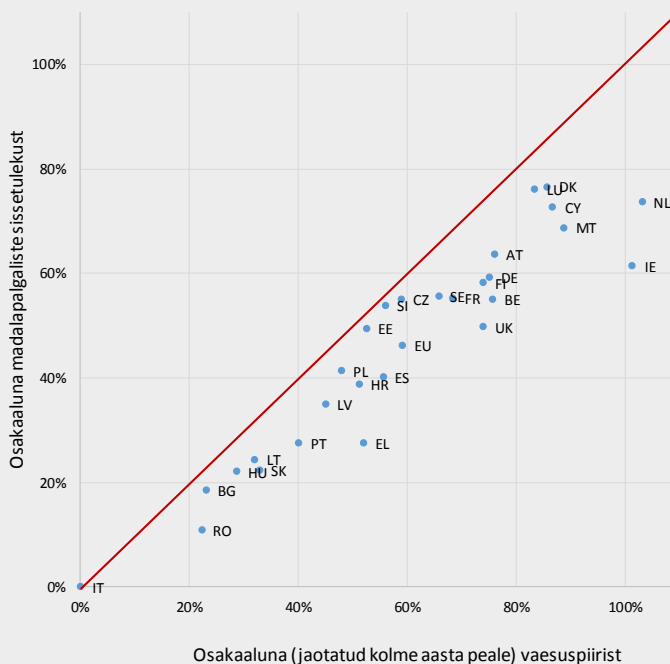
32,9 % lühiajalistest töötutest (alla 12 kuu) on **töötushüvitistega** kaetud



Kaheksas liikmesriigis puudub **füüsilisest isikust ettevõtjatel** juurdepääs töötuskaitsele

Kahes liikmesriigis on miinimumsissetuleku saajate netosissetulek **ülalpool riikliku vaesuspiiri**

Miinimumsissetuleku saajate netosissetulek (tuluaasta 2017)



Märkus: alates 2018. aastast kehtib ka Itaalias miinimumsissetuleku süsteem. Madalapalgaliseks loetakse täisajaga töötajat, kes teenib 50 % keskmisest palgast.

Allikas: Euroopa Komisjoni analüüs Eurostati andmete põhjal.

Demograafiliste muutuste tingimustes on selge, et kohandada on vaja pensioni-, tervishoiu- ja pikaajalise hoolduse süsteeme. Tööealine elanikkond on ELis keskmiselt juba vähenemas ja väheneb eelduste kohaselt veelgi. 11 liikmesriigis väheneb see järgmise viie aasta jooksul rohkem kui 3 %. Samal ajal prognoositakse vanadussõltuvusmäära tuntavat suurenemist, mis sunnib liikmesriike võtma meetmeid oma pensioni-, tervishoiu- ja pikaajalise hoolduse süsteemide ajakohastamiseks ning nende piisavuse ja jätkusuutlikkuse säilitamiseks, tagades samas kvaliteetsete teenuste kättesaadavuse. Ehkki pensionide suutlikkus asendada sissetulekuid ja hoida ära vaesust erineb liikmesriigiti märkimisväärselt, muutub poliitilises mõttevahetuses järjest olulisemaks pensionide piisavuse tagamine. Samal ajal on eriti keeruline see, kuidas parandada juurdepääsu pikaajalise hoolduse süsteemidele ja edendada nende jätkusuutlikkust, sest paljudes liikmesriikides toetutakse praegu suurel määral mitteametlikule hooldusele. Seetõttu alustasid mõned liikmesriigid reforme, mille eesmärk on suurendada hooldajate arvu ja parandada mitteametlike hooldajate (kellest enamik on naised) olukorda.

Elanikkonna vananemise tõttu tuleb ajakohastada pensioni-, tervishoiu- ja pikaajalise hoolduse süsteeme

1,7 %

elanikest teatas
rahuldumata
vajadusest
arstiabi järele

10,2

tervena elatud
aastat 65-
aastastele naistele
ja **9,8** aastat
meestele

2018. aastal

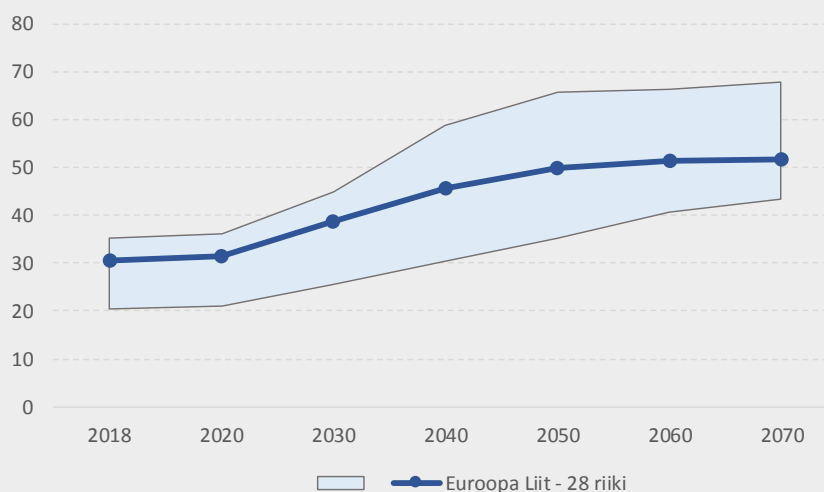
kolm, 2050.

aastal kaks

töötavat

täiskasvanut ühe
pensionäri kohta

Vanadussõltuvusmäär (üle 65aastaste isikute arvu ja 15–64aastaste isikute arvu suhe) ELis



Märkus: väljendatakse 100 tööealise (vanuses 15–64) inimese kohta.
Helesinine ala tähistab prognoositavaid miinimum- ja maksimumväärtusi aasta kohta.

Allikas: Eurostat, lähteprognoosid.

Sotsiaalse turumajanduse tugevdamine on tihedalt seotud sotsiaaldialoogi kvaliteedi parandamisega. Tööhõivepoliitika suunistes tunnistatakse, et sotsiaalpartnerid tuleb kaasata tööhõive- ja sotsiaalpoliitika ja -reformide kavandamisse ja elluviimisse. Üldiselt on nende kaasamise kvaliteet riigi ja piirkondade tasandil püsinud enamikus liikmesriikides samana, kuigi riikide vahel on endiselt erinevusi. Kuna sotsiaalpartnerite üldine kaasamine Euroopa poolaasta protsessi on edenenud aeglaselt, on veel arenguruumi. Selleks on mõnes liikmesriigis eelkõige vaja prognoositavamalt ja sisulisemat mõttevahetust riikliku reformikava koostamise teemal, sealhulgas selleks ette nähtud aja üle.

1. EUROOPA LIIDU TÖÖTURU JA SOTSIAALVALDKONNA SUUNDUMUSTE NING PROBLEEMIDE ÜLEVAADE

Selles punktis antakse ülevaade tööturu ja sotsiaalvaldkonna suundumustest ja probleemidest Euroopa Liidus ning esitatakse peamiste tööhõive- ja sotsiaalpoliitika valdkondade üksikasjalik analüüs. Neid suundumusi kirjeldatakse liikmesriikide kaupa üksikasjalikult aruande järgmistes punktides.

1.1 Tööturu suundumused

Töötavate inimeste arv suurenes 2018. aastal viiendat aastat järjest, kuigi aeglasemalt kui 2017. aastal (kasv vastavalt 1,3 % ja 1,6 %). Kogutööhõive kasvas mõeldukalt ka 2019. aasta kolmes esimeses kvartalis ja jõudis 2019. aasta kolmandas kvartalis 241,5 miljoni inimeseni². See on umbes 2,1 miljon töötavat inimest rohkem kui aasta varem ja läbi aegade kõrgeim tööhõive tase ELis. Aastate lõikes suureneb kogutööhõive 2019. aastal prognooside kohaselt 1 % ja 2020. aastal 0,5 %³. ELis töö leidnud inimesi oli üle 17 miljoni (sealhulgas euroalal 11 miljonit inimest) rohkem kui 2013. aasta esimeses kvartalis, mil tööhõive tase oli madalaim.

20–64aastaste tööhõive määr kasvas jätkuvalt ja on jõudnud lähemale strateegia „Euroopa 2020“ eesmärgile. 2018. aastal suurenes see määr ühe protsendipunkti võrra, jõudes 73,2 %-ni (aasta keskmine), ja 2019. aasta teises kvartalis 73,9 %-ni, mis on 0,8 pp rohkem kui eelmise aasta samas kvartalis. Euroalal kasvas tööhõive määr samas tempos, st 0,8 pp aastas, jõudes 2019. aasta teises kvartalis 72,7 %-ni. Nii ELis kui ka euroalal on see kõigi aegade kõrgeim tase. Kui positiivne areng jätkub samas tempos, on ELil hea võimalus jõuda oma eesmärgini, st 75 % tööhõivemäärani. Praegune majandustegevuse aeglustumine koos tööturu pingestumisega mõnes liikmesriigis viitab siiski sellele, et tööhõive määr võib 2019. aasta järgmistes kvartalites ja 2020. aastal kasvada aeglasemalt, nii et lõpuks võib see jõuda vaid 2020. aasta eesmärgi lähedale, ilma et seda saavutataks⁴.

Tööhõivemäära kasvusuundumusega kaasnes tööturul osalemise kasv. Tööjõus osalemise määr vanuserühmas 20–64 oli ELis 2019. aasta teises kvartalis 78,7 % ja euroalal 78,5 % (aasta varem vastavalt 78,4 % ja 78,3 %). Nagu varasematelgi aastatel, sõltus tööturul osalemise kasv suures osas eakamatest töötajatest (55–64aastased) ja vähemal määral naistest.

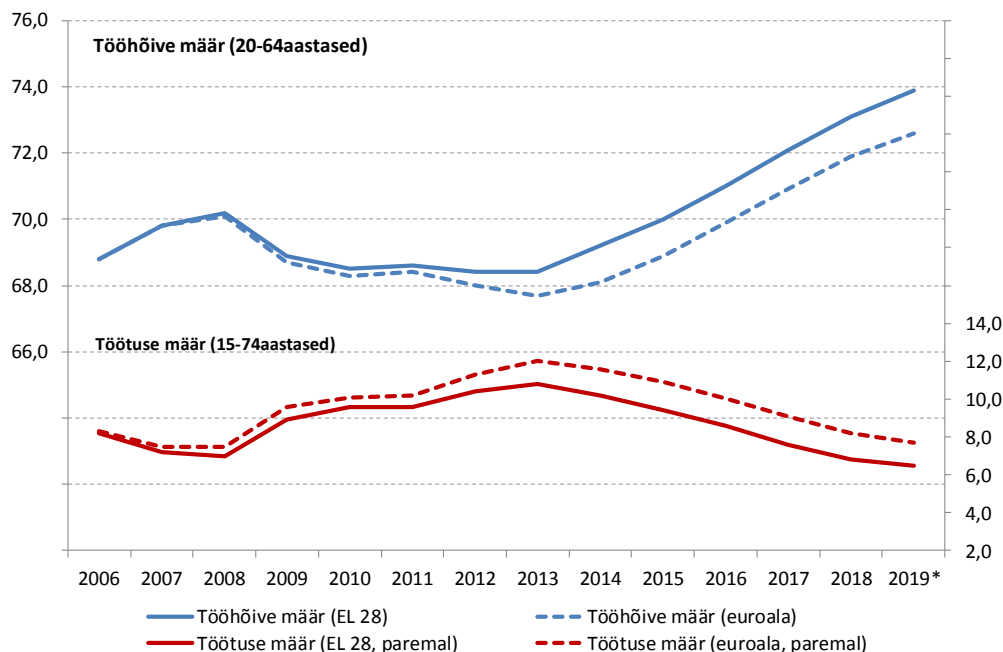
² Kogutööhõive näitajad pärinevad rahvamajanduse arvepidamisest (riigi territooriumi järgi), muud näitajad tööjõu-uuringu andmetest. Käesolevas punktis on läbivalt kasutatud hooajaliselt kohandatud kvartaliandmeid.

³ Vastavalt komisjoni 2019. aasta sügise majandusprognoosile.

⁴ 2019. aasta tööhõive olukorra jälgimise vahendi ja tööhõivekomitee 2019. aasta tulemusaruande hinnangute kohaselt jõuab tööhõive määr 2019. aastal 73,8 %-ni ja 2020. aastal 74,3 %-ni (komisjoni 2019. aasta kevadise majandusprognoosi ja Eurostati 2015. aasta rahvastikuprognoosi põhjal).

Joonis 1. Tööhõive määra ja töötuse määra näitajad ELis olid kõigi aegade parimad.

Tööhõive ja töötuse määrad ELis ja euroalal



* Esimese ja teise kvartali keskmine, hooajaliselt kohandatud.

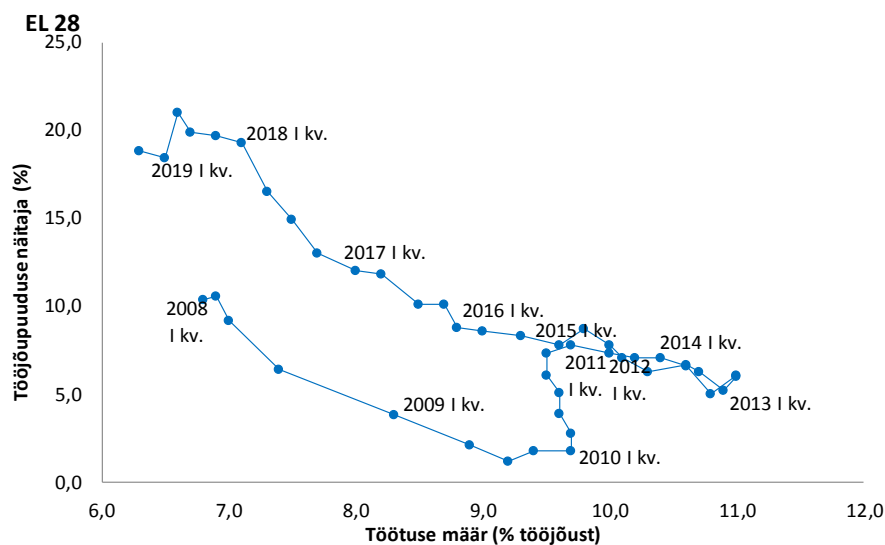
Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Töötundide koguarv kasvab aeglasemalt, kuid kindlalt, ja on nüüd lõpuks ületanud 2008. aasta kõrgtaseme. Alates 2013. aastast, kui algas majanduse elavnemine, on töötavate inimeste arv kasvanud oluliselt kiiremini kui töötundide arv (2013. aasta teisest kvartalist kuni 2019. aasta teise kvartalini kasvas esimene 7,7 %, teine aga 7,1 %). Osaliselt kajastab see pikaajast struktuurset langust, mida süvendas (mittevabatahtliku) osajaga töö osakaalu suurenemine kriisi järel ja tööhõive nihkumine vähemate töötundidega sektoritesse. Sellele vaatamata töötundide arv 2018. aastal kasvas, ületades esimest korda 2008. aasta tippaset 0,3 % võrra.

Töötuse määr vähenes 2018. aastal ja 2019. aasta kolmes esimeses kvartalis jätkuvalt. Töötuse jätkuva vähenemise tõi kaasa hoogne töökohtade loomine tööturul osalemise mõõduka kasvu kontekstis. 2019. aasta kolmandas kvartalis langes töötuse määr (vanuserühmas 15–74) ELis 6,3 %-le ja euroalal 7,5 %-le (aasta varem vastavalt 6,7 % ja 8 %). Absoluutarvudes vastab see 15,6 miljonile töötule ELis, mis on ligikaudu üks miljon vähem kui eelmise aasta samas kvartalis ning peaaegu 11 miljonit vähem kui 2013. aasta teises kvartalis registreeritud suurim näitaja. Hoolimata töötuse määra vähenemisest möödunud aastal kõigis liikmesriikides, on olukord jätkuvalt väga erinev (nagu on näidatud punktis 3.1.1) – mõnes riigis on see määr väga madal (ja arenemisruumi on vähe), teised aga on veel kaugel kriisieelsetest miinimumnäitajatest.

Joonis 2. Kuigi ettevõtted on teatanud suurest tööjõupuudusest, on märke sellest, et tööturul vajataivate ja seal pakutavate oskuste vastavusse viimine on paranenud.

Beveridge'i kõver ELis



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring ning ettevõtlus- ja tarbijauuring. Märkus: hooajaliselt kohandatud näitajad.

Kuigi võrreldes aastataguse ajaga on tööjõupuudus veidi vähenenud, on see suur. Alates majanduse elavnemise algusest on ELis pidevalt kasvanud nende ettevõtete osakaal, kes nimetavad tööjõu vähest kättesaadavust tootmist piirava tegurina⁵. See osakaal kasvas umbes 5 %-lt 2012. aasta lõpus ligikaudu 20 %-le 2018. aastal. Beveridge'i kõver⁶ (joonis 2) näitab, et see kasv käis käsikäes töötuse jätkuva vähenemisega, kuigi kõvera väljapoole nihkumine ajavahemikul 2010–2013 osutab sellele, et võrreldes kriisieelse perioodiga oli sobitamine kriisijärgsel perioodil vähem tõhus⁷. Tulenevalt hiljutisest majanduskasvu aeglustumisest on tööjõupuudusest teatanud ettevõtete arv 2019. aastal veidi vähenenud ning samal ajal on jätkuvalt vähenenud töötus, nagu eespool mainitud. Kuigi on vara hinnata, kas Beveridge'i kõver osutab suundumuse muutusele, näitab viimaste kvartalite areng, et kõver on sissepoole nihkunud, mis on kooskõlas nõudluse ja pakkumise vastavusse viimise üldise paranemisega (kuigi olukord on liikmesriigiti väga erinev).

Ka pikaajaline töötus ja noorte töötus vähenevad jätkuvalt. Tööturu tingimuste jätkuv paranemine tõi kaasa pikaajaliste töötute (st üle ühe aasta töötute) arvu vähenemise. Sellises olukorras olevate inimeste arv oli 2019. aasta teises kvartalis 6,2 miljonit, mis on 1,1 miljonit (ehk 15 %) vähem kui 2018. aasta samas kvartalis. Pikaajaline töötus, mis hõlmab 2,5 % töötavast elanikkonnast, on jõudnud 2008. aasta kolmandas kvartalis registreeritud kriisieelse miinimumtasemeni (euroalal on see ikka veel üle selle, st 3,3 %, miinimumtase oli 2,8 %). Samuti on märgata noorte töötajate olukorra nähtavat paranemist. Noorte töötuse määr vähenes ELis ühe protsendipunkti võrra, langes 2019. aasta kolmandas kvartalis 14,4 %-le, ja euroalal 0,9 protsendipunkti, tasemele 15,8 % (Hispaanias, Itaalias ja Kreekas on see määr

⁵ See näitaja on osa ELi ettevõtlus- ja tarbijauuringust.

⁶ Beveridge'i kõver kujutab graafiliselt seost töötuse ja vabade töökohtade näitaja vahel (kas vabade töökohtade määr või – nagu käesoleval juhul – tööjõupuuduse näitaja).

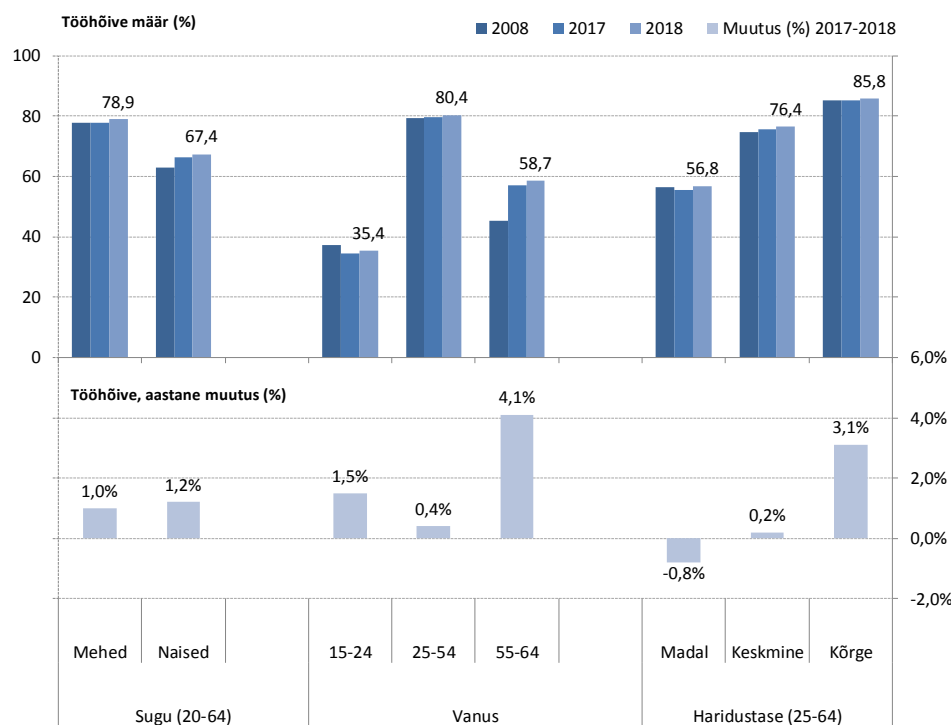
⁷ Vt täpsemalt aruandest „Labour Market and Wage Developments in the EU“ (Tööturu- ja palgasuundumused ELis), 2019.

aga endiselt üle 30 %). Kokku on ELis 15–24aastaste seas 3,2 miljonit töötut ning kui võtta arvesse kõiki mittetöötavaid ja mitteõppivaid noori (NEET-noored), tõuseb see arv 5,5 miljonini. NEET-noorte osakaal eelmisel aastal siiski vähenes – 2019. aasta esimeses kvartalis ELis 10,2 %-le ja euroalal 10,3 %-le (aasta varem vastavalt 10,6 % ja 10,8 %). Need määrad on kõigi aegade madalaimad.

Hoolimata NEET-noorte osakaalu vähenemisest on madala haridustasemega noorte osakaal jäänud samaks. Pärast pidevat langust viimasel kümnendil püsis madala haridustasemega (18–24aastaste) noorte osakaal 2017. ja 2018. aastal 10,6 % juures. See on küll väga lähedal strateegias „Euroopa 2020“ eesmärgiks seatud 10 %-le, kuid arenguruumi veel on⁸. Seevastu saavutati 2018. aastal strateegia „Euroopa 2020“ kolmanda taseme hariduse omandamise eesmärk (40 % vanuserühmas 30–34) määraga 40,7 % (see on 0,8 pp rohkem kui 2017. aastal).

Joonis 3. Tööhõive on kasvanud peamiselt tänu eakamatele ja kõrge kvalifikatsiooniga töötajatele

Tööhõive määrad ja tööhõive kasv ELis eri rühmade lõikes



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Tööhõive kasvu taga on jätkuvalt eelkõige eakamad töötajad. Nagu varasematel aastatel, täheldati ka 2018. aastal võrreldes teiste vanuseklassidega kõige suuremat tööhõive kasvu eakamate töötajate (55–64aastased) seas (joonis 3): selles rühmas kasvas töötajate arv 2018. aastal 4,1 % (sarnane kasvumäär kui 2017. aastal, mil see jõudis 4,3 %-ni). Eakamate töötajate tööhõive määr tõusis 2018. aastal 1,6 pp võrra 58,7 %-ni, mis on kõigi aegade kõrgeim tase (üle 13 pp rohkem kui 2008. aastal). Tööhõive kasvas ka teiste vanuserühmade

⁸ 14. novembri 2017. aasta teatistes „Euroopa identiteedi tugevdamine hariduse ja kultuuri kaudu“ (COM(2017) 673 final) seadis komisjon eesmärgiks alandada haridussüsteemist varakult lahkumise sihttaseme 2025. aastaks 5 %-le.

hulgas, kuigi aeglasemas tempos. Eelkõige suurenes töötavate noorte (vanuses 15–24) arv 2017. aastaga võrreldaval määral (1,5 % vs. 1,6 %), mis tõi kaasa noorte tööhõive määra suurenemise 0,8 pp võrra 35,4 %-ni (see määr on siiski veel 1,9 pp allpool 2008. aasta taset). Parimas tööeas täiskasvanute (vanuses 25–54) tööhõive kasvas 0,4 % ja seega oli nende tööhõive määr 2018. aastal 80,4 %.

Jätkuvalt kasvas väljaspool ELi sündinute tööhõive määr. Vanuserühmas 20–64 tõusis see 2018. aastal 64,5 %-ni (1,5 pp rohkem kui 2017. aastal), mis absoluutarvudes tähendab kasvu 17,4 miljonilt inimeselt 18,3 miljonile. Selle rühma tööhõive määraga võrreldes on ELis sündinute⁹ tööhõive määr keskmiselt 73,9 % (0,9 pp rohkem kui 2017. aastal). Seega on nende määrade erinevus, mis kriisi ajal suurenes, vaatamata väiksele vähenemisele jätkuvalt märkimisväärne (2018. aastal üle 9 pp, 2008. aastal aga alla 5 pp).

Naiste tööhõive suureneb jätkuvalt veidi kiiremini kui meeste tööhõive, kuid sooline tööhõivelõhe on endiselt suur. 2018. aastal kasvas naiste tööhõive 0,2 pp kiiremini kui meestel (sama mis 2017. aastal). Nii väike kasvuerinevus ei olnud siiski piisav, et vähendada soolist tööhõivelõhet (st tööhõive määra erinevus sugupoolte lõikes), mis püsis stabiilselt 11,5 pp juures. Pärast märkimisväärset langust kriisi ajal (2008. aastal oli tööhõivelõhe 15 pp), mis näitab majanduslanguse suuremat mõju meeste tööhõivele, on see näitaja püsinud alates 2014. aastast peaaegu muutumatuna. Sooline tööhõivelõhe on eriti suur 30–34aastaste naiste puhul (14,5 pp, seotud peamiselt raseduse ja sünnitusega), 55–64aastaste naiste puhul (13,7 pp) ning madala kvalifikatsiooniga naiste puhul (21,1 pp) (keskmise ja kõrge kvalifikatsiooniga naiste puhul aga vastavalt 10,9 ja 6,8 pp).

Kõrge kvalifikatsiooniga inimesed moodustavad tööjõust üha suurema osa. See on osa pikaajalisest suundumusest – kõrget kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade arv suureneb ja liikmesriikide tööjõud on kvalifitseeritum¹⁰ ning see kajastab majanduse kasvavat nõudlust kõrge kvalifikatsiooniga töötajate järele ja nende kasvavat pakkumist. Kõrgharidusega töötajate (25–64aastased) arv suurenes 2018. aastal 3,1 %, mille tulemusel oli tööhõive määr selles rühmas 85,8 %. Keskmise kvalifikatsiooniga (st teise taseme hariduse ülemise astme läbinud) töötajate tööhõive määras täheldati vaid väikest kasvu (0,2 %) ja see jõudis tasemele 76,4 %. Madala kvalifikatsiooniga (st põhiharidusega või sellest madalama haridustasemega) töötajate arv vähenes aga jätkuvalt (0,8 % võrra, 2017. aastal 0,3 % võrra). Kuna 25–64aastaste madala kvalifikatsiooniga töötajate hulk pidevalt väheneb (ainuüksi 2018. aastal 1,7 miljoni inimese võrra ehk 2,7 %) – mis peegeldab rahvastiku vananemist ja nooremate põlvkondade kõrgemat haridustaset –, tõusis kõnealuse rühma tööhõive määr 2017. aasta 55,6 %-lt 2018. aastal 56,8 %-le. Madala ja kõrge kvalifikatsiooniga töötajate tööhõive määrade erinevus väheneb jätkuvalt (võrreldes 2013. aasta kõrgtasemega 31,4 pp), kuid on endiselt väga suur (29 pp) ning osutab sellele, et madala haridustasemega inimeste tööalast konkurentsivõimet tuleks suurendada, eelkõige täiendus- ja ümberõppe kaudu.

Enamik 2018. aastal loodud töökohtadest on alalised ja täistööajaga, kuid ajutiste töötajate osakaal on endiselt suur. 2018. aastal registreeritud 2,7 miljonist täiendavast töötajast (vanuses 15–64) olid peaaegu kõik tähtajatu lepinguga töötajad; ajutiste töötajate arv

⁹ See rühm viitab nende inimeste ELi keskmisele, kes on sündinud oma elukohaliikmesriigis.

¹⁰ Euroopa Komisjon (2019), „Labour Market and Wage Developments in Europe“ (Tööturu- ja palgasuundumused Euroopas), 2019. aasta aruanne. Luxembourg, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. Kättesaadav aadressil <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>

suurenes samal perioodil kõigest 55 000 võrra (võrreldes 0,8 miljoniga aasta varem). Tähtajatute töölepingute arvu suurenemine ei olnud siiski piisav, et vähendada ajutiste töötajate üldist osakaalu võrreldes töötajate koguarvuga – see osakaal vähenes 2018. aastal vaid 0,1 pp 14,2 %-ni. Füüsilisest isikust ettevõtjate (15–64aastased) arv vähenes 160 000 võrra, jätkates eelmistel aastatel registreeritud aeglast langust, mille tulemusel oli FIEde osakaal kogu tööhõivest 13,5 % (vähenemine 13,7 %-lt 2017. aastal ja 14,4 %-lt 2013. aastal). Enamik uusi töökohti oli täistööajaga (+2,4 miljonit), kuid osalise tööajaga töötajate arv jäi enam-vähem samaks. Sellest tulenevalt vähenes osaajaga töötajate (15–64aastased) osakaal pisut kolmandat aastat järjest (2018. aastal 0,2 pp võrra 19,2 %-le), jäädes siiski peaaegu 2 pp kõrgemale 2008. aasta tasemest. Positiivse suundumusena vähenes jätkuvalt mittevabatahtlike osaajaga töötajate osakaal osaajaga töötajate seas (kõrgtasemelt 29,6 % 2014. aastal 24,6 %-le 2018. aastal), ehkki see on endiselt suur.

Sektorite lõikes jätkub tööhõive kasv teenuste valdkonnas. Kooskõlas viimaste aastate suundumusega loodi 2018. aastal kõige rohkem töökohti teenustesektoris¹¹ (2018. aastal töötas seal 2017. aastaga võrreldes 2,6 miljonit inimest rohkem (+1,5 %); andmed põhinevad rahvamajanduse arvepidamisel). Selline kasv suurendas jätkuvalt teenustesektori osakaalu kogutööhõives ja see osakaal on viimasel kümnendil pidevalt kasvanud (70,1 %-lt 2008. aastal 74 %-le 2018. aastal). Absoluutarvudes oli 2018. aastal suuruselt teine tööstussektori tööhõive kasv (470 000 inimese võrra), mis vastab 1,3 % suurusele kasvule võrreldes eelmise aastaga (sarnane 2017. ja 2016. aasta tulemustega). Teist aastat järjest suurenes ehitussektoris töötavate inimeste arv rohkem kui 2 % (ehk 337 000 inimest), mis toetas 2015. aastal alanud majanduse elavnemist. Töötajate arv selles sektoris on aga ikka veel peaaegu 13 % väiksem kui 2008. aastal. Põllumajandussektori tööhõive hakkas 2018. aastal pärast 2017. aastal toimunud stabiliseerumist taas vähenema (2,5 %); see on kooskõlas pikaajalise suundumusega. Põllumajanduse osakaal kogutööhõives langes 2008. aasta tasemelt 5,4 % 2018. aastal 4,3 %-le.

1.2 Sotsiaalsed suundumused

Järjekindlalt vähenes vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga^{12,13} inimeste arv. See langustrend jätkus 2018. aastal kuuendat aastat järjest (joonis 4) ning kõnealuste inimeste arv

¹¹ Teenustesektoris täheldati suurimat protsentuaalset tööhõivekasvu info- ja kommunikatsioonivaldkonnas (+3,9 %), millele järgnesid kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus ning haldus- ja tugiteenused (2017. aastal vastavalt 3,4 % ja 2,9 %). Finants- ja kindlustusteenuste puhul seevastu registreeriti 0,7 % langus.

¹² Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga (at risk of poverty or social exclusion – AROPE) inimesed on need, kes on vaesusriskiga (at risk of poverty – AROP) ja/või kannatavad suurt materiaalselt puudust ja/või kes elavad (peaaegu) tööta leibkonnas, st väga madala tööhõivega leibkonnas.

Vaesusriskiga inimesed on need, kes elavad leibkonnas, mille ekvivalentnetosissetulek on alla 60 % riigi ekvivalentsest mediaansissetulekust (see näitaja on seega rahalise vaesuse näitaja).

Inimesed kannatavad suurt materiaalselt puudust, kui nad elavad leibkonnas, kes ei saa endale lubada vähemalt nelja elementi järgmisest loetelust: 1) maksta õigeaegselt üüri-, hüpoteegi- või kommunaalarveid; 2) kütta oma kodu piisavalt; 3) katta ootamatuid kulusid; 4) süüa ülepäeviti liha, kala või samaväärseid valgurikkaid tooteid; 5) käia kord aastas ühe nädala pikkusel puhkusel väljaspool elukohta; 6) omada autot isiklikuks kasutamiseks; 7) omada pesumasinat; 8) omada värviteleviisorit ja 9) omada telefoni.

(Peaaegu) töötus leibkonnas elavad inimesed on 0–59aastased inimesed, kes elavad leibkonnas, kus töörealised täiskasvanud (18–59aastased) töötasid eelmisel aastal (st tulude võrdlusperioodil) alla 20 % võimalikust tööajast.

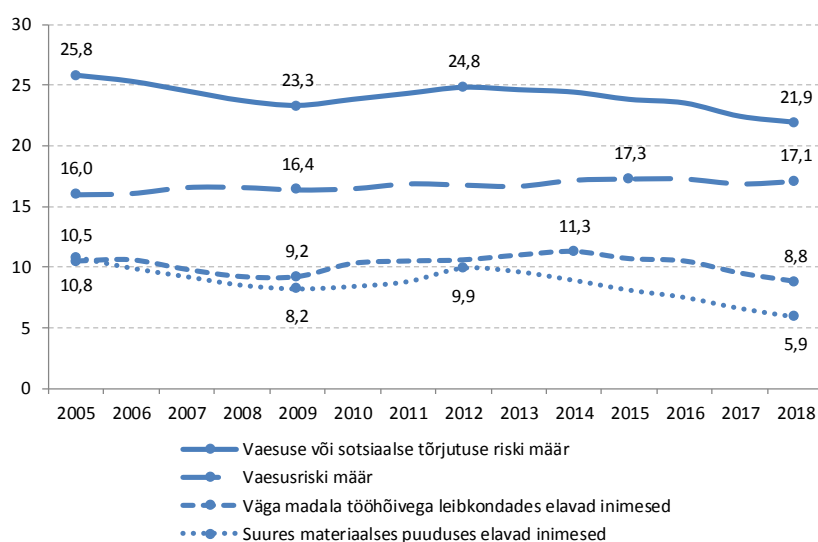
vähenes 110 miljonini (ehk 21,9 %-ni kogu elanikkonnast). Seda on peaaegu 2,7 miljonit vähem kui 2008. aastal (ligikaudu 2 pp vähem kui 2008. aastal). Üldise suundumusena oli näha suure materiaalse puuduse vähenemist ja vähemal määral väga madala tööhõivega leibkondade osakaalu vähenemist. Vaesusriski määr aga püsis üldjoontes muutumatuna. See on suures plaanis kooskõlas tööhõive taastumise ja netotulu suurenemisega. Kui positiivne suundumus jätkub praeguses tempos, on ELil head võimalused vähendada vaesuse või tõrjutuse riskiga inimeste arvu 2020. aastaks ligikaudu 13 miljoni inimese võrra alates 2008. aastast (strateegia „Euroopa 2020“ eesmärk on 20 miljonit). Praegune majandustegevuse aeglustumine viitab siiski sellele, et tegelik vähenemine võib olla väiksem.

Jätkuvalt kiiresti väheneb suure materiaalse puuduse all kannatavate inimeste arv. Suurest materiaalsest puudusest väljus 2018. aastal enam kui kolm miljonit inimest, mille tulemusena vähenes selliste inimeste koguarv 29,7 miljonini ehk 5,9 %-ni ELi elanikkonnast. See vähenemine tähendab, et näitaja on kuuendat aastat järjest oluliselt paranenud ja et leibkondade materiaalne olukord on parem. Kuna näitaja paranemine tuleneb nende liikmesriikide headest tulemustest, kus suur materiaalne puudus on kõige suurem (vt punkt 3.4), osutab üldine paranemine pidevale ülespoole suunatud sotsiaalsele lähenemisele.

Tugev tööturg on aidanud kaasa peaaegu tööta leibkondades elavate inimeste arvu jätkuval vähenemisele. Väga madala tööhõivega leibkondades elavate inimeste arv vähenes veel ligikaudu kolme miljoni inimese võrra. Need inimesed moodustavad elanikkonnast 8,8 %, mis on palju vähem kui enne kriisi.

Joonis 4. Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga inimeste osakaal on vähenemas, kuid vaesusriskiga inimeste osakaal on üldjoontes jäänud samaks

Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga (AROEPE) inimeste protsent elanikkonnast ja selle näitaja alako komponendid (2005–2017)



Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika.

¹³ Sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva ELi statistika sissetulekuandmed käivad eelmise sissetulekuaasta kohta, v.a Ühendkuningriigi ja Iirimaa puhul, kus andmed on saadud vastavalt uuringuaasta ja uuringule eelneva 12 kuu sissetulekute põhjal¹.

Vaatamata majanduse jõulisele taastumisele on endiselt suur vaesusriskiga elanike protsent. Suhtelise vaesuse näitaja püsis üldiselt muutumatuna, kasvades vaid veidi, st 17,1 %-ni (aasta varem 16,9 %). Nende inimeste arv, kes elavad leibkondades, mille ekvivalentnetosissetulek on alla 60 % riigi mediaanist, on veidi üle 86 miljoni, mis on miljon inimest rohkem kui aasta varem. Kuigi Eurostati kiirhinnangute viimased andmed¹⁴ näitavad, et vaesuse määr peaks langema, on see langus pärast 2017. aastal toimunud märkimisväärset kiirenemist peatunud.

Palgavaesuse risk jäi 2018. aastal muutumatult kõrgele tasemele. 2018. aastal kasvas töötavate vaesusriskiga inimeste protsent 2017. aastaga võrreldes 0,1 pp ja jäi 2016. aastal registreeritud haripunkti lähedale. 9,5 % töötavatest inimestest elab leibkonnas, mille sissetulek on alla 60 % mediaansissetulekust (kõnealune osakaal on 1,2 pp suurem 2010. aastal saavutatud miinimumist). Suurem palgavaesusrisk on osalise tööajaga ja ajutise lepinguga töötajatel, kuid mõnes liikmesriigis on see risk suhteliselt suur ka täistööajaga ja tähtajatu lepinguga töötajate puhul (vt ka punktid 3.1.1 ja 3.4.1).

Vaesuse sügavuse suundumused näitavad, et mõnes riigis ei too majanduskasv kõigile kasu. Rahalise vaesuse süvik, millega mõõdetakse, kui kaugel on vaesusriskiga inimesed vaesuspiirist (st kui vaesed on vaesed), kasvas 2018. aastal poole protsendipunkti võrra 24,6 %-ni. See kajastab liikmesriikide erinevaid suundumusi, mis üldiselt viitavad sellele, et majanduskasvu positiivne mõju ei jõua alati kõige vaesemate inimesteni.

Jätkuvalt on suurenenud (peaaegu) tööta leibkondades elavate inimeste vaesuse risk ja sügavus. Väga madala tööhõivega leibkondades (alla 20 % võimalikust) elavate inimeste vaesusriski määr on kõrge (2018. aastal 62,1 %) ja see on viiendat aastat järjest tõusnud. Sotsiaalkaitsekomitee peab seda suundumuseks, mida tuleb jälgida¹⁵. Kasvab ka erinevus nende inimeste mediaansissetuleku ja vaesusriski piiri vahel (vt punkt 3.4.1), mis osutab võimalikele puudujääkidele hüvitiste piisavuses ja katvuses.

Vaatamata olukorra pidevale paranemisele on jätkuvalt suur laste vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse risk. 2018. aastal vähenes vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga laste osakaal EL 28s 0,6 pp võrra tasemele 24,3 %. See määr on siiski endiselt kõrgem kui kogu elanikkonna puhul üldiselt. Kõigis liikmesriikides on vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse risk oluliselt suurem lastel, kelle vanemad on madala kvalifikatsiooniga, mis viitab jätkuvalle võimaluste ebavõrdsusele.

Jätkuvalt kasvab leibkondade kogusissetulek. Leibkondade kasutada olev kogutulu suurenes kuni 2018. aastani viiendat aastat järjest. Aastane kasv oli kooskõlas üldise reaalse SKP kasvuga elaniku kohta (mis suurenes ligikaudu 1,8 %) ning see viitab sellele, et leibkonnad on viimase aja kasvust kasu saanud.

Endiselt suur on sissetulekute ebavõrdsus. Liikmesriikides on kõige jõukamate leibkondade viiendiku sissetulek vaeseimate leibkondade viiendiku sissetulekust keskmiselt ligikaudu viis korda suurem. 2018. aastal kasvas see suhtarv pärast esimest langust aasta varem ja on

¹⁴ Sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev ELi statistika hõlmab enamikus liikmesriikides aasta varem registreeritud sissetulekuid (st 2018. aasta statistika põhineb 2017. aasta sissetulekutel). Eurostat avaldas kiirhinnangud 2018. aasta sissetulekute kohta (st sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva ELi statistika 2019. aastal avaldatud näitajad). Vt Eurostati metoodikaalane märkus ja tulemused aadressil <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

¹⁵ Sotsiaalkaitsekomitee 2019. aasta aruanne.

paljudes liikmesriikides endiselt suur (vt punkt 3.4). Eurostati viimaste kiirhinnangute põhjal võib siiski oodata kahanemistendentsi¹⁶.

Väikseima sissetulekuga 40 % elanike (S40) sissetulekuosa jäi pärast 2017. aastal toimunud kasvu muutumatuks. Paljudes riikides oli selle rühma (mis koosneb väiksema sissetulekuga töötajatest ja sotsiaaltoetusi saavatest inimestest) sissetulekuosa vähenenud või jäänud samaks; nii oli see juba enne majanduskriisi. Viimase kümnendi suundumuste ümberpööramiseks on vaja S40 näitajaid veel parandada.

¹⁶ Eurostati kiirhinnangud 2018. aasta sissetulekute kohta (st sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva ELi statistika 2019. aastal avaldatud näitajad). Vt Eurostati metoodikaalne märkus ja tulemused aadressil <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

2. SOTSIAALVALDKONNA TULEMUSTABELI LÜHIÜLEVAADE

Euroopa sotsiaalõiguste samba kuulutasid ühiselt välja Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon 17. novembril 2017. Selles on sätestatud põhimõtted ja nähtud ette õigused õiglase ja hästtoimiva tööturu ja hoolekandesüsteemi toetuseks. Sammas on kavandatud uuendatud lähenemisprotsessi suunanäitajana, et parandada liikmesriikides valitsevaid sotsiaal-majanduslikke tingimusi. Nõukogu uues strateegilises tegevuskavas EL 2019–2024 on rõhutatud, et Euroopa sotsiaalõiguste sammast tuleb ellu viia ELi ja liikmesriikide tasandil, pidades silmas nende vastavaid pädevusi. Komisjon tuleb 2020. aasta algul välja teatisega, millega võetakse kohustus järgida Euroopa sotsiaalõiguste samba elluviimise tegevuskava.

Euroopa sotsiaalõiguste samba juurde kuulub ka sotsiaalvaldkonna tulemustabel, mille alusel jälgitakse liikmesriikide tulemusi ja suundumusi¹⁷. Tulemustabelis on esitatud hulk näitajaid (põhinäitajad ja teisesed näitajad), mille abil jälgitakse liikmesriikide tööhõive- ja sotsiaalvaldkonna tulemusi teatavate näitajate põhjal, mis hõlmavad sotsiaalõiguste sambas kindlaks määratud kolme laiemat mõõdet: i) võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule, ii) dünaamilised tööturud ja õiglased töötingimused ning iii) avaliku sektori toetus / sotsiaalkaitse ja sotsiaalne kaasatus. Alates 2018. aastast sisaldab ühine tööhõivearuanne sotsiaalvaldkonna tulemustabelit, milles olevad põhinäitajate tulemused esitatakse kokkuvõtlikult käesolevas punktis. Analüüs on asetatud punktis 3 kirjeldatud laiemasse reformide konteksti.

2.1. Sotsiaalvaldkonna tulemustabeli selgitus

Sotsiaalvaldkonna tulemustabel on peamine vahend, mille abil jälgitakse tööhõive- ja sotsiaalvaldkonna toimimist ning paremate elu- ja töötingimuste osas toimuvat lähenemist. Eelkõige aitab tulemustabel jälgida liikmesriikide olukorda samba hinnatavate mõõtmete puhul ning see täiendab olemasolevaid jälgimisvahendeid, eelkõige tööhõive olukorra jälgimise vahendit ja sotsiaalkaitse olukorra jälgimise vahendit¹⁸. Tulemustabel koosneb nimelt 14 põhinäitajast, mille alusel hinnatakse üldisemalt tööhõive- ja sotsiaalvaldkonna suundumusi:

- *võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule:*
 - 18–24aastaste madala haridustasemega noorte osakaal;
 - 20–64aastaste sooline tööhõivelõhe;
 - sissetulekute ebavõrdsus sissetulekukvintilide suhte kordajana (S80/S20);
 - vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr (AROPE);
 - 15–24aastaste mittetöötavate ja -õppivate noorte (NEET-noored) osakaal;
- *dünaamilised tööturud ja õiglased töötingimused:*
 - tööhõivemäär (vanuserühm 20–64);
 - töötuse määr (vanuserühm 15–74);
 - pikaajalise töötuse määr (vanuserühm 15–74);

¹⁷ SWD(2017) 200 final, mis on lisatud 26. aprilli 2017. aasta teatisele COM(2017) 250 final.

¹⁸ Tööhõive olukorra jälgimise vahend ja sotsiaalkaitse olukorra jälgimise vahend on iga-aastased aruanded, mille koostavad vastavalt tööhõivekomitee ja sotsiaalkaitsekomitee. Nende abil selgitatakse välja jälgimist vajavad suundumused ja liikmesriikide peamised tööhõive- ja sotsiaalprobleemid ning jälgitakse liikmesriikide edusamme strateegias „Euroopa 2020“ püstitatud tööhõive- ja vaesuse vähendamise eesmärkide saavutamisel.

- leibkonna kasutada olev tegelik kogutulu inimese kohta¹⁹;
- vallalise, ilma lasteta, keskmist palka teeniva täisajaga töötaja netosissetulek²⁰;
- *avaliku sektori toetused / sotsiaalkaitse ja sotsiaalne kaasatus*:
 - sotsiaalsiirete (v.a pensionid) mõju vaesuse vähendamisele²¹;
 - lastehoiuasutustes käivate kuni 3aastaste laste osakaal;
 - rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul²²;
 - selliste isikute osakaal rahvastikus, kellel on algtaseme või sellest kõrgema taseme üldised digioskused.

Põhinäitajaid analüüsitakse tööhõivekomitees ja sotsiaalkaitsekomitees kokku lepitud ühtse metoodika abil (vt täpsemalt 3. lisa). Metoodika abil hinnatakse liikmesriikide olukorda ja suundumusi, võttes aluseks sotsiaalvaldkonna tulemustabelis esitatud kõigi põhinäitajate tasemed ja nende aastase muutuse²³. Need tasemed ja tasemete muutused on liigitatud vastavalt nende kaugusele vastavast (kaalumata) ELi keskmisest. Liikmesriikide tulemused nimetatud tasemete ja taseme muutuste osas seotakse (eelnevalt kindlaks määratud maatriksi abil) seejärel nii, et igale liikmesriigile määratakse üks seitsmest kategooriast („väga tubli“, „keskmisest parem“, „hea, kuid vajab jälgimist“, „keskmine / neutraalne“, „kehv, kuid paranemas“, „tähelepanu vajav“ ja „kriitilises olukorras“). Selle põhjal esitatakse tabelis 1 tulemustabeli näitajate kokkuvõtte iga näitaja kohta saadaolevate uusimate andmete alusel.

Tabelit tuleb lugeda väga hoolikalt, vältides mehhaanilist lugemist. Selleks on punktis 3 esitatud 14 näitaja, sh pikaajaliste suundumuste ja lisanäitajate üksikasjalik analüüs. Lisaks esitatakse edaspidi esitatavates riigiaruannetes ka kõigi kategooriasse „kriitilises olukorras“ kuuluvate näitajate süvaanalüüs ning kajastatakse nende näitajate sotsiaalmajanduslikku ja poliitilist tausta; nii saab riigipõhiseid probleeme Euroopa poolaasta taustal paremini hinnata. Koos tööhõive olukorra jälgimise vahendis ja sotsiaalkaitse olukorra jälgimise vahendis sisalduva täiendava analüüsiga annab see vajaduse korral analüütilise aluse komisjoni edasistele ettepanekutele riigipõhiste soovitude kohta.

2020. aasta ühisesse tööhõivearuandesse lisatakse esimest korda sotsiaalvaldkonna tulemustabeli piirkondlik mõõde. Viimastel aastatel on sotsiaalvaldkonna tulemustabelit

¹⁹ Sotsiaalkaitsekomitee nõudmisel mõõdeti seda näitajat korrigeerimata sissetuleku põhjal (st võtmata arvesse mitterahalisi sotsiaalsiirdeid) ja jäeti välja viide ostujõustandardi ühikute kasutamisele.

²⁰ Selle näitaja tasemeid väljendatakse ostujõu standardina, muutusi aga omavääringus reaalkaardina. Lühiajaliste kõikumiste tasandamiseks kasutatakse nii tasemete kui ka muutuste puhul kolme aasta keskmisi näitajaid. Seda näitajat tuleks mõista ja tõlgendada koostöös muude näitajatega, nagu palgavaesuse määr, palgajaoatuse viienda ja esimese detsiili suhe (D5/D1) ning tööhõive olukorra jälgimise vahendi, sotsiaalkaitse olukorra jälgimise vahendi ja ühise hindamisraamistiku muud asjakohased näitajad.

²¹ Seda mõõdetakse nende inimeste osakaalu vahena kogurahvastikust, kes on (palga)vaesusriskiga enne ja pärast sotsiaalsiirdeid.

²² Rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul kajastab inimeste subjektiivset hinnangut selle kohta, kas nad vajavad läbivaatust või ravi konkreetsetes tervishoiuteenuste valdkonnas ning kas neil jäi see saamata või nad ei otsinud abi kolmel järgmisel põhjusel: rahalised põhjused, ootejärjekord või liiga pikk vahemaa. „Arstiabi“ tähendab individuaalseid tervishoiuteenuseid (arstlik läbivaatus või ravi, v.a hambaravi), mida osutavad arstid või samaväärsed erialaspetsialistid või mida osutatakse nende otsese järelevalve all vastavalt riigi tervishoiusüsteemile (Eurostati määratlus). Inimeste teatatud probleemid haiguse korral ravi saamisel võivad kajastada takistusi ravile juurdepääsul.

²³ Erandiks on leibkonna kasutada olev kogutulu, mida mõõdetakse indeksarvuna (2008=100, mis väljendab muutust võrreldes kriisieelse olukorraga), ja selle viimase aasta muutus ning vallalise, ilma lasteta, keskmist palka teeniva täisajaga töötaja netosissetulek, mille puhul kasutatakse kokkuleppes tööhõivekomitee ja sotsiaalkaitsekomiteega kolme aasta keskmist näitajat.

kasutatud riikide tulemuste analüüsimiseks riiklikul tasandil. Näitajate areng riigi tasandil võib siiski varjata olulisi erinevusi piirkondlikul tasandil (kuigi paljudes liikmesriikides otsustatakse paljude poliitikameetmete ja rahastamise üle sageli sellel tasandil). Seetõttu on sotsiaalse olukorra ja lähenemise piirkondlik mõõde muutumas üha olulisemaks, eelkõige Euroopa poolaasta raames. Seda arvesse võttes on aruande käesolevas väljaandes sotsiaalvaldkonna tulemustabeli alusel esitatud tõendeid piirkondliku olukorra kohta. Eelkõige on teatavate sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitajate²⁴ kohta 3. lisas esitatud kaardid, mis näitavad piirkondade tulemusi liikmesriikide kaupa. Lisaks on 3. punktis sisalduvas analüüsis vajaduse korral esitatud piirkondade tulemused nende liikmesriikide puhul, kus NUTS 2 piirkondade vahel esineb suuri erinevusi²⁵. Andmed ja tulemused võimaldavad paremini mõista, kuidas riigi eri piirkonnad seoses samba mõne põhimõõtmega toimivad, ning aitavad jälgida lähenemist riikide sees, hinnata regionaalpoliitika mõju ja kujundada regionaalpoliitika kavandamist.

2.2.Sotsiaalvaldkonna tulemustabelist saadud tõendusmaterjal

Tulemustabeli analüüs osutab positiivsete tööturu- ja sotsiaalsete suundumuste jätkumisele ELis, kuigi mitte kõik näitajad ei ole paranenud²⁶. Kui vaadata ELi keskmisi väärtusi,²⁷ siis viimase aasta jooksul, mille andmed on kättesaadavad (st 2018 või 2017 olenevalt andmete kättesaadavusest) täheldati paranemist üheksa põhinäitaja puhul 14st. Näitajate võrdluses paranes kõige rohkem (üldise ja pikaajalise) töötuse määr, mis näitab positiivseid suundumusi tööturul. Nagu juba 2017. aastal, vähenes töötuse määr ka 2018. aastal kõigis liikmesriikides. Mõned muud näitajad jäid aga varasema aastaga võrreldes samaks või isegi halvenesid veidi (nt madala haridustasemega noorte osakaal, sooline tööhõivelõhe, sissetulekuvintiilide suhte kordaja, sotsiaalsiirete mõju vaesuse vähendamisele ning rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul). Nagu on esile toodud punkti 3 vastavates hajuvusdiagrammides, osutasid rohkem kui pooled põhinäitajad viimasel vaadeldud perioodil erineval määral liikmesriikide vahelisele lähenemisele (erandid on sissetulekuvintiilide suhte kordaja, rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul ning algtasemel või sellest paremal tasemel üldiste digioskustega elanike osakaal).

Peaaegu kõigil liikmesriikidel on probleeme vähemalt ühe põhinäitajaga. Kõik liikmesriigid, välja arvatud Madalmaad, on vähemalt üks kord liigitatud ühte kolmest kõige problemaatilisemast kategooriast (st „kriitilises olukorras“, „tähelepanu vajav“ ja „kehv, kuid paranemas“). Ainuüksi hinnangu „kriitilises olukorras“ (st näitajad, mis on keskmisest palju kehvemad ja mis kas ei parane piisavalt kiiresti või halvenevad veelgi) on saanud 14 liikmesriiki, mis on sama palju kui 2019. aasta ühises tööhõivearuandes. Sellesse riikide rühma lisandusid Eesti ja Malta (või lisandusid uuesti pärast seda, kui nad olid sellest eelmisel aastal välja arvatud), enam ei kuulu sinna aga Ungari ja Portugal. Probleemsete juhtude üldarv näitab tulemustabeli näitajate mõningast halvenemist. 14 hinnatud valdkonnas anti

²⁴ Mille kohta on olemas piirkondliku tasandi (NUTS 2) andmed (madala haridustasemega noorte osakaal, sooline tööhõivelõhe, NEET-noorte määr, tööhõive määr, töötuse määr, pikaajalise töötuse määr, vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr, sotsiaalsiirete (v.a pensionid) mõju vaesuse vähendamisele, rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul ning sissetulekuvintiilide suhte kordaja).

²⁵ Rahvaarvuga kaalutud variatsioonikordaja põhjal.

²⁶ Sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitajate väljavõtte tegemise tähtaeg oli xx. november 2019.

²⁷ Nendes andmetes kasutatakse ELi kaalutud keskmisi näitajaid, v.a näitaja „vallalise, ilma lasteta, keskmist palka teeniva täisajaga töötaja netosissetulek“, mille puhul kasutatakse kaalumata keskmisi näitajaid.

hinnang „kriitilises olukorras“, „tähelepanu vajav“ või „kehv, kuid paranemas“ kokku 121 korda. See moodustab kõigist hinnangutest ligikaudu 31 % (sama palju kui 2019. aasta ühise tööhõivearuandes). Neist kordadest hinnati olukorda kriitiliseks 40 korral (st kõigist hinnangutest 10,3 %), 2019. aasta ühises tööhõivearuandes aga 41 korral (10,6 % kõigist hinnangutest).

Tulemustabelis sisalduva kolme laiema mõõtme lõikes esineb probleemsetesse kategooriatesse liigitamist sarnaselt varasemate aastatega kõige rohkem valdkonnas **„avaliku sektori toetus / sotsiaalkaitse ja sotsiaalne kaasatus“**, kus probleemseid juhte oli keskmiselt 9,8 ühe näitaja kohta (millest keskmiselt 3,5 olid kategoorias „kriitilises olukorras“). Kõige rohkem probleeme on näitajaga **„lastehoiuasutustes käivate kuni 3aastaste laste osakaal“**, st 13 liikmesriigis (millest viis on madalaimas kategoorias).

Sellele järgnevad mõõtmed **„võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule“** ning **„dünaamilised tööturud ja õiglasel töötajalõpust“**, kus ühe näitaja kohta tuleb keskmiselt 9,6 ja 6,8 probleemset juhtu (3 ja 2,2 kategoorias „kriitilises olukorras“). Esimeses valdkonnas esines kõige rohkem probleemsetesse kategooriasse liigitamist näitajate **„madala haridustasemega noored“**, **„sooline tööhõivelõhe“** ja **„vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr“** puhul (10 korda). Teises valdkonnas on kõige probleemsem näitaja **„võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule“** (14 probleemset märgistust).

Sarnaselt varasemate aastatega on liikmesriikide olukord ja nende probleemide raskusaste väga erinevad. Kreeka, Itaalia, Rumeenia ja Hispaania on saanud hinnangu „kriitilises olukorras“, „tähelepanu vajav“ või „kehv, kuid paranemas“ kümne või enama näitaja puhul (vt tabel 1). Neist riikidest on kõige rohkem hinnanguid „kriitilises olukorras“ Itaalia (kaheksa) ning seejärel Rumeenial (seitse), Kreekal (neli) ja Hispaanial (kaks). Kreekal, Rumeenial ja Hispaanial on aga ka mitu positiivset hinnangut – Kreeka on saanud hinnangu „väga tubli“ seoses näitajaga „madala haridustasemega noored“ ning hinnangu „keskmisest parem“ seoses sissetulekute ebavõrdsuse ja lapsehoius osalemise näitajatega; Rumeenial on väga head tulemused seoses näitajaga „leibkonna kasutada olev tulu inimese kohta“ ja keskmisest paremad tulemused töötuse määra puhul; Hispaanias on väga head lapsehoius osalemise näitaja ja näitaja „rahuldumata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul“. Probleemide üldarvu poolest järgnevad Bulgaaria ja Horvaatia (kaheksa probleemi) ning Eesti ja Läti (kuus probleemi). Seevastu Rootsi liigitub kategooriasse „väga tubli“ või „keskmisest parem“ 11 põhinäitaja puhul; talle järgnevad Tšehhi (üheksa näitaja puhul), Saksamaa, Taani, Malta ja Madalmaad (kõik kaheksa näitaja puhul).

Kui võtta vaatluse alla **võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule**, paranesid keskmiselt kõige rohkem näitajad „NEET-noorte osakaal“ ja „vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr“. Samas peatus madala haridustasemega noorte osakaalu pikaajaline langustrend ja see osakaal jäi eelmise aastaga võrreldes vaid samaks. Sooline tööhõivelõhe ja sissetulekuvintiilide suhte kordaja kasvasid veidi. Näitajate kaupa vaadates on olukord järgmine.

- Madala haridustasemega noorte osakaal on kriitiline Hispaanias, Itaalias ja Maltal, väga tublid on seevastu Kreeka, Horvaatia, Iirimaa, Leedu, Poola ja Sloveenia.
- Soolise tööhõivelõhe olukord on kriitiline Kreekas, Itaalias ja Rumeenias, väga tublid aga on Soome, Läti ja Rootsi.
- Sissetulekute ebavõrdsuse puhul on olukord kriitiline Leedus, Lätis ja Rumeenias, parimad tulemused aga on Tšehhil, Soomel, Sloveenial ja Slovakkial.

- Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määraga seonduv olukord on kriitiline Leedus ja Lätis, kõige tublimad aga on Tšehhi, Sloveenia ja Slovakkia.
- NEET-noorte osakaalu puhul on olukord kriitiline Bulgaarias, Kreekas, Itaalias ja Rumeenias, samas kui parimad tulemused on Tšehhil, Saksamaal ja Luksemburgil.

Rääkides **dünaamilistest tööturgudest ja õiglastest töötingimustest ELis**, paranesid eelmise aastaga võrreldes keskmiselt kõik näitajad, eelkõige tööhõive määr ja (nii üldine kui ka pikaajalise) töötuse määr, leibkonna kasutada olev kogutulu (GDHI) elaniku kohta ja vallalise, ilma lasteta, keskmist palka teeniva täisajaga töötaja netosissetulek. Näitajate kaupa vaadates on olukord järgmine.

- Tööhõive määr on kriitiline Horvaatias, Kreekas, Itaalias ja Hispaanias, väga tublid on seevastu Tšehhi, Eesti, Saksamaa ja Rootsi.
- Töötuse määra näitaja on kriitiline Itaalias, parimad tulemused aga on Tšehhil.
- Itaalia tulemused on kriitilised pikaajalise töötuse määra puhul (metoodikaga ei hinnatud ühtki riiki väga tubliks, kuid 15 riiki said hinnangu „keskmisest parem“).
- Tulemused, mis näitavad leibkondade kasutada oleva kogutulu (elaniku kohta) kasvu, liigituvad kategooriasse „kriitilises olukorras“ Kreekas, Küprosel ja Itaalias, samas kui väga tublid on Bulgaaria, Poola ja Rumeenia.
- Näitajat „vallalise, ilma lasteta, keskmist palka teeniva täisajaga töötaja netosissetulek“ hinnatakse kriitiliseks Rumeenias ja Slovakkias, väga tublid aga on siin Austria, Saksamaa, Iirimaa, Luksemburg, Madalmaad ja Ühendkuningriik.

Avaliku sektori toetuste ning sotsiaalkaitse ja sotsiaalse kaasatuse valdkonnas on olukord võrreldes viimase aastaga, mille andmed on kättesaadavad, paranenud lapsehoiu kättesaadavuse ja digioskuste osas. Olukord on aga veidi halvenenud seoses sotsiaalsiirete mõjuga vaesuse vähendamisele ja seoses rahuldamata vajadusega arstiabi järele inimeste endi hinnangul. Näitajate kaupa vaadates on olukord järgmine.

- Hispaanias, Itaalias, Leedus, Lätis ja Rumeenias on olukord kriitiline selles osas, et sotsiaalsiiretega ei suudeta vähendada vaesusriski. Parimaid tulemusi näitavad siin Ungari ja Iirimaa.
- Lastehoiuasutustes käivate kuni kolmeaastaste laste osakaalu näitaja on kriitiline Tšehhis, Poolas, Rumeenias ja Slovakkias, väga tublid aga on Belgia, Hispaania ja Luksemburg.
- Eestis ja Lätis on kategooriasse „kriitilises olukorras“ liigitatud näitaja „rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul“ (metoodikaga ei hinnatud ühtki riiki väga tubliks, kuid üheksa riiki said hinnangu „keskmisest parem“).
- Bulgaarias, Horvaatias ja Rumeenias on olukord kriitiline digioskuste osas, parimad näitajad aga on Soomel, Luksemburgil, Madalmaadel ja Rootsil.

Tabel 1. Sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitajate kokkuvõte

	Võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule					Dünaamilised tööturud ja õiglaselised tööttingimused					Avaliku sektori toetused / sotsiaalkaitse ja sotsiaalne kaasatus			
	Madala haridustaseme ga noored	Sooline tööhõivelõhe	Sissetulekukvintiliide suhte kordaja	Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr	NEET-noorte osakaal	Tööhõive määr	Töötuse määr	Pikaajalise töötuse määr	GDHI (elaniku kohta) kasv	Vallalise, keskmist palka teeniva täisajaga töötaja netosissetulek	Sotsiaalsiirete mõju vaesuse vähendamisele	Lastehoiuasutustes käivate kuni 3aastaste laste osakaal	Rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul	Inimeste digioskuste tase
Aasta	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2018	2018	2017
Väga tubli	EL, HR, IE, LT, PL, SI	FI, LV, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, SI, SK	CZ, DE, LU	CZ, DE, EE, SE	CZ		BG, PL, RO	AT, DE, IE, LU, NL, UK	HU, IE	BE, ES, LU		FI, LU, NL, SE
Keskmisest parem	CZ, LU	BE, DK, EE, FR, PT, SI	AT, BE, DK, EL, FR, IE, MT, NL, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FI, FR, HU, MT, NL, PL, SE	DK, LV, MT, SE, SK	CY, DK, FI, LT, LV, MT, NL, PT, SI, UK	DE, HU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, CY, CZ, DE, DK, EE, HR, HU, LU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, HU, LT, SE, SK	BE, DK, FI, FR, SE	AT, FR, PL, SE, SI	EL, FR, PT, SE, SI	AT, CZ, DE, ES, HU, IE, LU, MT, NL	AT, CZ, DE, MT, UK
Keskmine	AT, BE, CY, DE, FI, FR, LV, NL, SK, UK	BG, DE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	CY, EE, HR, HU	BE, CY, IE, LU, PT	BE, FI, FR, HU, IE, LT, PL, PT	AT, BG, FR, HU, IE, LU, PL, SK	AT, BE, BG, DK, EE, FI, IE, LT, LU, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, RO, SI, SK	BE, CZ, DE, FI, FR, IE, LU, LV, NL, PT, SI, UK	IT, MT	CY, DE, LU, MT, NL, SK	CY, DE, EE, FI, IE, IT, LV, UK	BE, BG, CY, DK, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Hea, kuid vajab jälgimist		LT			AT, NL, SI						DK, FI	DK, NL		DK
Kehv, kuid paranemas	RO	MT	BG, ES	BG, EL, RO	CY, HR		CY, EL, ES, HR	EL, ES		BG, EE, HU, LT, LV	BG, EL	BG	EL	CY
Tähelepanu vajav	BG, DK, EE, HU, PT, SE	AT, CY, CZ, HU, PL, SK	DE, IT, LU, UK	EE, ES, HR, IT, UK	EE, ES, UK	BE, RO	FR		AT, ES	CZ, EL, ES, HR, PL, PT, SI	BE, CZ, EE, HR, PT, UK	AT, HR, HU, LT, MT	FI, RO, UK	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Kriitilises olukorras	ES, IT, MT	EL, IT, RO	LT, LV, RO	LT, LV	BG, EL, IT, RO	EL, ES, HR, IT	IT	IT	CY, EL, IT	RO, SK	ES, IT, LT, LV, RO	CZ, PL, RO, SK	EE, LV	BG, HR, RO

Märkus: ajakohastatud 2. detsembril 2019. Horvaatia ja Malta puhul ei ole andmeid, kui palju kasvas leibkonna kasutada oleva kogutulu elaniku kohta. Küprose puhul puudusid andmed vallalise, ilma lasteta, keskmist palka teeniva täisajaga töötaja netosissetuleku kohta. Itaalia puhul ei olnud kättesaadavad inimeste digioskuste taset käsitlevad andmed. Katkestused aegridades ja muud statistilised märged on esitatud 1. ja 2. lisas.

Tekstikast 1. Liikmesriikide võrdlus – ülevaade olukorrast

26. aprilli 2017. aasta teatises Euroopa sotsiaalõiguste samba loomise kohta²⁸ on võrdlusanalüüsi nimetatud oluliseks vahendiks, millega toetada Euroopa poolaasta raames struktuurireforme ning edendada ülespoole suunatud lähenemist tööhõive- ja sotsiaalvaldkonnas.

Sellest ajast alates on mitmes valdkonnas välja töötatud võrdlusanalüüsi raamistikud ja neid liikmesriikidega arutatud, järgides seejuures tööhõivekomitee ja sotsiaalkaitsekomitee vahel kokku lepitud ühist lähenemisviisi ning keskendudes poliitikavahendite, poliitiliste suuniste üldpõhimõtete ja võimaluse korral konkreetsete näitajate kindlaksmääramisele. Praeguses etapis ei ole poliitikavahendite jaoks võrdlusväärtusi kehtestatud, sest eesmärk on võimaldada liikmesriikide tulemuste võrdlemist ja vastastikust õppimist, et soodustada vajalikke reforme.

Töötushüvitiste ja aktiivse tööturupoliitika võrdlusraamistikku kasutati esimest korda 2018. aasta Euroopa poolaasta raames. See hõlmas muu hulgas töötushüvitiste suuruse ja katvuse näitajaid ning nendega seotud aktiveerimismeetmeid. Praegu töötatakse välja näitajaid, et täiendada raamistikku töötsijatele pakutavate varajaste tugiteenuste kvaliteedi osas.

Seevastu miinimumsissetuleku võrdlusraamistik, mis hõlmab miinimumsissetuleku kavade piisavuse ja katvuse ning aktiveerimise komponente, integreeriti täielikult 2019. aasta poolaastasse koos täiskasvanute oskuste ja täiskasvanuhariduse võrdlusraamistikuga, milles lepidi tööhõivekomiteega kokku 2018. aasta oktoobris.

Praegu töötatakse välja täiendavaid võrdlusraamistikke, mida saaks kasutada tulevastes Euroopa poolaasta tsüklites. Täpsemalt on tööhõivekomitees väljatöötamisel miinimumpalkade ja kollektiivlääbirääkimiste kaardistamise raamistik ning sotsiaalkaitsekomitees pensionide piisavuse ning lapsehoiu ja laste toetamise raamistik.

²⁸ COM(2017) 250 final.

3. TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALREFORMID – LIIKMESRIIKIDE TULEMUSED JA MEETMED

Selles punktis antakse ülevaade liikmesriikide tööhõive- ja sotsiaalvaldkonna uusimatest põhinäitajatest ning liikmesriikides hiljuti võetud meetmetest neis eelisvaldkondades, mis on välja toodud nõukogus 2019. aastal vastuvõetud ELi tööhõivesuunistes²⁹. Iga suunise puhul tutvustatakse välja valitud põhinäitajate osas hiljuti toimunud arenguid, samuti liikmesriikide poolt võetud meetmeid. Nende meetmete puhul tuginetakse käesolevas punktis liikmesriikide 2019. aasta riiklikele reformikavadele ja Euroopa Komisjoni allikatele³⁰. Kui ei ole märgitud teisiti, kajastatakse aruandes üksnes pärast 2018. aasta juunit rakendatud poliitikameetmeid. Hiljutiste tööturusuundumuste põhjalik analüüs on esitatud tööturu- ja palgasuundumuste 2019. aasta aruandes³¹ ning Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2019. aasta aruandes³².

3.1. Suunis 5. Tööjõunõudluse suurendamine

Selles punktis vaadeldakse, kuidas on rakendatud tööhõivesuunist nr 5, milles soovitatakse liikmesriikidel luua tingimused tööjõunõudluse suurendamiseks ja töökohtade loomiseks. Kõigepealt esitatakse ülevaade liikmesriikide töötuse ja tööhõive määradest; see täiendab punktis 1 esitatud ELi tasandi analüüsi ning aitab rõhutada seda, kui tähtis ülesanne on töökohtade loomine liikmesriikides. Seejärel vaadeldakse füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise suundumusi ja selle töövormi muutuvat olemust ning oskustööjõu nappust. Lisaks uuritakse palga, miinimumpalga ja maksukiilu suundumusi ning nende mõju sissetulekule ja elatustasemele, töökohtade loomisele ja konkurentsivõimele. Punktis 3.1.2 antakse ülevaade liikmesriikides neis valdkondades võetud meetmetest.

3.1.1 Põhinäitajad

Ehkki majanduskasv aeglustus, vähenes töötus 2018. aastal jätkuvalt kõigis liikmesriikides teist aastat järjest. Selle tulemusena oli töötuse määr 2018. aastal kümnes liikmesriigis alla 5 %. Enamikus kõrge töötuse määraga riikides oli langus keskmisest kiirem, mis kinnitab viimastel aastatel täheldatud lähenemissuundumust³³ madalama töötuse taseme suunas. Hispaanias, Kreekas, Portugalis, Horvaatias ja Küprosel langes see määr vähemalt kaks protsendipunkti. Osaliselt on erandiks Prantsusmaa ja Itaalia, kus langus oli küll stabiilne, kuid aeglasem. Vaatamata olukorra üldisele paranemisele on töötuse määrade erinevused endiselt märkimisväärsed, ulatudes 2,1 %-st Tšehhis (sai hinnangu „väga tubli“) kuni 19,2 %-ni Kreekas (vt joonis 5, kuhu on koondatud sotsiaalvaldkonna tulemustabeli

²⁹ Nõukogu 16. juuli 2018. aasta otsus (EL) 2018/1215 liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta.

³⁰ Sh andmebaas LABREF aadressil <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

³¹ Euroopa Komisjon (2019)^b „Labour Market and Wage Developments in Europe“ (Tööturu- ja palgasuundumused Euroopas), 2019. aasta aruanne. Luxembourg, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. Kättesaadav aadressil <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en>

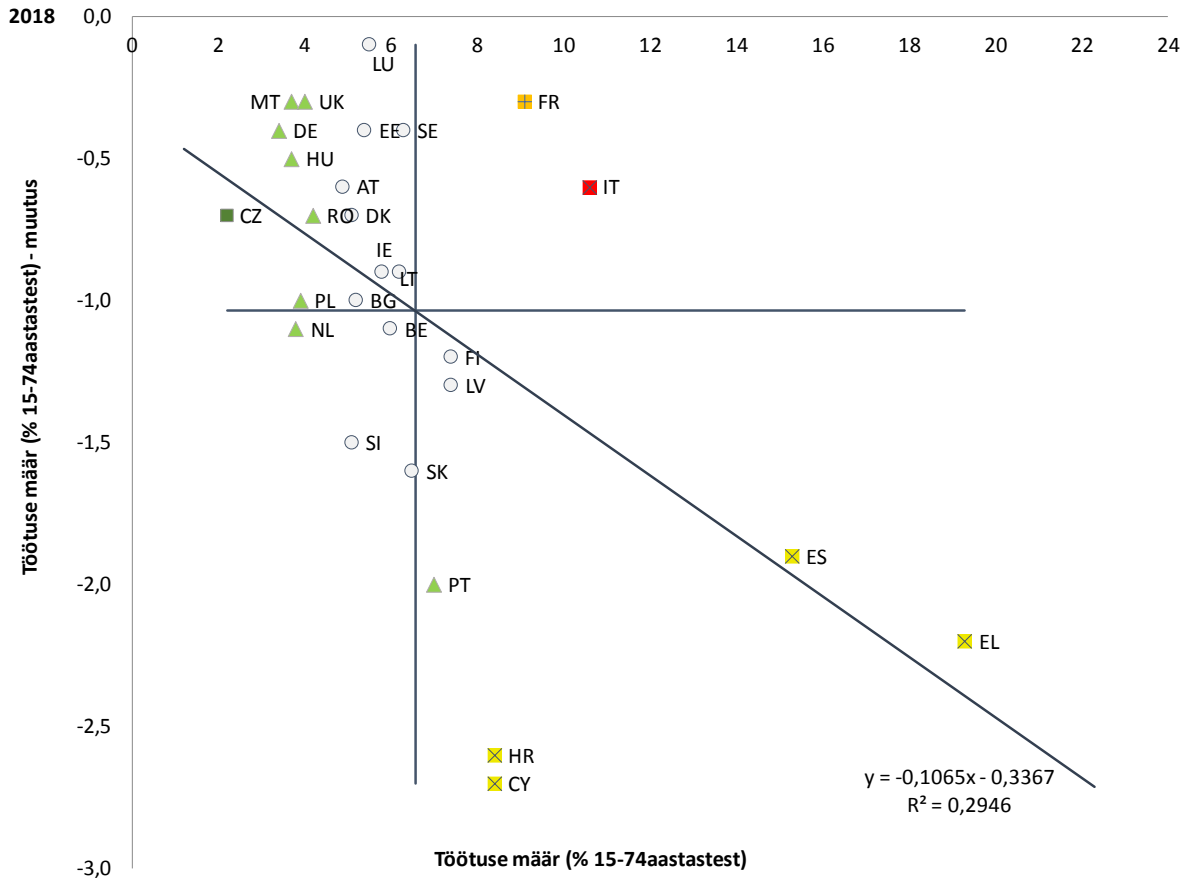
³² Euroopa Komisjon (2019)^b „Employment and Social Developments in Europe“ (Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu aruanne), 2019. aasta aruanne. Luxembourg, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. Kättesaadav aadressil <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=et&pubId=8219>

³³ Kui vaadata sotsiaalvaldkonna tulemustabeli näitajaid ühise metoodika alusel, on aruandes kasutatud tasemete lähenemisel põhinevat kontseptsiooni (nn beeta-konvergennts). See viitab olukorrale, kus halvemate näitajatega riikide näitajad paranevad kiiremini kui heade näitajatega riikide omad. Seda saab hinnata tasemeid ja muutusi kujutaval diagrammil asuva regressioonisirge kalde järgi.

põhinäitajate hindamise kokkulepitud metoodika kohased tasemed ja muutused³⁴). Suured erinevused püsivad ka piirkondade tasandil (vt 3. lisa), kusjuures mõnes Kreeka, Itaalia ja Hispaania piirkonnas on töötuse määr endiselt üle 20 %. 2018. aastaks langes töötus enamikus liikmesriikides allapoole kriisieelset taset (vt joonis 6). Märkimisväärsed erandid on Prantsusmaa, Itaalia ja Hispaania. 2018. aastal koondus üle poole ELi töötutest nendesse kolme riiki.

Joonis 5. Töötuse puhul toimub lähenemine madalama taseme suunas

Töötuse määr (15–74aastased) ja selle aastane muutus (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)

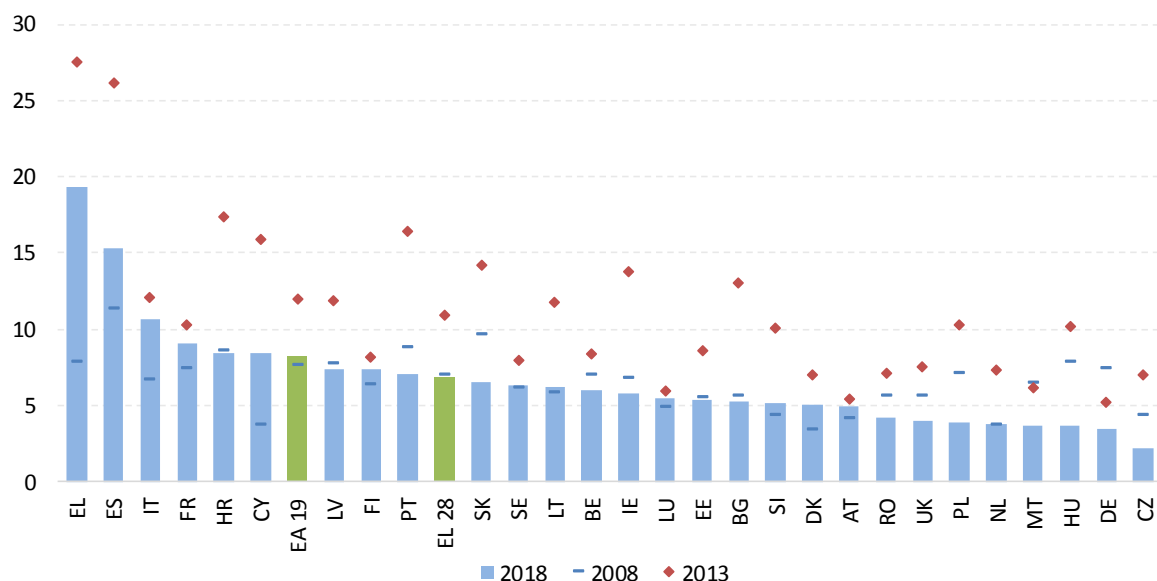


Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2017. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas.

³⁴ Vt täpsemalt punkt 2 ja 3. lisa.

Joonis 6. Viimase viie aasta jooksul on töötus vähenenud kõigis liikmesriikides

Töötuse määr (15–74aastased), võrdlus aastate lõikes

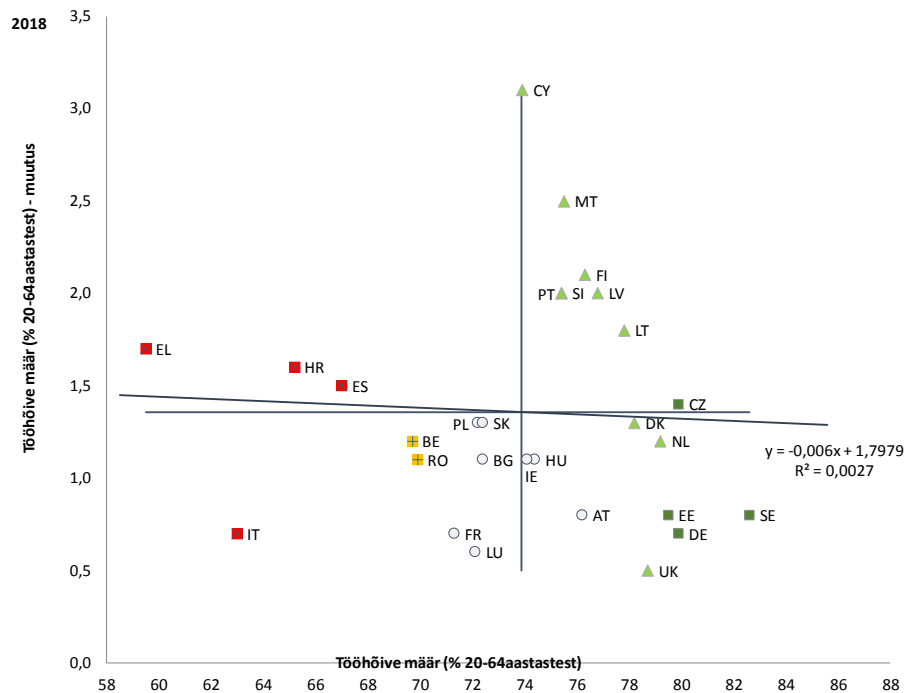


Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Tööhõive määr kasvas 2018. aastal jätkuvalt ja saavutas enamikus liikmesriikides uue haripunkti. Kõigis liikmesriikides registreeriti 2017. aastaga võrreldes vähemalt 0,5 pp suurune kasv. 2018. aasta seisuga olid pooled liikmesriigid juba saavutanud strateegia „Euroopa 2020“ 75 % eesmärgi (ja 13 liikmesriiki olid saavutanud oma riikliku tööhõive eesmärgi). Nagu on näidatud joonisel 7, on lähenemine siiski väga piiratud. Tööhõive kasv on keskmisest aeglasem mitmes madala lähtetasemega riigis, sealhulgas Itaalias ja Prantsusmaal. Samal ajal registreeriti suurim kasv suhteliselt kõrge lähtetasemega riikides (Küpros, Sloveenia, Malta, Soome, Läti). Töökohtade loomine jätkus ka paljudes riikides, kus oli 75 % eesmärk juba saavutatud (Leedu, Taani, Madalmaad, Tšehhi). Kõige selle tõttu on tööhõive määrad (vanuserühm 20–64) endiselt väga erinevad, jäädes vahemikku 80 % või rohkem Rootsis, Saksamaal, Tšehhis ja Eestis (parimate tulemustega riigid) kuni ligikaudu 60 % Kreekas (vt joonised 7 ja 8). Mitmes liikmesriigis esineb tööhõive määrades märkimisväärsed piirkondlikke erinevusi (vt 3. lisa).

Joonis 7. Tööhõive suurenes kõigis liikmesriikides, kuid lähenemine on selle näitaja puhul endiselt piiratud

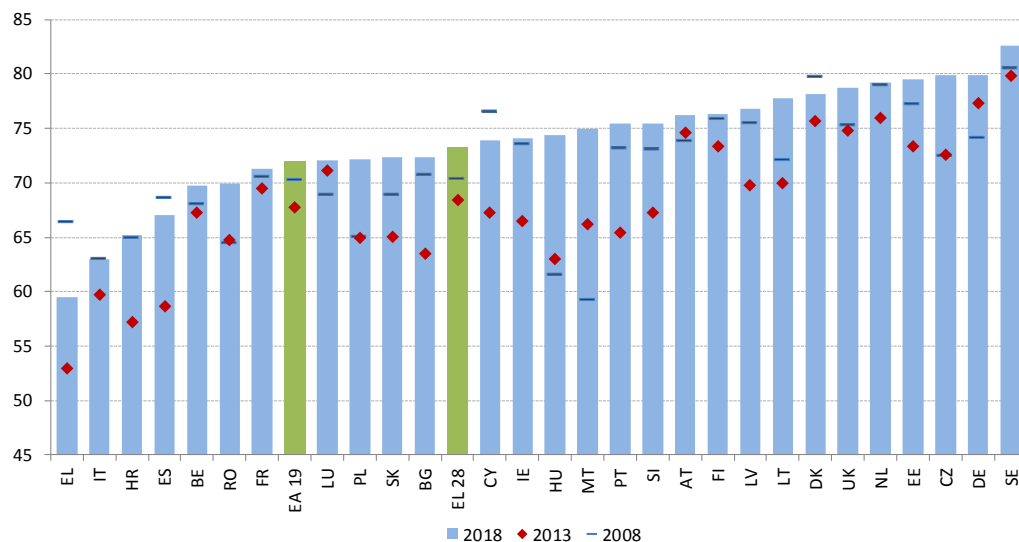
Tööhõive määr (20–64aastased) ja selle aastane muutus (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2017. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas.

Joonis 8. Tööhõive määr on peaaegu kõigis liikmesriikides läbi aegade kõrgeimal tasemel

Tööhõive määr (20–64aastased), võrdlus aastate lõikes



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Füüsilisest isikust ettevõtjate arv püsis 2018. aastal üldiselt muutumatuna, kuid nende osakaal tööhõives vähenes keskpika perioodi jooksul jätkuvalt. Pikema perioodi jooksul

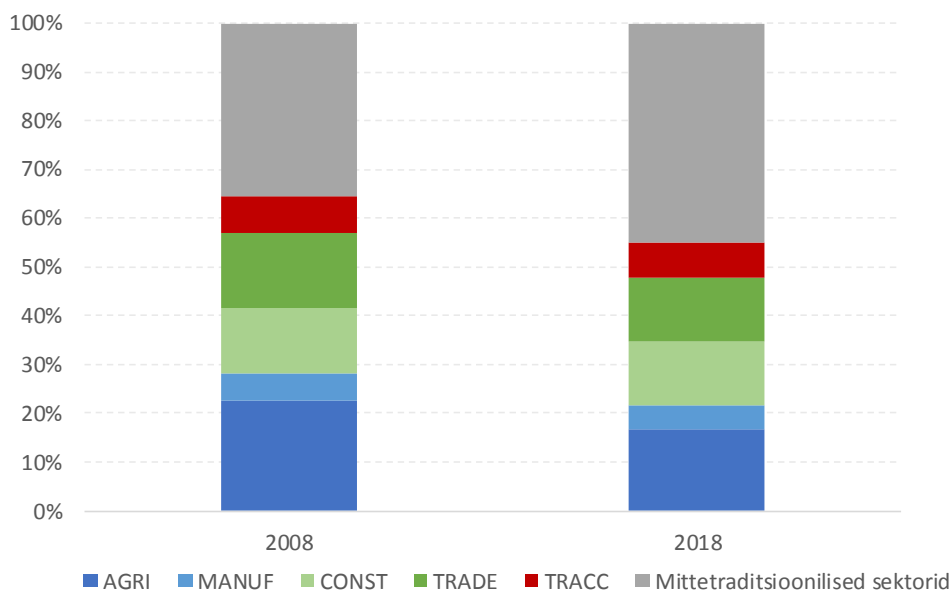
on füüsilisest isikust ettevõtjate koguarv olnud alates 2008. aastast üldiselt muutumatu, kuid nende osakaal kogutööhõives on aeglaselt vähenenud – 14,3 %-lt 2008. aastal 13,5 %-le 2018. aastal³⁵. Sõltumata FIEde arvu suhtelisest stabiilsusest on FIEde koosluses märgata pidevat liikumist traditsioonilistelt tegevusaladelt kõrgema lisandväärtusega sektoritesse. See muutus on eriti märgatav üksikettevõtjate puhul (FIED, kellel ei ole töötajaid), kes moodustavad FIEdest rohkem kui 70 %. Alates 2008. aastast on üksikettevõtjate arv põllumajanduses vähenenud 25 %, kaubanduses 14 % ja transpordis 5 %. Samal ajavahemikul suurenes see rohkem kui 30 % info- ja kommunikatsiooni-, kutse-, teadus- ja tehnikavaldkondades ning 40 % tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas. Mittetraditsioonilistes sektorites töötamise osakaal üksikettevõtjate hulgas suurenes 36 %-lt 2008. aastal 45 %-le 2018. aastal, kusjuures liikmesriikide vahel oli suuri erinevusi. Selle osakaalu kasv oli kiirem hoogsalt kasvava majandusega riikides, nagu Eesti, Läti ja Leedu, aeglasem aga riikides, kus FIEna tegutsemine mittetraditsioonilistes sektorites on juba laialt levinud (nt Taani, Saksamaa, Itaalia). Muutusi FIEna tegutsemise valdkondlikus jaotuses ELi tasandil võib näha joonisel 9.

Üleminek suurema lisandväärtusega sektoritesse on seotud ka FIEde keskmise haridustasemega. Kõrge kvalifikatsiooniga (kolmanda taseme haridusega) inimeste osakaal FIEde hulgas kasvas 2018. aastal 36,1 %-ni (2017. aastal oli see 35,2 % ja 2008. aastal 26,6 %). See kasv oli kiirem kui palgatöötajate hulgas, kus kõrge kvalifikatsiooniga töötajate osakaal oli 2018. aastal 35,3 %, võrreldes 27,2 %-ga 2008. aastal. Selline suundumus oli eriti muljetavaldav FIEdest naiste puhul, kelle seas kolmanda taseme hariduse omandanute osakaal jõudis 2018. aastal 44,5 %-ni, võrreldes 30,8 %-ga 2008. aastal. See näitab, et investeerimine oskustesse ja inimkapitali on kiirete tehnoloogiliste muutuste ja muutuva töömaailma kontekstis üha olulisem. Üksikasjalikum teave nende suundumustega seotud probleemide ja võimaluste kohta on esitatud punktis 3.3.

³⁵ Eurostati tööjõu-uuringu andmed, vanuserühm 15–64.

Joonis 9. Füüsilisest isikust ettevõtjad liiguvad teenustesektorisse ja mittetraditsioonilistesse sektoritesse

FIEde osakaal sektorite kaupa



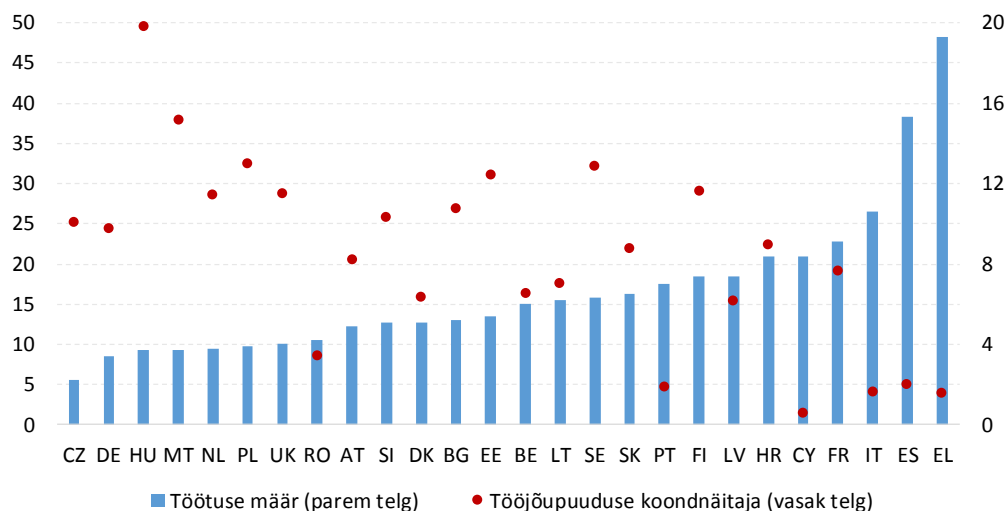
Allikas: Eurostat. AGRI: põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük (NACE A jagu). MANUF: töötlev tööstus (NACE C jagu). CONST: ehitus (NACE F jagu). TRADE: hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont (NACE G jagu). TRACC: veondus ja laondus; majutus ja toitlustus (NACE H ja I jagu). Mittetraditsioonilised sektorid: kõik muud NACE tegevusalad, peamiselt teenused.

Kuna tööturud pingestuvad, võib enamikus liikmesriikides täheldada tööjõupuudust.

Viimastel aastatel on järjest rohkem neid tööandjaid, kes nimetavad tööjõupuudust tootmist piirava tegurina. Keskmiselt on selliste tööandjate osakaal ELis kasvanud 7,5 %-lt 2013. aastal 21,8 %-ni 2018. aastal (vt ka punkt 1). See piirang on üldiselt tuntavam liikmesriikides, kus töötuse määr on rekordiliselt madal, näiteks Ungaris, Maltal ja Poolas (vt joonis 10). Tööjõupuudust peetakse aga tootmist vähem takistavaks riikides, kus töötuse määr on kõrgeim (Kreeka, Hispaania, Itaalia). Samamoodi on riikides, kus esineb jätkuvalt tööturu lõtk (nt Kreeka, Hispaania ja Küpros), suur osa töötajatest oma töö jaoks ülekvalifitseeritud, madala töötuse määraga riikides aga esineb seda probleemi vähem (vt joonis 11). See näitab, et oskuste täiendamine ja oskustesse investeerimine võib lisaks sellele, et see annab tuge pikaajalisele majanduskasvule, olla võimas vahend tööhõive edendamiseks lühiajalises perspektiivis, eriti nendes riikides, kus tööturutingimused on juba niigi pingelised.

Joonis 10. Tööjõupuudus on teravam seal, kus töötus on väiksem

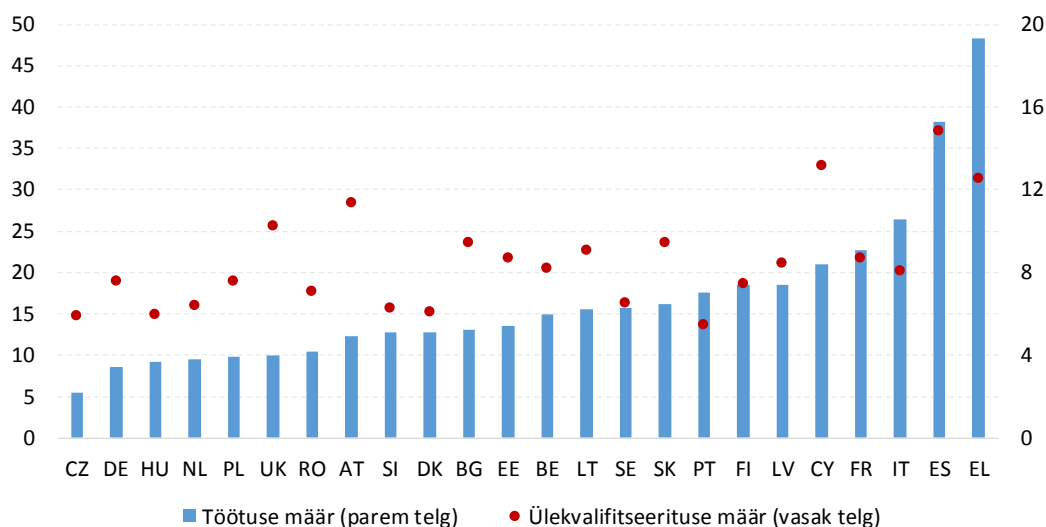
Tööjõupuuduse koondnäitaja (vasakul) ja töötuse määr (paremal), 2018



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring ning ettevõtlus- ja tarbijauuring. Koondnäitaja hõlmab kõiki sektoreid (vt tööturu- ja palgasuundumuste aruanne 2019).

Joonis 11. Ülekvalifitseeritus on suurim riikides, kus töötuse määr on kõrge

Ülekvalifitseerituse määr (vasakul) ja töötuse määr (paremal), 2018



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring. Ülekvalifitseerituse määr on kolmanda taseme haridusega selliste 20–64aastaste inimeste osakaal, kes töötavad ISCO kvalifikatsioonitasemetel 4–9.

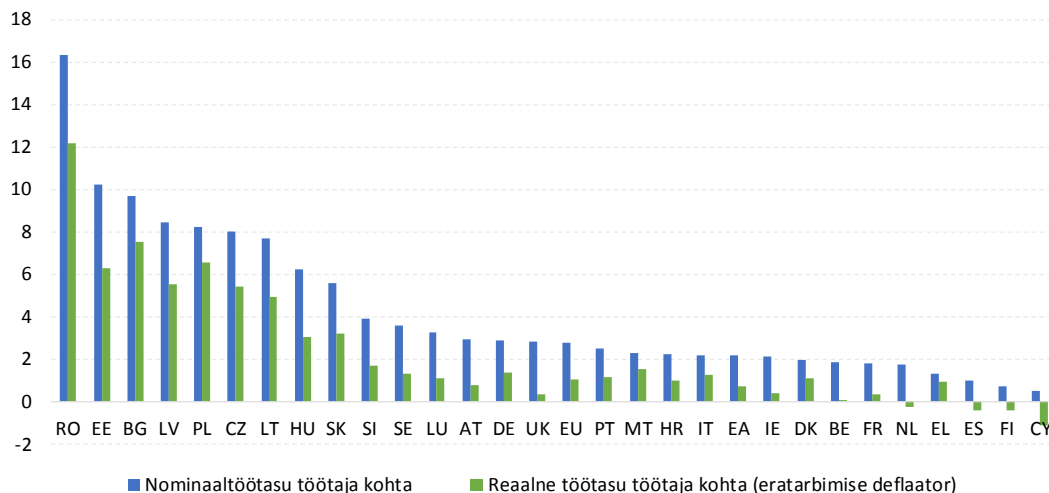
Mitmes liikmesriigis hoogustus pisut nominaalpalga kasv, kuid üldiselt jäi see mõõdukaks. Esimest korda alates 2008. aastast suurenes nominaaltöötasu töötaja kohta 2018. aastal kõigis liikmesriikides. 2018. aastal ulatus kasv 0,5 %-st Küprosel 16,3 %-ni

Rumeenias³⁶ (joonis 12). 2018. aastal oli nominaalpalga kasv suhteliselt kiirem enamikus Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikides. Kiire nominaalpalga kasvuga (üle 7 %) liikmesriikide hulka kuuluvad Rumeenia, Tšehhi, Eesti, Läti, Leedu ja Poola. Seevastu Lõuna-Euroopa liikmesriikides, kus töötuse tase kipub olema suhteliselt kõrgem, oli nominaalpalga kasv väiksem, st ligikaudu 2 % või alla selle.

Reaalpalga kasv oli 2018. aastal enamikus liikmesriikides positiivne. Keskmine kasv jäi tagasihoidlikuks – ELis oli see 1,1 % ja euroalal 0,7 %. Reaalpalga kasv oli eriti kiire Rumeenias, millele järgnesid Bulgaaria, Poola, Eesti, Läti ja Tšehhi (kõigis üle 5 %). See aitas suurendada töötajate ostujõudu ja soodustas elutingimuste ülespoole suunatud lähenemist. Skaala teises otsas olid Küpros, Hispaania, Soome ja Madalmaad, kus reaalpalgad vähenesid. Reaalpalkade areng oli nullilähedane ka Belgias, Prantsusmaal, Iirimaa ja Ühendkuningriigis. Väikese reaalpalkakasvuga riikide rühm on heterogeenne, hõlmates kõrge või suhteliselt kõrge töötuse määraga riike (nt Hispaania, Prantsusmaa ja Küpros) ja madala töötuse määraga riike (nt Madalmaad, Ühendkuningriik ja Austria).

Joonis 12. Palgakasv on endiselt mõõdukas, välja arvatud Kesk- ja Ida-Euroopas

Nominaal- ja reaalpalga areng, 2018 (aastane muutus protsentides)



Allikas: Euroopa Komisjon, AMECO andmebaas.

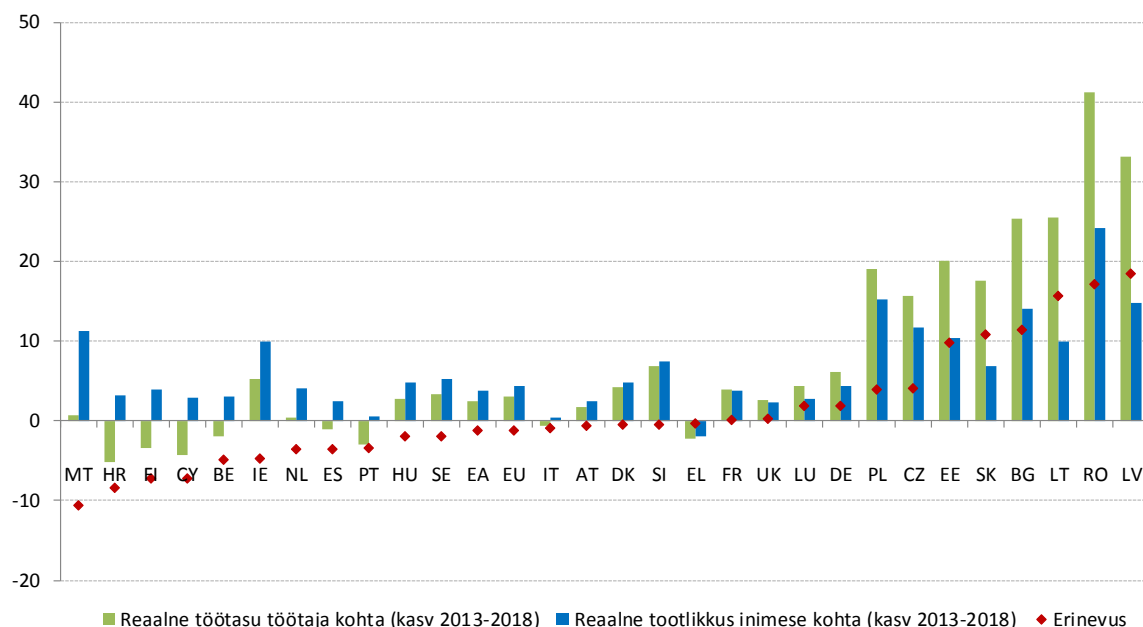
2018. aastal kasvasid reaalpalgad tootlikkusest kiiremini enamikus liikmesriikides, eelkõige Kesk- ja Ida-Euroopas. Samasugust suundumust on oodata 2019. aastal. Keskpika perioodi jooksul (2013–2018) on nii reaalne tootlikkus kui ka reaalpalgad kasvanud aeglaselt, kusjuures reaalpalkade kasv on olnud aeglasem kui tootlikkuse kasv, eriti majanduse elavnemise esimestel aastatel. Nagu on näidatud joonisel 13, kasvas reaalne tööjõu tootlikkus töötaja kohta sel ajavahemikul ELis 4,4 %, ületades veidi reaalpalga kasvu (+3,1 %). Pikaajalise mõõduka kasvu tõttu olid palgad 2018. aastal endiselt alla 2013. aasta taseme kaheksas liikmesriigis (Itaalia, Hispaania, Küpros, Kreeka, Soome, Horvaatia, Portugal, Belgia). Mõnes riigis, nimelt Balti riikides, Rumeenias, Bulgaarias ja Slovakkias, oli palgakasv tootlikkuse kasvust oluliselt kiirem. See on kooskõlas madala töötuse määra ning suureneva tööjõupuuduse ja oskuste nappusega. Samuti aitab see kaasa

³⁶ Rumeenias on osa sellest märkimisväärselt kasvust seletatav sotsiaalkindlustusmaksete üleminekuga töandjatelt töötajatele, mida omakorda kompenseeris brutopalkade suurenemine.

järeleaitamisprotsessile. Samas võib sellel olla negatiivne mõju kulupõhisele konkurentsivõimele, kui ebakõla tootlikkuse arenguga pikale venib.

Joonis 13. Viimase viie aasta jooksul on reaalpalgad kasvanud veidi vähem kui tootlikkus

Reaalpalga ja reaalse tootlikkuse areng (protsentuaalne muutus 2013–2018)

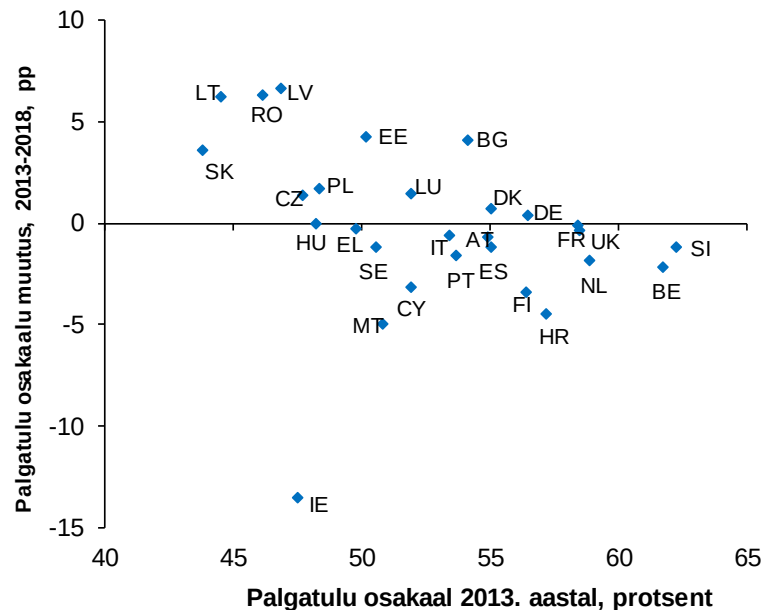


Allikas: Eurostat, Euroopa Komisjoni AMECO andmebaas (reaalne töötasu töötaja kohta, SKP deflaator; reaalne tööjõu tootlikkus inimese kohta). Riigid on järjestatud reaalse töötasu kasvu ja reaalse tootlikkuse kasvu vahelise erinevuse järgi (st joonise vasakul pool on reaalse tootlikkuse areng reaalse töötasu kasvust suurem). Iirimaa andmed hõlmavad ajavahemikku 2015–2018.

Kuigi viimase viie aasta jooksul on palgatulu osakaal ELis veidi vähenenud, võib täheldada üldist lähenemissuundumust. Võrreldes 2013. aastaga vähenes palgatulu osakaal ELis 0,4 pp ja euroalal 0,7 pp. Siiski on see osakaal suurenenud enamikus Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikides, kus see oli suhteliselt madal (sealhulgas Lätis, Leedus, Rumeenias ja Slovakkias). Samal ajal on palgatulu osakaal vähenenud sellistes riikides nagu Belgia ja Sloveenia, kus see oli suhteliselt suur. Suurimatest ELi riikidest vähenes palgatulu osakaal veidi Prantsusmaal, Hispaanias, Itaalias ja Ühendkuningriigis ning suurenes veidi Saksamaal ja Poolas (vt joonis 14).

Joonis 14. Viimase viie aasta lõikes võib täheldada mõningast palgatulu osakaalu ühtlustumist.

Palgatulu osakaalu muutus 2013–2018



Allikas: Euroopa Komisjoni AMECO andmebaas; kohandatud palgatulu osakaal; kogumajandus; protsendina SKPst jooksevhindades. Iirimaa vähenes palgatulu osakaal 2015. aastal statistiliste muudatuste tõttu 2014. aastaga võrreldes 9,4 protsendipunkti.

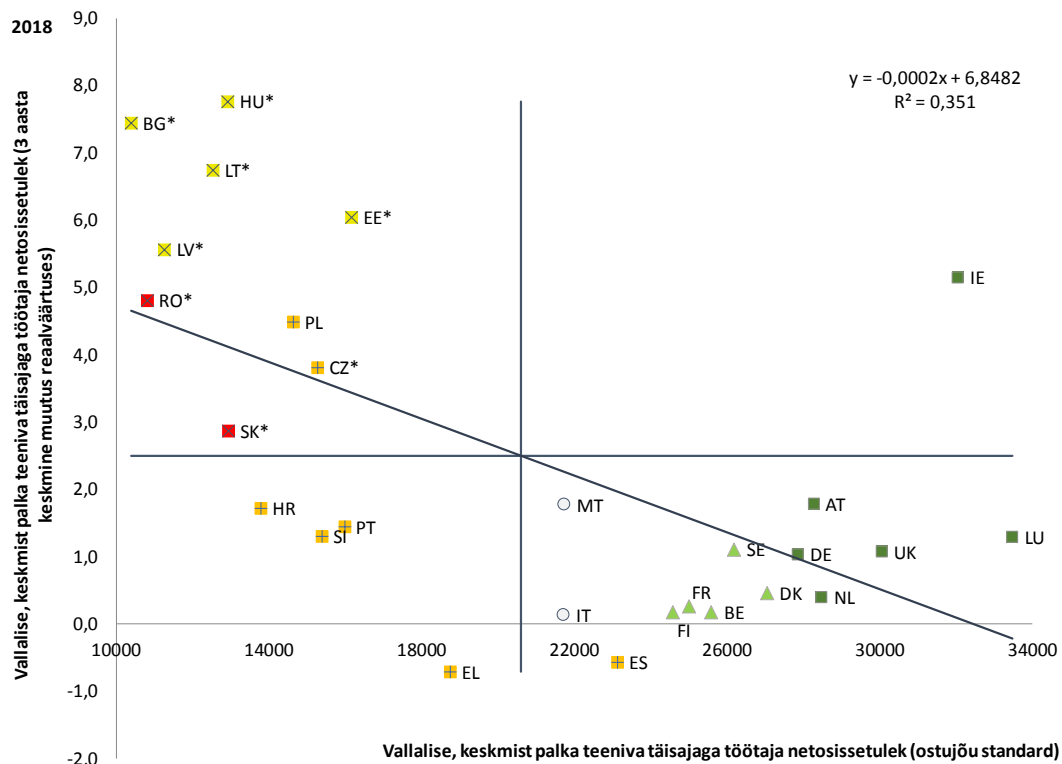
Netosissetulek kasvab Kesk- ja Ida-Euroopas jätkuvalt kiiremini, mis aitab kaasa töötulu tasemete lähenemisele. See suundumus on kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtetega, sest selle üks peamisi eesmärke on elatustasemete ülespoole suunatud lähenemine. Samal ajal paistavad keskmisest suurema netosissetulekute kasvuga riigid silma ka tööjõu ühikukulu kiire kasvuga,³⁷ mille mõju konkurentsivõimele tuleb jälgida. Lõuna- ja Lääne-Euroopas võib täheldada teistsugust suundumust – Hispaanias, Kreekas ja Itaalias jäi töötulu samaks või vähenes, vaatamata sellele, et absoluutväärtuste tase oli suhteliselt madalam (kuid töötuse määr järjekindlalt kõrgem); dünaamilisem areng toimus aga riikides, kus lähtetase oli kõrgem. See suundumus ilmneb selgelt riikide u-kujulisest jaotusest kolmeaastast ajavahemikku 2015–2018 kajastaval joonisel 15, kus võrdlusaluseks on võetud vallaline, ilma lasteta, keskmist palka teeniv palgasaaja³⁸. Spektri alumises otsas on Bulgaaria, Leedu ja Ungari liigitatud kategooriasse „kehv, kuid paranemas“ ning Läti, Rumeenia ja Slovakkia, kus netosissetulek on kasvanud aeglasemalt, kategooriasse „kriitilises olukorras“. Kõige tublimate riikide seas on netosissetulek ostujõu standardi alusel üle 30 000 euro Luksemburgis, Iirimaa ja Ühendkuningriigis. Nendes liikmesriikides on netosissetulekud kasvanud kiiremini kui teistes liikmesriikides.

³⁷ Nagu on näidatud joonisel 15, on Bulgaaria, Eesti, Leedu, Läti, Rumeenia, Slovakkia, Tšehhi ja Ungari 2019. aasta häiremehhanismi aruandes tähistatud riikidena, kus nominaalne tööjõu ühikukulu ületab makromajandusliku tasakaalustamatuse menetlusega kehtestatud künnist.

³⁸ Netosissetuleku tasemeid mõõdetakse ostujõu standardi järgi, et võimaldada sisulist võrdlust liikmesriikide vahel. Muutusi mõõdetakse omavääringus ja reaalkaardis. Seda näitajat tuleks mõista ja tõlgendada koostoimes muude näitajatega, nagu palgavaesusriiski määr, palgajaotuse viienda ja esimese detsiili suhe (D5/D1) ning tööhõive olukorra jälgimise vahendi, sotsiaalkaitse olukorra jälgimise vahendi ja ühise hindamisraamistiku muud asjakohased näitajad.

Joonis 15. Netosissetulekud on Kesk- ja Ida-Euroopas kiiresti kasvanud ning see toetab ülespoole suunatud lähenemist

Netosissetulek ja selle aastane muutus – kolme aasta keskmine (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: maksude ja hüvitiste andmebaas (omaarvutused). Ajavahemik: 2018. aasta tasemed (kolme aasta keskmine) ja keskmine aastane muutus 2015–2018. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas. Täpniga on tähistatud liikmesriigid, kus nominaalne tööjõu ühikukulu ületas makromajandusliku tasakaalustamatuse menetlusega kehtestatud künnise. Makromajandusliku tasakaalustamatuse menetluse tulemustabeli näitaja on nominaalse tööjõu ühikukulu kolme aasta protsentuaalne muutus. Künnis on euroala riikide puhul 9 % ja euroalaväliste riikide puhul 12 %. Küprose kohta andmed puuduvad.

Palkade ebavõrdsus on jäänud keskpika perioodi jooksul üldiselt muutumatuks. Palkade kasv, eelkõige palgaskaala alumises osas, etendab olulist rolli nõudluse säilitamisel ning sissetulekute ebavõrdsuse ja palgavaesusriski vähenemisel. Viienda ja esimese detsiili suhtarvuna (D5/D1) mõõdetav brutotulu erinevus ulatus 2017. aastal 1,33-st Rootsist 2,02-ni Iirimaa (OECD andmete põhjal). Palgaerinevustele võivad mõju avaldada palga kujundamise institutsioonid. Eelkõige on tavaliselt omavahel seotud väiksem sissetulekute ebavõrdsus ja tugevamad kollektiivlääbirääkimised (Euroopa Komisjon, 2018³⁹). Kollektiivlääbirääkimistega kaetus on Euroopas väga erinev ning see näitab riikide erinevaid tavasid ja institutsioone. OECD arvutuste kohaselt ulatus mõnd liiki kollektiivse palgakokkuleppega hõlmatud töötajate osakaal 2016. aastal 98 %-st Austrias 7,1 %-ni Leedus.

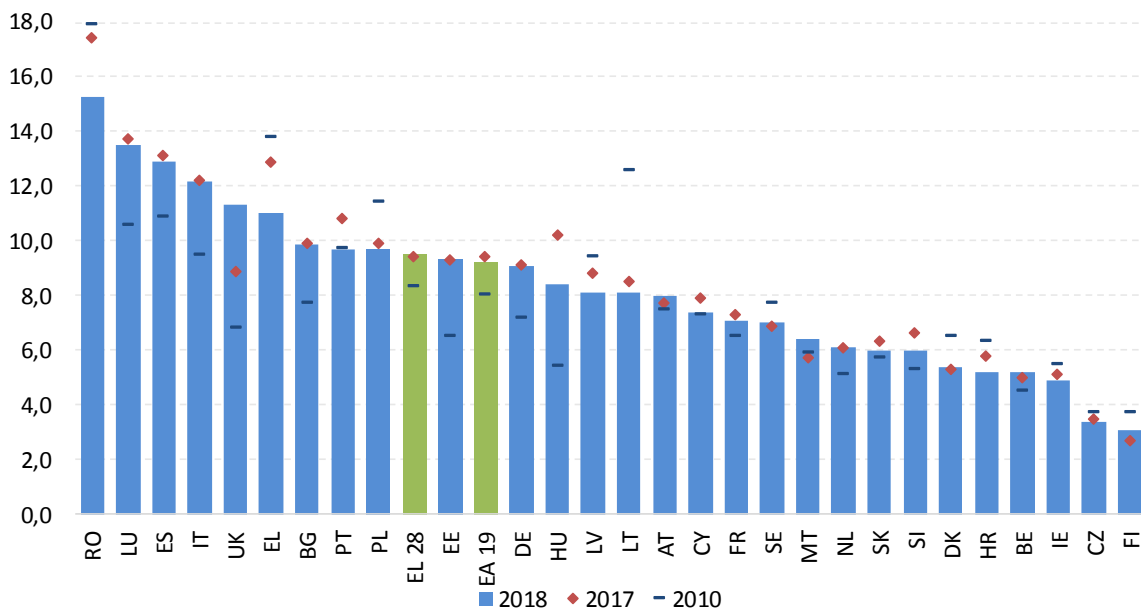
Palgadünaamika mõjutab ka palgavaesusriski, mis on enamikus liikmesriikides jätkuvalt rekordtasemel. Nende töötavate inimeste osakaal, kelle leibkonna ekvivalentnetosissetulek jääb allapoole vaesusriski piiri, kasvas ELis 8,3 %-lt 2010. aastal

39 Euroopa Komisjon (2018). „Labour Market and Wage Developments in Europe“ (Tööturu- ja palgasuundumused Euroopas), 2018. aasta ülevaade. Luxembourg, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.

9,6 %-ni 2016. aastal. Pärast seda on see osakaal enamikus liikmesriikides jäänud üldiselt samaks ja oli 2018. aastal keskmiselt 9,5 %. Suurim osakaal registreeriti Rumeenias (15,3 %), millele järgnesid Luksemburg, Hispaania, Itaalia, Ühendkuningriik ja Kreeka – kõigis üle 11 %. Soomes ja Tšehhis aga oli palgavaesusriski määr alla 4 %. Kõige kiirem vähenemine võrreldes 2017. aastaga registreeriti Rumeenias, Kreekas ja Ungaris (ligikaudu 2 pp). Palgavaesusrisk on tihedalt seotud töölepingu liigiga – 2018. aastal oli vaesusriskiga 16,2 % ajutise lepinguga töötajatest, samas kui tähtajatu lepinguga töötajate puhul oli see näitaja 6,1 %.

Joonis 16. Palgavaesus on enamikus liikmesriikides endiselt üle 2010. aasta taseme.

Tööga hõivatute vaesusriski määr, võrdlus aastate lõikes



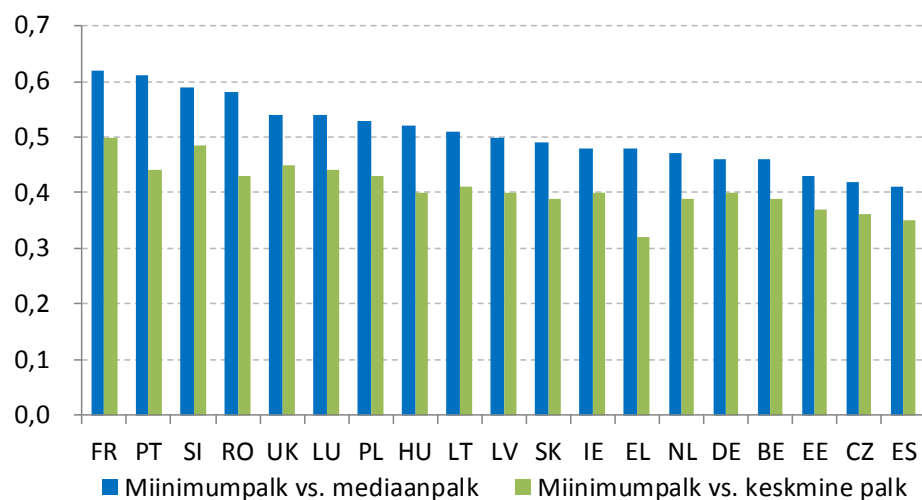
Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika.

Enamikus liikmesriikides on miinimumpalgaga kehtestatud palgajaotuse alampiir. See on tavaliselt määratud riiklike ametlike miinimumpalkadega (v.a Austrias, Küprosel, Taanis, Soomes, Itaalias ja Rootsis). Piisavatel miinimumpalkadel, olenemata sellest, kas need on seadusega ette nähtud või sektori tasandil kollektiivlepinguga kokku lepitud, on mitu eesmärki: need vähendavad palkade ebavõrdsust, motiveerivad töötama, võivad aidata vähendada palgavaesust ja toetavad kogunõudlust, suurendades suurema tarbimiskalduvusega madalapalgaliste perede sissetulekut. Läbipaistvad ja prognoositavad miinimumpalgad aitavad luua ka investeeringuid ja töökohtade loomist toetavat ettevõtluskeskkonda ning samal ajal vältida ebaausat konkurentsi. Samas suurendavad miinimumpalgad madalapalgaliste töötajate palkamise kulusid, mis sõltuvalt majanduse struktuurist ja makromajanduslikust olukorrast võivad mõjutada mõne rühma tööhõivevõimalusi. Kõigi nende tegurite arvessevõtmiseks on enamikus liikmesriikides miinimumpalga kindlaksmääramisse kaasatud sotsiaalpartnerid. Mõnes riigis on protsessi kaasatud ka eksperdikomisjonid. Nii on see näiteks kõigis riikides, kus ametlik miinimumpalk on kehtestatud viimasel ajal (Iirimaa, Saksamaa ja Ühendkuningriik). Joonisel 17 on esitatud

miinimumpalk protsendina mediaanpalgast ja keskmisest palgast⁴⁰ ELis 2018. aastal. Kõrgeim on miinimumpalk osakaaluna mediaanpalgast Prantsusmaal, Portugalis, Sloveenias ja Rumeenias ning madalaim Hispaanias, Tšehhis ja Eestis. Kuna miinimumpalga võimalik mõju nii tööhõive- kui ka elamistingimustele on suurem, kui sellist palka saab suur osa töötajatest, tuleks arvesse võtta ka miinimumpalgaga töötajate osakaalu näitajat. 2016. aastal oli nende inimeste osakaal, kes teenisid ametlikku miinimumpalka või sellest vähem, ELi liikmesriikide mediaanina 7,2 % (vt joonis 18), kusjuures riikide lõikes oli suuri erinevusi (ligikaudu 2 %-st Tšehhis ja Maltal kuni üle 12 %-ni Poolas ja Ühendkuningriigis).

Joonis 17. Miinimumpalgad Euroopas on vahemikus üks kolmandik kuni pool keskmisest palgast.

Miinimumpalk võrreldes täistööajaga töötajate mediaanpalga ja keskmise töötasuga (2018)

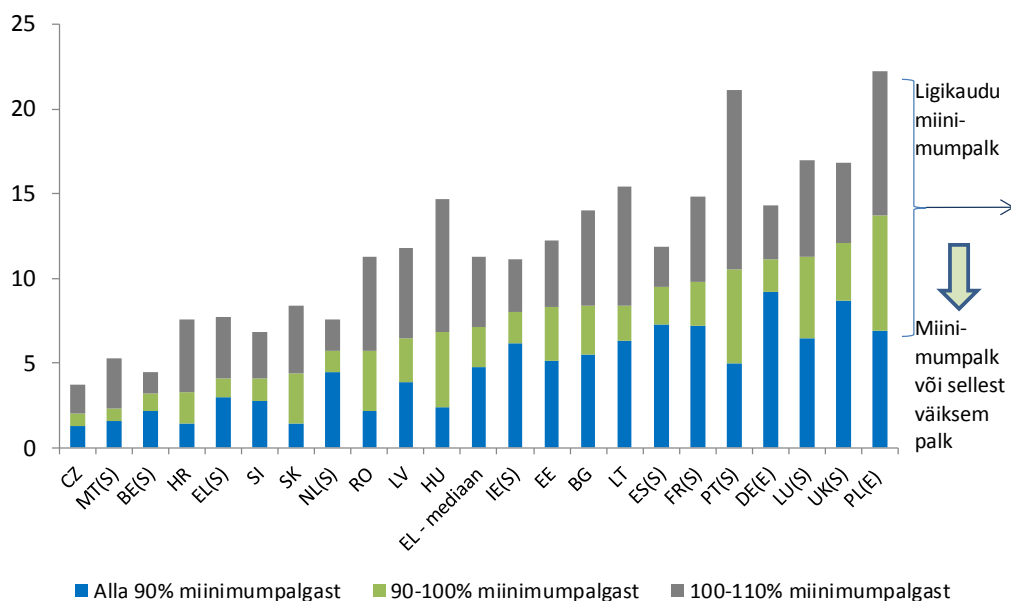


Allikas: OECD. Märkused: Austrias, Küprosel, Taanis, Soomes, Itaalias ja Rootsis ei ole riigi tasandil kehtestatud ametlikku miinimumpalka. Bulgaaria, Horvaatia ja Malta kohta OECD-l teave puudub.

⁴⁰ Miinimumpalga absoluutase ei ole rahvusvahelisteks võrdlusteks väga otstarbekas, sest selles ei võeta arvesse riikidevahelisi erinevusi tööjõu tootlikkuses ja hindades.

Joonis 18. Miinimumpalka teenivate töötajate osakaal on liikmesriigiti väga erinev.

Teatavat osa riiklikust miinimumpalgast teenivate töötajate osakaal



Allikas: Eurofound, „Minimum wages in 2019: Annual review“ (Miinimumpalgad 2019. aastal, ülevaade).

Kesk- ja Ida-Euroopas on kasvav surve palkadele mõjutanud kõiki palgakujunduse tasandeid, sealhulgas miinimumpalka^{41 42}. Miinimumpalka teenijate palk suurenes 2019. aastal peaaegu kõigis ELi riikides. Keskmiselt täheldati suuremat kasvu Kesk- ja Ida-Euroopas, kus viimastel aastatel on tekkinud tööjõupuudus. Nominaalselt registreeriti aga suurim kasv Hispaanias (22,3 %) ja Kreekas (10,9 %), kuigi Kreekas on miinimumpalk ikka veel tunduvalt allpool kriisieelset taset. Naised on miinimumpalka teenijate hulgas jätkuvalt märkimisväärselt ülesindatud peaaegu kõigis ELi riikides, välja arvatud Eestis ja Bulgaarias, kus sooline tasakaal on suhteliselt hea. 2017. aastal olid naised miinimumpalka teenijate seas kõige ülesindatumad Maltal, Madalmaades, Tšehhis, Slovakkias, Horvaatias ja Belgias⁴³.

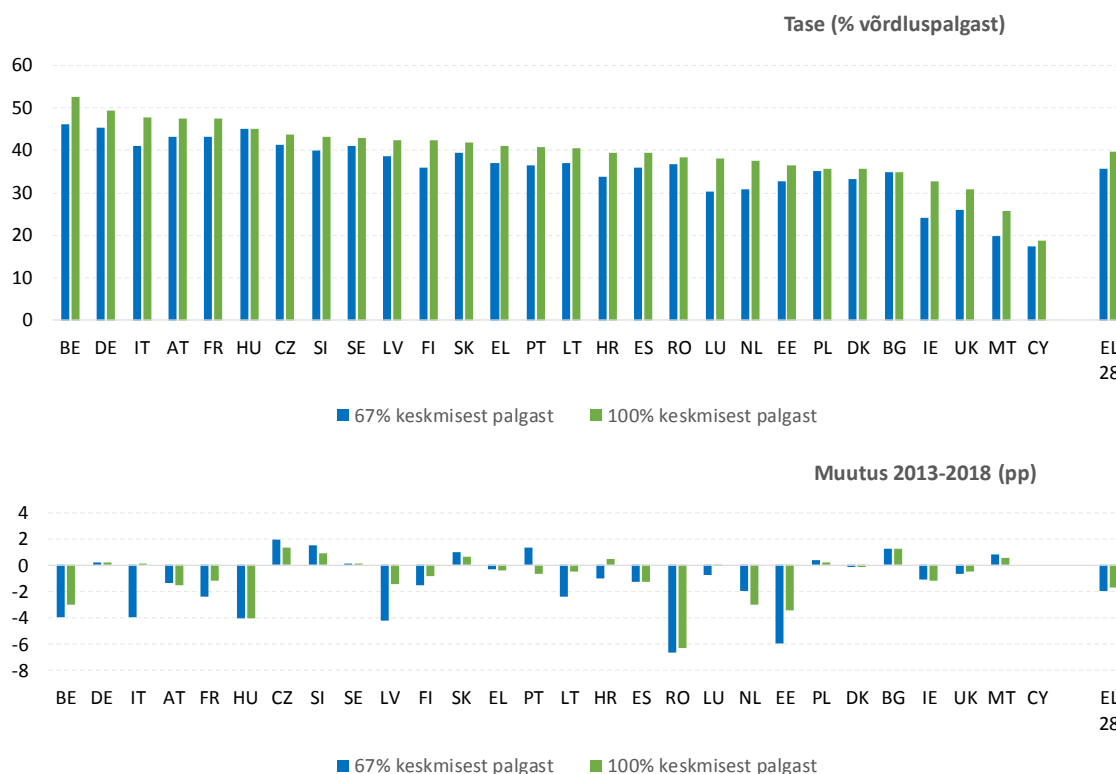
⁴¹ Eurofound (2019), „Annual review of working life 2018“ (2018. aasta ülevaade tööelust), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

⁴² Eurofound (2019), „Minimum wages in 2019: Annual review“ (Miinimumpalgad 2019. aastal, ülevaade), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

⁴³ Eurofoundi arvutused Eurostati sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva statistika andmete alusel.

Joonis 19. Maksukiil on üldiselt kahanenud, eriti madalapalgaliste töötajate puhul.

Töõjõu maksukiil, 2018. aasta tase ja muutus 2013/2018



Allikas: maksude ja hüvitiste andmebaas, Euroopa Komisjon/OECD. Märkus: andmed vallaliste ja lasteta palgasaajate kohta. Andmeid ajakohastati 17. juunil 2019. EL 28 puhul on esitatud kaalumata keskmine.

Töõjõu maksukoormus väheneb üldplaanis jätkuvalt järk-järgult. 2018. aastal vähenes keskmist palka teenivate vallaliste töötajate maksukiil kõige rohkem Rumeenias (–4,7 pp), Eestis (–2,5 pp) ja Ungaris (–1,1 pp). Maksukiil suurenes rohkem kui pooltes ELi liikmesriikides, kuid üldiselt väga piiratud määral – suurim kasv registreeriti Bulgaarias (0,6 pp) ja Maltal (0,4 pp). Kokkuvõttes on riikidevahelised erinevused endiselt suured (vt joonis 19). Maksukiil ulatub vähem kui 30 %-st Küprosel ja Maltal umbes 50 %-ni Belgias, Saksamaal, Itaalias, Prantsusmaal ja Austrias. Sarnane erinevus on täheldatav ka madalapalgaliste töötajate (määratluse kohaselt need, kes teenivad 67 % keskmisest palgast) puhul, kuid riikide mudelid erinevad maksumäära progressiivsuse osas. Maksukiilu pikaajalise vähenemise trend on eriti märgatav väikse sissetulekuga töötajate puhul. Aastatel 2013–2018 vähenes maksukiilu kaalumata keskmine ELis keskmiselt 1,7 pp (ja madalapalgaliste töötajate puhul 2,0 pp) ning Rumeenias, Ungaris, Eestis ja Belgias vähenes see oluliselt mõlema sissetulekurühma puhul. Olulist vähenemist täheldati väikse sissetulekuga töötajate puhul Itaalias ja Prantsusmaal, samuti Leedus ja Lätis. Kahe viimase riigi puhul kajastab see üksikisiku progressiivse tulumaksu süsteemi kehtestamist. Pikema perioodi jooksul võib täheldada teatavat maksumäärade lähenemist, vaatamata sellele, et maksukiil suurenes mõnes riigis, kus see oli suhteliselt suur (nt Saksamaa, Sloveenia, Tšehhi), ja vähenes mõnes riigis, kus see oli suhteliselt väike (nt Iirimaa ja Ühendkuningriik)⁴⁴. 2015. aasta septembris leppis eurorühm kokku, et euroala liikmesriikide töõjõu maksukoormuse

⁴⁴ Rohkem teavet viimaste suundumuste kohta, sh jagunemine erineva sissetulekuga rühmade kaupa, leiab Euroopa Komisjoni (DG TAXUD) 2019. aasta uuringust „Tax Policies in the European Union“.

võrdlusalusena kasutatakse SKPga kaalutud keskmist. Eesmärk on koguda täiendavat teavet ja toetada reforme tööjõu maksustamise valdkonnas. Selle raames jälgib eurorühm tööjõu maksukiilu keskmise palgaga vallalise töötaja ja madalapalgalise vallalise töötaja puhul⁴⁵.

3.1.2 Poliitikameetmed

Tööturu tingimuste paranedes kaldutakse vähendama värbamistoetusi. Siiski on paljudes liikmesriikides jätkuvalt olemas rahalised stiimulid konkreetsete rühmade tööturule integreerimise edendamiseks. Näiteks Belgias võivad noorte (alla 21aastaste) palgatöötajate tööandjad teatavatel tingimustel vähendada nende brutopalka, kusjuures vahe kompenseeritakse valitsuse poolt töötajale makstava lisatasuga. Flandrias (Belgia) tugevdas valitsus vanematele töötajatele, madala haridustasemega noortele ja puuetega inimestele suunatud meetmeid. Prantsusmaal laiendatakse järk-järgult eksperimentaalseid toetusi ettevõtetele, kes võtavad tööle kõige mahajäänudate linnapiirkondade, sealhulgas äärepoolseimate piirkondade elanikke. Saksamaal maksab riik programmi *Teilhabechancengesetz* raames pikaajaliste töötute töölevõtmise korral esimesel aastal 75 % nende palgast ja teisel aastal 50 %. Küprosel makstakse äsja kõrgkooli lõpetanutele mõeldud praktikaprogrammi raames igakuist 650 euro suurust koolitustoetust praktikantidest juristidele, arhitektidele ja inseneridele. Stiimuleid pakutakse ka puuetega inimeste tööle võtmiseks. Portugalis toetatakse ebakindluse vähendamise ja kollektiivlääbirääkimiste edendamise tegevusprogrammi raames ettevõtteid, kes võtavad tähtajatu lepingu alusel üheaegselt tööle noore töötaja (või esimest töökohta otsiva noore) ja eakama pikaajalise töötaja. Toetus hõlmab osalist või täielikku vabastust sotsiaalkindlustusmaksetest. Toetust pakutakse ka juhul, kui kutsepraktikal olevate noorte ja pikaajaliste töötutega sõlmitakse tähtajatu leping (2019. aastal tehti taotlusprotsessi lihtsustamiseks muudatusi). Rumeenias saavad tööandjad, kes võtavad ülikoolilõpetanud tööle tähtajatu lepinguga, 12 kuu jooksul (puuetega koolilõpetanute puhul 18 kuu jooksul) 2250 Rumeenia leud (umbes 475 eurot) töötaja kohta kuus. Sama summat pakutakse ka üle 45aastaste töötute, töötute üksikvanemate, pikaajaliste töötute või NEET-noorte töölevõtmiseks. Samuti võib sama summa (töötuskindlustuseelarvest) anda tööandjatele, kes sõlmivad õpipoisi- või praktikalepingu. Rootsisis on arutlusel uus meede, mis on suunatud äsja riiki saabunutele ja pikaajalistele töötutele ning mille puhul riik subsideeriks veidi üle poole palgakuludest. Täpsemat teavet konkreetsetele rühmadele suunatud meetmete kohta leiab punktist 3.2.

Mõni liikmesriik toetas tööhõivet ja töötulu maksukiilu vähendamisega. Mõnel juhul võivad poliitikameetmed hõlmata ka sotsiaalmaksete muutmist. Hispaanias võeti 2018. aastal vastu mitu maksusoodustust, sealhulgas rasedus- ja sünnitus- ning isadushüvitiste täielik maksuvabastus, alushariduse ja lapsehoiuga seotud kulude mahaarvamine ning mahaarvamised ülalpeetava partneriga elavate maksumaksjate jaoks. Prantsusmaal võeti endise *CICE* (maksuvähendus tööhõive ja konkurentsivõime jaoks) asemel kasutusele süsteem, mille kohaselt palgalt makstavaid sotsiaalmakseid vähendatakse otseselt (6 pp võrra) kuni 2,5-kordse miinimumpalga puhul. Lisaks vähendatakse madalate palkade puhul tööandjate makstavaid sotsiaalmakseid 3,9 pp. Itaalias kehtestati 15 % suurune kindlasummaline maks väikeettevõtjatele, spetsialistidele ja käsitööliste, kes deklareerivad tulu kuni 65 000 eurot. Leedus vähendatakse suure reformi raames, millega kehtestatakse

⁴⁵ Eurorühmas loetakse madalaks palgaks 50 % keskmisest palgast ning tööhõivekomitee ja sotsiaalkaitsekomitee ühises hindamisraamistikus 67 % keskmisest palgast. Kuigi mõlemad näitajad on aktsepteeritud, kasutatakse 2020. aasta ühises tööhõivearuandes viimast.

progressiivne üksikisiku tulumaks, kolme aasta jooksul väikse ja keskmise sissetulekuga töötajate maksukiilu. Samuti lihtsustatakse töö maksustamise süsteemi – madalapalgalised töötajad vabastatakse sotsiaalmaksetest, sealhulgas põhipensioniskeemi maksetest, ning suurendatakse üldisi sotsiaalmakseid. Ungaris vähendati 2019. aastal tööandjate makstavaid sotsiaalmakseid 19,5 %-lt 17,5 %-le. Lisaks ei pea pensionärid töötulult sotsiaalmakseid maksma, et edendada nende osalemist tööturul. Poola võttis vastu maksusoodustuse alla 26aastastele noortele. Maltal nähti 2019. aasta eelarves töötamise tasuvaks muutmise algatuse raames ette 40–68 euro suurune summa kõigile töötajatele, kes teenivad vähem kui 60 000 eurot. FIEde minimaalseid sotsiaalmakseid tõsteti 2019. aastal 1,9 %, et rahastada nende suuremat kaitset nii katvuse kui ka kestuse mõttes. Sloveenias vabastati puhkusetasu keskmise palga ulatuses tulumaksust ja sotsiaalmaksetest.

Mitu liikmesriiki on astunud samme, et tugevdada palgakujunduse ja kollektiivlääbirääkimiste raamistikke ja muuta need läbipaistvaks. Kreekas taastati kollektiivlepingute pikendamise ja soodsamate tingimuste (st võimalus kalduda lepingutest kõrvale ainult töötaja kasuks) põhimõtted. Selle tulemusena on seni laiendatud 15 kollektiivlepingut, mis hõlmavad rohkem kui 220 000 töötajat. Horvaatias on arutamisel õigusakt, millega soovitakse muuta ühtlasemaks palgakujundus kõigis riigiasutustes, võttes kasutusele ühised palgakategooriad ja töö keerukuse koefitsiendid. Uus õigusakt hõlmaks ka riigiteenistujate töösuhte valdkondi, mis praegu kuuluvad kollektiivlääbirääkimiste alla, tingimusel et rakendatakse uut tulemuslikkuse hindamise süsteemi. Läti muutis oma tööõigust, et hõlbustada sektoripõhiseid kahepoolseid kokkuleppeid, lubades teha teatavatel tingimustel erandi 100 % lisahüvitisest ületunnitöö korral. Leedus on arutusel seaduseelnõu, mille eesmärk on muuta selgemaks sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimiste õiguslik keskkond riigi, sektorite ja haldustasandil. Lisaks on maksumaksjatel võimalus maksta 1 % oma üksikisiku tulumaksust ametiühingutele, et tugevdada sotsiaalpartnerite finantssuutlikkust. Slovakkias on pärast tööseadustiku muutmist töötajatel nüüd lubatud avalikult jagada teavet oma palgataseme kohta, mida ei saa lepinguga salastada.

2019. aastal tõusis miinimumpalk peaaegu kõigis liikmesriikides, kus on kehtestatud riiklik ametlik miinimumpalk. Ülevaade 2019. aastal toimunud ajakohastustest on esitatud tabelis 2. Näiteks Eestis tõsteti miinimumbrutopalk 2019. aasta jaanuaris 540 eurole (2018. aastal oli see 500 eurot). Sotsiaalpartnerid leppisid kokku, et kuni 2022. aastani arvutatakse miinimumpalga tõus igal aastal tööjõu tootlikkuse ja majanduskasvu alusel. Kreekas tõstis valitsus ametlikku miinimumpalka 10,9 % ja kaotas alla 25aastastele isikute suhtes kohaldatava miinimumpalgast madalama palga. See on esmakordne tõus alates 2012. aastast. Hispaanias tõsteti ametlik miinimumpalk poliitilise kokkuleppe tulemusel (ilma sotsiaalpartnereid kaasamata) 12 600 euronist aastas. Samal ajal teatas valitsus, et avaliku sektori palgad tõusevad 2019. aastal vähemalt 2,25 % ning et neid tõstetakse veel kuni 0,5 pp sõltuvalt SKP kasvust. Horvaatias tõusis minimaalne brutopalk 3 440 kunalt 3 750 kunale (ligikaudu 460 eurolt 505 eurole), mis on suurim tõus alates 2008. aastast. Leedus tõsteti miinimumpalka igakuiselt 400 eurolt 430 eurole, kuid pärast üksikisiku tulumaksu reformi tõusis see 555 eurole. Slovakkia miinimumpalk tõusis 480 eurolt 520 eurole. Kuigi Lätis riiklikku miinimumpalka ei tõstetud, tõsteti miinimumpalka ehitus- ja haridussektoris. Poolas teatas valitsus miinimumpalga olulisest tõusust – see peaks järgmise viie aasta jooksul nominaalväärtuses peaaegu kahekordistuma (2250 Poola zlotilt 2019. aastal 4000 zlotini 2024. aastal, st ligikaudu 525 eurolt 930 eurole). Itaalias ja Küprosel arutatakse ettepanekuid seadusega ette nähtud miinimumpalga kehtestamiseks. Itaalias on seaduseelnõus tehtud ettepanek kehtestada minimaalseks brutotunnitasuks 9 eurot. Küprose valitsus teatas oma

kavatsusest kehtestada kindel miinimumpalk, kui majandus jõuab täieliku tööhõive etappi, kus töötuse määr on 5 %. Prognooside kohaselt peaks see toimuma aastatel 2020–2021.

Tabel 2. Miinimumkuupalga ajakohastamine 2019. aastal (eurodes)

Riik	2018	2019	Nominaalkasv	Reaalne kasv
Belgia	1 562,59	1 593,76	2,0 %	0,2 %
Bulgaaria	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Horvaatia	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Tšehhi	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Eesti	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
Prantsusmaa	1 498,47	1 521,22	1,5 %	0,1 %
Saksamaa	1 497,79	1 557,09	4,0 %	2,2 %
Kreeka	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Ungari	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Iirimaa	1 613,95	1 656,20	2,6 %	1,8 %
Läti	430,00	430,00	0,0 %	-2,9 %
Leedu	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Luksemburg	1 998,59	2 071,10	3,6 %	2,0 %
Malta	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Madalmaad	1 578,00	1 615,80	2,4 %	0,4 %
Poola	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Portugal	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Rumeenia	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Slovakkia	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Sloveenia	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Hispaania	858,55	1 050,00	22,3 %	21,1 %
Ühendkuningriik	1 638,36	1 746,73	4,9 %	2,4 %

Allikas: Eurofoundi arvutused. Täiskohaga täisealiste töötajate suhtes kohaldatava brutokuupalga ühtlustatud arvandmed eurodes. Eurodesse ümberarvestatuna on miinimumpalga reaalne muutus Ungaris ja Poolas suurem kui nominaalne muutus, mis tuleneb Ungari forinti ja Poola zloti devalveerimisest.

3.2. Suunis 6. Tööjõupakkumise edendamine ning tööhõivele, oskustele ja pädevustele juurdepääsu parandamine

Selles punktis vaadatakse, kuidas on rakendatud tööhõivesuunist nr 6, milles soovitatakse liikmesriikidel luua tingimused tööjõupakkumise, oskuste ja pädevuste edendamiseks. Siin esitatakse näitajad haridustaseme ja koolitusel osalemise kohta, samuti töötajate oskuste arendamise tulemuste ja sellest tuleneva mõju ning tööalasele konkurentsivõime kohta. Seejärel vaadeldakse tööturutulemusi tööturul alaesindatud eri rühmade kaupa (nt noored, eakamad töötajad, naised, rändetaustaga inimesed ja puuetega inimesed). Punktis 3.2.2 antakse ülevaade liikmesriikides neis valdkondades võetud poliitikameetmetest ja nimetatud rühmadele suunatud meetmetest.

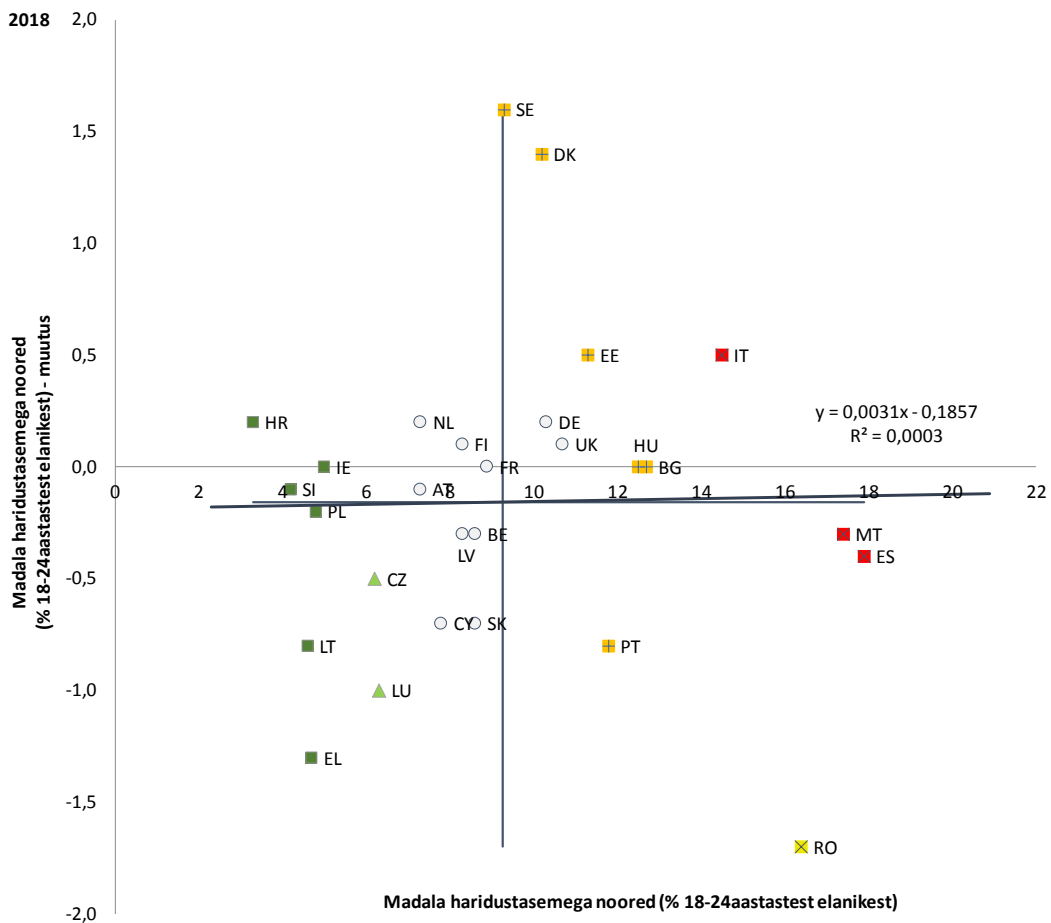
3.2.1 Põhinäitajad

Pärast pikka pideva edasimineku perioodi on madala haridustasemega noorte osakaal⁴⁶ viimase kahe aasta jooksul jäänud muutumatuks. Madala haridustasemega noorte osakaalu vähendamine on osa Euroopa 2020. aasta strateegia peamistest haridusalastest eesmärkidest. Liikmesriigid leppisid kokku, et vähendavad madala haridustasemega noorte keskmist osakaalu ELis 2020. aastaks alla 10 %-le, alustades 2008. aasta tasemelt 14,7 %. See osakaal kahanes pidevalt kuni 2016. aastani, mil see langes 10,7 %-le. Sellest ajast alates ei ole toimunud olulist paranemist – nii 2017. kui ka 2018. aastal püsis see näitaja stabiilselt 10,6 % juures. Nagu on näha jooniselt 20, ei ole olukord peaaegu muutunud ligikaudu pooltes liikmesriikides, kusjuures iga-aastased kõikumised on vahemikus +0,2 kuni –0,2 pp. Siiski täheldati olulist paranemist Rumeenias (–1,7 pp), Kreekas (–1,3 pp) ja Luksemburgis (–1 pp), samas kui Rootsis ja Taanis on madala haridustasemega noorte osakaal kasvanud vastavalt 1,6 ja 1,4 pp. Kui vaadelda arengut liikmesriikides, mis on liigitatud kategooriasse „kriitilises olukorras“ (vastavalt sotsiaalvaldkonna tulemustabeli liigitusele), st Maltal, Hispaanias ja Itaalias, võib näha kahte erinevat pilti. Kui kahes esimeses riigis täheldati aastatel 2017–2018 positiivset suundumust, kus madala haridustasemega noorte osakaal vähenes vastavalt 0,3 ja 0,4 pp, siis Itaalias on selliste noorte osakaal veelgi suurenenud, ulatudes 14,5 %-ni (+0,5 pp). Alla 10 % oli madala haridustasemega noorte osakaal 2018. aastal 17 liikmesriigis. See osakaal oli ELi eesmärgist (ja vastavatest riiklikest eesmärkidest) palju suurem Hispaanias (17,9 %), Maltal (17,4 %) ja Rumeenias (16,4 %), samas kui Iirimaa, Poola, Kreeka, Leedu, Sloveenia ja Horvaatia oli see 5 % või alla selle. Kümne aasta jooksul (joonis 21) vähenes madala haridustasemega noorte osakaal kõige rohkem Portugalis, Hispaanias, Kreekas, Iirimaa ja Maltal, kuid Slovakkias ja Rootsis suurenes see märkimisväärselt, jäädes nendes kahes riigis siiski allapoole strateegia „Euroopa 2020“ sihttasest. Mitmes liikmesriigis esineb madala haridustasemega noorte osakaalus märkimisväärsed piirkondlikke erinevusi (vt 3. lisa).

⁴⁶ Madala haridustasemega noorte osakaal tähendab selliste 18–24aastaste noorte osakaalu, kellel on kõige rohkem põhiharidus ning kes ei jätka haridusteed.

Joonis 20. Madala haridustasemega noorte osakaal erineb liikmesriigiti märkimisväärselt

Madala haridustasemega noored (% 18–24aastastest) ja nende osakaalu aastane muutus (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2017. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas. Aegrea katkestused Belgia, Iirimaa, Malta ja Taani puhul.

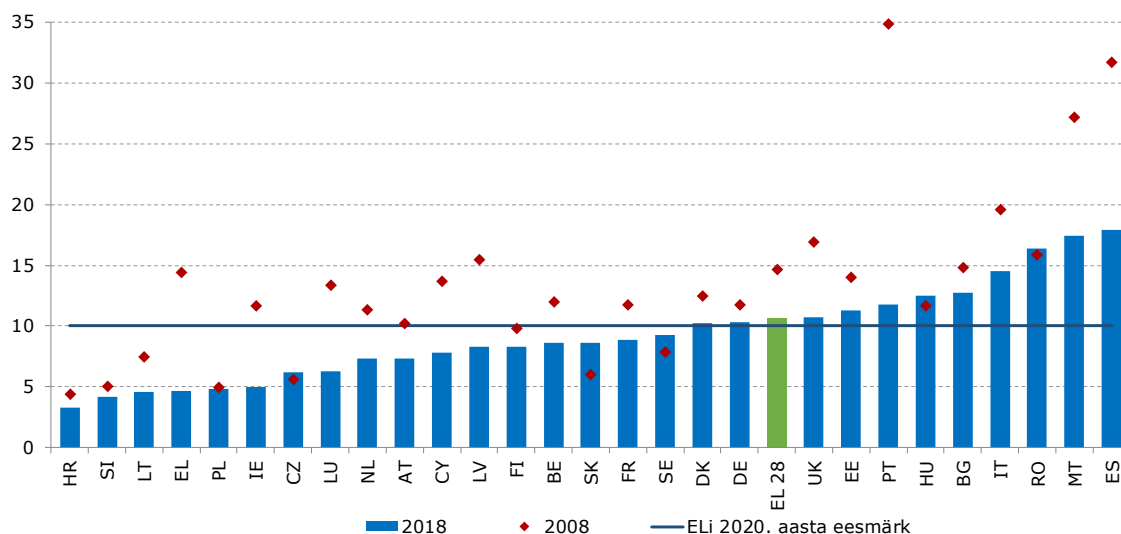
Madala haridustasemega noorte osakaal erineb oluliselt ka elanikkonnarühmade lõikes.

Keskmiselt lahkub haridus- ja koolitussüsteemist enneaegselt vähem naisi kui mehi (8,9 % võrreldes 12,2 %-ga). See 3,3 pp suurune sooline lõhe on viimase kümne aasta jooksul püsinud üldiselt muutumatuna (võrreldes 2008. aastaga on see vähenenud vaid 0,7 pp). Madala haridustaseme mustreid mõjutab olulisel määral sünniriik – oma sünniriigis elavate inimeste seas on madala haridustasemega noorte osakaal väiksem kui teises ELi liikmesriigis sündinud inimeste puhul (9,5 % võrreldes 19,2 %-ga); erinevus on veelgi suurem väljaspool ELi sündinud noorte puhul, kelle seas on madala haridustasemega noorte osakaal 20,7 %. Viimati nimetatud rühma puhul on erinevus alates 2008. aastast siiski vähenenud 8,9 pp võrra.

Noorte madal haridustase takistab majanduskasvu ja tööhõivet. Haridus- ja koolitussüsteemist enneaegselt lahkuvatel noortel puuduvad pahatihti teadmised, pädevused ja kvalifikatsioon ning nad seisavad tööturul silmitsi tõsiste ja püsivate probleemidega. 2018. aastal oli 53,8 % madala haridustasemega noortest kas töötud või mitteaktiivsed. Seetõttu on nad ka suurema vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga.

Joonis 21. Vaatamata märkimisväärsetele edusammudele ei ole strateegia „Euroopa 2020“ kohast madala haridustasemega noorte osakaalu vähendamise eesmärki veel saavutatud.

Madala haridustasemega noored 2009–2018 ja ELi 2020. aasta eesmärk (%)



Allikas: Eurostati tööjõu-uuring, veebipõhine andmekood: [edat_lfse_14].

Märkus: kõikide riikide puhul aegra võrreldavust 2014. aastal (ülemineks ISCED 1997-lt ISCED 2011-le); ISCEDi liigituse muutmine ei mõjuta selle näitaja võrreldavust ajas ühegi liikmesriigi puhul peale Eesti.

[illegible]

Romade kaasamine hariduse omandamisse on jätkuvalt probleemne mitmel põhjusel, sealhulgas segregatsioon koolides, mittekaasav õpetamine ja suurest vaesusest või eluasemega

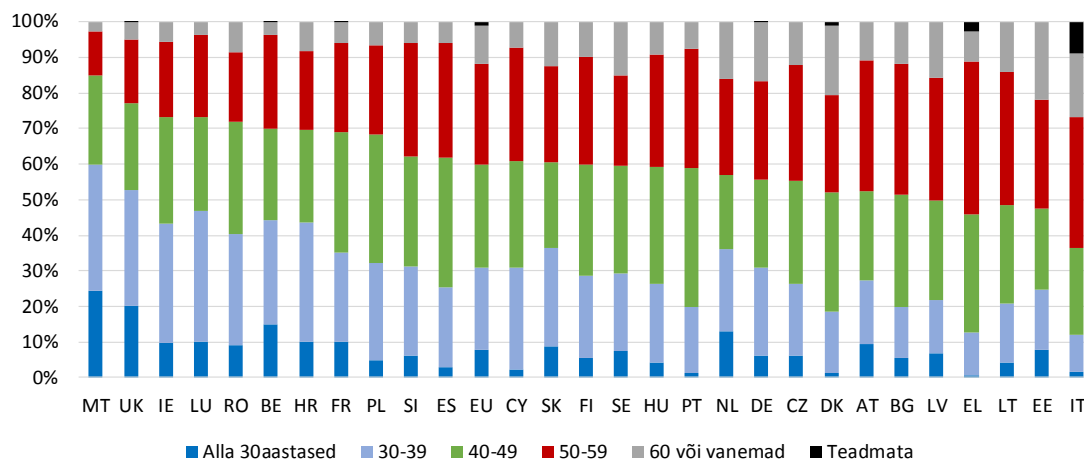
⁴⁷ OECD rahvusvahelise õpilaste hindamise programmi (PISA) 15aastaste põhioskuste uuringuid tehakse iga kolme aasta tagant.

⁴⁸ PISA programmis määratletakse kehvade õpitulemustega õpilastena neid 15aastasi, kelle põhioskused jäävad allapoole baastaset, mis on vajalik tänapäeva ühiskonnas täielikuks osalemiseks (st 2. tase).

seotud segregatsioonist tingitud tõkked. Hoolimata pingutustest suurendada hariduses osalemise määra ja vähendada koolist väljalangemist, liigub kõrgemale haridusastmele vähem kui üks roma laps viiest. Romade koolist puudumise määr ja madala haridustasemega noorte osakaal on 70 % juures oluliselt suurem kui muudesse kategooriatesse kuuluvate õpilaste puhul ning oluliselt suurem kui strateegia „Euroopa 2020“ kohane eesmärk, milleks on madala haridustasemega noorte osakaal 10 %⁴⁹.

Joonis 22. Liikmesriikide õpetajaskond vananeb

Põhihariduse ülemise astme õpetajad ja keskkooliõpetajad vanuserühmade kaupa (ISCED 2–3), 2017



Allikas: Eurostat, UNESCO/OECD/Eurostati ühine andmekogum, veebipõhine andmekood: [educ_uoe_perp01]. Järjestatud 50aastaste ja vanemate õpetajate osakaalu alusel väiksemaist suurimani. Iirimaa on esitanud andmed ainult keskkooliõpetajate kohta. Taani andmed hõlmavad ainult põhihariduse ülemise astme õpetajaid.

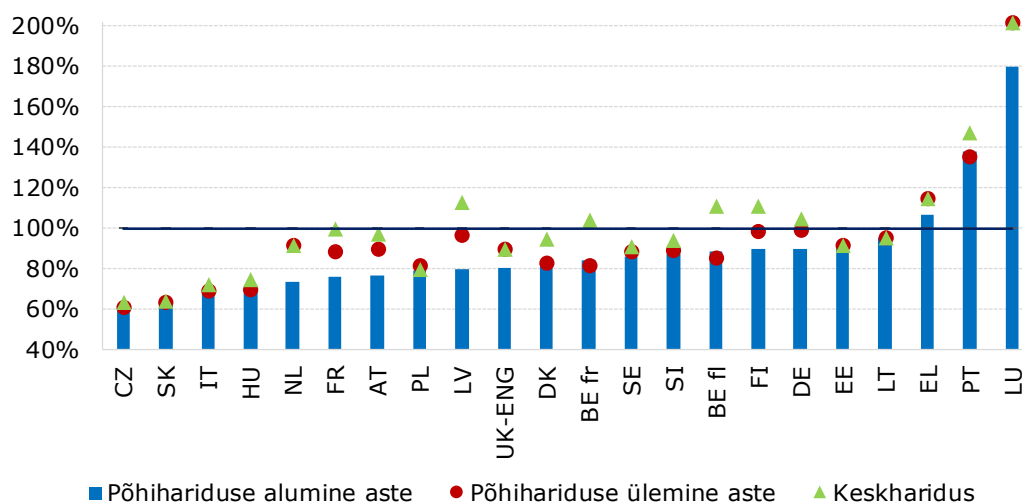
Mitmes liikmesriigis ei ole piisaval hulgal kõrge kvalifikatsiooniga õpetajaid ja õpetajaskond vananeb. 2017. aastal oli ELis kõigil haridustasemetel ligikaudu 8,8 miljonit õpetajat ja akadeemilist töötajat. OECD 2018. aasta rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu (TALIS)⁵⁰ kohaselt töötab 34 % põhihariduse ülemise astme õpetajatest koolides, kus vähemalt 10 % õpilastest on erivajadusega, 19 % koolides, kus üle 30 % õpilastest on pärit sotsiaal-majanduslikult ebasoodsas olukorras olevatest kodudest, ning 32 % koolides, kus vähemalt 1 % õpilastest on pagulased. 23,5 % koolijuhtidest on aga teatanud mitmekultuurilises või mitmekeelses keskkonnas õpetamise pädevusega õpetajate puudusest ja 37,8 % on teatanud erivajadustega õpilaste õpetamise pädevusega õpetajate puudusest. Lisaks on paljudes liikmesriikides suureks mureküsimuseks kõrge kvalifikatsiooniga aineõpetajate juurdekasv ja vananev õpetajaskond. Keskmiselt 32,8 % põhikooliõpetajatest ja 39 % keskkooliõpetajatest on vähemalt 50aastased. Kõige suurem on keskkooliõpetajate vanuse probleem Itaalias, Kreekas, Eestis, Leedus ja Lätis ning neis riikides tuleb lähema kümnendi jooksul asendada umbes pool õpetajaskonnast (joonis 22).

⁴⁹ Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet (FRA), EU MIDIS II (Euroopa Liidu teine vähemuste ja diskrimineerimise teemaline uuring) (2016).

⁵⁰ OECD (2018), rahvusvaheline õpetamise ja õppimise uuring (TALIS), <http://www.oecd.org/education/talis/>.

Joonis 23. Õpetajad teenivad sageli vähem kui kolmanda taseme haridusega töötajad keskmiselt

Õpetajate palgad võrreldes kolmanda taseme haridusega töötajate keskmise töötasuga, 2016*



Allikas: OECD (2018), „Education at a Glance 2018“ (2018. aasta ülevaade haridusest). * Tšehhi ja Soome puhul on võrdlusaastaks 2015. aasta; Prantsusmaa, Itaalia, Leedu ja Madalmaade puhul 2014. aasta. Belgia, Bulgaaria, Küprose, Iirimaa, Hispaania, Malta, Horvaatia ja Rumeenia kohta andmed puuduvad.

Õpetaja elukutse ei ole sageli kuigi atraktiivne. Õpetajad teenivad tihti oluliselt vähem kui kolmanda taseme haridusega töötajad keskmiselt (joonis 23). Eelkõige Tšehhis, Slovakkias, Itaalias ja Ungaris teenivad kõigi haridustasemetel õpetajad keskmiselt vähem kui 80 % sellest, mida teenivad teised kolmanda taseme haridusega töötajad. Ainult Luksemburgis, Portugalis ja Kreekas on õpetajate palgad kõigil haridustasemetel suuremad kui teistel kolmanda taseme hariduse omandanud, samas kui Lätis, Soomes ja Saksamaal on see nii üksnes keskkooliõpetajate puhul. Ka paljude haridustöötajate töötingimused on keerulised. Kuuendal Euroopa töötingimuste uuringul^{51,52} põhineva liigituse kohaselt kuulub üks viiendik (19 %) neist töökoha kvaliteedi poolest rühma „surve all“, 4 % aga on rühmas „halb kvaliteet“. Lisaks näib õpetaja elukutse olevat meeste jaoks ebaatraktiivne. Euroopa õpetajad on valdavalt naised – nad moodustavad 95,7 % koolieelsete lasteasutuste õpetajatest, 85,5 % algkooliõpetajatest ja 64,7 % keskkooliõpetajatest. Õpetaja elukutse atraktiivsuse suurendamiseks võiks veelgi parandada õpetajate karjääri varajastes etappides rakendatavaid sisseelamis- ja juhendamisprogramme ning täienduskoolituse võimalusi. Kuigi OECD 2018. aasta TALISE uuringu kohaselt osaleb üle 92 % õpetajatest kogu ELis korrapäraselt täienduskoolitusel, märgivad nad ka, et vastuolu töögraafikuga, stiimulite puudumine, koolituskulud või pakkumise ja tegelike vajaduste mittevastavus on olulised takistused nende aktiivsele osalemisele sellises tegevuses.

EL tervikuna on saavutanud kõrghariduse omandanute 40 % osakaalu peamise eesmärgi kaks aastat enne ettenähtud ajakava. 2018. aastal oli kolmanda taseme või

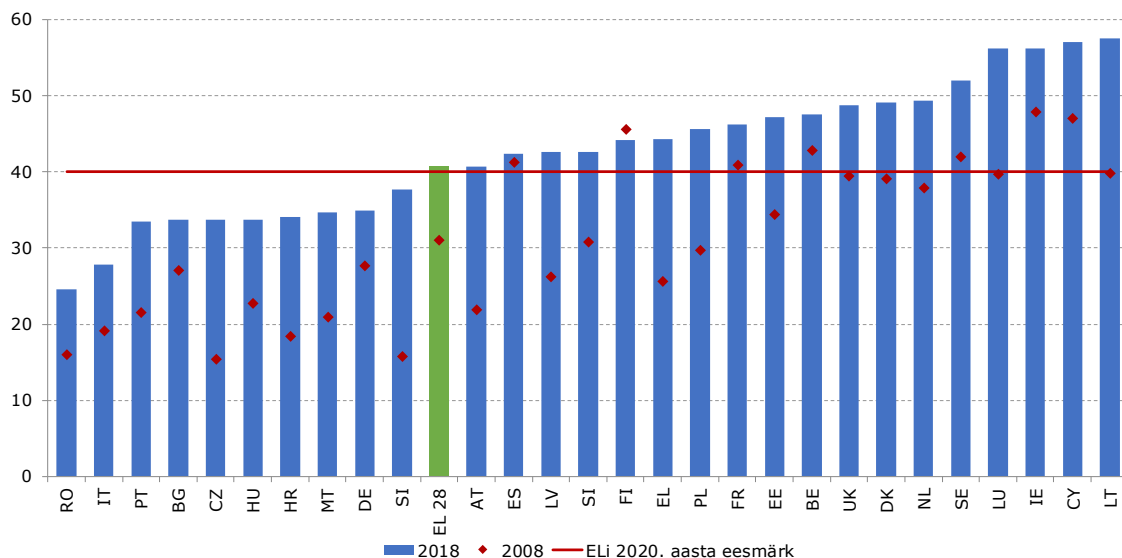
⁵¹ Eurofound (2017), „Social dialogue developments in the education sector in Europe“ (Sotsiaaldialoogi areng Euroopa haridussektoris), Euroopa Tööelu Vaatluskeskuse (EurWORK) teemakohane ajakohastus, 9. jaanuar 2017. Põhineb Euroopa kuuenda töötingimuste uuringu andmetel.

⁵² Eurofound (2016), kuues Euroopa töötingimuste uuring – ülevaatearuanne, ELi Väljaannete Talitus, Luxembourg.

samaväärse hariduse edukalt omandanud 30–34aastaste inimeste osakaal 40,7 % (joonis 24). Kuigi kõigis liikmesriikides on olukord viimase kümne aasta jooksul paranenud, oli neist kümnes kolmanda taseme hariduse omandanute osakaal 2018. aastal endiselt väiksem kui strateegia „Euroopa 2020“ eesmärk. Rumeenia ja Itaalia, kus kolmanda taseme hariduse omandanute osakaal on kõige väiksem (vastavalt 24,6 % ja 27,8 %), on alates 2008. aastast teinud edusamme vastavalt 53 % ja 45 % ulatuses, samal ajal kui üldine edumäär ELi tasandil oli samal ajavahemikul 31 %. Slovakkias ja Tšehhis on kolmanda taseme hariduse omandanute osakaal alates 2008. aastast enam kui kahekordistunud. Lisaks on Rootsis, Luksemburgis, Iirimaa, Küprosel ja Leedus kolmanda taseme hariduse omandanute osakaal 30–34aastaste seas üle 50 %. See on julgustav, sest hiljuti kolmanda taseme hariduse omandanud noorte tööhõive määr on tavaliselt tunduvalt kõrgem kui nende eakaaslastel, kelle kvalifikatsioonitase on madalam. Siiski on kõrghariduse omandanute osakaal meeste ja naiste seas ELis keskmiselt ikka veel väga erinev (2018. aastal 35,7 % vs. 45,8 %) ning see erinevus on viimase kümne aasta jooksul pidevalt suurenenud. Hoolimata olukorra paranemisest 2018. aastal, mõjutab kolmanda taseme hariduse omandamist endiselt sünniriik – väljaspool ELi sündinud inimeste seas on kolmanda taseme hariduse omandanute keskmine osakaal ligikaudu viis protsendipunkti väiksem (35,8 %) kui ELis sündinud inimestel.

Joonis 24. Strateegia „Euroopa 2020“ kõrgharidusega seotud eesmärk täideti, kuid erinevused liikmesriikide vahel püsivad

Kolmanda taseme hariduse omandanute osakaal 2008. ja 2018. aastal ning ELi 2020. aasta eesmärk (%)



Allikas: Eurostat, ELi tööjõu uuring, veebipõhine andmekood: [edat_lfse_03]. Näitajad väljendavad nende inimeste osakaalu kõigist 30–34aastastest, kes on edukalt omandanud kolmanda taseme hariduse (ISCED 5–8). Aegrea katkemine 2014. aastal on tingitud uue ISCEDi kasutuselevõtust; Luksemburgi 2017. aasta andmed ei ole usaldusväärsed valimi väiksuse tõttu.

Haridusse ja koolitusse on vaja teha suuri investeeringuid, kuid kulutused haridusele on viimastel aastatel püsinud muutumatutena. Selleks et tagada kõigile lastele juurdepääs kvaliteetsele alusharidusele ja lapsehoiule, renoveerida koole, et muuta need sobivaks uute õppemeetodite ja digitehnoloogia jaoks, või meelitada ligi parimaid õpetajaid, pakkudes neile piisavat palka ja kutsealase arengu võimalusi, on vaja teha asjakohaseid investeeringuid haridus- ja koolitussüsteemidesse. Vaatamata kasvavale investeerimisvajadusele on kulutused haridusele viimasel kümnendil jäänud samaks või isegi vähenenud. 2017. aastal eraldati ELis haridusele ja koolitusele keskmiselt 4,6 % SKPst. See suhtarv on vähenenud alates 2009.

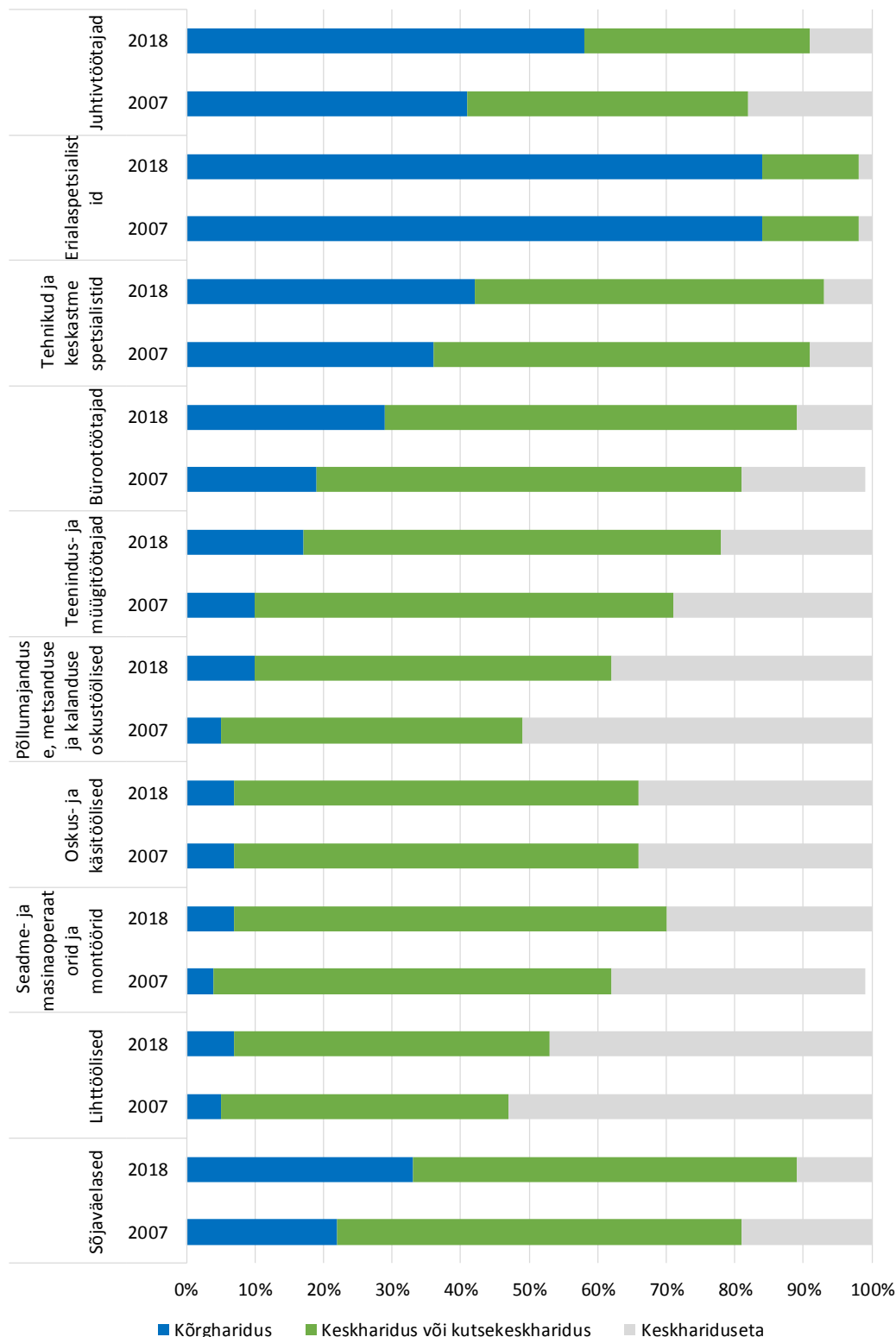
aastast, mil see oli 5,2 %. Lisaks on liikmesriikide vahel märkimisväärsed erinevusi. Kui Rootsi, Taani ja Belgia kulutavad haridusele rohkem kui 6 % SKPst, siis Rumeenia kulutused ei küüni isegi 3 %-ni SKPst. Iirimaa, Bulgaaria, Slovakkia, Kreeka, Itaalia ja Hispaania kulutavad haridusele vaid 3–4 % SKPst. Osakaaluna avaliku sektori kogukulutustest moodustasid kulutused haridusele ELis 2017. aastal 10,2 % (see protsent püsis muutumatuna alates 2012. aastast), olles pärast kriisieelset kõrgpunkt (2008. aastal 10,6 %) vähenenud pea poole protsendipunkti võrra. ELi tasandil täheldatakse kergelt positiivset suundumust (2016.–2017. aastal +0,5 %) vaid hariduskulutuste iga-aastase tegeliku muutuse puhul. Arvestades, et prognooside kohaselt on haridustaristu investeringute puudujääk 2040. aastaks ligikaudu 500 miljardit eurot,⁵³ on hariduskulutuste paigalseis oluline probleem. Arukaid ja tulevikku suunatud investeerimisstrateegiaid võib aidata välja töötada haridustaristu ja -teenustega seotud investeerimisvajaduste kaardistamine liikmesriikide tasandil, võttes arvesse riiklikke eripärasid.

Kuigi keskmise kvalifikatsiooniga töötajate osakaal tööhõives on endiselt suurim, on tööhõive osakaal keskmist kvalifikatsiooni eeldavatel töökohtadel kahanemas. Keskmise kvalifikatsiooniga täiskasvanud hõivasid enamiku kõigi kutsealarühmade töökohtadest, välja arvatud juhtivtöötajate, spetsialistide ja lihttöölise töökohad (joonis 25). Tööhõive osakaal keskmist kvalifikatsiooni eeldavatel kutsealadel on siiski vähenemas, mis on osa tööturu kutsealase jaotuse pikaajalisest suundumusest. Eelkõige aastatel 2002–2018 vähenes keskmist kvalifikatsiooni eeldavate töökohtade osakaal ELis keskmiselt umbes 13 pp, samas kui madalat ja kõrget kvalifikatsiooni eeldavate töökohtade osakaal kasvas vastavalt 5 ja 7 pp (Euroopa Komisjon, tööturu- ja palgasuundumuste aruanne, 2019). Lisaks muutustele oskustealases nõudluses muudab oskuste pakkumist ka täiendusõppes osalemine. Eelkõige suurenes töötava täiskasvanud elanikkonna seas märkimisväärselt kolmanda taseme hariduse omandanute osakaal. Sellise kvalifikatsioonitasemega täiskasvanute arv kasvas peaaegu 23 miljoni võrra (kasv pea 41 %). Selle tulemusena on näha selget suundumust, et kõikide tasemete töökohtadele võetakse tööle kõrge haridustasemega tööjõudu ja et vaid madala haridustasemega töötajaid võetakse tööle vähem mitte ainult kõrget kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel, vaid ka keskmist ja (eriti) madalat kvalifikatsiooni eeldavatel ametikohtadel (Euroopa Komisjon, Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2018. aasta aruanne). Kiiresti muutuv tööjõunõudlus, mis kaldub keerukamate oskustega tööjõu suunas, suurendab paljudes liikmesriikides oskuste mittevastavust tööturu vajadustele (Euroopa Komisjon, tööturu- ja palgasuundumuste aruanne, 2019).

⁵³ Euroopa Investeerimispank (2018), „EU Financing Policy in the Social Infrastructure Sectors. Implications for the EIB’s sector and lending policy“ (ELi rahastamispoliitika sotsiaaltaristu valdkondades. Mõju EIP valdkonna- ja laenuoliitikale). Lõpparuanne (https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf).

Joonis 25. Enamiku töökohti hõivavad keskmise kvalifikatsiooniga täiskasvanud

Töäjõu ja oskuste pakkumine ja nõudlus, EL 28, 2007 ja 2018



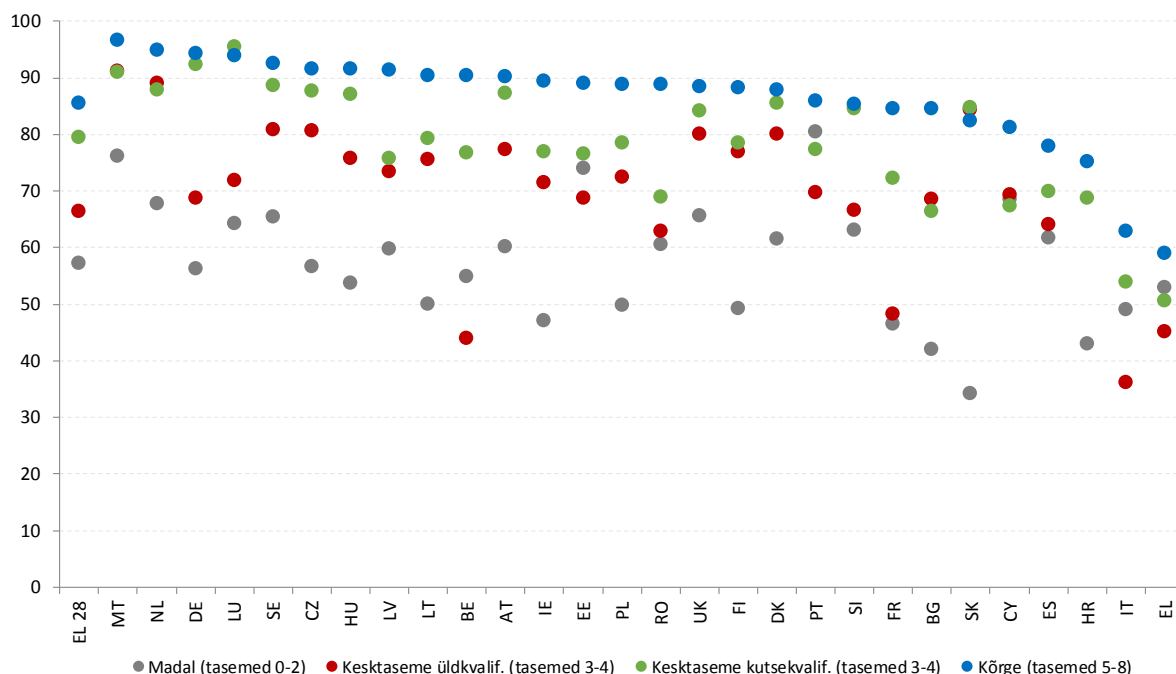
Allikas: Eurostat, ELi töäjõu-uuring, veebipõhine andmekood [[Ifsa egised](#)].

Kõrgharidus ja keskmise taseme kutsekvalifikatsioonid on korrelatsioonis kõrgema tööhõivemääraga. Madala kvalifikatsiooniga täiskasvanud on tööturul sageli ebasoodsamas olukorras kui täiskasvanud, kelle haridustee on olnud pikem. ELis on madala

kvalifikatsiooniga täiskasvanute ja madalat kvalifikatsiooni eeldavate töökohtade arvu suhe keskmiselt kolm ühele (ühine tööhõivearuanne 2019). Teisisõnu on madala kvalifikatsiooniga täiskasvanuid kolm korda rohkem kui madalat kvalifikatsiooni nõudvaid töökohti. See võib lõpuks kaasa tuua madala kvalifikatsiooniga inimeste nõrgema seotuse tööturuga, ebakindlama töö ja tööturult täielikult eemale jäämise riski. 2018. aastal töötas 20–34aastastest madala haridustasemega (ja hariduses või koolituses enam mitte osalevatest) inimestest keskmiselt vaid 57 %. Samal ajal oli hiljuti kesktaseme üldkvalifikatsiooni omandanud isikute tööhõive määr 66,3 %, kesktaseme kutsekvalifikatsiooniga isikute tööhõive määr 79,5 % ja kolmanda taseme haridusega isikute tööhõive määr 85,5 %. Eri haridustasemega inimeste tööhõivemäärad on liikmesriigiti väga erinevad ning üldiselt on need erinevused suuremad, kui võrrelda madala ja keskmise haridustasemega inimesi (vt joonis 26). Umbes pooltes liikmesriikides on madala haridustasemega inimeste tööhõive määr üle 20 pp madalam kui keskmise haridustasemega inimeste tööhõive määr.

Joonis 26. Noortel kõrgkooli lõpetanud ja keskmise taseme kutsekvalifikatsiooniga noortel on paremad tööturuväljavaated

Hiljuti õpingud lõpetanud 20–34aastaste tööhõive määr haridustasemete kaupa, 2018 (%)



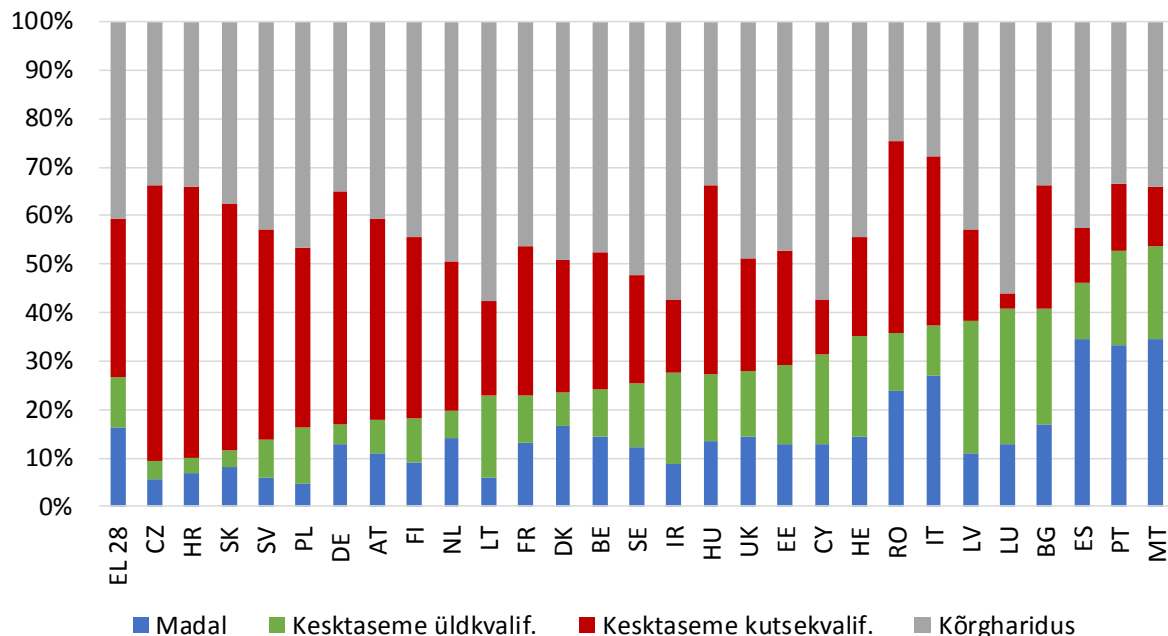
Allikas: Eurostat (ELi tööjõu-uuring, 2018, veebipõhine andmekood [edat_lfse_24]). Tõlgendamismärkused: madala kvalifikatsiooniga inimeste tööhõive määra andmed hõlmavad kõiki 20–34aastaseid noori täiskasvanuid, kes ei omanda haridust ega osale koolitusel, olenemata sellest, kui kaua aega tagasi nad õpingud lõpetasid. Keskmist ja kõrget kvalifikatsiooni puudutavad andmed hõlmavad üksnes isikuid, kes lõpetasid õpingud 1–3 aastat enne uuringut. Andmed ei hõlma neid, kes veel õpivad või osalevad koolitusel.

Rohkem kui veerandil noortest täiskasvanutest ei ole tööturu vajadustele vastavat kvalifikatsioonitaset. Nagu eelmises punktis näidatud, on kolmanda taseme hariduse või keskmise taseme kutsekvalifikatsiooni omandamine seotud kõrgema tööhõivemääraga. Siiski on 10,3 % vanuserühma 30–34 (mil enamik noortest on hariduse omandanud või esmaõppe läbinud) kuuluvatest inimestest omandanud üldise suunitlusega keskmise taseme kvalifikatsiooni ja 16,4 % on omandanud keskharidusest madalama kvalifikatsiooni (st on madala kvalifikatsiooniga). Need arvud näitavad, et rohkem kui veerand ELi noortest täiskasvanutest ei omanda otseselt tööturu vajadustele vastavat kvalifikatsiooni. Riikide vahel

esineb siiski märkimisväärsed erinevusi – näiteks Tšehhis ja Horvaatias on see osakaal alla 10 %, Maltal ja Portugalis aga üle 50 % (joonis 27).

Joonis 27. Üle veerandi noortest täiskasvanutest ei omanda tööturu vajadustele vastavat kvalifikatsioonitaset

30–34aastaste noorte täiskasvanute haridustase ja -suunitlus, 2018



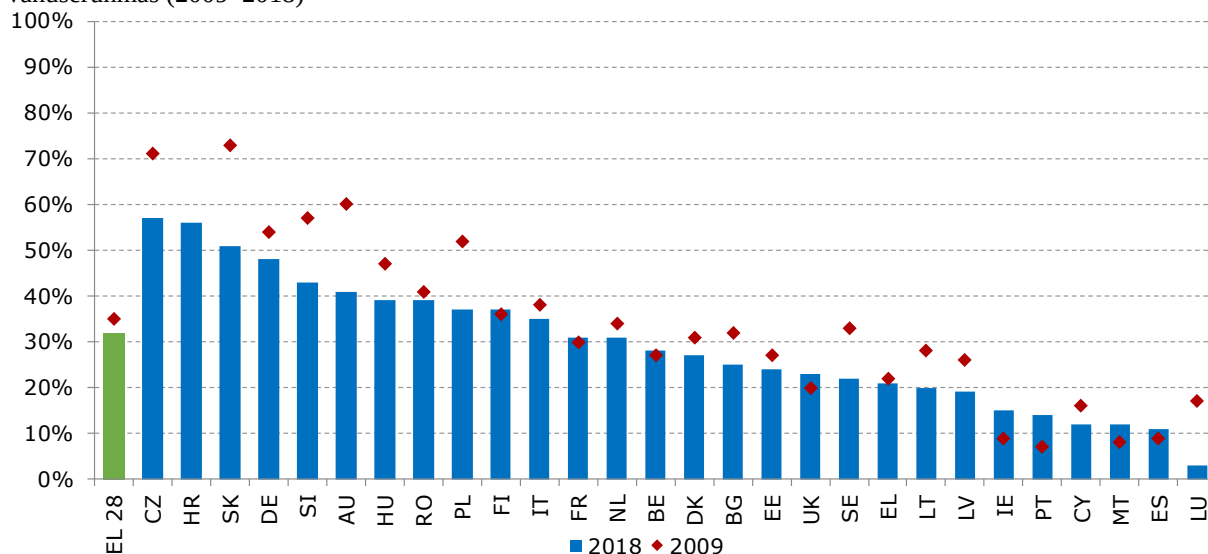
Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring, veebipõhine andmekood [edat_lfs_9914].

Kuigi kesktaseme kutseharidusel ja -õppel on suur potentsiaal kohandada oskuste pakkumist tööturu muutustega, on seda tüüpi kvalifikatsiooniga noorte täiskasvanute osakaal vähenemas. Kutsehariduse ja -õppe kaudu avanevad tööturul head töölesobivuse väljavaated – 80 % kutsehariduse omandanutest leiab esimese pikaajalise töökoha kuue kuu jooksul pärast õpingute lõppu⁵⁴. Sellele vaatamata on keskmise taseme kutsekvalifikatsiooniga noorte täiskasvanute osakaal 30–34aastaste seas ELis vähenenud – 2009. aastal oli see 35 %, 2018. aastal aga 32,4 %. See tulenes mitme teguri kombinatsioonist, sealhulgas ühelt poolt madala haridustasemega noorte osakaalu vähenemine ja teiselt poolt kolmanda taseme hariduse omandanute osakaalu suurenemine. Paljudes liikmesriikides ei ole kutseharidus ja -õppe endiselt ligitõmbav. Osaliselt on see nii laialt levinud väärarusaamade tõttu kutseharidusest ja -õppest ning osaliselt seetõttu, et kutsehariduse ja -õppe programmide kvaliteedis ja tööturu vajadustele vastavuses esineb tegelikke puudujääke.

⁵⁴ CEDEFOP, 2012, „From Education to working life. Labour market outcomes of vocational education and training“ (Haridusteelt tööellu. Kutsehariduse ja -õppe tulemused tööturul). https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf

Joonis 28. Keskmise taseme kutsekvalifikatsiooniga noorte täiskasvanute osakaal on vähenemas

Kutsekvalifikatsiooniga 30–34aastaste noorte täiskasvanute arv ja nende osakaal kogu 30–34aastaste vanuserühmas (2009–2018)



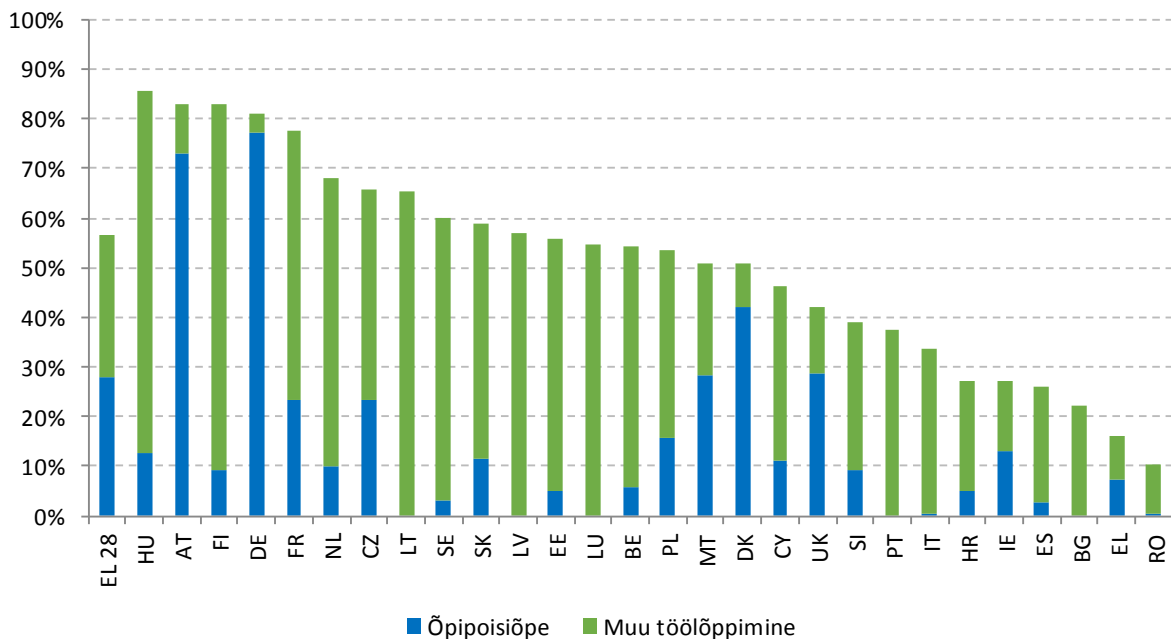
Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring, veebipõhine andmekood [edat lfs 9914]. Tõlgendamismärkused: 2009. aasta andmed põhinevad tööjõu-uuringu lisaküsimustikul, mis käsitleb noori tööturul. Kutsehariduse ja -õppe määratlused 2009. ja 2018. aasta uuringus ei pruugi olla täielikult võrreldavad, kuid mõlemad allikad hõlmavad üksnes kesktaseme kutseharidust ja -õpet (st keskharidus või kutsekeskharidus või kutseõpe keskhariduse baasil). Eurostat esitas 2009. aasta andmed eraldi väljavõtena tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadile.

Õpipõisiõppe ja muud töö lõppimise vormid hõlbustavad märkimisväärselt noorte täiskasvanute siirdumist tööturule. 2016. aastal töötas ELis sellistest noortest täiskasvanutest, kel puudus kokkupuude töö lõppimisega, ainult 63,2 %. Seevastu kohustusliku praktika kogemusega noortest töötas 69,1 % ja õpipõisiõppe kogemusega noortest 83,7 %. Siiski teatas 2016. aastal ainult 56,7 % kutsehariduse omandanud noortest täiskasvanutest, et nad olid kokku puutunud töö lõppega, kusjuures 27,8 % osales õpipõisiõppe tüüpi programmis ja 28,9 % osales muud liiki töö lõppes. Need tõendid näitavad, et selleks, et edendada töö lõpet ning seega kutsehariduse ja -õppe kvaliteeti ja vastavust tööturu vajadustele, võiks pakutav kutseharidus ja -õpe hõlmata kindlaksmääratud põhielemente ja paindlikke elemente, et anda õppijatele tööturul vajalikud tööspetsiifilised oskused ja võtmepädevused. Seda on võimalik saavutada õpiväljunditel põhineva lähenemisviisiga ning praktilise ja töökohapõhise õppe kaudu⁵⁵.

⁵⁵ Kutseõppe nõuandekomitee arvamus kutsehariduse ja -õppe tuleviku kohta, 2019.

Joonis 29. Töölõppimisega puutuvad kokku ainult umbes pooled kutseõppurid

Keskmise taseme kutsequalifikatsiooniga noorte täiskasvanute (vanuses 15–34) kokkupuude töölõppimisega, 2016



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuringu lisaküsimustik noorte kohta tööturul, 2016, veebipõhine andmekood [[lfo 16feduc](#)]. Tõlgendamismärkus: kutseharidus ja -õpe keskmisel tasemel hõlmab keskharidust või kutsekeskharidust või kutseõpet keskhariduse baasil.

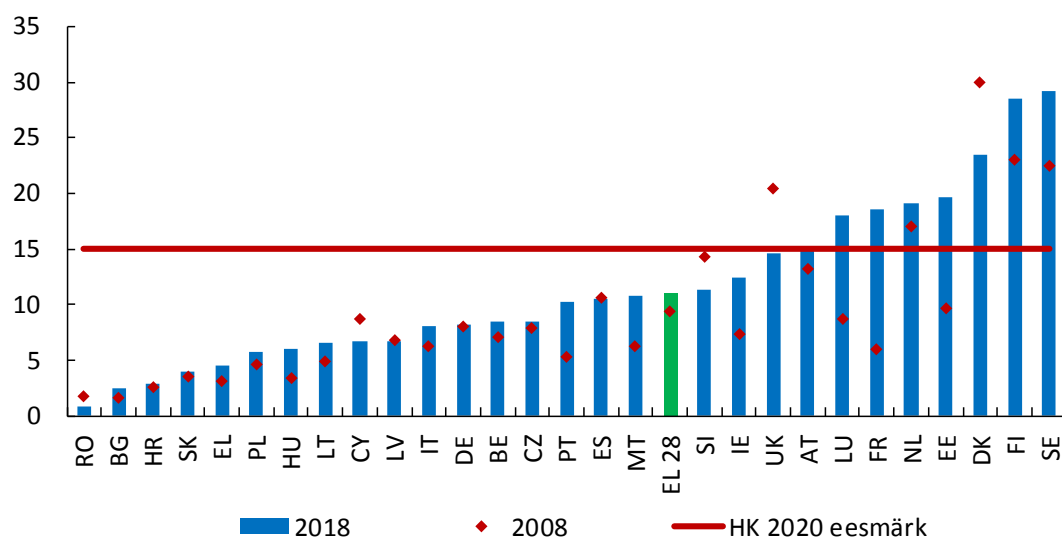
Palju arenguruumi on veel selleks, et suurendada täiskasvanute õppimisvõimalusi ja -stiimuleid⁵⁶. Nõukogu kehtestas 2020. aasta haridus- ja kooldusstrateegia osana sihttaseme, mille eesmärk on tagada, et vähemalt 15 % täiskasvanud elanikkonnast (vanuses 25–64) on viimase nelja nädala jooksul enne uuringut saanud haridust või kooldust. Aastatel 2008–2018 tehti ELis selle näitajaga seoses vähe edusamme – täiskasvanuhariduses osalemine kasvas vaid 1,7 pp võrra 9,4 %-lt 11,1 %-le, jäädes allapoole HK 2020 eesmärki (joonis 30). Need näitajad võivad olla oluliseks takistuseks aktiivse tööturupoliitika tõhususele (vt ka punkt 3.3). Täiskasvanuhariduses osalemise määr on madalaim Rumeenias, Bulgaarias, Horvaatias, Slovakkias, Kreekas ja Poolas (alla 5 % täiskasvanud elanikkonnast), kõrgeim aga Rootsis, Soomes ja Taanis (üle 20 %). Üheksas liikmesriigis (sealhulgas Ühendkuningriigis ning vähemal määral Sloveenias ja Taanis) on olukord selles valdkonnas viimase kümne aasta

⁵⁶ Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat (DG EMPL) koos liikmesriikidega ning konsulteerides hariduse ja kultuuri peadirektoraadiga (DG EAC) on välja töötanud põhjaliku raamistiku täiskasvanute oskuste ja täiskasvanuhariduse süsteemide võrdlemiseks ELi riikide vahel. Tööhõivekomitee ja sotsiaalkaitsekomitee kiitsid võrdlusraamistiku heaks 2018. aasta lõpus ning see põhineb kolmeetapilisel lähenemisviisil. Kõigepealt arutatakse läbi täiskasvanute oskuste ja täiskasvanuhariduse valdkonnas esinevad üldised põhiprobleemid ja määratakse kindlaks oluliste tulemusnäitajate komplekt (tööhõivemäär, tootlikkus ning oskuste mittevastavus tööturu vajadustele). Teise sammuna määratakse kindlaks selliste tulemuslikkuse näitajate komplekt, kuhu kuuluvad keskmine ja kõrge kvalifikatsiooniga täiskasvanute osakaal, täiskasvanuhariduses osalemine, digioskused ning keskmist ja kõrget kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade osakaal. Kolmandaks võetakse kasutusele lähenemine teemade kaupa, et määrata kindlaks peamised poliitilised meetmed, mis aitavad parandada täiskasvanute oskuste taset ja täiskasvanuharidussüsteemide toimimist, nimelt: i) õppimisvõimaluste alase nõustamise pakkumine, ii) algatused, mis on loodud ebasoodsas olukorras olevate rühmade, näiteks töötute ja madala kvalifikatsiooniga inimeste õppesse kaasamiseks, ning iii) meetmed, millega toetatakse/motiveeritakse ettevõtjaid oma töötajaid koolditama. Eespool nimetatud eri valdkondadega seotud näitajad on esitatud käesolevas punktis.

jooksul halvenenud, kõige märkimisväärsim paranemine toimus aga Prantsusmaal, Rootsis, Eestis, Luksemburgis, Iirimaa ja Portugalis (kasv üle 5 pp). Teadusuuringute Ühiskeskuse hiljutisest uuringust nähtub, et elukestva õppe vahendina kasutavad inimesed ümberõppeks ja oskuste täiendamiseks üha enam veebipõhiseid haridusuuendusi, nagu laialt avatud e-õpe (MOOC)⁵⁷. Üleilmse laialt avatud e-õppe pakkujate andmete kohaselt osales 2018. aastal vähemalt ühel veebipõhisel kursusel 20 miljonit uut õppijat ja õppurite koguarv ületas 100 miljonit. Töötajad näevad laialt avatud e-õppes kasulikku vahendit, et omandada tööturul vajalike uusi oskusi ja hoida end kursis oma valdkonna arenguga. Kõigil inimestel ei ole siiski laialt avatud e-õppe kursustel osalemiseks vajalikke digioskusi. Laialt avatud e-õppes osalejad on tavaliselt hästi haritud ja nad on juba omandanud heal tasemel digipädevuse⁵⁸.

Joonis 30. Täiskasvanute õppes osalemise määr on madal ja erineb liikmesriigiti märkimisväärselt

Hariduses ja koolituses osalevate täiskasvanute (25–64aastased) osakaal, 2008 ja 2018



Allikas: Eurostati tööjõu-uuring 2018, veebipõhine andmekood [trng_lfs_01].

Digioskuste tase kasvab aeglaselt ja riikide vahel on endiselt suured erinevused. 2017. aastal oli ELis keskmiselt vähemalt algtaseme digioskused 57 %-l 16–74aastastest elanikest (1 pp rohkem kui 2016. aastal). Vähesed digioskused võivad avaldada mõju tootlikkusele ja kasvupotentsiaalile, ent põhjustada ka suure osa rahvastiku sotsiaalset tõrjutust, sest teenuste kasutamise vahendid on muutunud ja tehnoloogia mõjutab ka töömaailma. Digioskuste tase on eriti madal Bulgaarias, Rumeenias ja Horvaatias (kategooria „kriitilises olukorras“). Veel kuues riigis (Kreeka, Poola, Portugal, Läti, Iirimaa ja Ungari, kes kuuluvad kategooriasse „tähelepanu vajav“) on tase küll märgatavalt kõrgem (umbes 50 %), kuid keskmisega võrreldes ikkagi madal. Parimad näitajad on Luksemburgis, Madalmaades, Rootsis ja Soomes, kus vähemalt algtaseme digioskustega inimeste osakaal on üle 75 %. Lisaks

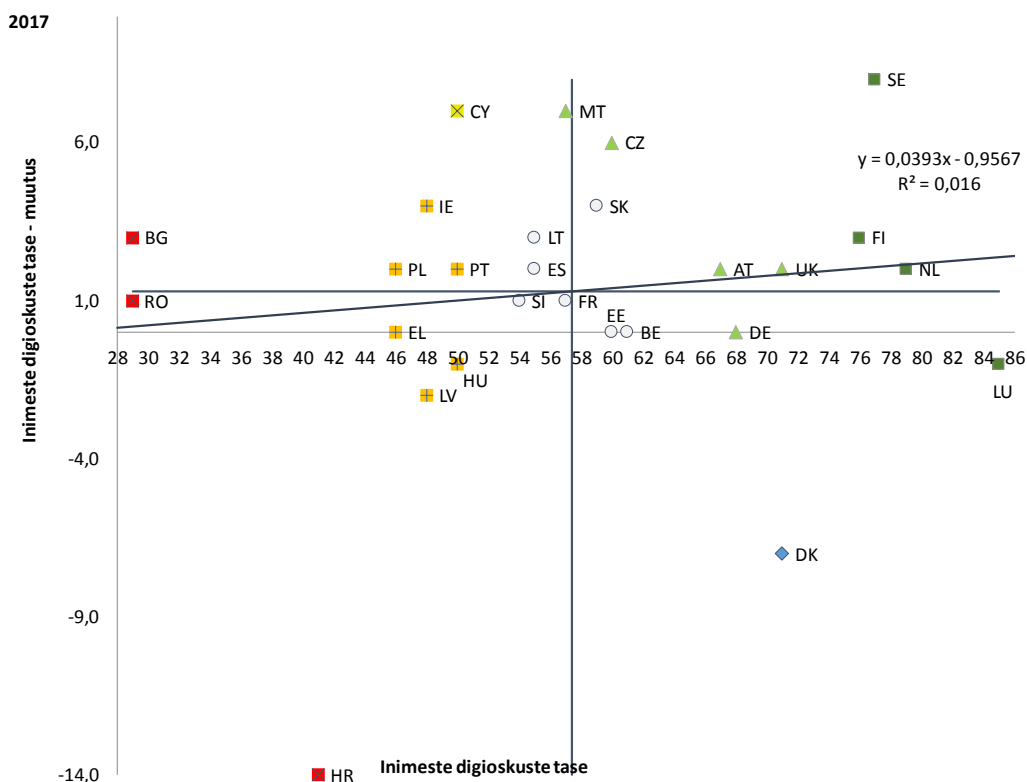
⁵⁷ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K., Goenaga Beldarrain, X. *et al.* (2019), „The changing nature of work and skills in the digital age“ (Töö ja oskuste muutuv olemus digiajastul). Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

⁵⁸ Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M. ja Punie, Y., „Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation? Evidence from cross-course survey“ (Kas digipädevus ja töökeskkond mõjutavad laialt avatud e-õppes osalemist? Kursusteülesest uuringust saadud tõendusmaterjal). *Journal of Computing in Higher Education*, 29(1), 2017, lk 28–46.

algtaseme digioskustele ei ole umbes pooltel ELi elanikel piisavalt oskusi internetikasutajana ja vaid umbes ühel viiest inimesest on kõrgema taseme oskused⁵⁹. Internetikasutajad moodustavad üle 70 % elanikkonnast kolmes riigis (Soome, Rootsi ja Luksemburg). Ühes liikmesriigis neljast (Poola, Portugal, Küpros, Kreeka, Itaalia, Rumeenia ja Bulgaaria) on interneti kasutamise oskusega inimeste osakaal endiselt alla 40 %. Üks kolmest internetikasutajast ei tegele aktiivselt internetisisu käsitlemisega, näiteks põhitasemel tekstitöötusega.

Joonis 31. Algtasemel digioskuste valdkonnas on liikmesriikide vahel märkimisväärsed erinevusi

Algtasemel või sellest paremal tasemel üldiste digioskustega elanikkonna osakaal ja selle aastane muutus (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat. Ajavahemik: 2017. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2016. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas. Itaalia kohta andmed puuduvad.

Suur osa töötajatest ei näi olevat valmis reageerima kasvavale nõudlusele digioskuste järele⁶⁰. Teadusuuringute Ühiskeskuse hiljutise uuringu kohaselt on umbes üks seitsmest ELi tööandjast (15 %) seisukohal, et osa nende töötajatest ei ole täielikult pädevad täitma ülesandeid, mis on seotud digitehnoloogia kasutamisega tööl, ning seetõttu teatavad nad oma töötajate digioskuste nappusest. See kujutab endast probleemi, arvestades et eri elu- ja töövaldkondades on digiteerimine järjest levinum ning paljud tööga seotud ülesanded eeldavad automatiseerimist. Digioskusi on praegu vaja ligikaudu 90 % elukutsete puhul.

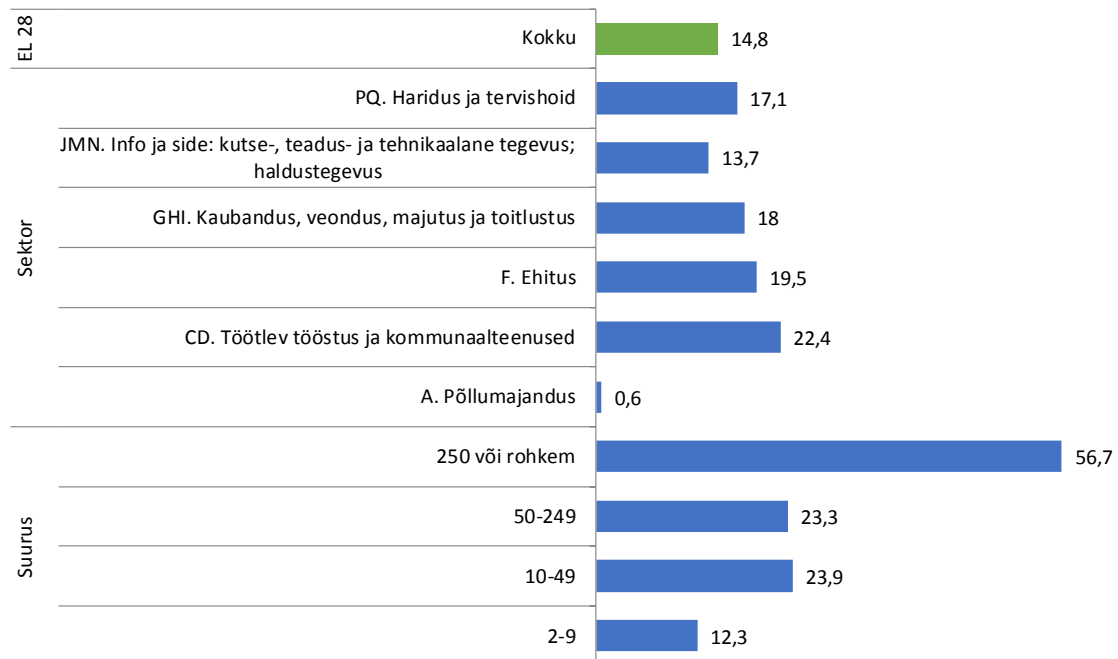
⁵⁹ Digitaalmajanduse ja -ühiskonna indeks 2019, Euroopa Komisjon.

⁶⁰ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. ja Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019), „The changing nature of work and skills in the digital age“ (Töö ja oskuste muutuv olemus digiajastul). Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

Digioskused võivad kompenseerida ametliku kõrgema kvalifikatsiooni puudumist, samas kui vastupidine ei kehti ja digikirjaoskuse puudumine võib tõsiselt kahjustada palgaväljavaateid. Nagu on näha jooniselt 32, teatavad suuremad tööandjad digioskuste nappusest suurema tõenäosusega kui väiksemad tööandjad. Samas on suurtel tööandjatel tõenäoliselt ka rohkem rahalisi vahendeid uude digitehnoloogiasse investeerimiseks kui väikestel tööandjatel, mis tähendab otseselt suuremat nõudlust digioskustega töötajate järele.

Joonis 32. Kasvav nõudlus digioskuste järele ei lange kokku töötajate pakutavate oskustega

Töökohad, mille puhul on teatatud digioskuste nappusest, sektorite kaupa ja tööandja suuruse järgi, EL 28 (% töökohtadest)



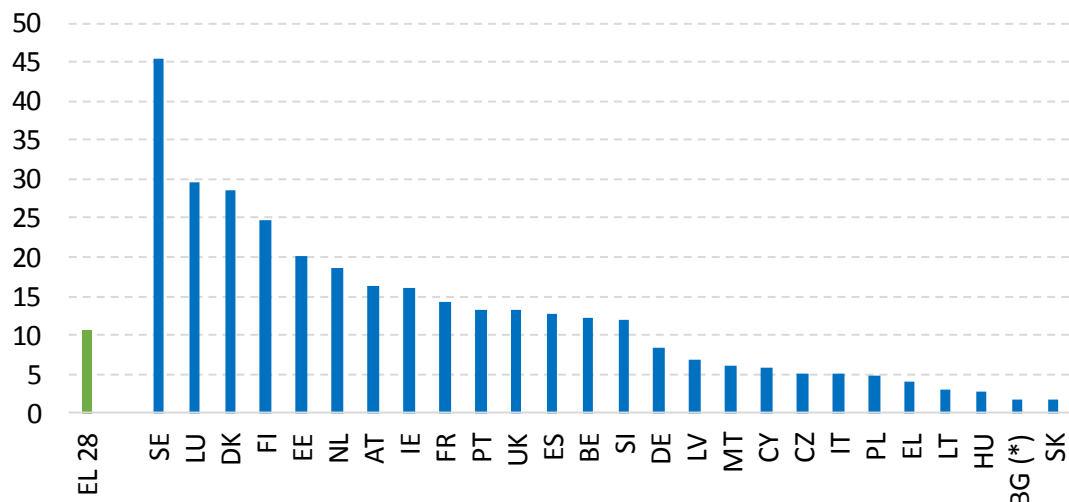
Allikas: Euroopa Liit, Teadusuuringute Ühiskeskus, 2019.

Tõlgendamismärkus: andmed pärinevad vastustest järgmisele küsimusele: „Palun esitage võimalikult täpne hinnang selliseid ülesandeid täitvate töötajate ligikaudse arvu või osakaalu kohta ning märkige, kui paljud neist on täielikult pädevad neid ülesandeid täitma. Võtke seejuures arvesse, et pädev töötaja on see, kes suudab teha tööd / täita ülesannet nõutaval tasemel.“ Arvessevõetud vastuste arv: 4 569; N = 5 634 045.

Allikas: Euroopa digioskuste uuring (kaalutud väärtused), väljavõte Curtarelli jt uuringust (2017).

Joonis 33. Töötud täiskasvanud osalevad hariduses ja -koolituses harvem ning liikmesriikide vahelised erinevused on endiselt suured.

Õppimisega tegelevate töötute täiskasvanute (25–64aastased) osakaal (kõigi täiskasvanud töötute arvestuses), 2018



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring 2018, veebipõhine andmekood [[trng_lfse_02](#)]. Tõlgendamismärkus: Horvaatia ja Rumeenia kohta andmed puuduvad. Bulgaaria andmed on 2017. aasta kohta.

Ebasoodsas olukorras olevate inimeste kaasamiseks mõeldud koolitusmeetmed on eriti asjakohased. Need meetmed võivad olla erinevad ning hõlmata näiteks formaalset või mitteformaalset kutseõpet või põhioskuste täiendamise programme⁶¹. Madala kvalifikatsiooniga ja töötutel täiskasvanutel on õppima asumine eriti keeruline. Tööjõu uuringu kohaselt oli 2018. aastal selliste töötute täiskasvanute osakaal, kes osalesid uuringule eelnenud nelja nädala jooksul koolitusel (kõigi täiskasvanud töötute arvestuses), vahemikus peaaegu 1,5 % (Slovakkias) kuni rohkem kui 45 % (Rootsis) (ELi keskmine: 10,7 %) (joonis 33). Slovakkiale lisaks oli töötute täiskasvanute hulgas õppijaid alla 10 % ka sellistes riikides nagu Bulgaaria, Ungari, Leedu, Kreeka, Poola, Itaalia, Tšehhi, Küpros, Malta, Läti ja Saksamaa. Teisalt on aga Luksemburgis, Taanis, Soomes ja Eestis selliste õppijate osakaal 20 % ringis või üle selle. Selliste madala kvalifikatsiooniga⁶² täiskasvanute osakaalus, kes osalesid uuringule eelnenud nelja nädala jooksul koolitusel (kõigi madala kvalifikatsiooniga täiskasvanute arvestuses), on liikmesriikide vahel samuti erinevused väga suured (joonis 34). Vähem kui 1 % madala kvalifikatsiooniga täiskasvanutest tegeleb õppimisega Küprosel, Kreekas ja Horvaatias, samas kui Rootsis, Soomes ja Taanis teeb seda rohkem kui 10 % (ELi keskmine: 4,3 %). Mis puudutab väljaspool ELi sündinud isikuid (25–64aastased), siis ELi keskmise arvestuses osalesid nad 2018. aastal (uuringule eelnenud nelja nädala jooksul) õppetöös ja koolitustel veidi tõenäolisemalt kui ELis sündinud (12,0 % vs. elukohariigis sündinute 11,1 %). Olukord riigiti on aga erinev. Näiteks Prantsusmaal, Itaalias, Kreekas ja Austrias on elukohariigis sündinutel palju suurema tõenäosusega juurdepääs

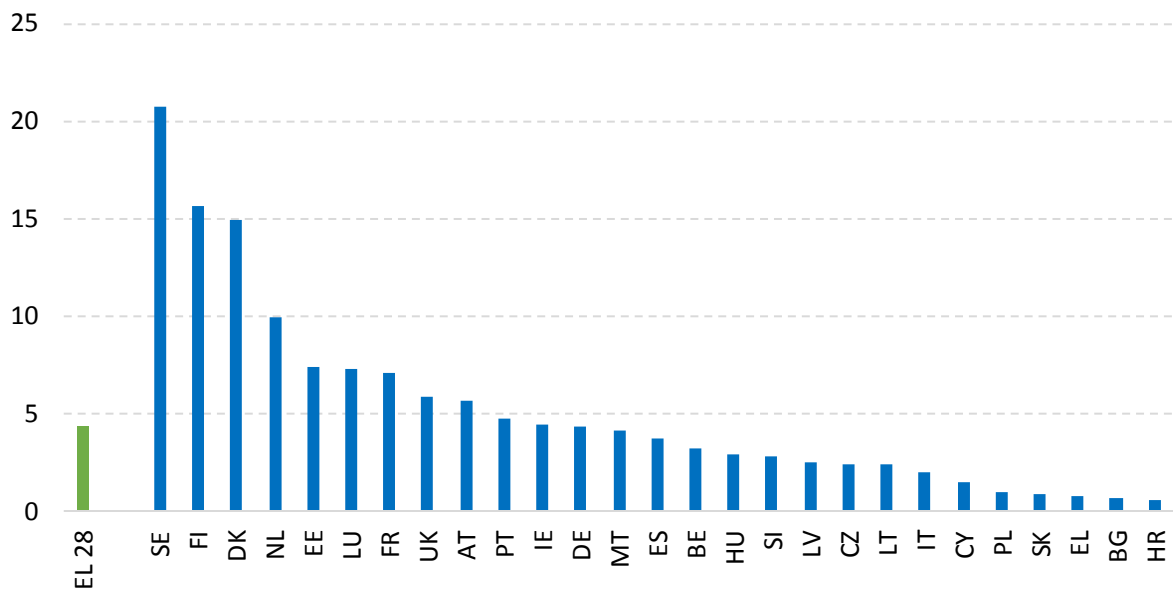
⁶¹ Vt näiteks: ESRI (2012) Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed; Shaw, N., Armistead, C. (2002) „Evaluation of the Union Learning Fund Year 4“, London: Department for Education and Skills; Casey, H. et al (2006) „You wouldn’t expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement“, NRDC.

⁶² Madala kvalifikatsiooniga isikute all peetakse silmas põhihariduse või sellest madalama haridustasemega isikuid (ISCED liigituse tasemed 0–2).

täiskasvanuharidusele kui väljaspool ELi sündinutel⁶³. Ka üksikasjalikum täiskasvanuhariduse uuring (2016) näitas teistsugust suundumust: rändajataustaga täiskasvanud osalesid formaalses ja mitteformaalses hariduses ja koolituses veidi vähem tõenäoliselt kui elukohariigis sündinud (ELi lõikes 42 % vs. 45 %)⁶⁴. Rändajatel on igal juhul sagedamini puudus õppimisvõimaluste alasest nõustamisest, arvestades et ELis tervikuna saab sedalaadi toetust vaid umbes veerand välismaal sündinutest (elukohariigis sündinutest saab sellist toetust kolmandik).

Joonis 34. Hoolimata liikmesriikide vahelistest suurtest erinevustest on madala kvalifikatsiooniga täiskasvanutel õppimisega tegelemine keeruline

Õppimisega tegelevate madala kvalifikatsiooniga täiskasvanute (25–64aastased) osakaal (kõigi madala kvalifikatsiooniga täiskasvanute arvestuses), 2018



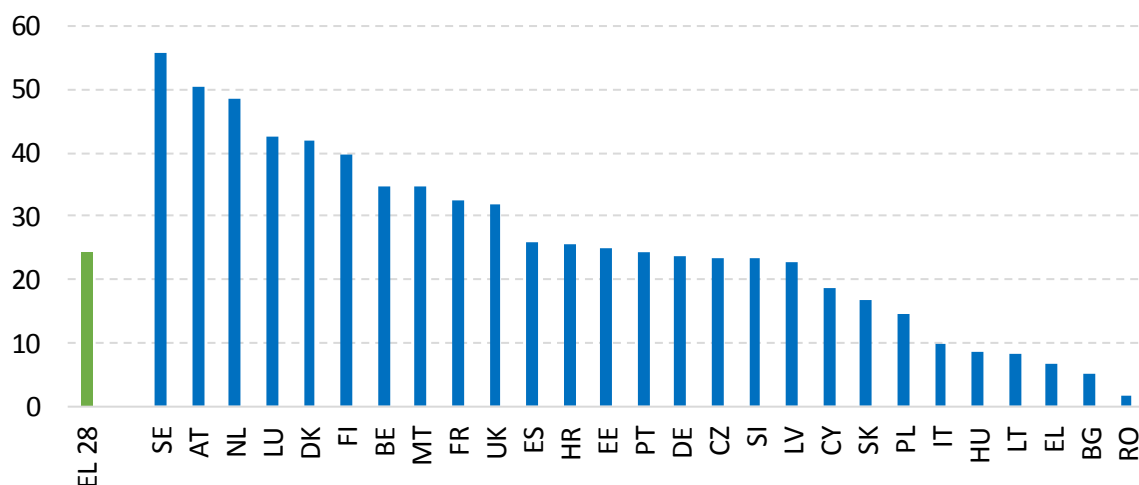
Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring 2018, veebipõhine andmekood [[trng_lfse_03](#)]. Tõlgendamismärkus: Rumeenia kohta andmed puuduvad.

⁶³ Eurostat, veebipõhine andmekood: [[trng_lfs_13](#)].

⁶⁴ OECD-EL 2018, „Settling In 2018, Indicators of immigrant integration“ (Kohanemine 2018. aastal: sisse-rändajate integratsiooni näitajad), näitaja „[Osalemine täiskasvanuhariduses ja -koolituses välismaal ja elukohariigis sündinute hulgas](#)“. Näitaja kajastab kõiki välismaal sündinuid (ja mitte konkreetselt väljaspool ELi sündinuid).

Joonis 35. Ehkki avaliku sektori pakutavad nõustamisteenused on olemas enamikus liikmesriikides, on nendega kaetus sihtrühmadeni jõudmise osas väga erinev.

Selliste täiskasvanute osakaal, kes on osalenud täiskasvanuhariduse võimaluste alases nõustamises (2016)



Allikas: Eurostati täiskasvanuhariduse uuring 2016 (andmetest on tehtud väljavõtte tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi jaoks). Tõlgendamismärkus: Iirimaa kohta andmed puuduvad.

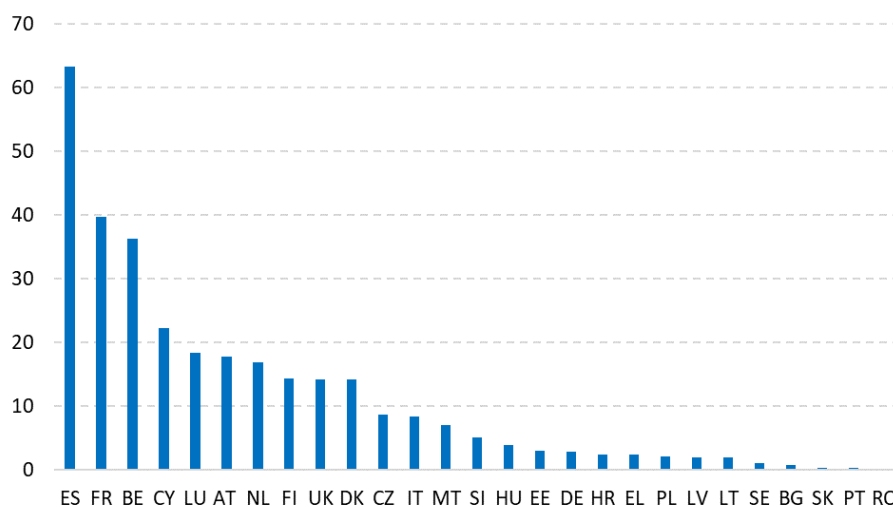
Õppimisvõimaluste alane nõustamine võib hästi suurendada nii inimeste huvi õppimise vastu kui ka õppimist. Täiskasvanute oskusi ja täiskasvanuharidust kajastavate näitajate võrdlemise raamistikus on osutatud õppimisvõimaluste alasele nõustamisele kui tähtsale poliitilisele hoovale, millega julgustada täiskasvanuhariduses osalemist. Täiskasvanuhariduse uuringus esitatud, õppimisalaste nõustamisteenuste kättesaadavust käsitlevate värskeimate (2016. aasta) andmete⁶⁵ kohaselt on nõustamises osalenud täiskasvanute (25–64aastased) osakaalu ja tegelikult täiskasvanuhariduses osalejate osakaalu vahel tugev positiivne seos⁶⁶. Avaliku sektori pakutavad nõustamisteenused kuuluvad enamikus liikmesriikides tavapärase poliitikavahendite hulka, kuid nendega kaetus sihtrühmadeni jõudmise osas on riigiti üsna erinev. Nimelt, ja nagu on näidatud joonisel 35, ulatus 2016. aastal nende täiskasvanute osakaal, kes said asutustelt või organisatsioonidelt viimase 12 kuu jooksul õppimisvõimaluste kohta tasuta teavet või nõu, 1,5 %-st Rumeenias peaaegu 56 %-ni Rootsis (ELi keskmine: 24,3 %). Kokkuvõttes pakutakse enamikus riikides vaid väga vähestele ettevõtjatele (ning siis ka enamasti suurettevõtjatele) riiklikke stiimuleid töötajate koolitamiseks (vt joonis 36). Erandiks on vaid Hispaania, Prantsusmaa ja Belgia, kus vähemalt kolmandik kõikidest ettevõtjatest saavad selliseid stiimuleid (vt ka 2019. aasta ühine tööhõivearuanne).

⁶⁵ Andmed hõlmavad mitmesuguseid teenuseid (näiteks teavitamine, hindamine, karjäärijuhtimisoskuste alal abistamine, suunamine ja karjäärinõustamine), millega aidatakse õppijatel ja/või potentsiaalsetel õppijatel teha valikuid haridus- ja koolitusvõimaluste vahel.

⁶⁶ „An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe“ (Euroopa täiskasvanuhariduse meetmete ja nende tulemuslikkuse süvaanalüüs), Euroopa Komisjon (2015).

Joonis 36. Enamikus riikides saavad töötajate koolitamiseks riiklikke stiimuleid vaid vähesed ettevõtjad.

Ettevõtjatele koolituse korraldamiseks antud rahaline toetus, 2015 (%)

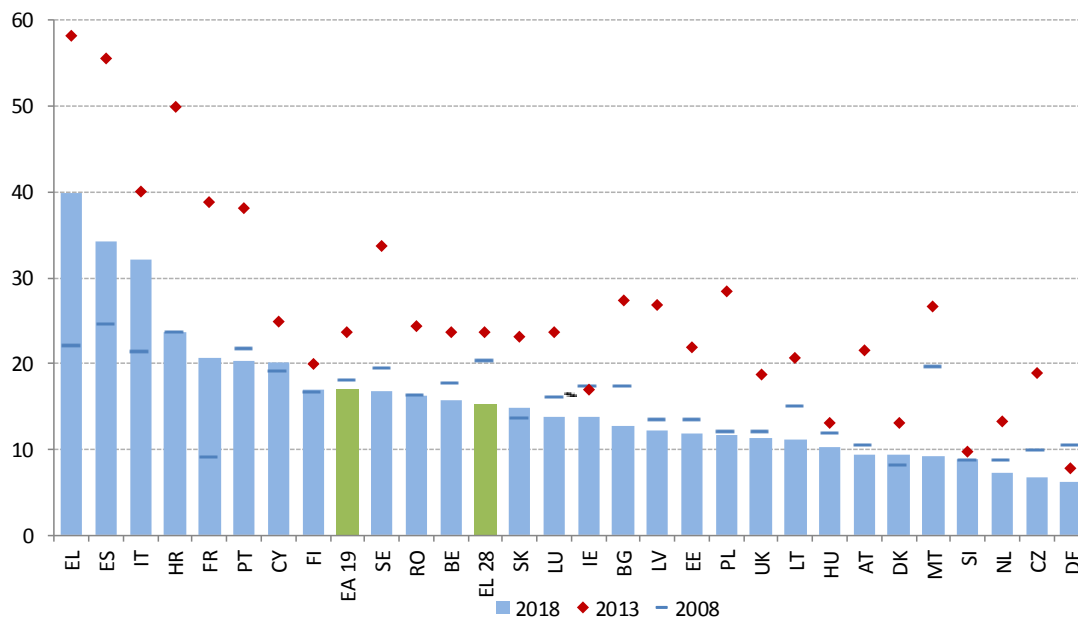


Allikas: Eurostat, kutsealase jätkukoolituse alane uuring 2015 (andmetest on tehtud väljavõtte tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi jaoks). Tõlgendamismärkus: andmed näitavad, kui suur osa kümne või enama töötajaga ettevõtetest on teatanud, et on saanud vaatlusaasta (2015) jooksul riigilt rahalist toetust koolituse korraldamiseks. Iirimaa kohta andmed puuduvad.

Noorte olukord tööturul paraneb jätkuvalt sedamööda, kuidas tugevneb makromajanduslik keskkond. ELis vähenes noorte töötuse määr 2013. aastal registreeritud maksimumilt (23,8 %) 2018. aastal 15,2 %-le. See näitaja on 0,7 pp madalam kui enne kriisi (2008. aasta), kuid siiski ligemale kaks korda suurem üldisest töötuse määrast (6,8 % 2018. aastal). Noorte töötuse määr (mis aja jooksul küll väheneb) on endiselt kõrge (vt joonis 37) ja mõnes liikmesriigis (Itaalia, Hispaania ja Kreeka) on see siiani üle 30 %. Spektri teises otsas võis täheldada märkimisväärset noorte töötuse määra vähenemist Bulgaarias, Lätis, Poolas, Austrias, Maltal ja Tšehhis, kus näitaja jäi 2018. aastal kõvasti alla ELi keskmise. Noorte meeste ja naiste töötuse määr on sarnasel tasemel ja sarnaste suundumustega (2018. aastal oli see näitaja naistel 14,5 % ja meestel 15,7 %), ehkki naiste olukorra näitaja on veidi parem ja on sellisena viimase kaheksa aasta vältel ka üldjoontes püsinud (sooline lõhe on vastupidine vanemates vanuserühmades). Tööhõive taastumine ei ole alati kaasa toonud kvaliteetsete töökohtade loomist noortele, arvestades et 12,8 % 15–24aastastest töötajatest olid 2018. aastal mitte enda soovil tööle võetud ajutiste lepingutega (samal oli 25–64aastaste töötajate hulgas see näitaja 6,8 %) ning ajutiste lepingute osakaal oli üle kolmandiku Hispaanias, Portugalis, Horvaatias ja Itaalias.

Joonis 37. Noorte töötuse määrade erinevus küll väheneb aja jooksul, kuid on endiselt suur.

Noorte töötuse määr (15–24aastased), võrdlus aastate kaupa

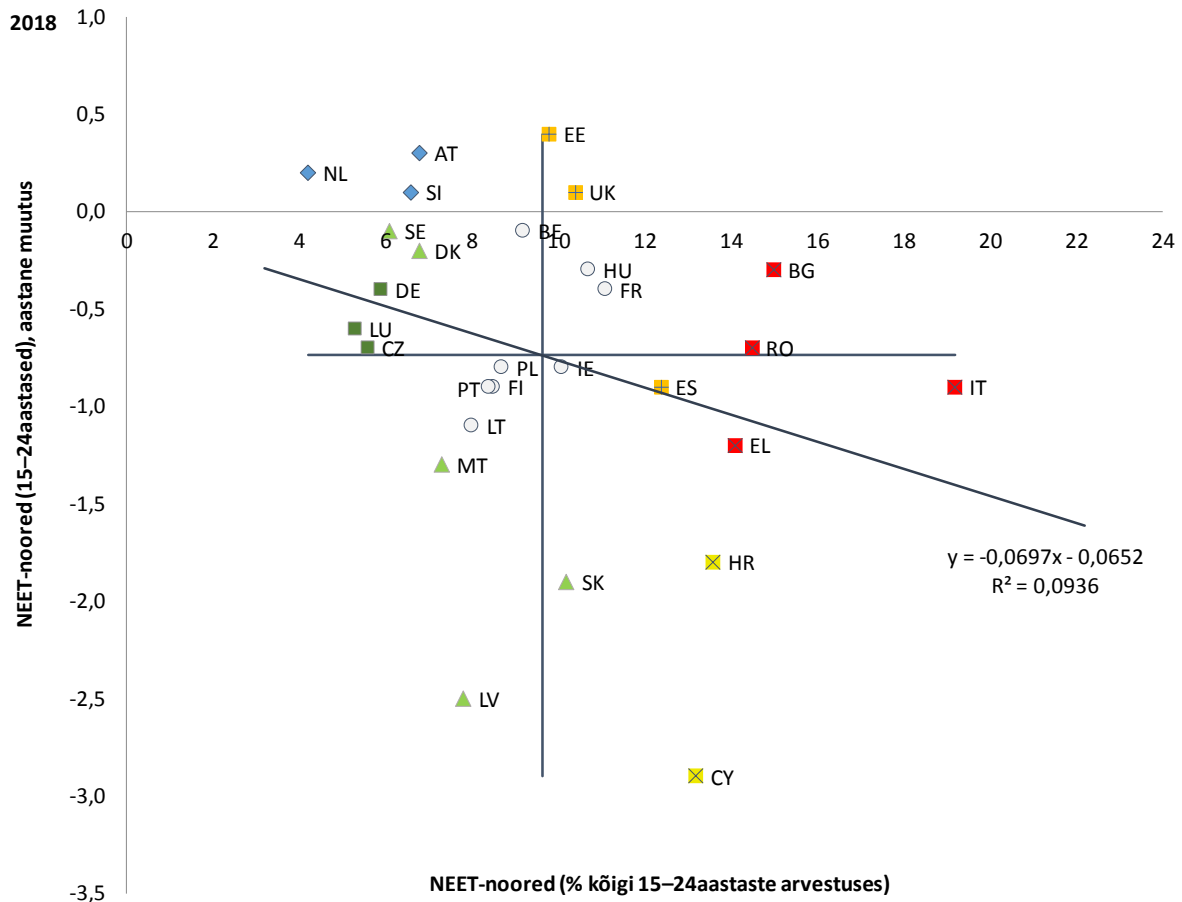


Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring, veebipõhine andmekood: [une_rt_a].

Lisaks töötavatele ja tööd otsivatele noortele on endiselt palju neid 15–24aastaseid noori, kes on majanduslikult mitteaktiivsed. ELis oli 2018. aastal 5,5 miljonit 15–24aastast mittetöötavat ja mitteõppivat noort (NEET-noored). See moodustab kõnealusest vanuserühmast 10,4 %, näitaja on väiksem 2012. aasta haripunkti omast (13,2 %) ja 2008. aasta näitajast (10,9 %), kuid endiselt suur. Vähenemine toimus peamiselt tänu töötute NEET-noorte tööle minemisele. Nagu on näidatud joonisel 38, on NEET-noorte osakaal praegugi üle 14 % mitmes liikmesriigis (Itaalia, Bulgaaria, Rumeenia ja Kreeka, kes kõik kuulusid kategooriasse „kriitilises olukorras“). Austrias, Madalmaades ja Sloveenias NEET-noorte osakaal suurenes, kuigi on endiselt väga väike. Murettekitavam on see, et Eestis ja Ühendkuningriigis on see määr kasvanud (kategooria „tähelepanu vajav“). Positiivsema poole pealt on selle näitaja märkimisväärselt vähenemist täheldatud Küprosel ja Horvaatias (mõlemad kuuluvad kategooriasse „kehv, kuid paranemas“), kus noorte töötuse määr oli varem väga kõrge. Näitajad lähenevad mõningal määral, nagu näitab ka regressioonisirge õrnalt märgatav langus.

Joonis 38. Mitmes riigis on NEET-noorte osakaal endiselt suur.

NEET-noorte määr (15–24aastased) ja selle aastane muutus (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2017. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas.

Noorte töötus on vähenenud, kuid enamik NEET-noori on jätkuvalt mitteaktiivsed, kuigi liikmesriikide ja eri elanikkonnarühmade vahel on suuri erinevusi. 2018. aastal oli ELis 6,1 % noortest (15–24aastased) mitteaktiivsed. Mitteaktiivsuse määr NEET-noorte hulgas on eriti kõrge Itaalias, Bulgaarias ja Rumeenias, samas töötuse probleem on suurem Hispaanias, Horvaatias ja Kreekas (vt joonis 39). Peamiseks riskiteguriks NEET-noorte hulka sattumisel on märgitud madalat haridustaset⁶⁷. Mittetöötavate ja mitteõppivate noorte naiste hulgas esineb rohkem mitteaktiivsust kui töötust, samas on noorte meeste puhul need määrad peaaegu võrdsed.

Rändetaustaga noored olid suurema tõenäosusega mittetöötavate ja mitteõppivate noorte hulgas. Väljaspool ELi sündinute hulgas oli NEET-noorte (18–24aastased) osakaal 2018. aastal 20,6 % (kohalike noorte puhul oli see näitaja 13,1 %)⁶⁸. Erinevus oli suurem kui 10 pp mitmes liikmesriigis (Kreeka, Malta, Sloveenia, Saksamaa, Itaalia ja Hispaania). Sisserändajatest noorte naiste puhul oli olukord keskmiselt veelgi halvem (nende NEET-määr

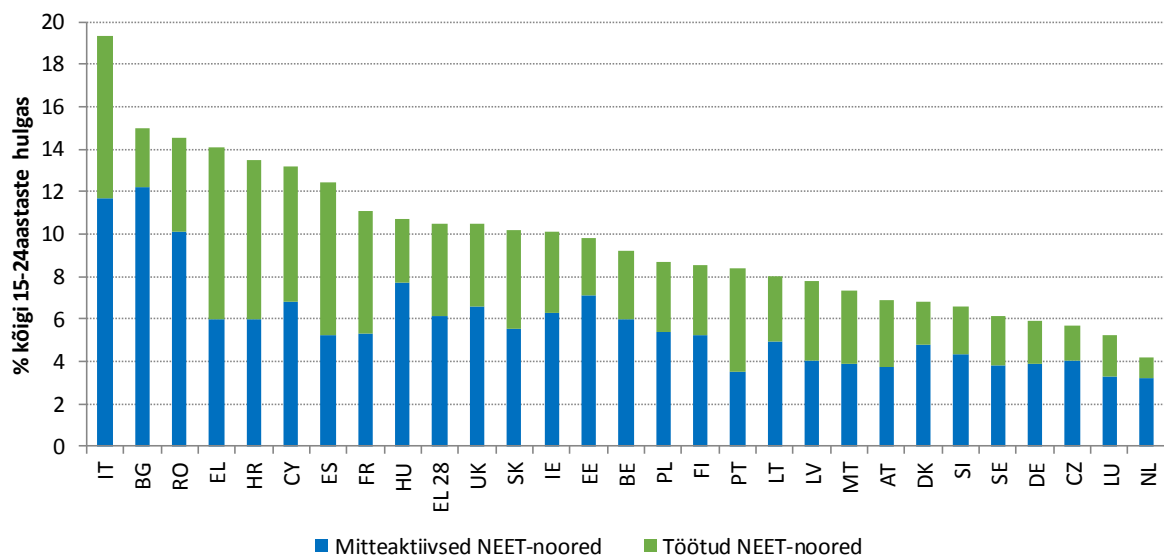
⁶⁷ Eurofound (2016), „Exploring the Diversity of NEETs“ (Mittetöötavate ja mitteõppivate noorte erisuste uurimine). Luksemburg, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.

⁶⁸ Eurostat, [edat lfse 28].

oli 23,8 % – 10,3 pp kõrgem kui vastavas riigis sündinud noorte naiste seas). Lisaks väljaspool ELi sündinud isikutele on rändetaustaga, kuid elukohariigis sündinute olukord samuti tõenäoliselt kehvem: enamikus ELi liikmesriikides olid nad suurema tõenäosusega mittetöötavate ja mitteõppivate noorte hulgas kui need, kelle vanemad olid vastavas riigis sündinud. Erinevus oli eriti suur (üle 8 pp) Sloveenias, Prantsusmaal, Belgias, Tšehhis ja Luksemburgis⁶⁹. Eriti ohustatud on noored, kellel on lisaks rändetaustale ka madal haridustase.

Joonis 39. Enamik NEET-noori on mitteaktiivsed, kuigi liikmesriikide vahel on suuri erinevusi.

NEET-noorte profiil (15–24 aastased ELi liikmesriikides, 2018 (%))



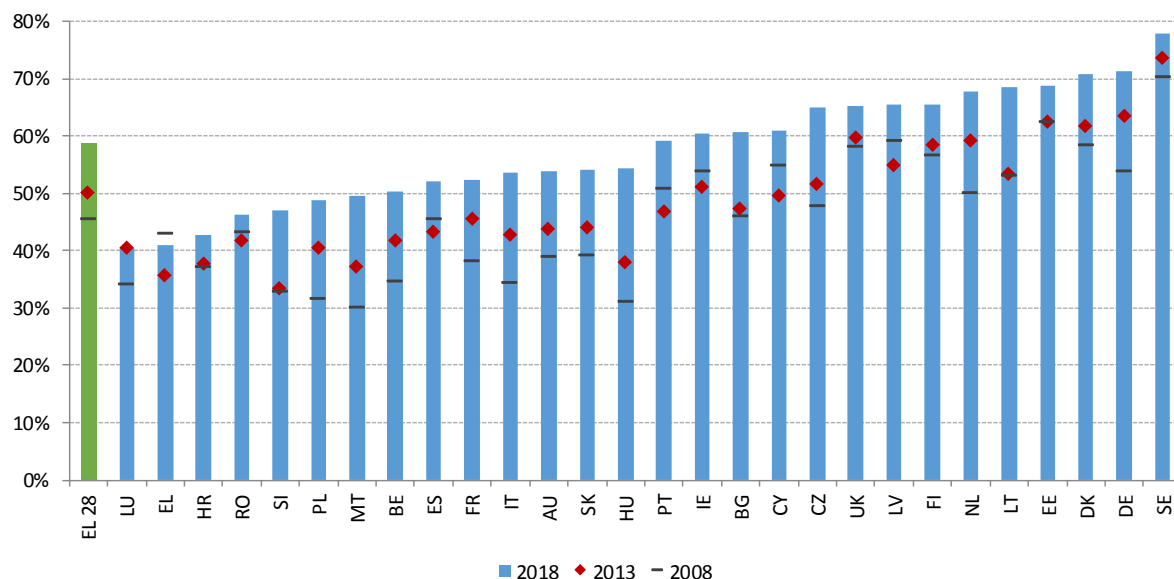
Allikas: Eurostat, tööjõu uuring, veebipõhine andmekood: [edat_lfse_20].

Vanemaealiste töötajate (vanuses 55–64 aastat) osa oli aastatel 2008–2018 kogu tööhõive suurenemisel oluline. Sellesse vanuserühma kuuluvate töötajate arv suurenes 12,3 miljoni võrra. Seda suurenemist selgitab osaliselt vanemaealiste elanike arvu kasv 7,4 miljoni võrra, kuid peamiselt on see seletatav tööturul osalemise suurenemisega, sest 55–64aastaste tööhõive määr suurenes 13,3 pp ja jõudis 2018. aastal 58,7 %-ni. Viimasel kümnendil suurenes vanemaealiste töötajate arv kõige rohkem Saksamaal (+ 3,3 miljonit ehk +63 %), sellele järgnesid Itaalia, Prantsusmaa, Poola ja Ühendkuningriik. Tööhõive määr suurenes eriti kiires tempos Ungaris (+23,3 pp), sellele järgnesid Itaalia, Malta, Madalmaad, Saksamaa, Tšehhi ja Poola, kus tööhõive suurenes kõigis üle 17 pp. Tööturul osalemise suurenemist täheldati ka kõige vanemate töötajate hulgas: 65–74aastaste töötajate arv on suurenenud 2008. aastast alates peaaegu 1,5 miljonit. Kuigi seda näitajat mõjutasid nii vanemaealise elanikkonna kui ka tööhõive määra suurenemine, oli tööhõive määra suurenemise mõju suurem.

⁶⁹ OECD-EL 2018, Kohanemine 2018. aastal: sisserändajate integratsiooni näitajad, joonis 7.19. NEET-määrad.

Joonis 40. Vanemaealised töötajad moodustasid aastatel 2008–2018 kogu tööhõive suurenemisel olulise osa.

Tööhõive määr (55–64aastased), võrdlus protsentides aastate kaupa

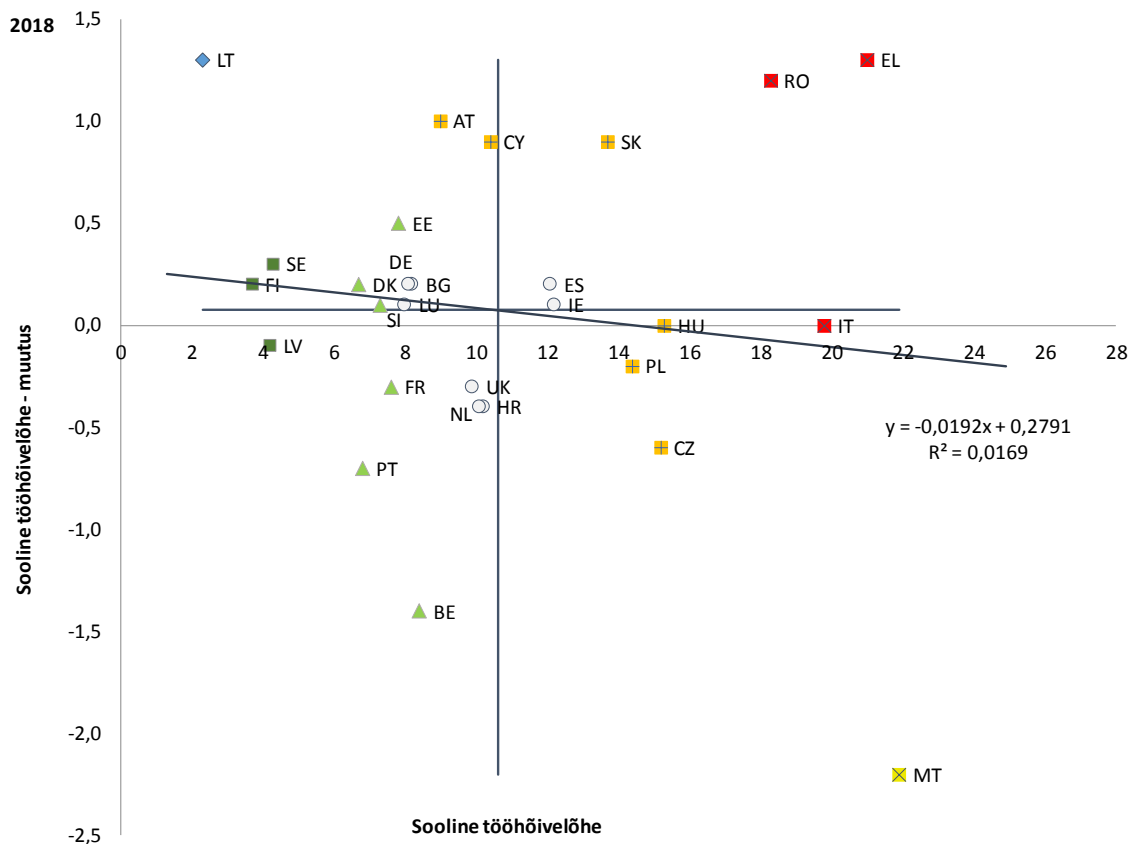


Allikas: Eurostat 2018, 2013, 2008, veebipõhine andmekood: [lfsa_pganws].

Naiste tööhõive määr jätkas 2018. aastal pidevat suurenemist, samas soolise tööhõivelõhe kahanemine aeglustus. 2017. aastaga võrreldes suurenes naiste (20–64aastased) tööhõive määr 0,9 pp ja ulatus 67,4 %-ni, kusjuures see määr suurenes kõigis liikmesriikides. Märkatav suurenemine (üle 2 pp) registreeriti Küprosel, Portugalis, Soomes ja Sloveenias (alanevas järjekorras). Itaalias (53,1 %), Kreekas (49 %), Horvaatias (60,1 %) ja Rumeenias (60,6 %) oli samuti näha paranemist, kuid neis riikides on naiste tööhõive määr endiselt madal. Teisalt on aga Rootsi, Leedu, Saksamaa ja Eesti jätkuvalt esirinnas – neis riikides on naiste tööhõive määr üle 75 %. Kõigis liikmesriikides on töötavate meeste osakaal suurem kui naiste oma. 2018. aastal oli ELi keskmine sooline tööhõivelõhe 11,6 pp ja see on püsinud 2013. aastast saadik peaaegu muutumatuna (11,7 pp). Täistööaja ekvivalendina mõõdetud sooline tööhõivelõhe on märkatavalt suurem (18 pp), mis näitab, et naiste hulgas esines rohkem osaaajaga töötamist (vt allpool). Väikseim sooline tööhõivelõhe on Leedus (2,3 pp), Soomes (3,7 pp), Lätis (4,2 pp) ja Rootsis (4,3 pp). Selle spektri teisel poolel on Malta (21,9 pp), Kreeka (21 pp), Itaalia (19 pp) ja Rumeenia (18,3 pp). Viimati nimetatud riigid kuuluvad kategooriasse „kriitilises olukorras“, erandiks on Malta (kategooria „kehv, kuid paranemas“), kus see lõhe eelmisel aastal järsult vähenes (2,2 pp). Joonisel 41 on näha, et selle näitaja puhul ei ole lähenemist toimunud, kuna mitmes liikmesriigis, kus see sooline tööhõivelõhe oli suur või keskmise lähedal, registreeriti 2018. aastal selle näitaja halvenemine.

Joonis 41. Sooline tööhõivelõhe on jätkuvalt suur ja liikmesriikide vahelised märkimisväärsed erinevused püsivad.

Sooline tööhõivelõhe ja selle aastane muutus (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2017. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas.

2018. aastal töötas ELis alla poole (46,6 %) naistest (20–64aastased) täistööajaga (meestest tegi seda 71,5 %). Suur sooline erinevus ilmneb ka osaajaga töötajate puhul. 2018. aastal töötas 30,8 % töötavatest naistest ja 8 % töötavatest meestest osaajaga. Samas oli mittevabatahtliku osaajaga töö näitaja ELis naistel 22,1 % ja meestel 33,4 %. Enamikus Ida-Euroopa liikmesriikides (Bulgaarias, Horvaatias, Lätis, Leedus, Ungaris, Poolas, Rumeenias ja Slovakkias) on osaajaga töötavate naiste osakaal traditsiooniliselt alla 10 %. Seevastu Madalmaades oli see 73,8 % (kuigi see näitaja on kolmandat aastat järjest languses), Austrias 47,6 % ja Saksamaal 46,7 %. Keskmiselt kõrgem naiste tööhõive määr neis liikmesriikides, kus on eriti suur osaajaga töötavate naiste osakaal (nt Madalmaad, Austria ja Saksamaa), toob esile positiivse mõju, mida avaldab töö- ja eraelu tasakaalustamise poliitika lapsevanemate ja hooldajate tööturule kaasamisele. Samas võib sooline tööhõivelõhe olla väiksem ja tööhõive määr kõrgem ka neis liikmesriikides, kus naiste osaajaga töötamise tõenäosus on väiksem (nt Leedu, Läti, Eesti ja Soome). See viitab sellele, et töölkäimist takistavaks teguriks on näiteks ka ebapiisav lapsehoiuteenuste pakkumine ja kultuurilised ootused, samuti see, et puuduvad stiimulid, näiteks paindlikud töövõimalused, -kohad ja -ajad või töötasu- ja maksustruktuurid. Lisaks sellele on osaajaga töötajatel halvemad töötingimused. Näiteks näitab Eurofoundi uuring,⁷⁰ et osalise ja täistööajaga töötajate vaheline erinevus tööandja poolt rahastatavate

⁷⁰ Eurofound (2019), „European Working Conditions Survey 2015“ (Euroopa töötingimuste uuring, 2015).

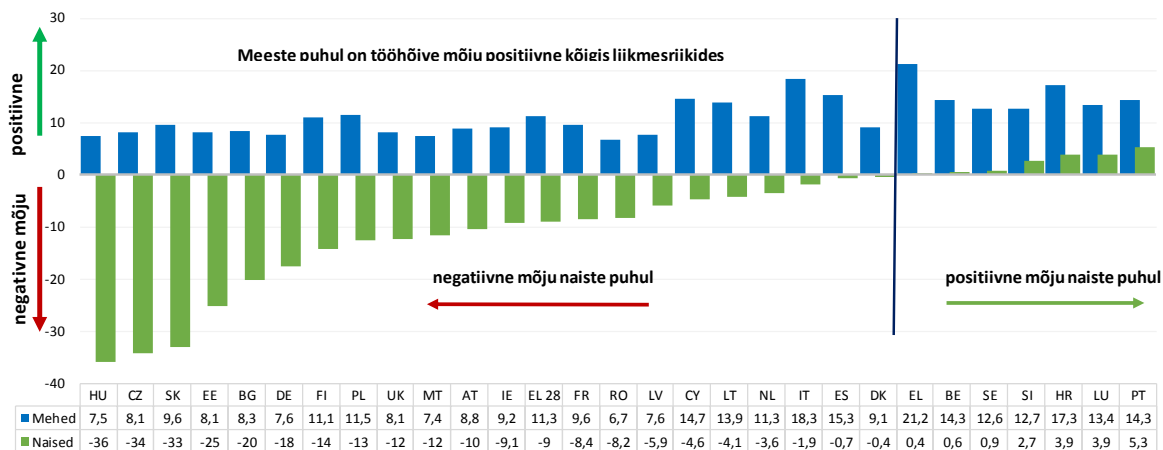
koolituste osas on aastatel 2005–2015 märgatavalt suurenenud. Osaajaga töötajad on nimetanud ka sotsiaalse töökeskkonna halvemat olukorda (Eurofound 2018).

Sooline tööhõivelõhe suureneb vanemaealiste töötajate hulgas, ulatudes 55–64aastaste seas 13 pp-ni. Siin on põhjuseks see, et naistel on rohkem hoolduskohustusi, nad kasutavad ennetähtaegselt pensionile jäämise võimalusi, ja osaliselt ka see, et neil on selles vanuserühmas madalam oskuste tase. Perekondlike või hoolduskohustuste tõttu mitteaktiivsete naiste (55–64aastased) osakaal oli 2018. aastal ELi tasandil 7,5 %, samas vanuserühmas meeste puhul oli see vaid 1 %. Väheste oskustega (0-2 ISCED) vanemaealiste naiste tööhõive määr on 36,5 % (meeste hulgas on see 53 %, kõrgharidusega vanemaealiste naiste hulgas aga 69,3 %). Kui üldjuhul on naiste (20–64aastaste) hulgas kõrghariduse omandanute osakaal meeste omast suurem ja väheste oskustega naiste osakaal võrreldes meestega väiksem, siis selles vanemaealiste vanuserühmas on olukord vastupidine. Vanemaealistest naistest on 31,3 % väheste oskustega (vanemaealistest meestest 27,5 %). Sellest tulenevalt on neil, kes töötavad, väiksem tunnitasu ja üldiselt väiksemad sotsiaalmaksud.

Hoolduskohustustega naiste puhul on tööhõivelõhe suurem. Väga palju takistab naiste täielikku tööturul osalemist lapsevanemaks olemine. Kui võtta arvesse lapsevanemaks olekut, on kõigis liikmesriikides sooline tööhõivelõhe palju ulatuslikum. 2018. aastal oli selliste 20–49aastaste naiste tööhõive määr, kellel on alla kuueaastane laps, 9 pp võrra madalam kui lasteta naiste seas. Tšehhis, Ungaris ja Slovakkias on lapsevanemaks olemise negatiivne mõju eriti suur (üle 13 pp). Seevastu mõjutab aga lapsevanemaks olemine meeste tööhõive määralt positiivselt (11,3 pp ELi tasandil).

Joonis 42. Alla kuueaastase lapsega meeste ja naiste puhul on lapsevanemaks oleku mõju tööhõivele erinev.

Meeste ja naiste (20–49aastased) lapsevanemaks olemise mõju tööhõivele 2018. aastal (tööhõivemäärade erinevus pp-des)



Allikas: Eurostat. Märkus: lapsevanemaks olemise mõju tööhõivele on selliste emade ja isade tööhõive määrade erinevus (pp-des), kel on vähemalt üks alla kuueaastane laps.

Lisaks madalamale tööhõive määrale on ka sooline palgalõhe endiselt märkimisväärne. Korregeerimata kujul püsis see 2017. aastal stabiilselt 16 % tasemel,⁷¹ vähenedes 2013.

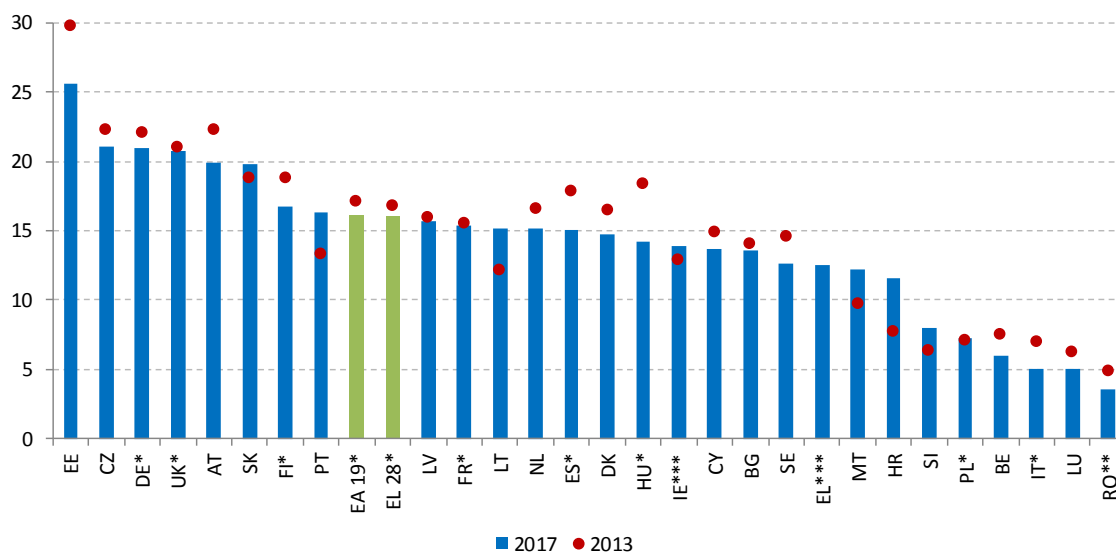
⁷¹ Sotsiaalvaldkonna tulemustabeli võrdlusnäitaja on korregeerimata sooline palgalõhe (st et näitajat ei ole korregeeritud selliste konkreetsete karakteristikute järgi, mis võivad teatud määral palgaerinevusi selgitada), mis

aastaga võrreldes vaid veidi (16,8 %). See on nii hoolimata sellest, et haridustaseme lõhe ELis on järjest enam naiste kasuks, kuna 30–34aastaste kõrgharidusega naiste määr (45,8 %) oli 2017. aastal meeste omast (35,7 %) 10 pp kõrgem. Soolise palgalõhe püsimise üks peamisi põhjusi on see, et miinimumpalga saajate hulgas,⁷² ning madalama palgaga sektorites ja ametikohtadel üldiselt on naisi ebaproportsionaalselt palju. Lisaks sellele on naistel (hoolduskohustuste tõttu) karjäärialaste otsuste tegemisel tõenäoliselt sagedamini piiranguid kui meestel. Palgalõhe püsib isegi siis, kui jätta kõrvale sellised tegurid nagu erinevad kogemused, haridustase ja lepingu liik.

Korrigeerimata soolise palgalõhe erinevused riikide vahel on suured. See näitaja on jätkuvalt üle 20 % Eestis, Tšehhis, Saksamaal ja Ühendkuningriigis, samas on see aga väiksem (5 % ringis) Rumeenias, Itaalias ja Luksemburgis. Pärast 2013. aastat on olukord märgatavalt paranenud Eestis, Ungaris ja Hispaanias, samas kui Portugalis, Leedus ja Horvaatias on sooline palgalõhe suurenenud rohkem kui 2 pp. Sooline palgalõhe toob sageli kaasa meeste jaoks soodsama soolise pensionilõhe, mis oli 2017. aastal 65–79aastaste pensionäride puhul keskmiselt 35,7 % (ja võrreldes 2016. aastaga vähenenud 1 pp võrra). Sooline pensionilõhe oli suurim Maltal, Madalmaades, Luksemburgis, Austrias ja Küprosel (üle 40 %), kõige väiksem (alla 10 %) aga Eestis, Taanis ja Slovakkias (vt üksikasju punktis 3.4).

Joonis 43. Naiste ja meeste vahel on sooline palgalõhe ikka veel märkimisväärne.

Korrigeerimata sooline palgalõhe 2013. ja 2017. aastal



* esialgsed andmed; ** hinnangulised andmed; *** 2014. aasta

Allikas: Eurostat, veebipõhine andmekood: [SDG_05_20]. Märkus: korrigeerimata soolise palgalõhe mõõtmisel võetakse aluseks erinevus mees- ja naissoost palgatöötajatele makstava keskmise brutotunnitasu vahel ning seda väljendatakse protsendina meessoost palgatöötajate keskmisest brutotunnitasust.

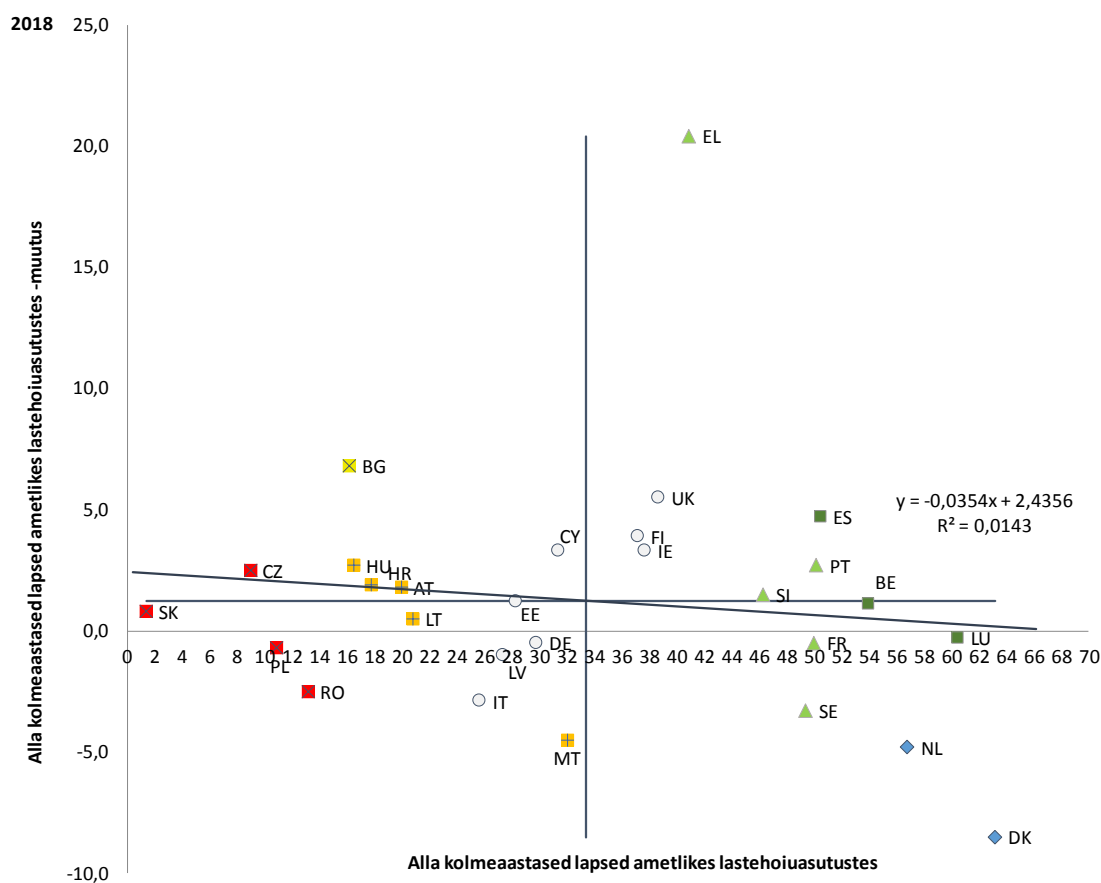
peaks andma üldpildi palkades esinevast soolisest ebavõrdsusest. Uuringud näitavad, et suurem osa soolisest palgalõhest püsib isegi siis, kui arvestada erinevusi haridustasemes, töökoha valikul, töötundide arvus ja muudes jälgitavates karakteristikutes (vt. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁷² Eurofound (2019), „Minimum wages in 2019: Annual review“ (2019. aasta ametlikud miinimumpalgad: iga-aastane ülevaade), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luksemburg, lk 32.

Kvaliteetsete ja taskukohaste lapsehoiu- ja pikaajalise hoolduse teenuse juurdepääsmatus takistab tihti naiste tööle minekut. Sotsiaalnäitajate tulemustabeli põhinäitaja lapsehoiuteenuste pakkumise kohta näitab, et alla kolmeaastasest lastest kasutas ELis 2018. aastal ametlikku lapsehoiuteenust 35,1 %, seega on Barcelona Ülemkogul püstitatud eesmärk selle vanuserühma puhul (33 %) ületatud. Erinevused riikide vahel aga püsivad ja umbes pooled liikmesriikidest ei ole veel seda Barcelona Ülemkogul seatud eesmärki saavutanud. Kui alla kolmeaastaste laste ametlikus lapsehoiuses osalemise määr on Taanis ja Luksemburgis üle 60 %, on see Bulgaarias ja Tšehhis 10 % ringis või alla selle ning erakordselt väike (alla 1,4 %) Slovakkias (joonis 44). Neis liikmesriikides on ametlike lapsehoiuvõimaluste puudumist seostatud ka naiste halvema olukorraga tööturul ning enamikel juhtudel lapsevanemaks olemise negatiivse mõjuga, mis on ELi keskmisest suurem.

Joonis 44. Lapsehoiuteenuste kasutamises püsivad liikmesriikide vahel suured erinevused.

Alla kolmeaastased lapsed ametlikus lapsehoiuses ja aastane muutus (sotsiaalnäitajate tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev ELi statistika. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2016. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas.

Alusharidus- ja lapsehoiuteenuste kvaliteedis, kättesaadavuses ja taskukohasuses on liikmesriikide vahel ikka veel suuri erinevusi. Kvaliteetsed alusharidus- ja lapsehoiuteenused, kus kvalifitseeritud töötajad järgivad selgeid haridusalaseid eesmärke, ei ole paljudes ELi riikides veel kättesaadavad, eriti just alla kolmeaastaste laste jaoks. Lapse esimestel eluaastatel on tasuta alusharidus- ja lapsehoiuteenuseid saadaval üsna vähe. ELis on

Taani, Saksamaa, Eesti, Sloveenia, Soome ja Rootsi ainsad riigid, kus on tagatud riigi rahastatud alusharidus- ja lapsehoiuteenuste kättesaadavus kõigile 6–18 kuu vanustele lastele. Lapse vanuse kasvades on teenused kättesaadavamad ning peaaegu pooled liikmesriikidest saavad pakkuda kohta alusharidus- ja lapsehoiuteenust pakkuvas asutuses alates lapse kolmeaastaseks saamisest. Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga laste puhul on see osalusmäär palju madalam kui nende eakaaslastel, kes ei kasva ebasoodsas olukorras olevates peredes. 2016. aastal oli see erinevus kolmeaastaste ja vanemate laste puhul 11 pp ning kuni kaheaastaste laste puhul peaaegu 15 pp. Ka lapsehoiuteenuste kasutamine erineb elanikkonnarühmade kaupa. ELis kasutab 77 % kõigist rändetaustaga leibkondade lastest (2–5aastased) mingit liiki alusharidus- või lapsehoiuteenust, samas on kohalike leibkondade laste puhul see näitaja 81 %⁷³. Erinevused on palju suuremad Horvaatias, Prantsusmaal, Sloveenias ja Ühendkuningriigis, kus sisserännanute lapsed kasutavad tõenäoliselt alusharidusteenust vähemalt 10 pp kohalikest vähem. See on probleem, sest just sisserännanute lapsed kuuluvad rühma, kelle jaoks on ametliku lapsehoiu- ja alusharidusteenuse kasutamine keskmiselt kasulikum (rändetaustaga 15aastaste õpilaste PISA tulemuste analüüsi kohaselt).

Naisi hoiavad tööle minemast või rohkem töötamast ka rahalised takistavad asjaolud.

Selleks on mitu põhjust: näiteks on mittetöötavad partnerid ja leibkonna teise sissetuleku saajad sageli naised ning nende jaoks on tööturul osalemine rahaliselt eriti ebasoodne siis, kui nad peavad ka laste⁷⁴ või perekonna eest hoolitsema. Ning veel, kui tulumaksu arvestatakse mitte üksikisiku, vaid leibkonna sissetuleku alusel, võib see leibkonna teise sissetuleku teenijale ebasoodsaks osutuda. Ka hooldusteenuste kulukuse tõttu satuvad mitteaktiivsuse lõksu rohkem just leibkonna teise palga saajad ja väikese sissetulekuga pered. Ka muud maksu- ja hüvitiste süsteemi elemendid (sh perepõhised, ülalpeetava abikaasaga seotud ja ülekantavad mahaarvamised) võivad tööle minekut takistada. Leibkonna teise sissetuleku teenijad sattusid mitteaktiivsuse lõksu 2017. aastal kõige rohkem Taanis, Saksamaal, Belgias ja Prantsusmaal. Madala palga lõksu kirjeldav näitaja oli kõrge Belgias, Saksamaal, Itaalias ja Madalmaades⁷⁵.

Hoolimata olukorra mõningasest paranemisest on väljaspool ELi sündinud jätkuvalt silmitsi probleemidega tööturul.

Seda olukorras, kus selliste isikute osakaal kogu tööealises elanikkonnas (20–64aastased) on suurenenud 2014. aasta 6,6 %-lt 9,4 %-le 2018. aastal. 2018. aastal töötas 64,5 % väljaspool ELi sündinud tööealistest inimestest (20–64aastased) ja see näitaja on 3,2 pp kõrgem kui enne kriisi (2016. aasta), jäädes siiski 9,4 pp allapoole elukohariigis sündinute tööhõive määrast (73,8 %). Mõnes liikmesriigis (Rootsi, Madalmaad, Belgia, Soome, Taani, Saksamaa ja Prantsusmaa) oli see erinevus 2018. aastal üle 15 pp. Olukord on endiselt veelgi ebasoodsam väljaspool ELi sündinud naiste jaoks (kelle tööhõive määr oli 2018. aastal umbes 55,3 %, mis on 13,3 pp madalam elukohariigis sündinud naiste tööhõive määrast (68,6 %)). Erinevus meeste (väljaspool ELi sündinute ja elukohariigis sündinute) vahel oli väiksem (2018. aastal 4,8 pp) ja ka vähenes viimaste aastatega kiiremini.

⁷³ OECD-EL 2018, Kohanemine 2018. aastal: sisserändajate integratsiooni näitajad, näitaja „7.3. Alusharidus- ja lapsehoiuteenused“.

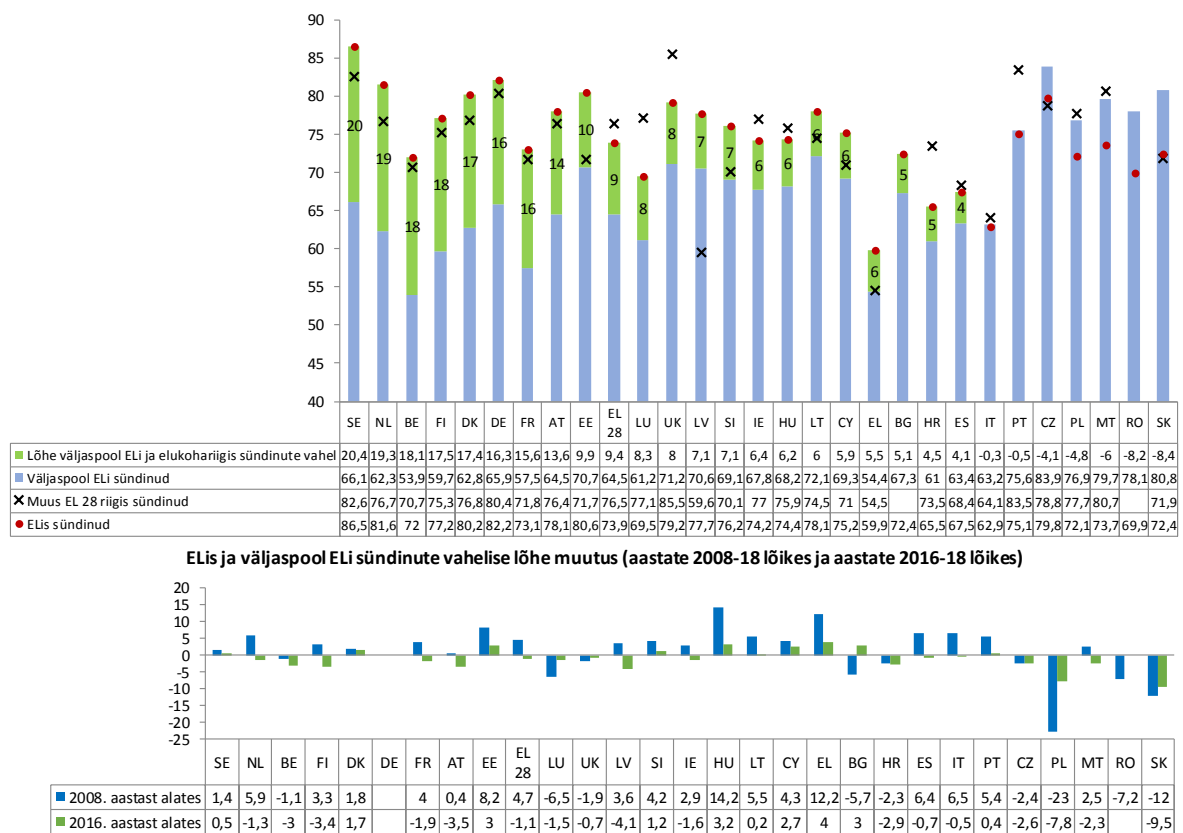
⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/impact-of-parenthood-on-careers-of-young-men-and-women>

⁷⁵ Teise sissetuleku teenija mitteaktiivsuse lõks näitab tegelikku piirmaksumäära teise pereliikme töösissetuleku puhul, juhul kui see pereliige hakkab sotsiaaltoetuse asemel palka saama. Madala palga lõksu arvutatakse lasteta paari pealt ja see väljendab olukorda, kus leibkonna teise sissetuleku teenija suurendab sissetulekut 33–67 % ulatuses keskmise palga suhtes ning kus põhisissetuleku teenija teenib 100 % keskmisest palgast (Euroopa Komisjoni maksude ja hüvitiste andmebaas).

Olukord on viimastel aastatel veidi paranenud just tänu hiljuti saabunute alarühma (st väljaspool ELi sündinud ja alla viie aasta ELis elanud isikud) kõrgemale tööhõive määrale. Kuigi selliste isikute tööhõive määr on ikka veel madalam kui juba pikka aega riigis elanute oma, on see aastaga suurenenud 3,1 pp (46,4 %-lt 2017. aastal 49,5 %le 2018. aastal) eriti tänu Belgia, Austria, Saksamaa ja Prantsusmaa näitaja kiirele paranemisele (üle 5 pp)⁷⁶. Ehkki väljaspool ELi ja elukohariigis sündinute tööhõive määra erinevus on aastatel 2008–2018 enamikus liikmesriikides suurenenud (28st 20s liikmesriigis), seda just majanduslanguse ja sellest tööhõivele tuleneva mõju tõttu, on see viimasel ajal (alates 2016. aastast) vähenenud 17 liikmesriigis. See suundumus on eriti selge riikide puhul, kus kolmandatest riikidest pärit sisse- ja väljarendajate osakaal on suurim (vt allpool joonis 45).

Joonis 45. Väljaspool ELi sündinutel on jätkuvalt tööhõivega probleeme.

20–64aastaste tööhõive määr sünniriikide kaupa 2018. aastal ning muutus võrreldes 2008. ja 2016. aastaga



Allikas: Eurostat [lfsa_ergacob]. Märkus: Saksamaa kohta erinevuse muutuse näitajat ei ole, sest neil ei ole 2017. aastast varasemate vaatlusaastate kohta väljaspool ELi sündinute tööhõive määra andmeid.

Väljaspool ELi sündinute üldine tööhõive määr peegeldab mitmesuguseid tegureid.

Eelkõige selgitab madala haridustasemega inimeste suurem osakaal väljaspool ELi sündinute kui elukohariigis sündinute hulgas (ELi tasandil vastavalt 35,7 % ja 20,3 % 25–64aastaste hulgas⁷⁷) osaliselt seda, miks tööhõive määr on sisse- ja väljarendajate hulgas madalam. Samas ei ulatu ka kõrge haridustasemega sisse- ja väljarendajate tööhõive elukohariigis sündinutega samale tasemele (nagu näitab suur tööhõivelõhe ja kõrgem ülekvalifitseerituse määr) ning rendajate oskused ja kvalifikatsioonid on ikka veel suure osas alakasutatud. Seda kinnitavad Euroopa töötingimuste uuringu andmed, mis näitavad, et esimese põlvkonna võõrtöötajad töötavad

⁷⁶ Eurostat, [lfsa_ergacob].

⁷⁷ Eurostat, [lfsa_ergacob].

suurema tõenäosusega madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel, isegi kui neil on kolmanda taseme haridus. Tõenäoliselt on inimkapitali ja ametikohtade halva sobitumise põhjuste hulgas keelebarjäärid ning oskuste ja tunnistuste tunnustamise puudumine⁷⁸.

Lisaks väljaspool ELi sündinutele on tõenäoliselt tööhõiveprobleeme ka nendel elukohariigis sündinutel, kellel on väljaspool ELi sündinud vanemad. 2017. aastal (viimane aasta, mille kohta on andmed) oli selliste 15–34aastaste isikute tööhõive määr ELis 68,5 %, s.o 5,7 pp madalam kui neil, kelle vanemad on sündinud elukohariigis. See erinevus oli aga umbes 15 pp või üle selle Austrias, Kreekas, Prantsusmaal, Hispaanias, Soomes, Taanis, Belgias, Madalmaades ja Itaalias⁷⁹. Viimase kümne aasta jooksul on täheldatud rändetaustaga laste olukorra suurimat halvenemist riikides, kes kannatasid majanduslanguse all kõige enam, s.o Kreekas ja Itaalias, aga ka Prantsusmaal ja Madalmaades. Vastupidi aga on Rootsis, Tšehhis ja Belgias märgata rändetaustaga noorte (15–34aastased) tööhõive määra märkimisväärt suurenemist.

Puudega inimeste madal tööhõive ja aktiivsuse määr osutab sellele, et nende oskuste potentsiaali ei ole ära kasutatud. 2017. aastal oli puudega inimeste tööhõive määr ELis 50,6 % (vs. 74,8 % ülejäänutel)⁸⁰. 2016. aastaga võrreldes on see näitaja veidi suurenenud (siis oli see 48,1 %). Lõhe on liikmesriigiti väga erinev⁸¹ ja ulatub Itaalia 13,7 pp-st 42,1 pp-ni Iirimaa. Peale selle olid vaid 61 % puudega inimestest ELis majanduslikult aktiivsed, samas kui ülejäänute puhul oli see näitaja 82,3 %, mis laseb oletada, et puudega isikutel on väga raske tööturule pääseda⁸². Selliste riikide vahel, kus puudeta inimeste aktiivsuse määrad on sarnased, võivad puudega inimeste aktiivsuse määrad olla väga erinevad. Kui vaadelda soolist erinevust, oli puudega naiste tööhõive määr (48,3 %) vaid veidi madalam puudega meeste omast (53,3 %). Ka töö kvaliteet on oluline teema: 2018. aastal seisis puudega inimesed ülejäänutega võrreldes suurema tõenäosusega silmitsi palgavaesusriskiga (11 % vs. 9,1 % ELi keskmise arvestuses)⁸³. Eurofoundi⁸⁴ uuring kinnitab tööhõive tähtsust peamise kaasava tegurina. Uuringu kohaselt oleneb see, mil määral puudega inimesed tunnevad end ühiskonnast väljajäetuna, suuresti sellest, kas nad töötavad või mitte. Need, kellel on töökoht, tõdevad palju harvemini, et tunnevad end ühiskonnast väljajäetuna kui näiteks need, kes on pikaajalised töötud või kes oma puude tõttu töötada ei saa.

Suur haridussüsteemist varakult lahkumine ja vähene kolmanda taseme hariduse omandamine puudega inimeste hulgas mõjutab nende tööhõivet negatiivselt. ELis oli 2017. aastal⁸⁵ noorte (18–24aastased) puudega inimeste haridussüsteemist varakult lahkumise

⁷⁸ Eurofound (2019), „How your birthplace affects your workplace“ (Kuidas teie sünnikoht mõjutab teie töökohta), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

⁷⁹ OECD-EL 2018, Kohanemine 2018. aastal: sisserändajate integratsiooni näitajad, [joonis 7.21. Rändetaustaga töötajate tööhõive määrad](#).

⁸⁰ Sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva ELi statistika 2017. aasta andmed, mida analüüsis puuetega inimeste ekspertide akadeemiline võrgustik (ANED).

⁸¹ Ka puude esinemise sagedus erineb liikmesriigiti olulisel määral.

⁸² Samas.

⁸³ Sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva ELi statistika (2018). Palgavaesusriski määr [hlth_dpe050].

⁸⁴ Eurofound (2018). Elukvaliteet. Puudega inimeste sotsiaal- ja tööhõiveolukord, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023en.pdf.

⁸⁵ Sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva ELi statistika 2017. aasta andmed, mida analüüsis puuetega inimeste ekspertide akadeemiline võrgustik (ANED).

määr 19,6 % võrreldes nendega, kellel ei ole puuet (9,5 %) (erinevus on 10,1 pp). See erinevus oli väiksem Sloveenias (1,8 pp) ning suhteliselt suur Tšehhis (25,5 pp), Rumeenias (23,5 pp), Bulgaarias (21,9 pp) ja Saksamaal (21,1 pp). Mis puudutab kolmanda taseme haridust, siis on 32,4 % puudega inimestest omandanud kolmanda taseme või samaväärse taseme hariduse (võrreldes 42,5 %-ga neist, kellel ei ole puuet) (erinevus on 10,2 pp).

3.2.2 Poliitikameetmed

Õpilaste vajadustest lähtuvad integreeritud meetmed on haridussüsteemist varakult lahkumise juhtude vähendamisel kõige tulemuslikumad. 2018. aasta septembrist alates on paljud liikmesriigid selles valdkonnas meetmeid võtnud. Näiteks Luksemburgis on valitsus loonud nn *koolivahendusteenuse*, millega aidatakse takistada haridussüsteemist varakult lahkumist, pakkudes sihipäraselt tuge koolist väljalangemise ohus olevatele õpilastele. Hispaanias on loodud *suunamis- ja toetusprogramm hariduse edendamiseks ja toetamiseks*. Sellega aidatakse Hispaania piirkondadel vähendada madala haridustasemega noorte arvu, eelkõige toetatakse haavatavates piirkondades asuvaid hariduskeskusi ja nõrgema sotsiaal-majandusliku taustaga õppureid ning parandatakse õpetajate pädevusi toimetulekuks õpilaste mitmekesisusega klassiruumis. Bulgaarias käivitatud ning Euroopa struktuurifondi (ESF) vahenditest kaasrahastatud projektiga „*Edukuse toetuseks*“ toetatakse 1 500 kooli ja 120 000 õpilast, kellel on õpilünki või kes on koolist väljalangemise ohus, samuti pakutakse kutsenõustamist õpilastele alates viiendast kuni seitsmenda klassini.

Heade õpetajate tööle meelitamine küllaldase palga pakkumise ja jätkuva kutsealase arengu toetamisega on oluline vahend kvaliteetsete tulemuste saavutamiseks ja kaasava hariduse tagamiseks. Mitu liikmesriiki on hiljuti võtnud poliitikameetmeid, mille eesmärk on muuta köitvamaks õpetaja elukutset ja parandada õpetajate töötingimusi. Näiteks Bulgaarias on *haridussüsteemi moderniseerimise riiklike programmide* eesmärk motiveerida õpetajaid, rakendada uuenduslikke õpetamismeetodeid, korraldada õppimist ja varajast kutsenõustamist ning avada koolid teistele asutustele. Slovakkias suurendatakse järk-järgult õpetajate palka ning *uues haridustöötajate seaduses* rõhutatakse töötasu ja õpetamistulemuste seotust seeläbi, et muudetakse atesteerimist ja professionaalse arengu protsesse. Rootsi eraldas hiljuti lisaraha, et võtta tööle rohkem õpetajaabisid, et aidata vähendada õpetajate halduskoormust ja anda neile rohkem aega õpetamiseks. Leedus töötati 2018. aastal välja katsevahend, millega prognoositakse nõudlust õpetajate järele lühiajaliselt ja keskpikas perspektiivis ning tagatakse seega uute talentide pidev juurdevool sellel kutsealal ja hoitakse silma peal õpetamisega tegeleva personali üldarvul. Lisaks on *õpetajakoolituse määruses* esitatud põhikoolitusprogrammide ja uue, esimest kooliaastat hõlmava kohanemisprogrammi kvaliteedinõuded. Määruses on kirjeldatud ka täiendõppe ja kutsealase arengu võimalusi ning kehtestatakse kriteeriumid vastloodud kolme riikliku õpetajakoolituskeskuse jaoks.

Kolmanda taseme hariduse kvaliteetsemaks ja asjakohasemaks muutmine on võtmetähtsusega, et vähendada tulevikus oskuste tööturu vajadustele mittevastavust, edendada tippaset oskuste arendamisel ja tagada edukas tööturule siirdumine. Komisjoni 2017. aasta teatises ELi uue kõrghariduse tegevuskava kohta⁸⁶ on rõhutatud nende meetmete olulisust, mis on mõeldud kõrghariduses osalemise laiendamiseks, diplomini jõudmise määra suurendamiseks, üliõpilastele tööturul nõutavate oskuste ja pädevuste õpetamiseks ning kõrgharidussüsteemi rahastamise süsteemi tõhustamiseks. Paljud

⁸⁶ COM(2017) 247 final.

liikmesriigid on oma poliitilistes otsustes seda aspekti silmas pidanud. Näiteks Iirimaa meede *Springboard* + kujutab endast täiendõppe algatust kõrgharidussüsteemis ja selle vahendusel pakutakse tunnistusega lõppevatel kursustel või bakalaureuse- või magistriõppes tasuta kursusi, mille tulemusel saab omandada kvalifikatsiooni erialal, kus majanduses on pakkuda töövõimalusi. Taani püüab muuta kõrgharidust paindlikumaks ja siduda seda tööturu vajadustega. 25 õpitaval erialal on sisse viidud üheaastased täisajaga ja erialase suunitlusega magistriõpingud; sisse on viidud ka kaheaastased osaajaga magistriõpingud, et pakkuda paremaid võimalusi õpingute ja töö ühendamiseks, ning magistriõpingute toetuse saamise õigusi saab kõrgkooli lõpetamise järgi pikendada kolmeks aastaks, et oleks võimalik saada töökogemust. Itaalias võeti kasutusele kolmanda taseme hariduse uut liiki mitteakadeemiline kraad (*lauree professionalizzanti*), mille eesmärk on koolitada asjakohaste erialaühendustega koostööd tehes kitsa eriala kõrgharidusega spetsialiste inseneriteaduses, ehituses, keskkonnateaduses ning energeetika ja transpordi valdkonnas.

Haridusalase ebavõrdsuse vastu võidelda on väga oluline, et luua kõigile üliõpilastele võimalus aktiivselt majandus- ja ühiskonnaelus osaleda ning aidata rändetausta või erivajadustega õpilasi tavaharidusse integreerida. Paljudes ELi riikides kipuvad koolid pigem kordama sotsiaal-majandusliku taustaga seotud soodsama või ebasoodsama olukorraga seotud väljakujunenud mustreid, kui aitama kaasa õpivõimaluste ja -tulemuste võrdsemale jaotumisele. Pedagoogilisi käsitlusi oluliselt muutmata ei ole haridus- ja koolitussüsteemid võimelised olema sotsiaalse integratsiooni edasiviivaks jõuks, vaid jätkavad sotsiaalse tõrjutuse tekkele kaasa aitamist. Mõnes liikmesriigis püütakse sellest nõiaringist välja murda. Tšehhi võttis vastu *kaasava hariduse II tegevuskava aastateks 2019–2020*; sellega soovitakse rakendada segregatsiooni vähendamise meetmeid koolides, kus üle 50 % õpilastest on romad, ning kehtestatakse kiusamisvastased meetmed. Rootsis on loodud nn *loe-kirjuta-arvuta-tugimeede*, mis tagab, et kõik eelkooliastmes või põhikoolis toetust vajavad õpilased saavad seda varakult rootsi keele, rootsi keele kui teise keele ja matemaatika tundides. Horvaatias 2019. aasta jaanuaris vastu võetud *kõrghariduse sotsiaalse mõõtmise edendamise riiklik kava aastateks 2019–2021* on suunatud õpilastele, kellel on raskusi kõrgkooli pääsemisel, või üliõpilastele, kes on kõrgkoolist väljalangemise ohus, ning selle eesmärk on parandada juurdepääsu kõrgharidusele ning suurendada õpingute jätkamise, diplomini jõudmise ja tööhõive määra.

Tulemuslik seadusemuudatuste jõustamine romade kaasamisel haridusse on jätkuvalt oluline. Haridus on valdkond, kus poliitilisi sekkumisi on kõige rohkem. Ehkki toetavad meetmed on aidanud suurendada romade osalemist hariduses, on tähtis vältida eraldi kohtade eraldamist romadele, kes oleksid vastanud ka tavapärastele vastuvõtutingimustele. Lisaks aktiivsetele segregatsiooni vähendamise meetmetele, mida on vaja kooli- või klassisisese segregatsiooni vastu võitlemiseks, tuleks kasutada ka rahalist toetust ja professionaalset abi, et edendada roma laste lõimimist tavakoolidesse. Bulgaarias on roma õpilastele kasulike kehtivate meetmete hulgas haridusalaste vahendajate pakutav abi, õpitoetused, koolivälise tegevuse pakkumine, bulgaaria keele lisatunnid ja mõnes kohas ka tasuta transport. Alates 2018. aastast on Bulgaaria haridusministeerium hakanud täiendavalt rahastama haavatavate lastega tegelevaid ja/või maapiirkondades paiknevaid koole⁸⁷. Sisse on seatud kohustuslikus koolieas laste registreerimise mehhanism, mis hõlmab mitmeid institutsioone. Pärast seda, kui Ungaris muudeti 2017. aastal võrdse kohtlemise seadust ja riikliku hariduse seadust, seati

⁸⁷ Täiendavad rahastamisvahendid on eraldatud põhihariduse 1. või 2. astme või põhihariduse ülemise astme õpilaste jaoks.

hariduspiirkondades 2018. aastal sisse segregatsioonivastase ametniku töökoht ja loodi vastavad töörühmad. Samas on riigi- ja kirikukoolide õpilaste koosseis siiani väga erinev.

Erinevused eeskirjades, vabadustes, autonoomsuses, koolipiirkonna suurus, millele lisandub koolide vaba valik, vähendavad meetmete võimalikku mõju segregatsiooni tulemuslikule kaotamisele hariduses. Ehkki Rumeenias on haridussüsteemi parandamiseks rakendatud mitmeid programme, projekte ja meetmeid, on roma õpilased endiselt silmitsi arvukate probleemidega ning erinevused maa- ja linnapiirkondade vahel on märkimisväärsed. 2016. aastal andis riigi haridusministeerium välja raamseaduse, millega keelustati kõrgkoolieelne segregatsioon, kuid 2019. aastal ei ole selle tegevuskava rakendamisega ikka veel algust tehtud. Slovakkias, kus ebaproportsionaalselt suur osa roma lapsi suunatakse siiani erikooli või -klassi, mis on mõeldud vaimupuudega laste jaoks, rakendatakse läbi vaadatud ja 2017. aasta veebruaris heaks kiidetud tegevuskava romade integreerimiseks, kuid selle tulemusi alles oodatakse. Slovakkia võttis vastu kümneaastase riikliku hariduse arendamise kava, mis peaks samuti aitama lahendada hariduse kaasatuse ja kvaliteedi küsimusi ning seda ka roma laste puhul. Kavandatud kohustuslik lasteaed alates viiendast eluaastast, millega samal ajal kaotatakse nullklass, kus peamiselt käivad roma lapsed, võib omada teatavat positiivset mõju, kuid aktiivsetest segregatsiooni vähendamise meetmetest on ikkagi puudu.

Liikmesriigid peavad keskenduma oskuste arendamisele, et kvalifikatsioonid oleksid muutuva ühiskonna ja tööturu nõuetele paremini vastavad. Kvalifikatsioonide kavandamine ja õpiväljunditest lähtuv kvalifikatsioonitasemete kindlaksmääramine on kõikjal liidus muutunud tavapäraseks. Kõik liikmesriigid on töötanud välja riiklikud kvalifikatsiooniraamistikud ja peaaegu kõik (27) on seostanud need Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga. Lisaks on 20 liikmesriiki (Belgia, Tšehhi, Taani, Saksamaa, Eesti, Kreeka, Soome, Prantsusmaa, Iirimaa, Itaalia, Läti, Leedu, Luksemburg, Ungari, Malta, Madalmaad, Austria, Portugal, Sloveenia ja Ühendkuningriik) oma kvalifikatsioonide puhul ära märkinud ka Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku tasemed ning muutnud seega need selgemaks ja paremini võrreldavaks. Peale selle on oluline, et õpiväljunditele keskendumine muudab lihtsamaks formaalsete kvalifikatsioonide sidumise väljaspool ametlikke programme omandatud oskuste valideerimisega, samuti oskuste tunnustamisel esile kerkivate uuenduslike lahendustega, näiteks mikrokvalifikatsioonitunnistustega, mis võib avaldada olulist mõju nende omanike tööalasele konkurentsivõimele.

Kooskõlas nõukogu 2012. aasta soovitusega⁸⁸ pakuvad liikmesriigid inimestele järjest rohkem võimalusi valideerida väljaspool institutsionaalset haridus- ja koolitussüsteemi omandatud oskusi. Euroopa õpitulemuste valideerimise 2018. aasta andmekogu näitab, et peaaegu kõigil liikmesriikidel on olemas valideerimiskord, kuigi selle ulatus on erinev. Valideerimise tulemusel võib omandada riiklikus raamistikus esitatud mis tahes kvalifikatsiooni 12 liikmesriigis (Soome, Prantsusmaa, Iirimaa, Itaalia, Läti, leedu, Luksemburg, Madalmaad, Poola, Rumeenia, Rootsi ja Ühendkuningriik) ning suurt osa raamistiku kvalifikatsioonidest tunnustatakse Austrias, Belgias, Bulgaarias, Taanis, Saksamaal, Maltal Portugalis, Sloveenias ja Hispaanias. Enamikus liikmesriikides saab valideerimise alusel osa võtta formaalsetest programmidest (või saab programmi osadest vabastuse). Samas ei ole aga valideerimiskorda veel Horvaatias, kus riiklik valideerimisraamistik on alles koostamisel (kooskõlas riikliku kvalifikatsiooniraamistikuga), ja Slovakkias, kus on kasutusel vaid üksikud valideerimisvormid väga spetsiifiliste tööturujuhtude tarvis. Kuigi valideerimiskord on riikliku kvalifikatsiooniraamistikuga ning

⁸⁸ Nõukogu 22. detsembri 2012. aasta soovitus mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimise kohta.

institutsionaalse haridus- ja koolitussüsteemiga tavapraktikas seotud kõigis liikmesriikides, pakutakse valideerimisvõimalusi ka seoses tööturumeetmetega, mida sageli rakendavad avalikud tööturuasutused. Nii on see näiteks 13 riigis (Belgia, Horvaatia, Küpros, Tšehhi, Taani, Iirimaa, Itaalia, Malta, Madalmaad, Poola, Slovakkia, Rootsi, Ühendkuningriik). Kutsekirjelduste koostamist ja oskuste auditeerimist võimaldatakse kõigile töötutele 13 liikmesriigis (Austrias, Belgias, Soomes ja Itaalias kolm kuud kestva töötuse jooksul, Horvaatias ja Tšehhis kuus kuud kestva töötuse jooksul, Kreekas, Irimaal, Lätis, Luksemburgis, Maltal, Madalmaades ja Poolas muude ajavahemike jooksul).

Liikmesriigid töötavad välja tulemuslikke elukestva õppe alase nõustamise teenuseid. Ollakse järjest teadlikumad vajadusest aidata töötajatel õppida kogu oma karjääri jooksul, ka peale esialgse hariduse omandamist ja koolituse läbimist ning esimest töökohta. On kasutusele võetud mitu uuenduslikku tava, milles avalikel tööturuasutustel ja sotsiaalpartneritel on järjest suurem osa. Ühendkuningriigis ja Taanis on ametiühingute esindajad kaasatud töökohtadel osutatavatesse nõustamisteenustesse. Töötaja oskuste läbivaatamisel tema töökarjääri keskel on ettevõtjatel oluline roll. Prantsusmaal on see juba levinud tava ja seda katsetatakse ka teistes riikides. Itaalia piirkonnad haldavad aktiivse tööhõive võrgustikku, mille puhul on tegemist avalike tööturuasutuste ja erasektori partnerlusega, mille vahendusel toetatakse töötuid ja väheste oskustega isikuid tööturule naasmisel. Madalmaades loodud õppe- ja töökeskustes (Learning and Working Desks) pakuvad kohaliku ja piirkondliku tasandi osalejad individuaalset nõustamist madalama kvalifikatsiooniga täiskasvanutele, NEET-noortele ja juba töötavatele inimestele, aidates neil oma oskusi valideerida ja pakkudes neile hilisemaid tugiteenuseid.

Üha rohkem liikmesriike on teadvustanud, et oskustega seotud väljakutsed nõuavad valitsuse tasandi strateegiat, millega edendada täiskasvanuharidust. 2016. aastal võttis nõukogu oskuste tegevuskava paketi osana vastu oskuste täiendamise meetmeid käsitleva soovitusel, mille eesmärk on aidata reageerida täiskasvanud elanikkonnaga seotud oskuste nappusele, ebavõrdsusele ja tööturu kerkivatele vajadustele. Oskuste täiendamise meetmete vahendusel saavad poliitikakujundajad välja töötada ja rakendada poliitikat, mis on konkreetset suunatud väheste oskustega täiskasvanute vajadustele. Mitu liikmesriiki (Hispaania, Itaalia, Portugal, Sloveenia, Belgia/Flandria ning hiljuti ka Läti ja Poola) on komisjoni ja OECD ühisel toel välja töötamas riiklikku oskuste strateegiat. Lisaks on mitu liikmesriiki, näiteks Austria ja Madalmaad ise rahastanud oskuste strateegia väljatöötamist ning praegu teeb seda Slovakkia. Prantsusmaal loodi 2018. aasta kutseõppereformiga uus organ (France Compétences), millega tagada terviklik lähenemisviis oskustega seotud vajadustele, koolituse kvaliteedile ja kuludele.

Töölõppe- ja õpipoisiõppekavad tagavad, et hariduse saamise ja töömaailma vahel on tihe side: liikmesriikide tasandil on alates 2018. aasta keskpaigast vastu võetud mitu kutsehariduse ja -õppe reformi. Komisjon jätkab koostöös liikmesriikidega kutsehariduse ja -õppe ajakohastamist kooskõlas 2015. aastal Riia järeldustes kindlaks määratud poliitiliste prioriteetidega⁸⁹. Noorte tööhõive algatuse⁹⁰ ja Euroopa Õpipoisiõppe Liidu⁹¹ tegevuse kaudu

⁸⁹ 2015. aasta Riia järeldustes määrati kindlaks viis eesmärki kuni 2020. aastani: 1) edendada töölõppimist, 2) arendada kutsehariduse ja -koolituse kvaliteedi tagamise mehhanisme ning pideva teabe ja tagasiside mehhanisme, 3) parandada kõigi juurdepääsu kutseharidusele ja -koolitusele ning kvalifikatsioonidele, 4) tugevdada võtmepädevusi ja 5) pakkuda kutsehariduse ja -koolituse valdkonna õpetajatele ja koolitajatele ametialase arengu võimalusi. Kättesaadav veebilehel <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7915&furtherPubs=yes>.

⁹⁰ Vt <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829>.

on komisjon julgustanud liikmesriike ja toetanud nende tegevust tööloppe kvaliteetsemaks muutmisel, õppimisvõimaluste loomisel ja nende kasulikkuse tutvustamisel, ning seega aidanud muuta liikmesriikides kutseharidust ja -õpet tööturu vajadustele vastavamaks. Näiteks soovib Bulgaaria 2019. aasta mais algatatud katseprojekti raames laiendada duaalkoolituse ulatust, et parandada Bulgaaria kutsehariduse kvaliteeti ja tugevdada selle seotust tööturu vajadustega. Eestis võeti 2018. aasta detsembris vastu kutseharidust ja -õpet käsitleva seaduse muudatus, et muuta õppimine paindlikumaks, katsetada koostöös kohaliku omavalitsusega uuenduslikke õppeformaate ning juurutada tulemuspõhine rahastamine. Prantsusmaal on 2019. aasta jooksul paralleelselt töökohal toimuva õpipoisiõppe reformiga olnud käsil koolipõhise kutsehariduse ja -õppe järkjärguline reform, mille käigus avatakse uus sektoripõhine kutsete ja kvalifikatsioonide keskus (*Campus des Metiers et Qualifications*) ning pakutakse selle õpilastele järkjärgulise spetsialiseerumise võimalusi koos kutsenõustamisega. Horvaatias loodi 2018. aastal kutsehariduse ja -õppe valdkonnas piirkondlike kompetentsikeskuste riiklik võrgustik, mille eesmärk on määrata tippkeskused, kus pakutakse tavapäraseid kutseharidus- ja -õppeprogramme ning muid formaalse ja mitteformaalse hariduse omandamise võimalusi. Malta kavatseb kehtestada tööloppe kvaliteedi tagamise raamistikku, millega kehtestatakse kvaliteetse õpipoisiõppe tagamise 20 juhtpõhimõtet. Poolas on haridusseaduse muutmise eesmärk edendada kutsehariduse ja -õppe pakujate ning tööandjate koostööd, muuta kutseeksamite süsteemi ning luua vahend, millega saab analüüsida ja prognoosida riiklikke ja piirkondlikke tööturu vajadusi.

Liikmesriigid, kes on täheldanud probleeme oma täiskasvanuhariduse süsteemides, on teinud 2018. aasta teisel poolel ja 2019. aastal mitmeid algatusi. Tänu tööturu üha kiirenevale muutumisele, nõudlusele paremate oskuste järele ja digitehnoloogia levikule igapäevaelu kõigis aspektides suureneb veelgi vajadus inimeste oskuste täiendamiseks, et tagada nende tööalane konkurentsivõime. Euroopa sotsiaalõiguste sambas on tunnustatud inimeste õigust elukestvate õppele, mis annab võimaluse omandada oskused, mis on vajalikud ühiskonnas täielikuks osalemiseks ja tööalaste üleminekutega toimetulekuks. Flandrias (Belgia) on parandatud töötajate stiimuleid elukestvas õppes osalemiseks: 2019. aasta septembrist alates on kõigil erasektori töötajatel õigus saada aastas sel eesmärgil 125 tundi tasustatud puhkust. Valloonias (Belgia) saavad uue rahalise stiimulina 350 eurot kõik tööotsijad, kes läbivad edukalt koolituse, kus õpitakse mõnda eriala, kus töötajaid on puudu (Incentive+). Horvaatias peaks alates 2019. aasta septembrist aitama äsja vastu võetud täiskasvanuhariduse seadus kõrvaldada olemasoleva täiskasvanuhariduse süsteemi puudusi ja viima selle kooskõlla Horvaatia kvalifikatsiooniraamistikuga. Läti on suurendanud ettevõtetes töötavate isikute õppetootust ja suunanud 18 miljonit eurot ERDFi vahendeid selle meetme finantseerimiseks. Portugalis võeti 2019. aasta veebruaris vastu meede, mis on suunatud konkreetselt riigi haldusasutuste personalivajadustele; meetme eesmärk on luua elukestva õppe mudel, mis võimaldab riigiteenistujatel oma haridust ja kutseoskusi sertifitseerida. Iirimaa uue programmi „*Skills to Advance*“ eesmärk on toetada haavatavaid rühmi, sh väheste oskustega inimesi. See uus meede võimaldab sihipäraselt toetada Iirimaa töötajate haavatavaid rühmi, eriti neid, kellel on madalam oskuste tase ja kes vajavad oma karjääri edendamiseks rohkem võimalusi; meetmega toetatakse inimeste tööturul püsimist ja tööturul väljalangemise vältimist või uute töövõimaluste leidmist.

Noorte töötuse edasine vähendamine ja noorte haridus- ja koolitussüsteemist tööturule suundumise toetamine on jätkuvalt olulisel kohal. Alates 2014. aastast on igal aastal

⁹¹ Vt http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_et.htm.

registreerinud end noortegarantiis üle 5 miljoni noore ning 3,5 miljonit noort on võtnud selle kaudu vastu tööpakkumise, jätkanud õpinguid või alustanud praktikat või õpipoisiõpet. Siiski on paljudes liikmesriikides noortegarantii programmi registreeritud NEET-noorte hinnanguline osakaal aasta lõikes ikka veel alla 50 %. Samas on see vähene osavõtt paljudes riikides tõenäoliselt seotud sellega, et NEET-noorte kooslus on muutunud (töötute NEET-noorte osakaal on väiksem) ja NEET-noorte arv on kokkuvõttes vähenenud (vt täpsemalt punktis 3.2.1). Olukorras, kus noorte tööturunäitajad on oluliselt paranenud, on hakatud noortegarantii tulemuslikkuse aluseks olevaid poliitikameetmeid sihipärasemalt suunama.

Liikmesriigid tõhustavad sihtrühmadeni jõudmisega seotud tööd ning muudavad teenused noortele kättesaadavamaks ja tagavad, et abivajajad leitakse paremini üles.

Hispaanias suurendatakse noorte tööhõive tegevuskavaga (2019–2021) noorte tööotsijate ja pikaajaliste töötute nõustajate arvu 3 000 uue töötaja võrra. Küprosel on käivitatud sihtrühmani jõudmise projekt, millega tahetakse kaasata 4 000 mitteaktiivset NEET-noort, et pakkuda neile aktiveerimistoetust, s.o nõustamist ja vajadustele vastavat koolitust. Lisaks sellele viiakse Küprosel läbi teavituskampaania, millega kutsutakse noori avalikku tööturuasutusse, et nad saaksid end registreerida noortegarantiis. Kampaania eesmärk on kaasata selliseid noorte sidusrühmi, kes suudavad jõuda erineva taustaga (vaesuses, puudega, madala haridustasemega või rahvusvähemusse kuuluvate ja rändetaustaga) NEET-noorteni.

Uusi meetmeid on võetud ka mitmeti ebasoodsas olukorras olevate noorte paremaks toetamiseks. Iirimaal on kasutusel noorte tööhõive toetamise kava (Youth Employment Support Scheme), mille vahendusel pakutakse praktikakohti noortele tööotsijatele, kes on pikaajalised töötud või kellel on tööle saamisel takistusi. Kavas osalejad õpivad praktika käigus töö- ja sotsiaalvaldkonna põhioskusi toetavas keskkonnas. Prantsusmaal on loodud vabatahtlik kava ettevõtjatele, kes koolitavad ja võtavad tööle noori; kavaga tahetakse kaasata vähemalt 10 000 ettevõtet, kes pakuksid praktika-, õpipoisiõppe- või töökohti. Kava eesmärk on arendada välja avaliku ja erasektori koostöö, et kõrvaldada noorte kõrget töötuse määra mahajäänud linnapiirkondades. Portugal on vastu võtnud kutsepraktika meetmed, mille käigus saab praktikalt alalisele tööle üle minna tänu otsesele värbamistoetusele, mis on suunatud noortele ja pikaajalistele töötutele. Et need meetmed tõhusamaks ja tulemuslikumaks muuta, tehti 2019. aastal muudatused, mille käigus muudeti taotluste analüüs ja nende üle otsustamine sujuvamaks, ja tagati, et avalikul tööturuasutusel vastamiseks kuluv aeg oleks rahuldav.

Tekstikast 2. Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) võimaluste igatine ärakasutamine

Euroopa Sotsiaalfond (ESF) on üks peamistest ELi vahenditest, millega toetada riigipõhistes soovitustes kindlaks tehtud probleemide kõrvaldamist. Fondi vahenditega aidatakse edendada jätkusuutlikku ja kvaliteetset tööhõivet ning sotsiaalset kaasatust, investeerida haridusse ja koolitusse ning arendada institutsioonilist suutlikkust. Koos noorte tööhõive algatusega, mille vahenditest toetatakse mittetöötavaid ja mitteõppivaid noori, investeeritakse selle kaudu inimkapitali ligi 93 miljardit eurot ja aidatakse Euroopa inimestel oma oskusi täiendada ja tulevikku kindlustada.

Ajavahemikus 2014–2018 sai ESFi ja noorte tööhõive algatuse kaudu toetust üle 26 miljoni osaleja, sh peaaegu 4 miljonit pikaajalist töötut (15 %). Sekkumisvahendid on suunatud peamiselt alla 25aastastele noortele (43 % kõigist osalejatest) ja väheste oskustega isikutele, kes on lõpetanud põhihariduse 1. või 2. astme või põhihariduse ülemise astme (48 % kõigist osalejatest). Meetmete rakendamine, mis aastatel 2017–2018 järsult kiirenes, peaks pidevalt

jätkuma kuni programmitöö perioodi lõpuni. 2018. aasta lõpu seisuga oli tänu ELi toetatud tegevusele 26 miljonist osalejast

- leidnud töö 2,7 miljonit osalejat,
- omandanud kvalifikatsiooni 3,6 miljonit osalejat,
- omandamas haridust või osalemas koolitusel 1,4 miljonit osalejat.

Lisaks oli 2018. aasta lõpuks noorte tööhõive algatuse meetmeid kasutanud 2,7 miljonit noort, kellest tänu sellele toetusele sai tööpakkumise või omandas kvalifikatsiooni või jätkas haridust või koolitust üle miljoni noore.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu läbirääkimised Euroopa Sotsiaalfond+-i (ESF+) käsitleva ettepaneku üle aastateks 2021–2027 on pooleli. Ettepaneku kohaselt võimaldaks ESF+ keskendada Euroopa struktuurifondide laiendatud raamistikus toetust Euroopa poolaasta raames kindlaks tehtud probleemidele. Seda silmas pidades tehti 2019. aasta riigiaruannetes (eelkõige nende uutes D lisades) kindlaks liikmesriikide avaliku ja erasektori investeeringute prioriteetsed valdkonnad, mille alusel edasisi struktuurifondide programme koostada.

Lisaks on liikmesriigid astunud samme, et pakkuda enam sihtotstarbelisi stiimuleid juhul, kui tööle võetakse tööturul ebasoodsas olukorras olevaid inimesi. Rumeenia on pakkunud tööandjatele täiendavaid stiimuleid, kui nad võtavad tööle haavatavas olukorras olevaid inimesi. See tähendab, et tööandjad, kes võtavad alalise töölepingu alusel tööle üle 45aastase töötaja, töötaja üksikvanema, pikaajalise töötaja või töötaja NEET-noore, saavad 12 kuu jooksul kuuhüvitist 2250 Rumeenia leud (umbes 475 eurot) iga sellisesse rühma kuuluva isiku töölevõtmise eest. Tööandja on kohustatud isiku tööle hoidma vähemalt 18 kuud. Ka Rootsis on võetud meetmeid, mis on suunatud uutele tööturule saabujatele. 2020. aastal viiakse sisse tööturule tulemisega seotud maksuvähendused, st tööandja ei pea tasuma kaks esimest aastat tööandja sotsiaalmaksu juhul, kui ta võtab tööle isiku, kelle jaoks see on esimene töökoht. Alla 18aastaste noorte puhul vähendati tööandja sotsiaalmaksu 2019. aasta augustis ja 2020. aastast alates on tööandjad neist maksetest täielikult vabastatud. Sloveenia jättis sotsiaalabi käsitlevates õigusaktides välja rahalise aktiivsustoetuse. Nii tahetakse kiirendada sotsiaalabi saajate aktiveerimist ja tagada isikutele parem sotsiaalkindlustus. Riik püüab anda inimestele terviklikku abi ja aidata neil sotsiaalsest haavatavusest üle saada.

Mitmes liikmesriigis jätkatakse tööd eakamate töötajate tööturul osalemise soodustamiseks ja tagatakse samas piisavad pensionid neile, kes enam töötada ei saa. Vananeva ühiskonna kontekstis on oluline pikemaajaline töötamine, et säiliks ja paraneks pensionide piisavus. Pensioni- (ja maksu)poliitikaga võib luua inimestele õigeid stiimuleid tööelu pikendamiseks. Selliseks stiimuliks võivad olla tasakaalus kaudsed maksud ja hüvitised pensionile jäämise korral, lisatasud ja kärped neile, kes jäävad pensionile pensionieast hiljem või varem ning pensioni ja töö ühendamise võimaldamine. 2018. aasta aruanne pensionide piisavuse kohta (Euroopa Komisjon 2019) osutas sellele, et sedalaadi poliitilised meetmed on pensionileminekuea tõstmisel tähtsamad kui varasema karjääri käigus võetavad meetmed. Nii on Flandria (Belgia) võtnud sihtotstarbelisi meetmeid vanemaealiste töötajate tööalase konkurentsivõime parandamiseks; täpsemalt suurendati vanemaealise töötaja eest makstava toetuse maksimumi, vabastati tööandja kaheks aastaks sotsiaalmaksetest juhul, kui tööle võetakse vanemaealine (üle 55aastane) töötaja, ja suurendati palga ülemmäära, mille suhtes sihtotstarbelisi meetmeid kohaldatakse.

Saksamaa on astunud samme vanemaealiste pikaajaliste töötute aktiveerimiseks, pakkudes viie aasta jooksul tööhõivetoetust, millega vähendatakse tööjõukulu. Tingimuseks on, et

pikaajalised töötud on saanud töötushüvitist nimetusega „Hartz IV“ viimasest seitsmest aastast vähemalt kuuel aastal. Portugal on osana tegevusprogrammist, millega võideldakse ebakindluse vastu ja edendatakse kollektiivlääbirääkimisi (esitatud dokumendis *Resolução do Conselho de Ministros n 72/2018*, 6. juuni), võtnud vastu meetmed, mille vahendusel saavad värbamistoetust ettevõtjad, kes võtavad samaaegselt tööle noore töötu (või noore, kes otsib esimest töökohta) ja vanemaealise (üle 45aastase) pikaajalise töötut. Toetust antakse üldjuhul üksnes alaliste lepingute korral. See hõlmab ka tööandja osalist või täielikku vabastamist sotsiaalkindlustusmaksetest. Samas tuleks lisaks tööea lõpule suunatud meetmetele, millega soodustatakse tööelu pikendamist, võtta ka meetmeid, mis tagavad piisavad pensionid neile, kes ei saa kauem töötada. Seepärast reformis Austria olemasolevat vanemaealiste töötajate osajaga töötamise kava (*Altersteilzeit*). Et töötajate tööelu pikendada, suurendas Austria selle kavaga liitumise vanust kahes etapis. Meeste puhul tõsteti kavaga liitumise vanust kõigepealt 58-lt 59-le (2019) ja siis 60-le (2020). Naiste puhul tõsteti see 53-lt 54-le (2019) ja seejärel 55-le (2020). Itaalia valitsus on vähendanud teatavate vanemaealiste töötajate kategooriate pensioniiga nii, et vanuse ja sissemakse aastate summa kokku oleks 100 aastat (miinimumnõue on, et isik peab olema vähemalt 62 aastane ja ta peab olema teinud sissemaksid vähemalt 38 aastat). Hispaanias on kohandatud vanemaealiste töötajate pikaajalise töötuse korral makstavat toetust. Võrreldes varasema kavaga on 1) pikaajalised töötud nüüd toetuskõlblikud alates 52 eluaastast (55 eluaasta asemel); ii) toetuse saamise maksimumkestust pikendatud kuni ajani, mil töötaja on jõudnud ametlikku pensioniikka (65); iii) riigi poolt pensioniskeemi tehtavate osamaksete arvutamise alust suurendatud 53 % (859 eurolt kuus 2018. aastal 1 313 euronit kuus 2019. aastal) ja iv) nn vahendite kontrolli arvutamise aluseks üksikisik, mitte leibkond.

Osalemine kvaliteetses alushariduses ja lapsehoius on määrav eduka elukestva õppe, isikliku arengu ja tööalase konkurentsivõime seisukohast hilisemas elus. *Nõukogu 22. mai 2019. aasta soovitus, milles käsitletakse kvaliteetseid alusharidus- ja lapsehoiusteeme, kutsutakse üles tagama kättesaadavad, taskukohased ja kaasavad alusharidus- ja lapsehoiuteenused ning toetama alushariduse õppekavade arendamist nii, et laste heaolu- ja haridusvajadused oleksid kaetud.* Eelmisel aastal otsustati Prantsusmaal tagada järk-järgult lapsehoiuteenuste kättesaadavus kõigile alates lapse sünnist kuni 3aastaseks saamiseni ning riik pakub mitterahalisi sotsiaalhüvitisi ja tagab ülalpidamiskulude hüvitamise üksikvanematele. Rootsis on eelkooliklass alates 2018. aasta sügisest koolitsükli kohustuslik osa ja Rootsi ametiasutused on vastu võtnud uue õppekava, milles pannakse rohkem rõhku õppimisele, eriti lugemis- ja digioskustele. Slovakkia valitsus on alates 2018. aasta septembrist taganud tasuta lasteaiakoha kõigile sotsiaal-majanduslikult halvas olukorras olevate perede lastele (vanusest olenemata) ning on alandanud kohustusliku kooliea viiendale eluaastale (see hakkab kehtima alates 2020. aasta septembrist).

Liikmesriigid jätkavad tööd lapsehoiuteenuste valdkonnas, et kõrvaldada naiste tööhõivet takistavad tegurid. 2018. aasta septembris võeti vastu Iirimaa alushariduskava, millega antakse kõigile lastele alates vanusest 2 aastat ja 8 kuud kuni kohustusliku koolieani õigus osaleda kahe aasta jooksul kolm tundi päevas subsideeritud koolieelses lapsehoius. 2018. aasta lapsehoiuteenuste toetamise seadusel on oluline osa taskukohaste lapsehoiuteenuste kava väljatöötamisel, arvestades uut viisi, kuidas toetatakse juurdepääsu taskukohastele ja kvaliteetsetele lapsehoiukohtadele. Seadus annab taskukohaste lapsehoiuteenuste kavale õigusliku aluse ning sellega asendatakse neli olemasolevat mitteseadusandlikku kava, mis käsitlesid lapsehoiuteenuseid. 2019. aasta jaanuaris suurendas Itaalia aastast õppemaksutoetust lapsehoiuteenuste (lasteaias käimine ja koduabi rasket kroonilist haigust põdevate alla kolmeaastaste laste puhul) kasutamise eest 1000 eurolt 1500

eurole. Rumeenias investeeritakse ESFi vahendeid, et toetada kasuvanemate võrgustiku tugevdamist. Soomes jõustus 2018. aasta septembris alushariduse ja lapsehoiu reform. See reform muudab Soome alusharidus- ja lapsehoiusteemi vastavaks ühiskonna ja tööturu arengust tulevatele vajadustele, sest töötajate oskusi täiendatakse, kõrgharidusega isikutele luuakse stiimuleid alusharidus- ja lastehoiuasutustes töötamiseks ning tähelepanu pööratakse sellele, et neis asutustes töötav personal oleks multiprofessionaalne. Laste heaolu ja huvide arvestamist on suurendatud ja see on seatud prioriteediks.

Tasustatud lapsehoolduspuhkuse tasakaalustatud jaotumine naiste ja meeste vahel võib olla eriti kasulik, et soodustada naiste tööleminekut pärast lapse sündi. Varasematel aastatel on paljud liikmesriigid parandanud perepuhkuseõiguste süsteemi ning soodustanud just isade perepuhkuseõiguste kasutamist⁹². 2018. aasta alguses muutis Tšehhi sotsiaaltoetuste seadust, et muuta vanemahüvitised paindlikumaks – nüüd saavad lapsevanemad valida igakuise summa ja hüvitise saamise aja (kuni neli aastat). Maksimumsumma on 220 000 CZK (umbes 8617 eurot). Hüvitised ei sõltu sellest, kas laps on ametlikus lapsehoiust registreeritud. Tšehhi muutis ka tervisekindlustuse seadust ning kehtestas isadele ühe nädala pikkuse vanemapuhkuse ja isapuhkusetootuse. Ehkki see on samm õiges suunas, jääb sellest töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi kontekstis väheks, sest direktiiviga nähakse isadele ette kahe nädala pikkune tasustatud isapuhkus ja kaks kuud vanemapuhkust, mida ei saa üle kanda. Hispaanias 2019. aasta märtsis vastu võetud seadusemuudatusega asendati ema- ja isapuhkus vanemapuhkusega, mida võimaldatakse kummalegi lapsevanemale 16 nädalat. Seadusega on ette nähtud järkjärguline kohaldamine. Lapsevanemal, kes ei ole lapse bioloogiline ema, on 2019. aastal õigus saada kaheksa nädalat puhkust (2018. aastal oli see viis nädalat), 2020. aastal 12 nädalat ja 2021. aastal 16 nädalat. Ka teiste sama seaduse meetmetega on püütud tugevdada soolist võrdsuslikkust. Näiteks i) võrdsuslikkuse kavade üle läbirääkimiste pidamise kohustust on laiendatud rohkem kui 50 töötajaga ettevõtjatele (varem lasus see kohustus 250 töötajaga ettevõtjal); ii) töö võrdse tasustamise määrust on muudetud, et määratleda, millal on töö võrdne väärtus, ning kehtestada tööandjale kohustus pidada arvestust meeste ja naiste keskmise palga kohta. Kui meeste ja naiste keskmise palga erinevus on üle 25 protsendi, tuleb seda põhjendada; iii) sisse on viidud sotsiaalkindlustusmaksevastast mitteametlikele hooldajatele.

Iirimaal võivad vanemad alates 1. septembrist 2019 võtta iga vastsündinu kohta 22 nädalat tasustamata vanemapuhkust. Seda puhkust saab kasutada enne lapse 12aastaseks saamist. Enne 2019. aasta 1. septembrist oli vanemapuhkuse kestus 18 nädalat ja lapsevanem võis seda puhkust võtta kuni lapse kaheksanda sünnipäevani. Veel üks areng selles valdkonnas on uus tasustatud vanemapuhkuse kava, millega võimaldatakse lapsevanematel võtta lapse esimesel eluaastal kaks nädalat tasustatud puhkust. See uus kava kehtib alates 2019. aasta novembrist. Madalmaades esitati 2019. aastal seaduseelnõu, millega pikendatakse isapuhkust kahelt päevalt viiele ning alates 2020. aasta juulist veel viieks nädalaks, mis tuleb võtta lapse kuue esimese elukuu jooksul. Lisaks pikendati adopteerimis- ja hoolduspuhkust neljalt nädalalt kuuele. 2018. aasta detsembris võttis Portugal kasutusele neli meetet, millega parandada töö-, era- ja pereelu vahelist tasakaalu, mis on meeste ja naiste tõelise võrdsuslikkuse ja täieõiguslikuks kodanikuks olemise tingimus ning võimaldab teha vaba valiku kõigis eluvaldkondades, nagu on sätestatud Euroopa sotsiaalõiguste sambas. Esmalt kokkuleppele jõudmise pakt, mis sisaldab meetmeid eri tööandjate kaasamiseks, et töötada välja tavad, mis soodustavad kokkuleppele jõudmist ja teabe levitamist. Teine on avaliku halduse lepituspakt,

⁹² Eurofound (2019), „Parental and paternity leave – Uptake by fathers“ (Vanema- ja isapuhkus – nende võimaluste kasutamine isade poolt), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

milles keskendutakse kesk- ja kohaliku tasandi omavalitsuse kohustusele edendada kokkuleppele jõudmist. Kolmandas meetmes käsitletakse kokkuleppele jõudmise vahendeid, teenuseid ja stiimuleid, sh vahendid, mis lihtsustavad kokkuleppele jõudmist hoolduse, hariduse, transpordi ja tervise valdkonnas. Neljas osa „Lepitamise oskused“ sisaldab meetmeid, mis aitavad koguda ja levitada teadmisi, mis võivad toetada uute lepitusmeetmete väljatöötamist. Austrias leppisid sotsiaalpartnerid kokku 24 kuuse vanemapuhkuse, mida võetakse arvesse, kui arvestatakse töötatud ajal põhinevaid õigusi, näiteks automaatne palgatõus, põhipuhkusepäevade arv, etteteatamisaeg või jätkuv haigushüvitis sellistes sektorites nagu jaemüük, kus suur osa töötajatest on naised.

Mõnes liikmesriigis võeti kasutusele muud diskrimineerimisvastased meetmed, et edendada naiste osalemist tööturul. Prantsusmaal võeti 2018. aasta augustis vastu seadus, millega kehtestati töökohal aset leidva soolise vägivalla vastu võitlemise meetmed viies valdkonnas: 1) sotsiaaldialogi edendamine; 2) inspektorite koolitamine; 3) teavituskampaaniad; 4) ettevõttesisene ohvrite toetamine; ja 5) vahendid, kuidas karistada diskrimineerivat tegevust (diskrimineerimisvastased tiimid). Portugalis püüti võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise riikliku strateegia (2018–2030) vahendusel kindlaks määrata strateegilised eesmärgid, mis on suunatud soolise diskrimineerimise vastu ning meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamisele. Nende suunistega integreeritakse riiklik meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tegevuskava; naiste ja koduvägivalla vastase ennetustöö ja võitluse riiklik tegevuskava ning seksuaalsel sätumusel, soolisel identiteedil ja seksuaalsetel omadustel põhineva diskrimineerimise vastane riiklik tegevuskava. Tööturu ja ettevõtete võrdõiguslikkuse tegevuskava raames tugevdatakse strateegiaga võitlust kutsealade soolise segregatsiooni vastu ning edendatakse võrdset tasustamist ja töö-, pere- ja eraelu ühitamist, edendades dialoogi sotsiaalpartneritega. Esmakordselt on toodud välja konkreetne seksuaalsel sätumusel, soolisel identiteedil ja seksuaalsetel omadustel põhineva diskrimineerimise vastane kava ja prioriteetsetes sekkumisvaldkondades (teavitamine, koolitus ja valdkondlik poliitika) kindlaks määratud meetmed.

Üksikud liikmesriigid on võtnud samme soolise palgalõhe leevendamiseks. Enamik uutest algatustest olid vähemalt osaliselt seotud palkade läbipaistvuse meetmetega, nagu Euroopa Komisjon 2014. aastal soovitas (2014/124/EL). Saksamaa ja Ühendkuningriik alustasid meeste ja naiste palkade aruandlust esimest korda 2018. aastal ja Ühendkuningriigi parlamendi aruandes soovitati palgalõhe aruandluse nõuete laiendamist^{93,94}. Iirimaa avaldas 2019. aastal eelnõu soolist palgalõhet käsitleva teabe kohta, millega kohustatakse ettevõtjaid avaldama teavet meeste ja naiste palkade erinevuse kohta⁹⁵. Prantsusmaal võeti 2018. aasta septembris kasutusele nn võrdse palga võrdsusindeks, mille aluseks on viis erinevat soolise võrdõiguslikkuse näitajat. Ettevõtjad peavad muutma võrdse palga tulemused läbipaistvaks, tööinspeksioon suurendab kontrollimist ja korraldatud on teabekampaania, et võidelda sooliste stereotüüpide vastu töölevõtmisel. Võrdse palga indeksi järgimine on kohustuslik rohkem kui 50 töötajaga ettevõtjatele. Ettevõtjad, kes on saavutanud 50 töötaja piiri, saavad kasutada kolmeaastast ajapikendust, enne kui peavad seda kohustust täitma hakkama. Rohkem kui 1000 töötajaga ettevõtjatel oli soolise võrdõiguslikkuse tulemuste

⁹³ Eurofound (2019), „Slow start for gender pay transparency in Germany“ (Soolise palgalõhe läbipaistvuse tagamise aeglane käivitamine Saksamaal), Eurofoundi blogi, 4. veebruar 2019.

⁹⁴ Eurofound (2018), „United Kingdom: Latest working life developments Q3 2018“ (Ühendkuningriik: tööelu uusimad arengusuunad 2018. aasta kolmandas kvartalis), Claire Evans.

⁹⁵ Eurofound (2019), „Ireland: Latest working life developments Q2 2019“ (Iirimaa: tööelu uusimad arengusuunad 2019. aasta teises kvartalis), Farrelly, R.

avalikustamiseks aega 1. märtsini 2019 ja 251–999 töötajaga ettevõtjatel oli selleks aega kuni 1. septembrini, 50–250 töötajaga ettevõtjad peavad need andmed avalikustama 1. märtsiks 2020.

Ka Portugal on kehtestanud õigusnormid, millega vähendada soolist palgalõhet. Meetmete hulka kuuluvad naiste ja meeste tasustamise erinevuse iga-aastased aruanded ning vastav hindamine ettevõtjate, elukutsete ja kvalifikatsioonitasemete kaupa (esimesel kahel aastal kehtivad meetmed rohkem kui 250 töötajaga ettevõtjatele, seejärel laiendatakse neid rohkem kui 50 töötajaga ettevõtjatele). Kavandatud on tööinspektsiooni võetavad konkreetsed meetmed ja tööandjatele või diskrimineeriva kohtlemise eest ette nähtud karistused. Vertikaalse segregatsiooniga võitlemisel soovitakse *võrdsete töötingimuste kehtestamise: võrdse palga, lapsevanemate kaitsmise ning pere- ja eraelu kutsetegevusega kokkusobitamise* kavaga toetada sooliselt tasakaalustatud osalemist otsuste tegemisel. Kavaga kehtestati naiste miinimumosakaaluks avalik-õiguslike ettevõtete juhatuses alates 2018. aastast 33,3 % ja börsiettevõtete juhatustes 20 % (alates 2020. aastast 33,3 %). See aitab veelgi edendada sooliselt tasakaalustatud osalemist avaliku halduse otsuste tegemisel; määrata isikuid ametikohtadele avalik-õiguslikesse asutustes vastavalt pädevustele, oskustele, kogemustele ja ametlikult nõutud koolitusele, seab sisse minimaalse soolise tasakaalu osa, mis on: riigiasutuste ametikohtadest peab olema 40 % tagatud kummagi soo esindajatele.

Mitmes liikmesriigis võeti meetmeid kolmandate riikide kodanike tööturule integreerimise valdkonnas, sageli kombineerides neid keeleõppega. Mitu liikmesriiki (eelkõige Kreeka, Prantsusmaa, Madalmaad, Ühendkuningriik ja Luksemburg) tegid suuri muudatusi uute või läbivaadatud tegevuskavade või strateegiate kujul, et reageerida vajadusele suurendada jõupingutusi pikaajalise integratsiooni valdkonnas ja koondada kõigi asjaomaste sidusrühmade tegevus. Lisaks laiendas mitu liikmesriiki integratsioonimeetmete valikut ning mõni liikmesriik tugevdas samal ajal kohustuslikku keeleõppet ja integratsioonialases koolituses osalemist. Näiteks suurendati kolmandate riikide kodanikele keelekoolituse pakkumist Belgias (Valloonia, Flandria ja Saksamaa kogukondades), Soomes, Prantsusmaal, Maltal ja Saksamaal (tööga seotud keeleõpe). Rootsis suurendati Rootsi avaliku tööturuasutuse uue õigusraamistikuga hiljuti saabunud rändajate tööleasumise võimalusi. Rootsi reformis ka oma subsideeritud tööhõive süsteemi ja võttis 2019. aasta juulis kasutusele uue toetava meetme (nn sissejuhatavad töökohad) ning eraldas rohkem rahastamisvahendeid nn kohalike töökohtade meetmele, mis kehtib alates 2017. aastast ja koosneb üldjuhul tööturualasest õppest, rootsi keele õppest sisserändajatele ning praktikakohtadest. Soome rahastas 2018. aasta detsembris viies linnas paiknevaid sisserändajate kompetentsikeskusi, kus kohalikud omavalitsused ning tööturu- ja haridusasutused nõustavad paindlikul moel inimesi koolituste valimisel ja tööturule siirdumisel. Madalmaades vaadati läbi integratsioonialased meetmed ja nüüd pööratakse rohkem tähelepanu ka tööturule integreerimisele. 2019. aastal käivitas Madalmaade valitsus kaheksa eksperimentaalset meedet, et muuta tulemuslikumaks vahendid, millega edendatakse rändetaustaga Madalmaade kodanike osalemist ja olukorda tööturul. Nimelt kuuluvad meetmete hulka õppimise ja töötamise kombineerimine, haavatavate rühmade intensiivne nõustamine, kutseõppes osalejate tööalase orienteerituse toetamine ning ettevõtete kultuurilise mitmekesisuse mõõtmise. Hispaanias rakendati enamik tööalase konkurentsivõime parandamise meetmeid Hispaania tööalase aktiveerimise 2017.–2020. aasta strateegia raames, lisaks eraldas rändeminister rahalist toetust sisserändajate sotsiaalseks ja tööalaseks kaasamiseks. Prantsusmaal sisaldab 2018. aasta juunis vastu võetud ja alates 2019. aastast rakendatav reformitud integratsioonipoliitika uut osa, mis on suunatud kutsealasele integreerimisele ja oskuste auditeerimisele riigi integreerumiselasse kokkuleppe (CIR) osana ja vajaduse korral

selle kokkuleppe järgsele täiendavale keeleõppele ning avalike tööturuasutuste teenuste süsteemsemale kasutusele.

Lisaks otseselt kolmandate riikide kodanikele suunatud meetmetele võtsid liikmesriigid ka meetmeid, millega eraldati integratsiooni toetamiseks ressursse ja vahendeid avalikele tööturuasutustele, kohalikele omavalitsustele ja tööandjatele. Prantsusmaa käivitas rände-, koolitus- ja tööhõiveasutuste vahel struktureeritud koostöö. Ühendkuningriigis eraldati lisaraha meetmele „Jobcentre Plus“, et toetada rohkemate segregeerunud kogukondades elavate inimeste tööleminekut. Lätis töötati välja tööalase integratsiooni käsiraamat, milles on koondatud uustulnukate töökohtadele integreerimise ja mitmekesisuse haldamise head tavad. Eestis toetab kõrge kvalifikatsiooniga töötajaid Eesti Rahvusvaheline Maja, mis pakub kohalikele tööandjatele välisriikide ekspertide tööle võtmisega seotud teenuseid ning uutele rahvusvahelistele töötajatele ja nende abikaasadele muid teenuseid (Eesti elukorraldus, keeleprogrammid ja karjäärinõustamine).

Liikmesriigid võtsid meetmeid, et parandada kolmandate riikide kodanike ja rändetaustaga laste haridustulemusi. Soome, Eesti ja Belgia soovisid suurendada kolmandate riikide kodanike osalemist alushariduses ja lapsehoius ning võtsid vastu sellekohased poliitikamuudatused. Soome valitsus käivitas 2018. aasta sügisel katseprojekti, mille vahendusel pakutakse osaajaga tasuta alusharidus- ja lapsehoiuteenust viieaastastele lastele. Flandrias (Belgia) võeti vastu strateegia eelkoolis käimise suurendamiseks 2,5- kuni 5aastaste laste hulgas, kusjuures erilist tähelepanu pööratakse rändetaustaga lastele. Ühtlasi vähendas Belgia (riigi tasandil) kohustuslikku kooliiga kuuelt aastalt viiele. Prantsusmaa kahekordistas integratsiooni tugevdamist soodustavate töötubade arvu välismaalt pärit laste vanematele ja prantsuse keele võõrkeelena õpetamise programme õpilastele, kes soovivad jätkata oma õpinguid Prantsusmaal. Leedus võeti kasutusele uus meede, mille kohaselt hakkab igas koolis, mille õpilaste hulgas on rändetaustaga lapsi, töötama õpetajaabi. Hispaanias võeti vastu uus programm, millega toetatakse piirkondi selles, et nad vähendaksid madala haridustasemega noorte arvu. Riik kavatseb toetada hariduskeskusi ja haavatavas sotsiaal-majanduslikus keskkonnas elavaid või sellise sotsiaal-majandusliku taustaga õpilasi (rändajad, romad, erivajadustega inimesed) ning suurendada õpetajate pädevust tegelemisel õpilaste mitmekesisusega klassiruumis. Luksemburgis loodi vahendusteenus, mille raames hakkab tööle vahendaja, kes tegeleb rändetaustaga laste kooliskäimisega seonduvate küsimustega, mis on seotud õppe erivajadustega ja koolist väljalangemise juhtudega.

Liikmesriigid on samuti läbi viinud reforme, mille eesmärk on kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide ja oskuste tunnustamine ja/või valideerimine. Näiteks võeti Saksamaal 2019. aasta juunis vastu uus seadus, milles käsitletakse oskustööliste sisserännet (*Fachkräftezuwanderungsgesetz*), ning selle raames muudeti kolmandas riigis välja antud kutsekvalifikatsioonide tunnustamine lihtsamaks. Alates 2018. aasta juunist toetab Kreeka kolme aasta jooksul Euroopa kvalifikatsiooni passi andmist pagulastele (Euroopa Nõukogu); eesmärk on tagada selliste pagulaste kvalifikatsioonide hindamiseks kehtiv metoodika, kes on täielikult või osaliselt lõpetanud õpingud keskkooli- või sellest kõrgemal tasemel (sealhulgas hinnatakse kvalifikatsioone, mida tõendavad dokumendid olid ebapiisavad või puudusid üldse). Soome avaldas juhendi välisriigist pärit õpetajate kvalifikatsiooni tunnustamise lihtsustamiseks. Flaami valitsus (Belgia) kiitis heaks määruse omandatud pädevuste tunnustamise kohta, et inimestel oleks võimalik omandatud pädevuste (sh töökogemuse, vabatahtliku töö ja koolituse) alusel kvalifikatsiooni saada.

Mitu liikmesriiki on võtnud meetmeid kolmandatest riikidest pärit võõrtöötajate, eelkõige kõrge kvalifikatsiooniga töötajate ja tööjõunappusega erialade töötajate

töölevõtmise lihtsustamiseks. Belgia muutis töölevõtmise korra ladusamaks, sidudes omavahel töö- ja elamisloa menetlused. Flandria lisas erialasid tööjõunappusega erialade loetellu ning alandas palgakünnist nii alla 30aastaste kõrgelt kvalifitseeritud isikute kui ka meditsiiniõdede jaoks. Malta, Austria, Portugal, Slovakkia ja Leedu muutsid lihtsamaks kolmandatest riikidest pärit töötajate töö- või elamisloa taotlemise, Saksamaa võttis aga vastu ulatuslikuma reformi ja lihtsustas kolmandatest riikidest pärit oskustööliste sissearvamist, sh muutis viisamenetlusi, lihtsustas välismaiste kvalifikatsioonide tunnustamist ja suurendas keeleteo pakkumist. Prantsusmaa muutis kõrgelt kvalifitseeritud välisriigi kodanike saabumise soodsamaks lihtsustatud menetluste ja spetsiaalsete vastuvõtupunktide abil, lisaks pikendati mitmeaastase elamisloa (nn talendipass) kestust. Liikmesriigid tegid ka seadusandlikke ja poliitilisi muudatusi, mis olid suunatud välisriikide ettevõtjatele ja investoritele ning millega loodi neis huvi tekitamiseks uusi võimalusi või parandati nende riiki sisenemise ja seal viibimise järelevalvet. Näiteks võeti Soomes ja Portugalis kasutusele uus idufirmaviisa programm ettevõtjatele.

Mitu hiljuti liikmesriikide tasandil võetud meetet oli suunatud konkreetselt pagulastele ja/või varjupaigataotlejatele. Näiteks nähakse Saksamaal on 2019. aasta juunis vastuvõetud uue õigusaktiga (välisriigi kodanike tööhõive seadus) ette mitmesuguste varjupaigataotlejate rühmade parem juurdepääs integratsioonikursustele, erialase saksa keele kursustele ja koolitusnõustamisele. Õigusaktiga reformiti ka hüvitiste kättesaadavust, et motiveerida varjupaigataotlejaid koolitustel osalema ja lubada pagulastel vabatahtlikku tööd teha⁹⁶. Taanis otsustas valitsus koos sotsiaalpartneritega pikendada integratsioonipõhiõppe programmi (IGU) kuni 30. juunini 2022 (programm on suunatud hiljuti saabunud rändajatele ja pagulastele, kes on vanuses 18–39, ja selle raames saab tegeleda keeleõppe ning kutsepraktika ja -õppega). Prantsusmaal kehtiva pagulaste vastuvõtu ja integratsiooni riikliku strateegia (mille eesmärk on eelkõige toetada pagulaste juurdepääsu koolitusele ja tööturule) raames avaldas avalik tööturuasutus (Pôle-Emploi) 2018. aasta septembris mitmesse keelde tõlgituna brošüüri, mis sisaldab kasulikke nõuandeid töö otsimise kohta. Lisaks sellele keskenduti mitmes liikmesriigis hiljuti just äsja saabunud rändajatest naiste integreerimisele. Iirimaa justiits- ja võrdõiguslikkuse ministeerium rahastas 2019. aastal seitset uut projekti, millega toetati naispagulaste tööturule integreerimist. Ka Rootsis eraldati asjakohastele projektidele täiendavaid riiklikke vahendeid, näiteks algatusele, mille raames antakse naissoost varjupaigataotlejatele nõu Rootsi tööturu toimimise küsimustes.

Mitmes liikmesriigis edendatakse puudega inimeste tööhõivet. Flandrias (Belgia) võeti individuaalsete kutsekoolitusprogrammide reformi tulemusel kasutusele uus programm, mis on suunatud puudega töötutele ja pikaajalistele töötutele. See võib kesta 52 nädalat ja tööandja ei kanna mingit kulu. Ka osalejate jaoks on need interdistsiplinaarsed koolitused tasuta ning transpordi- ja lapsehoiukulud hüvitatakse. Bulgaarias võeti kasutusele kohustuslikud kvoodid, mille kohaselt peavad tööandjad võtma tööle puudega inimesi (50–99 töötajaga tööandja korral 1 puudega töötaja, 100 või enama töötajaga tööandja korral 2 % keskmisest töötajate arvust), tööandjatele sellekohased eritoetused, tööbüroodes pakutavad spetsiaalsed teenused ja kaitstud tööhõive katsekeskused. Tšehhi võttis kasutusele pikaajalise hoolduse hüvitise, et tervisekindlustusega hõlmatud isikud saaksid piisavat kompensatsiooni tööga teenitava sissetuleku kaotamise eest, kui nad katkestavad töötamise mõne sugulase pikaajalise hooldamise tõttu. Horvaatias võeti vastu puudega inimeste töölevõtu kvoodid, st

⁹⁶ Reformiti varjupaigataotlejate hüvitiste seadust: hüvitiste maksmist varjupaigataotlejatele ei katkestata enam pärast 15 kuu möödumist. Sellega tahetakse kõrvaldada olukord, kus pagulased jätaavad koolituse või kraadiõppe pooleli.

vähemalt 20 töötajaga tööandja peab töötajate koguarvust 3 % ulatuses võtma tööle puudega inimesi. Ettevõtjad, kes seda kohustust ei täida, peavad maksma trahvi. Lisaks sellele maksab puudega inimeste koolituse, kutsealase rehabilitatsiooni ja tööhõive instituut palgatoetusi.

Taanis eraldas valitsus määrade kohandamise fondi käsitleva 2019. aasta kokkuleppe (*Satspuljeaftale*) raames 2019–2022 aastaks 128,4 miljonit Taani krooni (ligikaudu 17 miljonit eurot), et parandada puudega inimeste tööhõive- ja haridusvõimalusi. Soomes on rakendamisel töövõime programm, mille eesmärk on parandada pikaajaliste töötute ja osalise töövõimega inimeste teenusvajaduste individuaalset hindamist. Programmiga suurendati rehabilitatsioonitoetusi, et edendada osalise töövõimega inimeste töötamist, ja palgatoetusi. Prantsusmaa võttis vastu mitu meetet, mis on seotud kutsealase tuleviku valikuvabaduse seaduse (*Liberté de choisir son Avenir Professionnel*) kohaldamisalaga. Nende meetmetega tehakse järgmist: 1) tööandjate deklareerimiskohustuste lihtsustamine; 2) lisaskeemide ühtlustamine; 3) kohustuse, mille kohaselt peab 6 % töötajatest olema puudega, kohaldamisala muutmine; 4) kohustuslik teavitamine meetmetest, millega ettevõtja edendab puudega inimeste tööhõivet; 5) puudega inimesi käsitlevate kollektiivlepingute uuendamine iga kolme aasta järel. Saksamaa annab pikaajalistele töötutele, kes on vanemad kui 25 aastat, töölemineku korral viie aasta jooksul toetust, mida saavad ka need, kellel on raske puue. Rumeenias saavad 12 kuu jooksul toetust tööandjad, kes võtavad ülikoolilõpetanudid tööle alalise töölepinguga (puudega koolilõpetanute korral 18 kuu jooksul).

3.3. Suunis 7. Tööturgude toimimise ja sotsiaaldialoogi tõhususe parandamine

Siin punktis vaadeldakse, kuidas on rakendatud tööhõivesuunist nr 7, milles soovitatakse liikmesriikidel parandada tööturu toimimist ja sotsiaaldialoogi tõhusust. See hõlmab paindlikkuse ja kindluse tasakaalustamist tööturupoliitikas, tööturu killustatuse vältimist, võitlust deklareerimata töö vastu ja tähtajatutele tööhõivevormidele ülemineku soodustamist, aktiivse tööturupoliitika ja avalike tööturuasutuste tulemuslikkuse tagamist, piisavate töötushüvitiste maksmist määral, mis viib kiiret töölenaasmist takistavad tegurid miinimumi, ning töötajate ja õppijate liikuvuse edendamist. Suunises soovitatakse liikmesriikidel tagada sotsiaalpartnerite õigeaegne ja sisuline kaasamine poliitika ja reformide kujundamisse ning rakendamisse, sealhulgas toetada nende suutlikkuse suurendamist. Suunise kohaselt peaksid liikmesriigid võtma arvesse asjakohaste kodanikuühiskonna organisatsioonide kogemusi ning tuginema seejuures olemasolevatele riiklikele tavadele. Peatüki alguses tutvustatakse põhinäitajaid ja tuuakse välja nendega kaetud valdkondade suurimad probleemid, samas rõhutatakse, millist kasu toob tööhõivekaitse leebemaks muutmine ning see, kui toetada tõhusaid ja koordineeritud tööturu- ja sotsiaalasutusi ja -poliitikaid. Punktis 3.3.2 kirjeldatakse poliitikameetmeid, mida liikmesriigid on neis valdkondades võtnud.

3.3.1 Põhinäitajad

Tööhõivesuunistes on rõhutatud, kui tähtis on ennetada mitmes liikmesriigis ikka veel probleeme tekitavat tööturu killustatust. Mõnes liikmesriigis on töötajate töötingimuste erinevused endiselt väga suured. On neid, kel on stabiilne, heade väljavaadetega karjäär, samas kui teised on lõksus halva kvaliteediga töökohtadel, kus koolitusele ja sotsiaalkaitsele on väiksem juurdepääs ning töötingimused ja heaolu tase üldjuhul halvemad. Neid erinevusi ei saa selgitada ainuüksi erineva tootlikkusega⁹⁷. Olukorras, kus tööturu killustatus on juurdunud, võib tagajärjeks olla suurem ebavõrdsus ning väiksem sotsiaalne ühtekuuluvus ja majanduskasv, sest sedalaadi killustatust seostatakse väiksema kogunõudluse, tootlikkuse, inimkapitali arengu ja sotsiaalse liikuvusega. Euroopa sotsiaalõiguste samba kahes põhimõttega toetatakse jõupingutusi selle probleemi lahendamisel. Eelkõige on 5. põhimõtte (*kindel ja painedlik tööhõive*) ja 7. põhimõtte (*teave töötingimuse kohta ja kaitse töölepingu ülesütlemise korral*) eesmärk tagada töötajate võrdne kohtlemine sõltumata töösuhte liigist, kusjuures rõhutatud on tähtajatutele tööhõivevormidele ülemineku toetamise olulisust.

Tööturu killustatus, mida mõõdetakse ajutiste töötajate osakaalu alusel, on probleem mitmes liikmesriigis. ELi tasandil (joonis 46) on ajutiste lepingute osakaal töötajate koguarvus viimasel kümnel aastal olnud keskmiselt ligemale 14 % (vt ka 1. punkt), erinevused liikmesriikide vahel on aga suured. Erinevus liikmesriikide vahel, kus ajutiste lepingute osakaal töötajate koguarvus on suurim ja kus see on väiksem, on püsinud 2014. aastast alates laias laastus stabiilne (ligikaudu 26 pp). Kuigi näitaja püsis Hispaanias, Poolas, Portugalis ja Madalmaades 2017. aastast alates stabiilne või on seal veidi vähenenud, oli killustatus 2018. aastal neis riikides endiselt kõige suurem (vastav määr olid üle 20 %), neile järgnesid veel viis liikmesriiki (Horvaatia, Itaalia, Prantsusmaa, Soome ja Sloveenia), kus killustatuse määr oli vahemikus 15 % kuni 20 %. Madalaim määr registreeriti 2018. aastal Rumeenias, Leedus, Lätis, Eestis, Bulgaarias ja Ühendkuningriigis (alla 5 %). Majanduse taastumine alates 2013. aastast on liikmesriigiti kaasa toonud ajutiste lepingute osakaalu

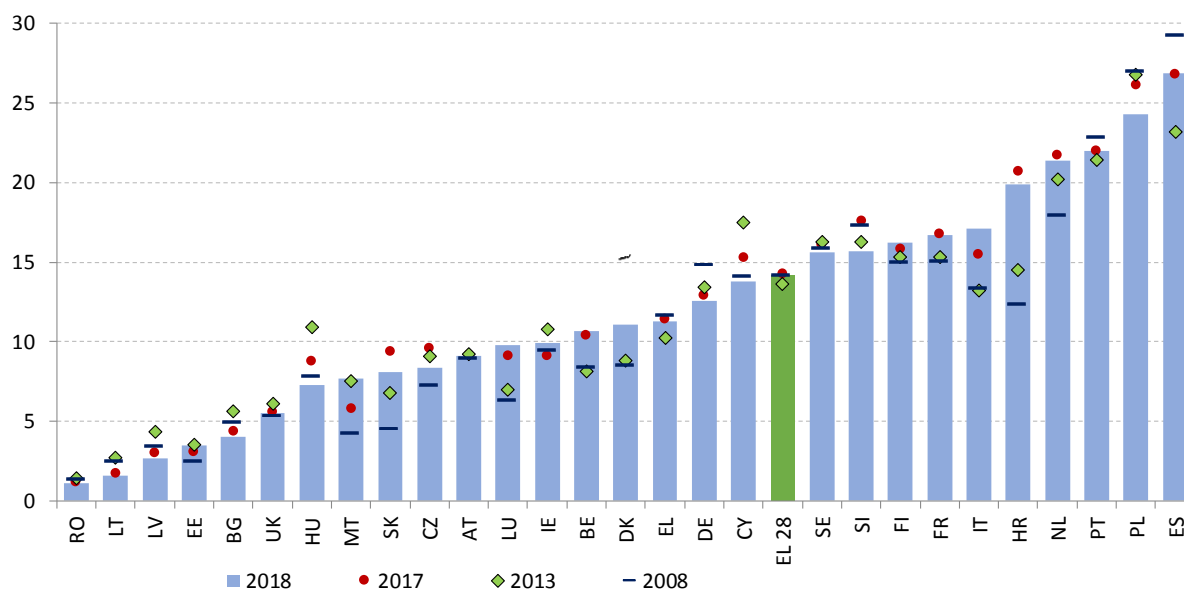
⁹⁷ Eurofoundi (2019) ja ILO (2016) analüüsid ebatüüpiliste töövormide kohta.

ebaühtlase muutumise. Mõnes riigis täheldati aastatel 2013–2018 selle näitaja pidevat suurenemist., eelkõige Itaalias (3,5 pp), Horvaatias (3 pp), Hispaanias (2,9 pp) ja Taanis (2,5 pp). Oli ka liikmesriike, kus tööhõive märgatava juurdekasvuga kaasnes tähtajaliste lepingute osakaalu pidev vähenemine. Nii oli see Küprosel (–5,2 pp), Poolas (–4 pp) ja Ungaris (–3,5 pp).

Ajutiste töötajate osakaal tööhõives kipub olema suurem naiste ja noorte puhul. Ajutiste töötajate osakaal 15–64aastaste naistöötajate hulgas oli 2018. aastal ELis 14,7 %, meeste puhul oli see näitaja 13,6 %. Kõige rohkem oli ajutisi töötajaid naistöötajate hulgas Hispaanias (27,8 %), Poolas (25,1 %), Madalmaades (22,7 %), Portugalis (22 %) ja Horvaatias (20,5 %). Kõigis neis liikmesriikides on see osakaal naiste puhul suurem kui meestel. 15–24aastaste puhul oli see näitaja 2018. aastal 43,3 % (võrdluseks 25–54aastaste puhul 12,1 % ja 55–64aastaste puhul 6,6 %).

Joonis 46. Ajutine töötamine on jätkuvalt probleem mitmes liikmesriigis.

Ajutiste töötajate osakaal 15–64aastaste töötajate koguarvus

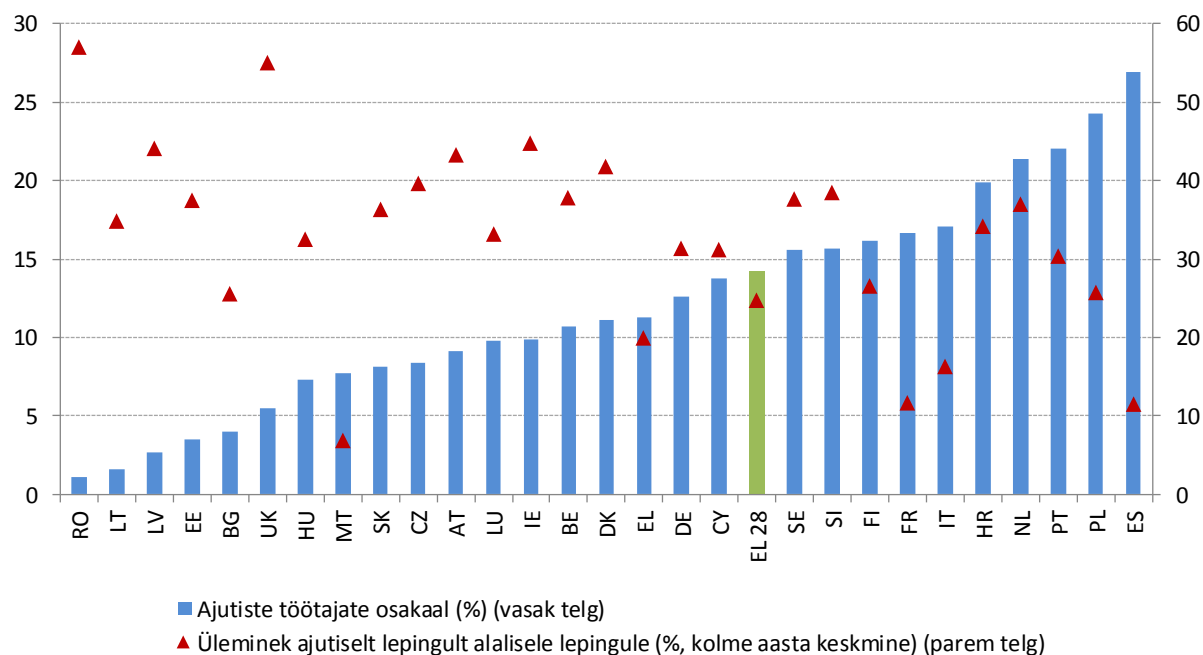


Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Endiselt on keeruline tagada, et ajutised töölepingud oleksid hüppelauaks, mis aitavad saada alalise töökoha ja seega hoida ära nn pöördukse efekti töötuse ja ebakindlate töökohtade vahel. Head töökaitsealased õigusaktid peaksid kaitsma töötajaid, need ei tohiks takistada töökohavahetust ja peaksid võimaldama majandusel sujuvalt reageerida šokkidele, mille tõttu on vaja tööjõud sektore või ametikohtade vahel ümber jaotada. Ajutiste töötajate suur osakaal koos ajutiselt töökohalt alalisele töökohale ülemineku väikese määraga võib olla märk sellest, et töökaitsealased õigusaktid on halvasti koostatud ning takistavad heade tulemuste saavutamist tööturul. Joonisel 47 on näidatud ajutise töölepingu alaliseks töölepinguks muutmise määrad (aastate 2016–2018 keskmine, et lühiajaliste kõikumiste mõju oleks võimalikult väike), mida on võrreldud ajutiste töötajate osakaaluga 15–64aastaste töötajate koguarvus. Neljas riigis (Prantsusmaal, Itaalias, Poolas ja Hispaanias) registreeriti ELi keskmisest (2018. aastal 14,2 %) kõrgem ajutise tööhõive määr koos tähtajalise lepinguga töökohalt tähtajatu lepinguga töökohale ülemineku madalas määraga (alla 10 %). Samas registreeriti sellistes riikides nagu Madalmaad ja Portugal ajutise tööhõive kõrge määr, kuid ka üleminekumäär oli kõrge (üle 15 %).

Joonis 47. Ajutised lepingud ei ole sageli hüppelauaks alaliste lepingute poole.

Ajutiste töötajate osakaal kõigi 15–64aastaste töötajate hulgas (2018) ja ajutistelt alalistele töökohtadele ülemineku määr kolme aasta keskmisena (2017)



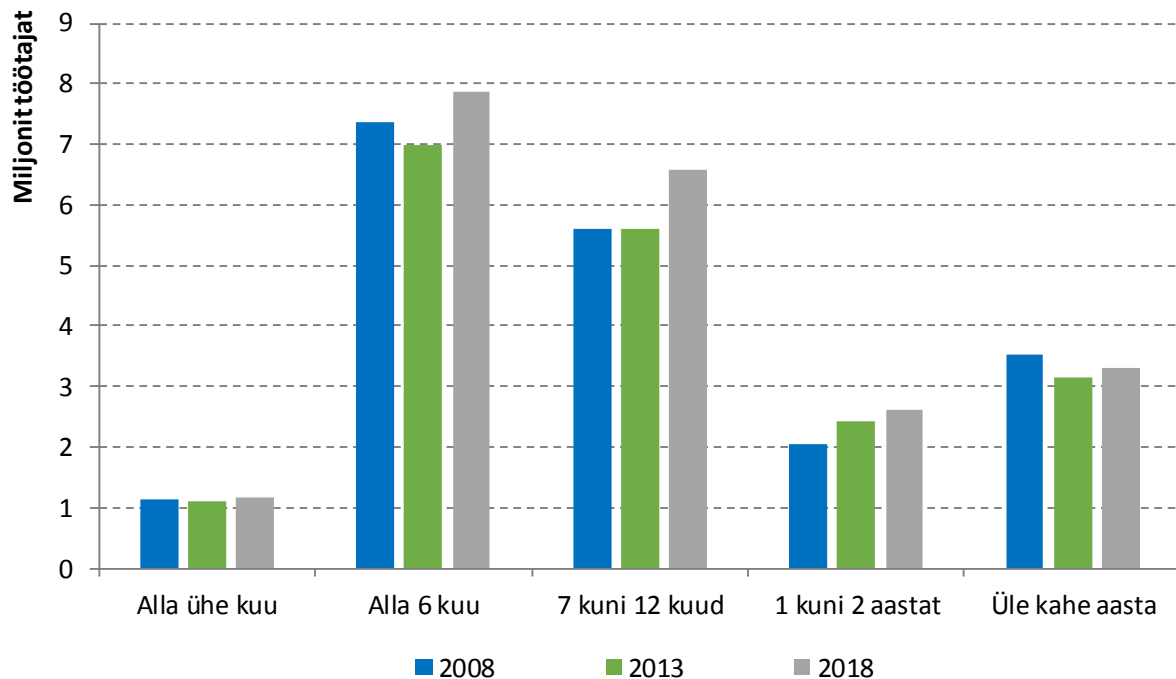
Allikas: Eurostati tööjõu-uuring, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika.

Lühiajaliste töölepingute ulatuslik kasutamine ELis ei võimalda neid probleeme hästi lahendada ega tööturul jätkusuutlikku integratsiooni edendada. 2018. aastal töötas 27,2 miljonit inimest ehk umbes 20 % ELi kõikidest töövõtjatest ajutise töökorralduse alusel. Neist üle 8 miljoni inimese töölepingud olid lühemad kui kuus kuud ja umbes 1,1 miljonil inimesel olid need lühemad kui üks kuu. Kui aastaste või lühemate lühiajaliste töölepingute arv on ajavahemikus 2008–2018 kasvanud umbes 10 %, on pikema tähtajaga (2 aastat või rohkem) lepingute (mis on tõenäolisemalt hüppelauaks stabiilse töökarjääri suunas) osakaal sama aja jooksul vähenenud peaaegu 23 % (vt punkti 3.3.2 liikmesriikides võetud meetmete kohta; üksikasjalikuma analüüsi kohta vt Euroopa Komisjon, 2019⁹⁸).

⁹⁸ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. ja Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). „The changing nature of work and skills in the digital age“ (Töö ja oskuste muutuv olemus digiajastul). Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

Joonis 48. Taastumine on toimunud käsikäes töösuhete üldise lühenemisega.

20–64aastaste töötajate arv ajutise lepingu kestuste kaupa EL 28-s (2018)



Allikas: Eurostati tööjõu-uuring, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika.

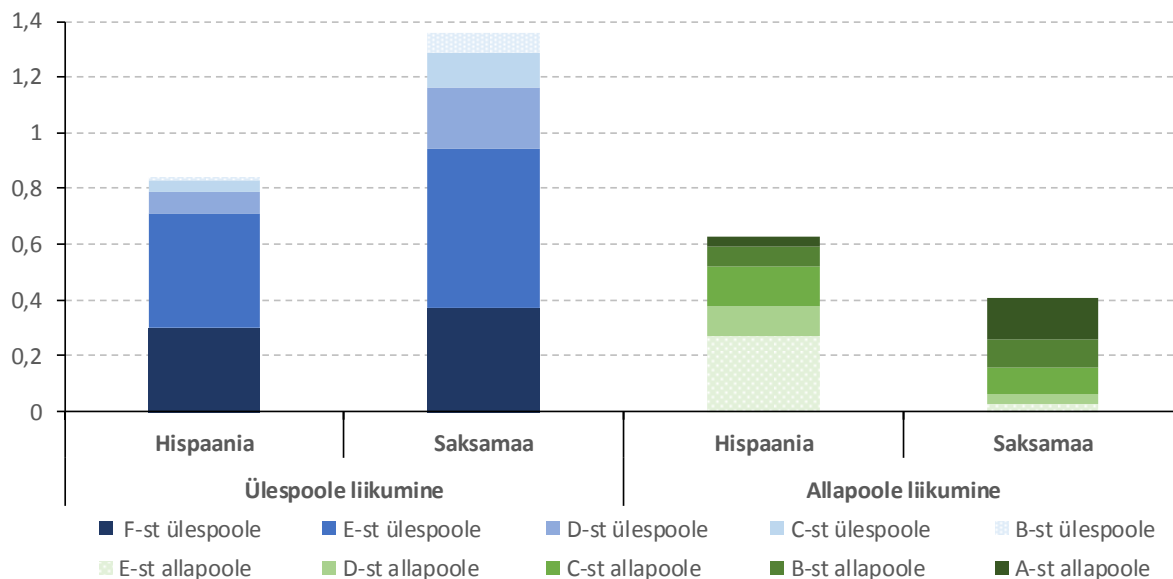
Ajutiste lepingute sage esinemine kõigis tööjõu segmentides mõjutab tugevasti töökohtade kvaliteeti ja töökohakindlust. Eurofound on koostanud aruande, mis täiendab 2019. aasta ühises tööhõivearuandes esitatud tööturu killustatuse analüüsi; selles on jälgitud üksikisikute karjääri ja uuritud, mil määral on nende vastavad töötingimused aja jooksul muutunud⁹⁹. Analüüs kajastab isikute hulgas eri tööturustaatusete vahel ülespoole ja allapoole liikumise määrasid. Need tööturustaatused on järjestatud eri kategooriatesse (paremast halvema suunas, st A-st F-ni) olenevalt nendega seotud töötingimustest. Piisavad andmed on kättesaadavad vaid mõne liikmesriigi kohta. Kuigi kahe liikmesriigi (Saksamaa ja Hispaania) võrdlus ei ole suure ulatusega, selgitab see üsna hästi, kuidas asjaomased tööturud kriisiga kohanesid, nagu näidatud joonisel 49. Täpsemalt, kuigi Saksamaal on suhteliselt suur ülespoole ja väike allapoole liikumine, on Hispaanias ülespoole liikumine väiksem ja allapoole liikumise risk suhteliselt suur. Hispaania olukord kajastab seda, kuidas tööturu struktuuri tipus olevad töötajad on paremini kaitstud allapoole liikumise eest, samas kui halvemate töötingimustega töötajatel (kellest paljud töötavad ajutiste lepingutega) on vähe võimalusi oma töökarjääri jooksul ülespoole liikuda ning neil on sageli suurem oht saada halvemad töötingimused ja jääda töötuks. Oluline on meelde tuletada ajutiste töötajate kohustusliku sotsiaalkaitsega kaetuse küsimusi (vt punkti 3.4), sest paljud ajutiste lepingutega töötajad Euroopas on sageli hädas sotsiaalkindlustusele juurdepääsuga ja õiguste kogumisega, kuna nad ei saa täis minimaalset sissemakseperioodi või nende sissetulekud pole piisavad¹⁰⁰.

⁹⁹ Eurofound (2019) „Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses“ (Tööturu killustumine: uute empiiriliste ja poliitiliste analüüside katsetamine), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, ilmunas.

¹⁰⁰ OECD (2019). „Employment Outlook 2019“ (Tööhõive ülevaade 2019).

Joonis 49. Erinevused tööturul toimuvates liikumistes tulenevad suurel määral tööturustaatusest ja sellega seonduvatest töötingimustest.

Keskised aasta-aastalt tööturul liikumise määrad ülespoole (vasakul) ja allapoole (paremal)



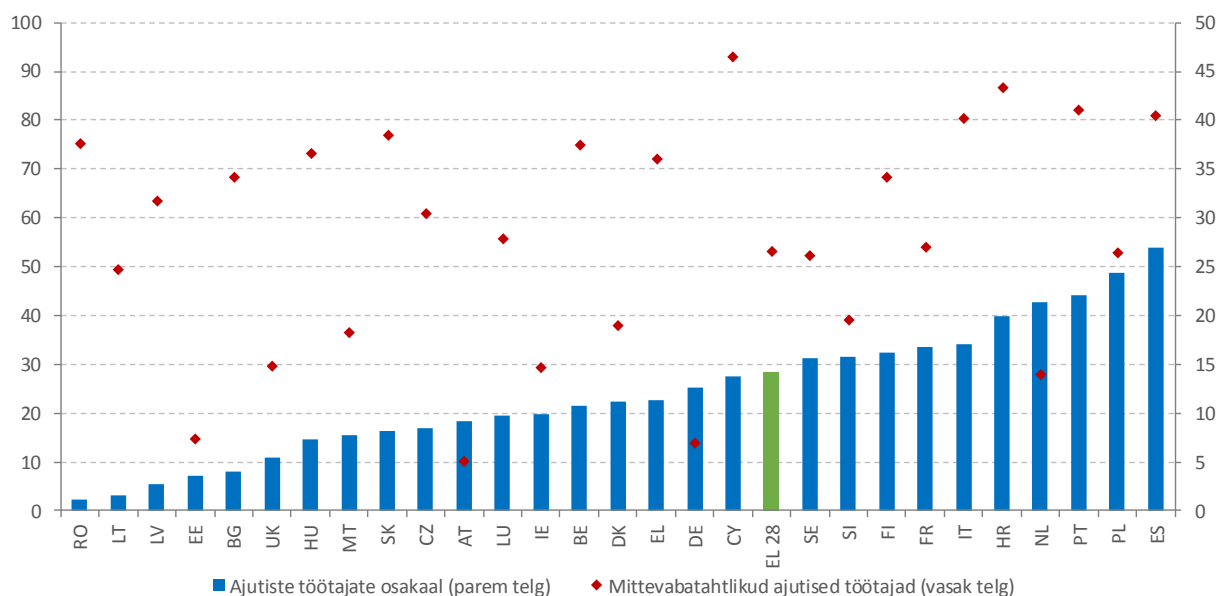
Märkus: Liikumise määrad on liidetud. Iga liikumise maksimumväärtus võib olla 1 (ehk 100 %). Tööturustaatused on järjestatud nendega seotud töötingimuste järgi (st töölepingute, tööaja, palga ja ametikoha kategooria alusel) ning need algavad kõige paremast („A“ tähendab eelkõige alalist täistööajaga töötajat, kes saab suhteliselt head tasu ja on kõrget kvalifikatsiooni nõudval ametikohal) ja lõpevad kõige halvemaga („E“ tähendab halvimate töötingimustega töötajat ja „F“ töötut).

Allikas: MCVL (Hispaania 2009–2016), GSOEP (Saksamaa 2009–2016).

ELis on suur osa ajutisi töötajaid tööl tähtajalise töölepinguga, sest nad ei suuda leida alalist töökohta. Mitmes liikmesriigis on ajutise töölepinguga töötamise põhjus see, et töötajal ei õnnestunud leida alalist töökohta. Selline olukord (st „mittevabatahtlik“ ajutine töö) on üks peamisi tööturu killustatuse näitajaid. Joonisel 50 kujutatud analüüs peegeldab ajutise lepinguga töötajate määra ja nende ajutiste töötajate protsenti, kes on seda mittevabatahtlikult. Sellistes riikides nagu Horvaatia, Portugal, Hispaania ja Itaalia väidab üle 80 % 15–64aastastest ajutistest töötajatest, et nad on selles olukorras, sest nad ei suutnud leida alalist töökohta. Küprose olukorda peab jälgima: kuigi seal on ajutiste töötajate osakaal ELi keskmise lähedal, kuulub 92,8 % neist töötajatest „mittevabatahtlike“ kategooriasse (EL 28 keskmine on siin 53 %). Kõige madalam mittevabatahtlike ajutiste töötajate määr on registreeritud Austrias, Saksamaal ja Eestis (alla 15 %).

Joonis 50. Mõnes liikmesriigis on endiselt suur selliste inimeste osakaal, kelle ajutist töösuhet peetakse mittevabatahtlikuks.

Mittevabatahtlike ajutiste töötajate osakaal kõigi ajutiste töötajate hulgas ja ajutiste töötajate osakaal töötajate koguarvus, 2018

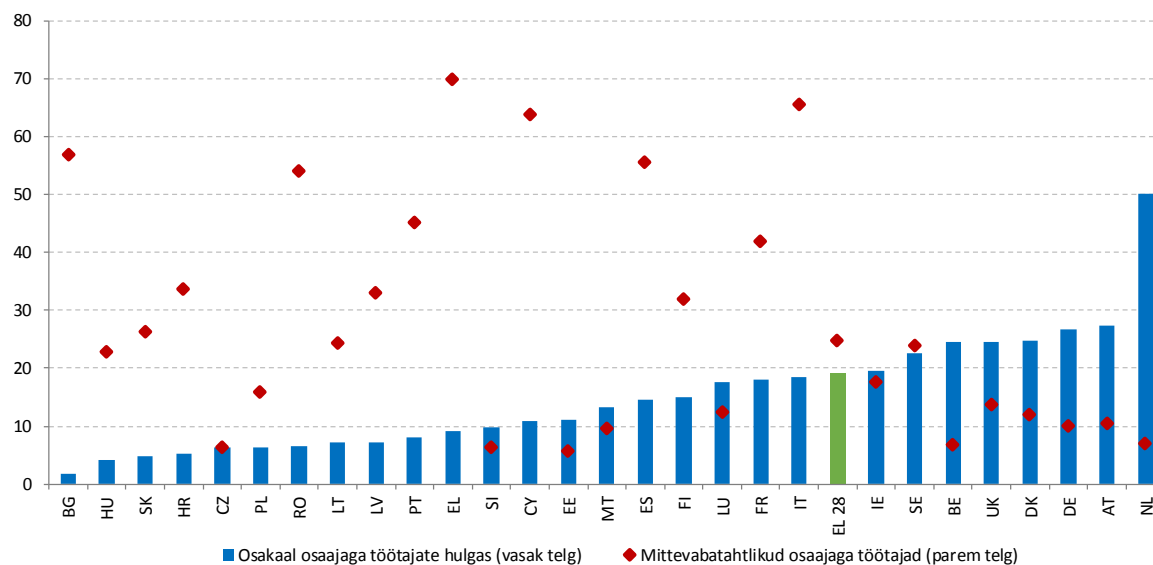


Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Mittevabatahtlik osalise tööajaga töötamine on ikka veel probleemiks suurele hulgale töötajatele, kellel on raske leida täistööajaga tööd. Mittevabatahtlike osalise tööajaga töötajate (15–64aastased) osakaal näitab, et paljudel töötajatel on raskusi täistööajaga töö leidmisel, kuigi nad seda sooviksid. Osalise tööajaga töötajate suur osakaal koos selliste mittevabatahtlike töötajate märkimisväärse osakaaluga võib viidata tööjõu võimalikule alakasutamisele, täpsemalt tööturu lõtku tasemele majanduses. Mittevabatahtlike osalise tööajaga töötajate osakaal osalise tööajaga töötajate koguarvus on 2013. aastast vähenenud 4,5 pp (29,3 %-lt 2013 aastal 24,8 %-le kõigi osajaga töötajate arvestuses) (vt ka punkti 1). Kuigi üldine näitaja on väiksem kui enne kriisi, on sellises olukorras olevate 15–64aastaste töötajate osakaalus liikmesriikide vahel suured erinevused. Vastav näitaja on alla 10 % kuues liikmesriigis, ent kolmes liikmesriigis on see üle 60 %. Sellistes liikmesriikides nagu Kreeka, Itaalia, Küpros, Bulgaaria ja Hispaania on nii mittevabatahtliku osajaga töö kui ka ajutise töö määr suur ning see on probleemiks töö järjepidevuse hoidmisel ja töö kvaliteedi tagamisel (vt jooniseid 50 ja 51).

Joonis 51. Mittevabatahtliku osaaajatöö suur osakaal on ka märk kasutamata tööjõuressurssidest.

Mittevabatahtlike osaaajaga töötajate osakaal kõigi osaaajaga töötajate hulgas ja osaaajaga töötajate osakaal töötajate koguarvust, 2018



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

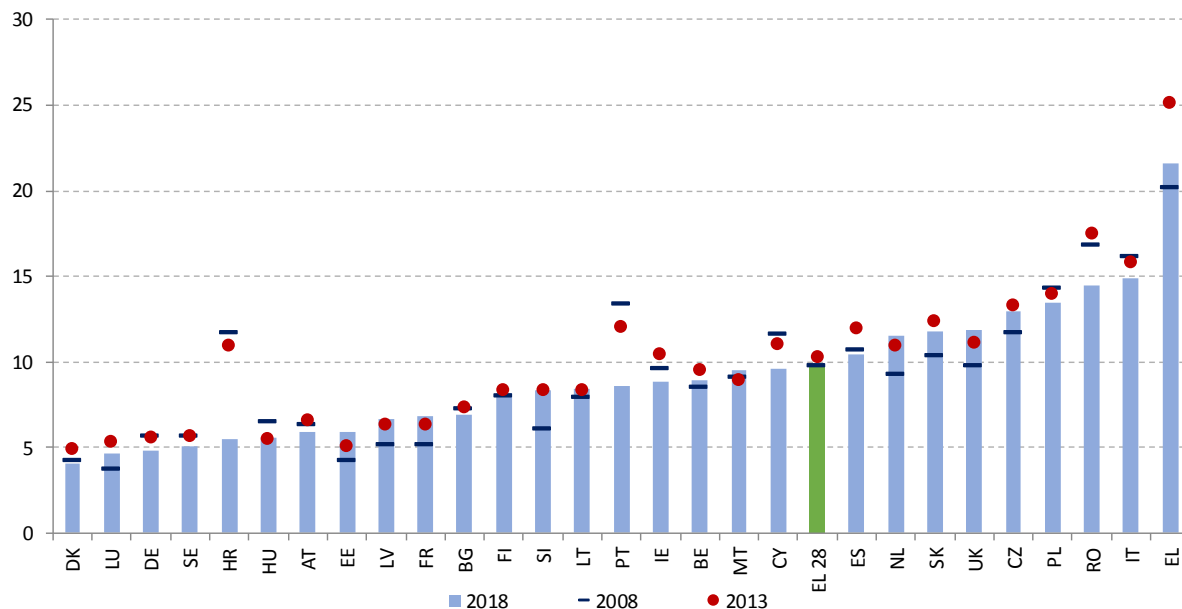
FIEde suur arv mõnes liikmesriigis võib soodustada tööturu killustumist. FIEde+ (20–64aastased) osakaal kogu tööhõives on viimasel kümnel aastal olnud EL 28-s suhteliselt stabiilne, ehkki FIEde osa on veidi vähenenud ning liikmesriigiti ja sektorite lõikes on suuri erinevusi (vt punkti 3.1). Kuigi FIEna tegutsemine on tavaliselt vabatahtlik ja positiivne ettevõtlikkust näitav märk, võib see endas peita sõltuvat töösuhet. See on olukord, kus töötajad, kellel peaks olema õigus töötajate õigustele ja kaitsele, võivad leida, et nad on ebaõigelt loetud FIE, sest töandja püüab kollektiivlepingutest, tööõigusaktidest (milles käsitletakse nt miinimumpalka või tööaega), töandjamaksudest või töötundide kontrollist mööda hiilida (nn fiktiivne FIEna tegutsemine). FIEde majandusliku ja organisatsioonilise sõltuvuse taset ei saa Eurostati võrreldava statistika alusel liikmesriikide kaupa mõõta¹⁰¹. 2018. aastal moodustas ilma töötajateta FIEde (üksikettevõtjad) arv kogu ELi tööhõivest 9,8 %. 2018. aastal olid selle järjestuse tipus Kreeka (21,6 %), Itaalia (14,9 %) ja Rumeenia (14,5 %), neile järgnesid Poola, Tšehhi, Ühendkuningriik, Slovakkia ja Madalmaad, kus see määr oli vahemikus 13,5 % kuni 11 % (vt joonis 52). Järjestuse lõpus paiknevad Taani, Luksemburg, Saksamaa, Rootsi ja Horvaatia, kelle näitaja on 5 % ringis või alla selle. Alates 2008. aastast on ELi keskmine üksikettevõtjate osakaal püsinud stabiilsena, kuid mõnes riigis on see aastatel 2008–2018 oluliselt suurenenud. Nimelt Madalmaades, Soomes ja Ühendkuningriigis on see suurenenud 2 pp. Samas on see märgatavalt vähenenud Horvaatias (6,3 pp), Portugalis (4,9 pp) ja Rumeenias (2,4 pp). Väga erinev on töötajateta FIEde osakaal ka vanuserühmade kaupa. Kui 25–29aastaste hulgas moodustavad sellised FIEd ELi töötajate koguarvust 6,5 %, siis 50–64aastaste puhul on see osakaal juba 12,2 % ja 65–74aastaste puhul

¹⁰¹ Eurostati lisamoodul FIEde kohta, mida kasutati 2017. aasta tööjõu-uuringus ja millega mõõdeti FIEde majandusliku ja organisatsioonilise sõltuvuse määra, mis määrati kindlaks klientide arvu ja kliendilt saadava tulu protsentuaalse osa alusel ning ka töötundide üle oleva kontrolli põhjal. Lisateavet leiab aadressil https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics.

32,3 %¹⁰². Nn ebatüüpilise lepingu (nt nulltunnilepingud, minitöökohad jne) alusel toimivate töösuhete levikuga ja platvormimajanduse kasvuga võib suureneda noorterühmade osakaal FIEde koguarvus, samas ei ole sotsiaalkindlustussüsteemid tihtipeale nende uute arengusuundadega täielikult kohandatud (ILO, 2017).

Joonis 52. Üksikettevõtjate arv on mõnes liikmesriigis suur ja vajab täiendavat järelevalvet, et hoida ära fiktiivset FIEna tegutsemist.

Töötajateta FIEde protsent kogutööhõivest.



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring (oma arvutused).

Ehkki platvormimajanduse mõju on praegu veel väike, varieerub see liikmesriigiti väga palju, sealhulgas saadavast tööst ja sissetulekust sõltuvuse poolest. Euroopa Komisjoni veebipõhise uuringuga COLLEEM II uuriti veebiplatvormide kasutamist 16–74aastaste sagedaste internetikasutajate hulgas 16 ELi liikmesriigis¹⁰³. 2018. aastal oli uuringus osalenud riikides ligikaudu 11 % tööealisest elanikkonnast osutanud teenuseid veebiplatvormide kaudu vähemalt ühel korral, mis tähendab 1,5 pp suurust kasvu alates 2017. aastast. Kuigi enamik platvormitöötajaid osutas teenuseid juhuslikult (2,4 %) või marginaalselt (3,1 %), siis 4,1 %-le tööealisest elanikkonnast oli veebiplatvormide kaudu teenuse osutamine lisatööks. Selliste töötajate osakaal, kes teevad platvormitööd põhitööna, on endiselt väike (1,4 % tööealisest elanikkonnast). Uuringus osalenud liikmesriikidest oli töötajate koguarvu suhtes kõige rohkem selliseid töötajaid, kes on kunagi veebiplatvormi kaudu teenust osutanud, Hispaanias (18 %), Madalmaades (14 %) ja Portugalis (13 %). Ka Iirimaa, Ühendkuningriigis ja Saksamaal on platvormitöö osakaal keskmisest suurem. Teisest küljest on see näitaja väiksem

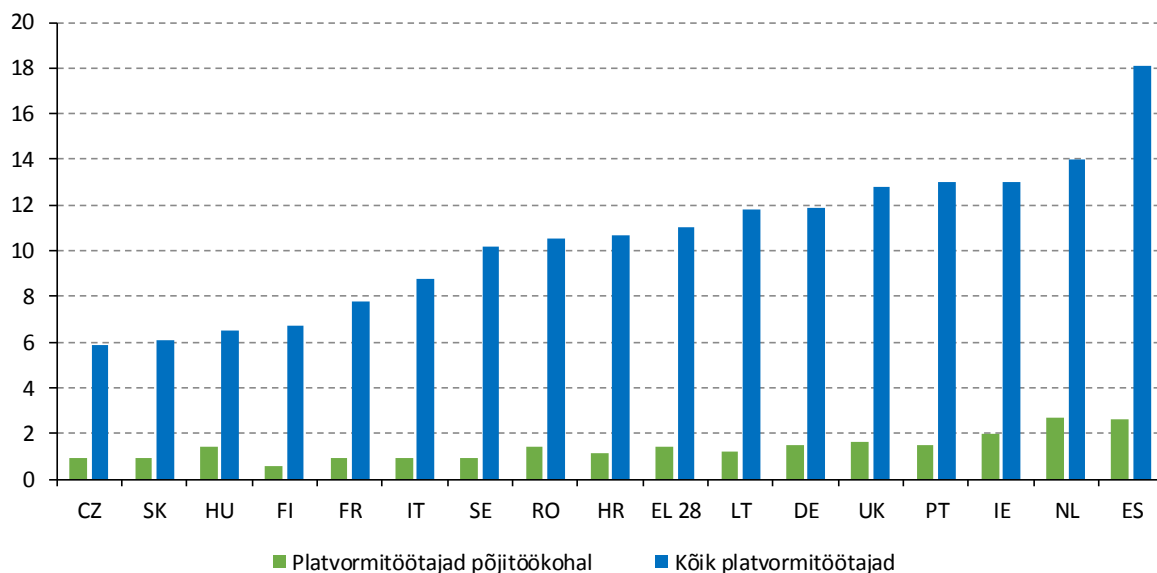
¹⁰² Üksikasjalikum ülevaade selle kohta, mil määral võib FIEde all olla varjus sõltuv töösuhe, on esitatud 2019. aasta ühises tööhõivearuandes Eurofoundi andmete põhjal.

¹⁰³ Urzi Brancati, C., Pesole, A. ja Fernández-Macías, E. „New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey“ (Uued tõendid platvormitöötajate kohta Euroopas. COLLEEM II uuringu tulemused). Luksemburg, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus (ilmumas). COLLEEM II-ga jätkatakse ja laiendatakse varasema COLLEEM uuringu („Koostöömajandus ja tööhõive“) tööd. Uuring on veebipõhine paneeluuring, mille tellis tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat ja mida koordineerib JRC. See viidi läbi 16 liikmesriigis CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK ja UK.

Tšehhis (5,9 %), Slovakkias (6,1 %), Ungaris (6,5 %) ja Soomes (6,7 %).¹⁰⁴ Nende osakaal, kes teevad veebiplatvormide kaudu tööd põhitööna, on üle 2 % ainult Hispaanias ja Madalmaades.

Joonis 53. Mõnes liikmesriigis on platvormitöö järjest levinum.

Platvormitöötajate osakaal ELi 16 liikmesriigis kokku ja töö intensiivsuse kaupa.



Allikas: Teadusuuringute Ühiskeskuse COLLEEM II uuring. Brancati *et al.* (ilmumas).

(*) Põhikohaga platvormitöötajad: need, kellele platvormitöö on põhitöö või väga olulise tähtsusega töö. Kõik platvormitöötajad: need, kes viimasel aastal tegid vähemalt ühe korra platvormitööd.

Platvormimajandus hõlmab laias valikus tegevusi ja töösuhete erinevaid kooslusi ning tekitab seega tööturu hea toimimise seisukohast probleeme. Eurofoundi hiljutine aruanne¹⁰⁵ täiendab Teadusuuringute Ühiskeskuse COLLEEM II uuringu põhjal tehtud analüüsi ja selles on esitatud platvormitöö taksonoomia. Taksonoomia põhineb viiel elemendil: tööülesande täitmiseks vajalik oskuste tase, teenuse osutamise liik (veebipõhine või kohapeal), tööülesannete ulatus, valija (kes otsustab tööülesande andmise, platvormi, kliendi ja töötaja üle) ja osapoolte kokkuviiamise vorm (tööpakkumine või konkurss). Tabelis 3 on näidatud Euroopas 2017. aastal tehtud platvormitöö kõige levinumad vormid (kõigi platvormide ja töötajate osakaaluna), mis on liigitatud vastavalt eespool esitatud kriteeriumidele. Eurofoundi tehtud analüüs pakub huvitavaid järeldusi vajatavate oskuste kohta. Näiteks on „kohapealne platvormikeskne igapäevane töö“ levinud (31,5 % platvormidest ja 31,2 % töötajatest), kuid nõuab peamiselt madalat oskuste taset (kuigi tihtipeale on töötajad kõrgelt haritud). Muud tüüpi veebiplatvormid, kus vajatakse keskmise kuni kõrgema taseme oskustega inimesi, nn konkursipõhine või kliendikeskne spetsialisti veebitöö, toimivad enamasti vabakutselise töö baasil.

¹⁰⁴ Selliste töötajate osakaal kõigi töötajate hulgas, kes märkisid, et on oma töökogemuse kestel vähemalt ühe korra osutanud teenust veebiplatvormi kaudu.

¹⁰⁵ Eurofound (2018), „Employment and working conditions of selected types of platform work“ (Platvormitöö teatavate liikide tööhõive ja töötingimused), „“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luksemburg, kättesaadav veebilehel <http://eurofound.link/ef18001>.

Tabel 3. Töö olemus muutub ja platvormitöö on mitmeid eri kategooriaid.

Kõige levinumad platvormitöö liigid ELis (2017)

NIMETUS	TEENUSTE LIIGITUS			PLATVORMIDE LIIGITUS		PLATVORMIDE OSAKAAL PLATVORMIDE KOGUARVUS	TÖÖTAJATE OSAKAAL TÖÖTAJATE KOGUARVUS	NÄITED
	Oskustase	Teenuse osutamise vorm	Tööülesannete ulatus	Valija	Osapoolte kokkuviiamise vorm			
Kohapealne kliendikeskne igapäevane töö	Madal	Kohapeal	Suurem	Klient	Pakkumine	13,7 %	1,3 %	GoMore (transport)
Kohapealne platvormikeskne igapäevane töö	Madal	Kohapeal	Suurem	Platvorm	Pakkumine	31,5 %	31,2 %	Uber (transport)
Kohapealne kliendikeskne mõõdukalt tasemel oskusi nõudev töö	Madal kuni keskmine	Kohapeal	Suurem	Klient	Pakkumine	11,3 %	10,9 %	Oferia (kodumajapidamistööd)
Kohapealne töötaja algatatud mõõdukalt tasemel oskusi nõudev töö	Madal kuni keskmine	Kohapeal	Suurem	Töötaja	Pakkumine	4,2 %	5,5 %	ListMinut (kodumajapidamistööd)
Mõõdukalt tasemel oskusi nõudev veebitöö (click-work)	Madal kuni keskmine	Veebis	Mikroülesanded	Platvorm	Pakkumine	0,6 %	5,3 %	CrowdFlower (professionaalsed teenused)
Kohapealne kliendikeskne kõrgel tasemel oskusi nõudev töö	Keskmine	Kohapeal	Suurem	Klient	Pakkumine	2,4 %	3,3 %	appJobber (kodumajapidamistööd)
Kohapealne platvormikeskne kõrgel tasemel oskusi nõudev töö	Keskmine	Kohapeal	Suurem	Platvorm	Pakkumine	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes (professionaalsed teenused)
Platvormikeskne kõrgel tasemel oskusi nõudev veebitöö	Keskmine	Veebis	Suurem	Platvorm	Pakkumine	0,6 %	1,9 %	Clickworker (professionaalsed teenused)
Kliendikeskne spetsialisti veebitöö	Keskmine kuni kõrge	Veebis	Suurem	Klient	Pakkumine	5,4 %	30,3 %	Freelancer (professionaalsed teenused)
Konkursipõhine spetsialisti veebitöö	Kõrge	Veebis	Suurem	Klient	Konkurss	5,4 %	4,6 %	99designs (professionaalsed teenused)

Allikas: Eurofound (2018).

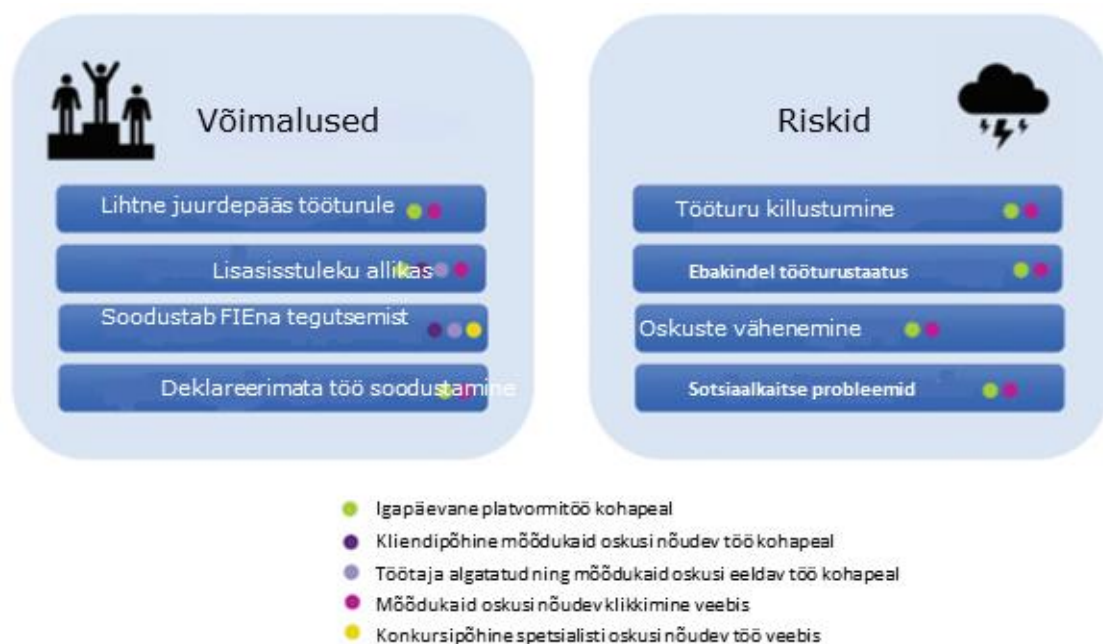
Märkus: Platvormitöö tüpoloogia on määratud kindlaks viie tunnuse põhjal: 1) tööülesannete täitmiseks vajalik oskuste tase (madal, keskmine või kõrge); 2) teenuse osutamise vorm (kohapeal, st teenust osutab konkreetne isik, või veebipõhine); 3) tööülesannete ulatus (mikroülesanded või suuremad projektid); 4) valija (tööülesanded

määratakse platvormil, kliendi või töötaja tehtud otsuse põhjal); 5) töötaja ja kliendi kokkuviiamise vorm (töopakumine või konkurss).

Töökvaliteediga seotud aspektid, näiteks tööalane staatus, töötingimused ja sissetulek, on platvormimajanduse eduka korraldamise puhul olulised nõudmised. Tegelikult määratakse töötajate töösuhe (ja tööalane staatus) platvormi tingimustega. Platvormitöö tasustamise aluseks on sageli täidetud tööülesanded. Platvormitöötajate töötingimused erinevad samavõrd kui täidetavate tööülesannete liigid, ärimudelid ja platvormi rakendatavad mehhanismid. Range algoritmilise kontrolliga platvormide ja veebirakenduste vahendusel määratud, madalal tasemel oskusi nõudvad ülesanded loovad tööturule juurdepääsu võimalusi, mis võib olla kasulik deklareerimata töö takistamiseks, kuid samas tekitab see probleeme töötaja tööalase staatuse ja sellega seonduva sotsiaalkaitse seisukohast¹⁰⁶. Vastupidiselt aga võivad kõrge tasemega oskusi nõudvad tööülesanded ja turupõhisemad ärimudelid soodustada ettevõtlikkust ja arendada valdkonnaüleseid oskusi. Sedalaadi tööd iseloomustab sageli ka palju paindlikum tööaeg, mis võimaldab töö- ja eraelu paremini tasakaalustada. Eurofound¹⁰⁷ annab ülevaate mõnest peamisest platvormitöö eri liikide mõjust tööturule (vt tabel 4).

Tabel 4. Uued töövormid toovad kaasa uusi võimalusi ja väljakutseid.

Ülevaade platvormitöö eri liikide mõjust tööturule



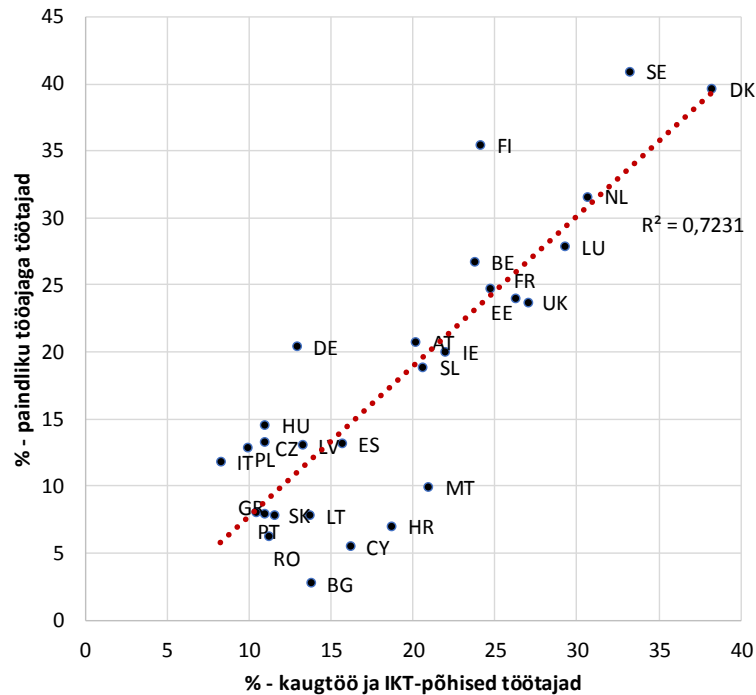
Allikas: Eurofound (2019).

¹⁰⁶ Euroopa Komisjon (2018)¹ „Employment and Social Developments in Europe“ (Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu aruanne). 2018. aasta ülevaade. Luksemburg, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.

¹⁰⁷ Eurofound (2019). „Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?“ (Platvormitöö: võimaluste maksimaalne ära kasutamine ja töötajate kaitsestandardite tagamine). Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

Joonis 54. Painsliku tööaja ja kaugtöö/IKT-põhise liikuva töö vaheline suhe liikmesriikide tasandil (EL 28), 2015.

Painslik tööaeg – kaugtöö/IKT-põhine liikuv töö.



Allikas: Kuuenda Euroopa töötingimuste uuringu (2015) põhjal.

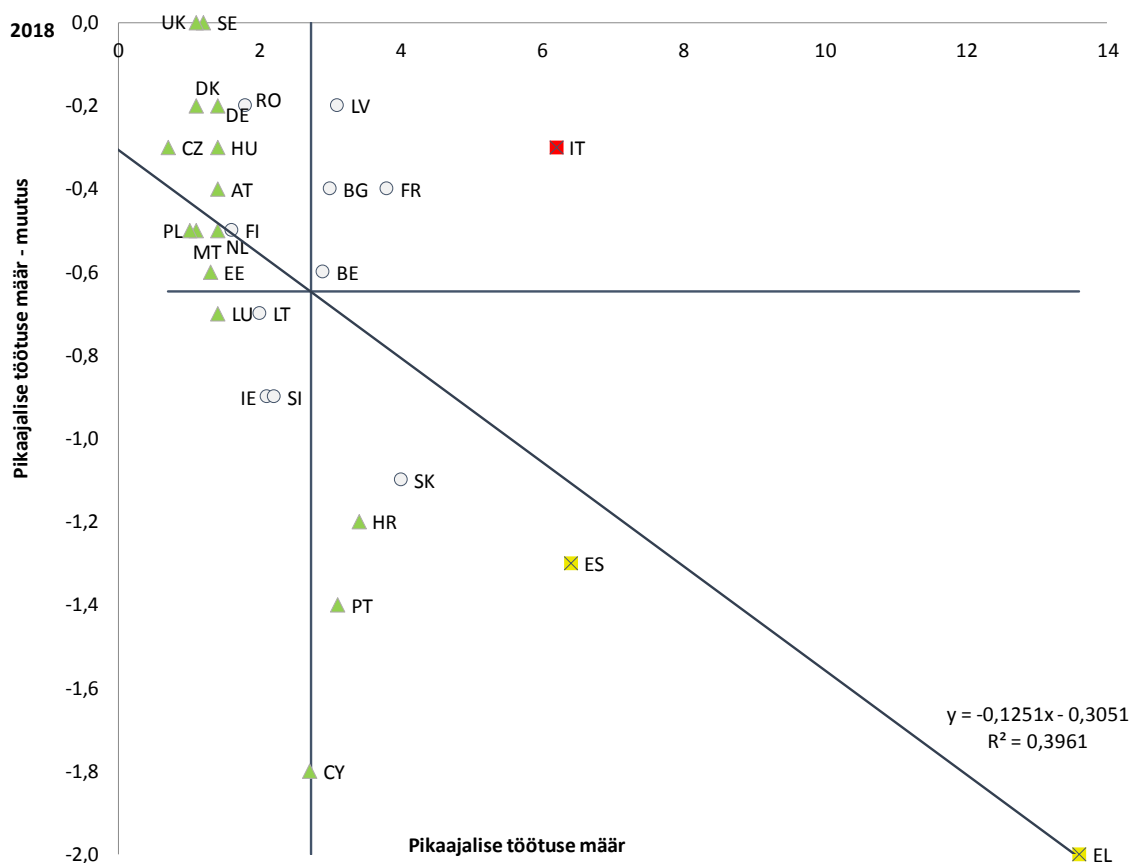
Digiüleminek on lihtsustanud uute töökorraldusviiside kasutamist, sest see võimaldab rohkem painslikkust selles, millal ja kus tööülesandeid täidetakse. Selliste töövormide puhul on töökorraldus tavaliselt vähem tavarütmipõhine ja selle asemel jagatakse ülesandeid painslikumalt. See on kooskõlas laiemalt täheldatava suundumusega, et esiplaanile tõusevad projektipõhine töö ja töö killustatus, nõudetöö ja tulemuspalgaga töötamine, mis ei sõltu tingimata korrapäraste töötundide süsteemist, vaid pigem väljakutse alusel töötamisest, tähtaegadest või selliste eesmärkide täitmisest, mille määravad tööandjad või kliendid ¹⁰⁸. Riigi tasandil näitavad statistilised andmed, et IKT kasutamise, IKT-põhise liikuva töö ja tööaja korraldamise painslike vormide (näiteks painsliku tööaja kasutamine) vahel on tugev positiivne suhe. See võib kinnitada, et painslikuma töökorralduse trend, ehkki mõnes liikmesriigis siiani vähelevinud, on hästi juurdunud. Nagu näha joonisel 54, on nii painslik tööaeg kui ka IKT-põhine liikuv töö rohkem levinud Skandinaavia ja Beneluxi riikides, Prantsusmaal, Ühendkuningriigis ja Eestis. Samas on sellistes riikides nagu Bulgaaria, Küpros, Kreeka, Itaalia, Leedu, Portugal, Rumeenia ja Slovakkia IKT-põhise liikuva töö vormid ja painslik töökorraldus vähem levinud. Samas ei saa IKT-põhise liikuva töö esinemise sagedust selgitada üksnes IKT kasutamisega, seda mõjutavad ka tehnoloogilise muutuse ning institutsionaalse ja regulatiivse taustsüsteemi omavaheline koostoime, samuti majanduslikud, tööturu ja ühiskondlikud arengusuunad, nagu naiste tööturul osalemise suurem osakaal (Eurofound ja ILO, 2017) ja juhtimistavad.

¹⁰⁸ Eurofound (2019), „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ (Kaugtöö ja IKT-põhine liikuv töö: digiajastu painslikud töökohad), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, ilmumas.

Aktiivne tööturupoliitika võib suurendada töötajate töövõimalusi ning parandada tööturu nõudluse ja pakkumise tasakaalu. Nii võib aktiivne tööturupoliitika aidata kaasa paremate tööhõivetulemuste saavutamisele ja tööturu paremale toimimisele ning ühtlasi aidata vähendada töötust ja sõltuvust hüvitistest (vt punkti 3.4). Oluline on tagada, et aktiivse tööturupoliitika meetmed jõuaksid nendeni, kes seda kõige enam vajavad, nii et nad naaseksid tööturule võimalikult kiiresti ja saaksid parima võimaliku töö. Tõendid näitavad, et töötuse kestuse kasvades väheneb töötaja seotus tööturuga. See vähendab uuesti tööturule naasmise tõenäosust ja suurendab tööturult kõrvalejäämise ohtu. Seepärast peetakse pikaajalist töötust (st olukorda, kus töötajad on tööta kauem kui aasta) heaks aktiivse tööturupoliitika tulemuslikkuse näitajaks ja mõõdupuuks, mille alusel hinnata, kui suurt tööd on riigis vaja teha oma töötajate aktiveerimiseks¹⁰⁹. Joonisel 55 on näidatud pikaajalise töötuse määr (st kauem kui aasta töötuna veetnute arvu ja aktiivse elanikkonna suhe) 2018. aastal ja selle muutus võrreldes 2017. aastaga.

Joonis 55. Pikaajaline töötus väheneb kõikjal ELis.

Pikaajalise töötuse määr (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat, töøjõu-uuring. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2017. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas.

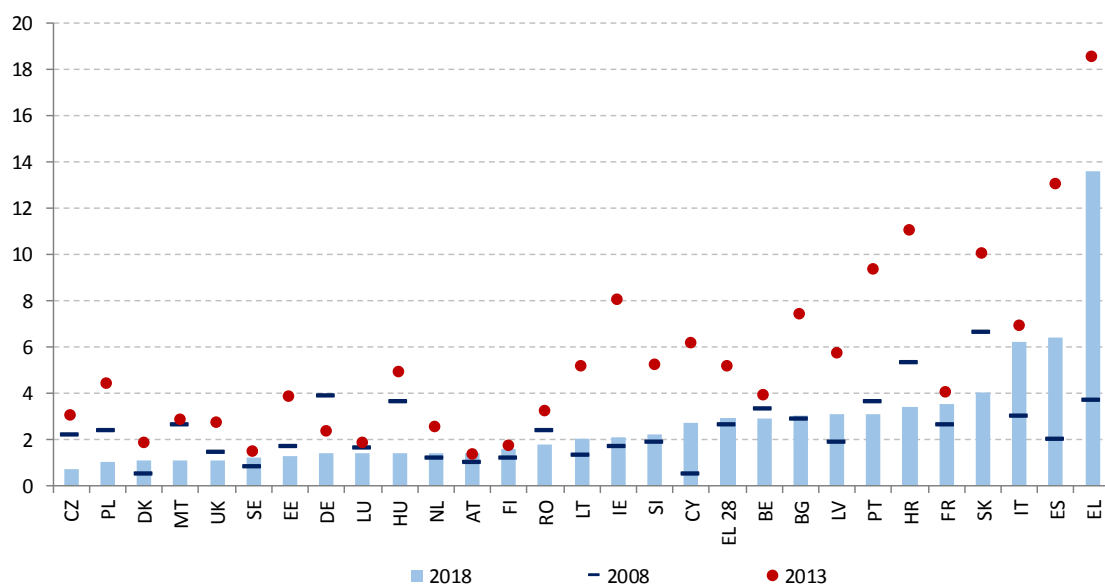
Pikaajaline töötus on tööturu elavnemise tulemusel vähenenud peaaegu kõigis liikmesriikides. Pikaajalise töötuse määr alanes 2018. aastal endiselt kõigis liikmesriikides, mis tähendab, et jätkus 2014. aastal alguse saanud positiivne suundumus. Ent hoolimata

¹⁰⁹ Seepärast on tööhõivekomitee otsustanud lisada pikaajalise töötuse määra sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitajate hulka, et mõõta tööhõive aktiivset toetamist.

sellest üldiselt ühtsest suundumusest (mida näitab negatiivne regressioonisirge) on liikmesriikide vahel siiani suuri erinevusi – 2018. aasta määr ulatus 0,7 %-st Tšehhis kuni 13,6 %-ni Kreekas. Koos Hispaaniaga (kus see määr oli 2018. aastal 6,6 %) on Kreeka liigitatud kategooriasse „kehv, kuid paranemas“, sest neis riikides on keskmisest kõrgem pikaajalise töötuse määr, mis on samas viimasel aastal kiiresti alanenud. Itaalias registreeriti küll suhteliselt madalam pikaajalise töötuse määr (6,2 %), kuid riik on liigitatud kategooriasse „kriitilises olukorras“, sest näitaja paranes 2018. aastal võrreldes eelnenud aastaga vähe. Küpros, Portugal ja Horvaatia on saanud hinnangu „keskmisest parem“. Nad on liigitatud sellesse rühma tänu aastasele muutusele – kõigis kolmes riigis on 2017. aastal saavutatud olukorra märkimisväärne paranemine jätkunud. Rootsis ja Ühendkuningriigis püsis pikaajalise töötuse määr 2018. aastal madala ja stabiilsena. Nagu nähtub 3. lisast, on pikaajalise töötuse määr piirkonniti väga erinev. Umbes veerandis liikmesriikidest on vähemalt üks piirkond, kus pikaajalise töötuse määr on üle 5 %.

Joonis 56. Kuigi pikaajaline töötus väheneb, on see mõnes Lõuna- ja Ida-Euroopa riigis endiselt suur

Pikaajaliste töötute protsent aktiivse rahvastiku hulgas



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Siiski on pooltes liikmesriikides pikaajalise töötuse määr endiselt kõrge ja ületab kriisieelset taset. Võrreldes 2013. aasta haripunktiga on olukord paranenud eriti (rohkem kui 3 pp) Bulgaarias, Hispaanias, Horvaatias, Iirimaa, Kreekas, Küprosel, Portugalis, Slovakkias, Sloveenias ja Ungaris. Vaid Austrias tõusis pikaajalise töötuse määr 2018. aastal võrreldes 2013. aastaga, kuid siiski suhteliselt vähe. Ent umbes pooltes liikmesriikides on pikaajalise töötuse määr ikka veel kõrgem 2008. aasta omast, kusjuures suurimad erinevused registreeriti Kreekas (+9,9 pp), Hispaanias (+4,4 pp) ja Itaalias (+3,2 pp). Muudes liikmesriikides oli pikaajalise töötuse määr 2018. aastal tublisti allpool kriisieelset taset, eelkõige Saksamaal, Ungaris, Tšehhis, Poolas ja Maltal, kus see oli vähem kui pool 2008. aasta näitajast.

Deklareerimata tööga kaasnevad töötajatele mitmesugused riskid, sh ebapiisavad või ohtlikud töötingimused ning puuduv juurdepääs sotsiaalkaitsele ja -kindlustusele. Samuti takistab deklareerimata töö ausat konkurentsi, vähendab investeerimisväljavaateid ja inimarengut ning kahjustab riigi rahandust, heaoluriiki ja laiemat sotsiaalset ühtekuuluvust. Ja kui ei järgita tööalaseid ja majanduslikke õigusi, teeb see liikmesriikidel raskemaks tööõiguse

ning tööhõive- ja pensionialaste õigusaktide täitmise tagamise. Need probleemid süvenevad veelgi, kui arvestada tööjõu liikuvust siseturul ja kiiresti muutuvat töömaailma. Kuigi deklareerimata töö on oma olemuselt selline, et selle ulatust on raske kindlaks teha, nähtub ühest Euroopa Komisjoni tellitud uuringust, et 2013. aastal moodustas deklareerimata töö ligikaudu 9,3 % ELi erasektori tööjõu kogusisendist, ehkki see näitaja on riigiti väga erinev¹¹⁰. See, et deklareerimata töö asemel hakataks kasutama deklareeritud ametlikku tööd, on tähtis poliitiline eesmärk, mis aitab saavutada tööhõivesuunise nr 7 ja Euroopa sotsiaalõiguste samba eesmärgi ning õiglasemat Euroopa tööturгу. Sellega seoses rakendab Küpros tegevuskava, tuginedes 2019. aasta aprillis läbi viidud vastastikuse õppe projektile.

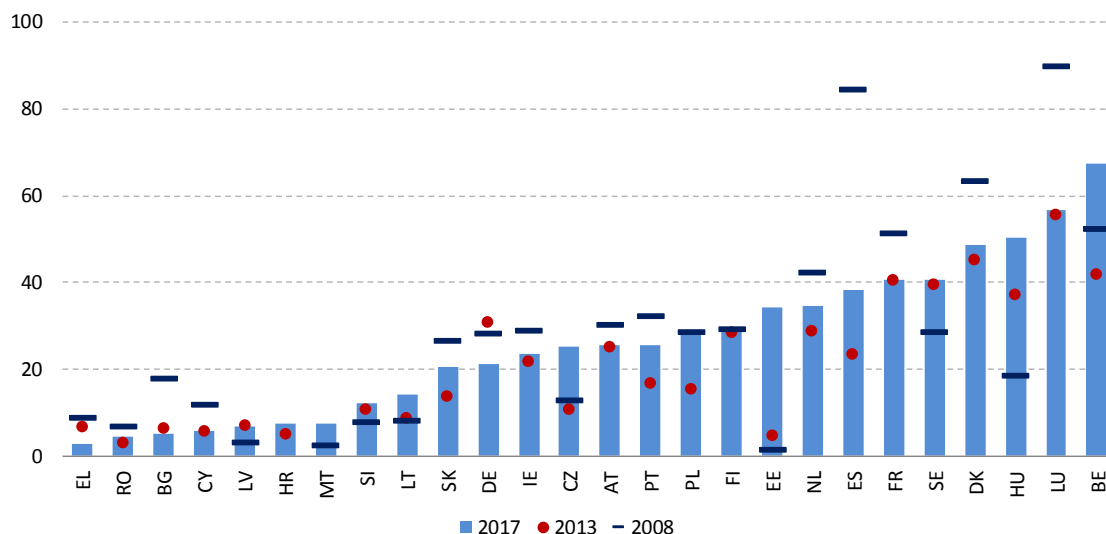
Aktiivse tööturupoliitika meetmetes osaletakse liikmesriigiti endiselt väga erineval määral. Olukorras, kus tööturg muutub ja tekivad uued vajadused oskuste järele, on aktiivne tööturupoliitika äärmiselt tähtis, et parandada töötsijate töösaamisvõimalusi ja tööalast arengut (vt punkt 3.2). Joonise 57 kohaselt esineb aktiveerimismeetmetes osalemises liikmesriikide vahel endiselt märkimisväärsed erinevusi¹¹¹. Suhteliselt suures rühmas liikmesriikides (Bulgaaria, Rumeenia, Läti, Eesti, Horvaatia, Sloveenia ja Küpros) jäävad nii investeeringud aktiivsesse tööturupoliitikasse kui ka selle meetmetes osalemine ikka veel oluliselt alla ELi keskmise ning see lõhe on viimastel aastatel suurenenud. Rühmas riikides (Prantsusmaa, Ungari, Rootsi, Belgia ja Taani) on osalusmäär kõrgem kui 40 %, ehkki kõigis neis riikides on viimastel aastatel täheldatud positiivseid suundumusi. Need erinevused viitavad sellele, et selles, mida aktiivne tööturupoliitika katab ja kuivõrd seda kasutatakse, ei toimu ühtlustumist. Enamikus riikides on osalemise määr pärast kriisi langenud (märkimisväärsed erandid on Belgia, Ungari, Rootsi, Tšehhi ja Eesti), mis näitab, et töötsijate arvu suurenemine ei ole kaasa toonud aktiivse tööturupoliitika meetmetes osalemise proportsionaalset kasvu. Aktiivse tööturupoliitika tulemuslikkust mõjutavad mitmesugused tegurid, kuid tõendid näitavad, et aktiivne tööturupoliitika võiks olla sihipärasem, et kõrvaldada takistused tööturult kõige kaugemale jäänud inimestele töö leidmisel (vt punkt 3.2).

¹¹⁰ Williams, C. C., Horodnic, I. A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., Kedir, A. (2017), „An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)“ (Hinnang deklareerimata töö ulatuse kohta Euroopa Liidus ja selle struktuuriliste tegurite kohta: tööjõusisendi meetodil tehtud hinnangud). Kollektiivautor: tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat (Euroopa Komisjon).

¹¹¹ Seda näitajat tuleks siiski tõlgendada ettevaatusega, sest sellega mõõdetakse üksnes tööturupoliitika meetmetes osalemist (mitte nende tulemuslikkust), ja mitme riigi puhul on andmekogumisprotsessi tõttu küsitav ka statistika usaldusväärsus.

Joonis 57. Aktiivse tööturupoliitika meetmetes osalemises on suuri erinevusi

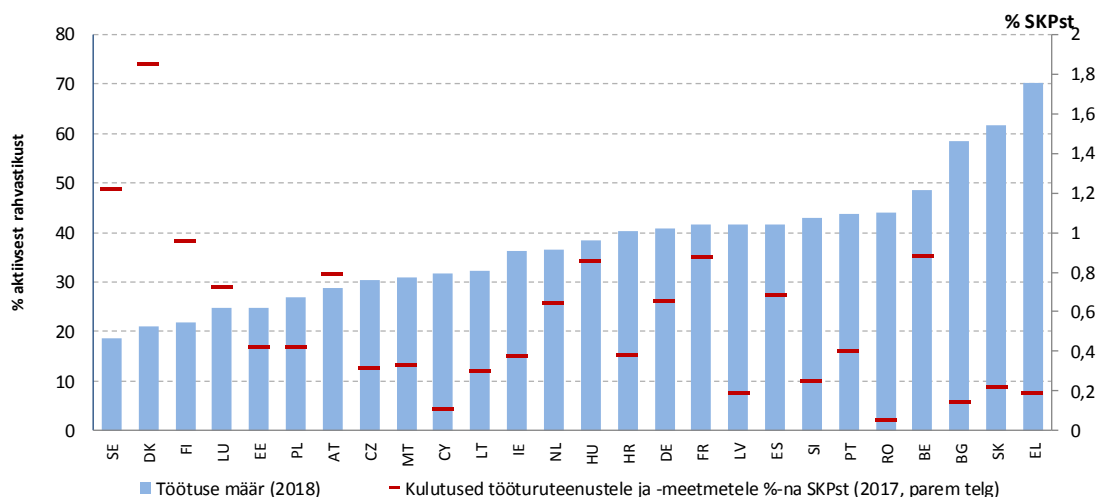
Aktiivse tööturupoliitika meetmetes osalemine (100 töötada sooviva inimese kohta)



Allikas: Eurostat, tööturumeetmete andmebaas ja tööjõu-uuring.

Joonis 58. Kulutused tööturuteenustele ja -meetmetele erinevad liikmesriigiti märkimisväärselt ega ole otseselt seotud töötuse määraga

Tööturuteenustele ja -meetmetele tehtud kulutused (2018) ja pikaajaliste töötute osakaal (2018)



Allikas: Eurostat, tööturumeetmete andmebaas ja tööjõu-uuring. Märkus: Itaalia ja Ühendkuningriigi kulutuste andmed puuduvad.

Tõendid näitavad, et aktiivsesse tööturupoliitikasse tehtavad investeeringud mõjutavad tööturutulemusi. Pikaajaliste töötute osakaal on aktiivse tööturupoliitika tulemuslikkuse ligikaudne näitaja. Pikaajalise töötuse määr on seotud ka sellega, milline on liikmesriigi üldine töötuse ja konkurentsivõime olukord. Kulutused tööturuteenustele ja -meetmetele erinevad liikmesriigiti märkimisväärselt ning kõige väiksemate investeeringutega liikmesriigid on üldjuhul ka need, kus pikaajaliste töötute osakaal on suur. Liikmesriigid, kus investeeritakse aktiivsesse tööturupoliitikasse kõige vähem, on tihti ka need, kus olulist osa

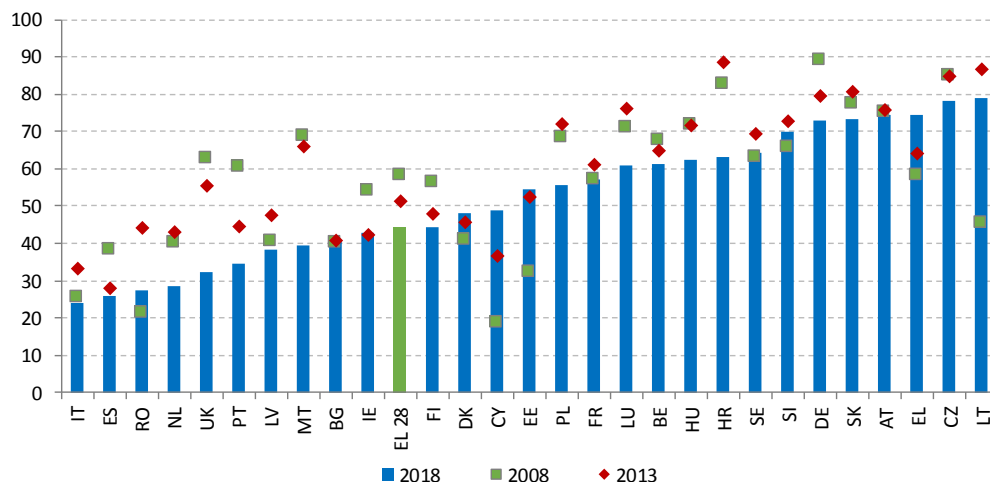
selle poliitika süsteemist kaasrahastatakse ESFist ja kus süsteemi pikaajaline jätkusuutlikkus on seepärast küsitav.

Avalikud tööturuasutused järgivad oma reformikava, et suurendada suutlikkust ning ajakohastada ja tugevdada teenuste osutamist peamistes valdkondades. Registreeritud tööotsijate arv on viimastel aastatel vähenenud, kuid pikaajalised töötud, noored, madala kvalifikatsiooniga isikud ja vanemaealised tööotsijad on avalikest tööturuasutustest abi otsijate hulgas endiselt ülesindatud. Pikaldaselt alahõivatud või mitteaktiivsete inimeste täielik kaasamine tööturule on muutumas mõne avaliku tööturuasutuse esmatähtsaks ülesandeks, võttes arvesse ka elanikkonna kiiret vananemist. Seega on tööotsijate vajaduste täitmiseks ja võimalikult heade tööturutulemuste saamiseks vaja vahendeid ümber jaotada ning konkreetsetele rühmadele sihipäraseid teenuseid ja meetmeid pakkuda.

Avalike tööturuasutuste osa tööturul tegutsevate vahendajatena erineb liikmesriigiti märkimisväärselt, sõltuvalt muu hulgas nende suutlikkusest anda tööotsijatele ja töökoha vahetajatele abi ning sellise abi liigist ja kvaliteedist. Avalikud tööturuasutused vastutavad täielikult aktiivse tööturupoliitika rakendamise eest või jagavad seda vastutust teiste asutustega. Joonisel 59 on näidatud tööotsingutel avalikke tööturuasutusi kasutavate töötute osakaal. Liikmesriigiti on märkimisväärsed erinevusi. Ühest küljest oli see osakaal 2018. aastal väikseim Itaalias, Hispaanias, Rumeenias ja Madalmaades (alla 30 %) ning neile järgnesid Ühendkuningriik, Portugal ja Malta (30 % ja 40 % vahel). Teisest küljest aga kasutatakse avalikke tööturuasutusi töö otsimisel laialdaselt sellistes liikmesriikides nagu Leedu, Tšehhi, Kreeka, Austria, Slovakkia, Saksamaa ja Sloveenia (kasutanute osakaal üle 70 %). ELis keskmiselt on avalike tööturuasutuste kasutamine töötute hulgas alates kriisi puhkemisest pidevalt vähenenud, kahanedes aastatel 2008–2018 ligikaudu 14 protsendipunkti. Siiski on mõnes liikmesriigis täheldatud märgatavat kasvu, näiteks Küprosel ja Leedus (rohkem kui 30 pp võrra), Eestis (22 pp võrra), Kreekas (16 pp võrra) ning Taanis, Rumeenias ja Sloveenias (4,5–7,5 pp võrra); see kasv on sageli tingitud sellest, et registreerumine on hüvitiste või koolituse saamiseks kohustuslik (liikmesriikide poolt selles valdkonnas tehtud reformide üksikasjade kohta vt punkti 3.3.2). Avalike tööturuasutuste kasutamisel on ka soolisi erinevusi. Kuues liikmesriigis (Bulgaaria, Eesti, Küpros, Slovakkia, Leedu ja Horvaatia) on suurem töö otsimiseks avalike tööturuasutuste poole pöördunud naissoost tööotsijate osakaal (meessoost tööotsijate omast suurem 9 pp või rohkem). Iirimaal ja Ühendkuningriigis on aga selliste meessoost tööotsijate osakaal suurem kui naiste oma (ligikaudu 10 pp või rohkema võrra), kusjuures eriline juhtum on Malta, kus avalike tööturuasutuste poole pöördunud meeste ja naiste osakaalu erinevus on 23 pp.

Joonis 59. Avalike tööturuasutuste kasutamine tööotsingutel abi saamiseks erineb liikmesriigiti

Tööotsingutel avalikke tööturuasutusi kasutavate töötute osakaal

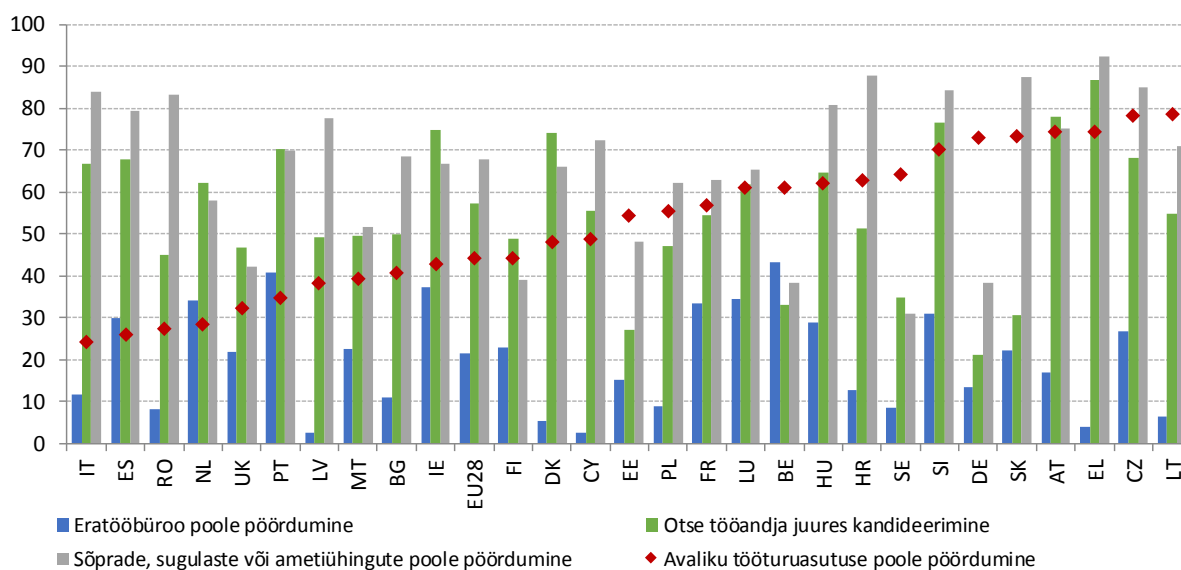


Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Töötajate töötamisviisid erinevad liikmesriigiti. Joonisel 60 on võrreldud meetodeid, mida töötajad kasutavad tööta olemisest pääsemiseks, sh eratöübürood, otse tööandja juures kandideerimine ja mitteformaalsed meetodid, näiteks sõprade, sugulaste ja ametiühingute poole pöördumine. Kuigi tööotsingumeetodite üksteisega asendamises ei paista olevat selget mustrit, tuleb üldiselt märkida, et liikmesriikides, kus avalikke tööturuasutusi kasutatakse vähe, on levinumad mitteametlikud meetodid, nagu sotsiaalsete sidemete kasutamine või otse tööandja juures kandideerimine. Keskmiselt 21,6 % töötajatest võtab töö otsimiseks ühendust eratöübüroodega, kusjuures see näitaja ulatub liikmesriikides 2 %-st 43 %-ni.

Joonis 60. Sotsiaalsed suhted on enamikus liikmesriikides töö leidmisel keske tähtsusega ning sellele lisaks kasutatakse avalikest tööturuasutustest saadud nõu ja kandideeritakse otse.

Tööotsingutel teatavaid töötamisviise kasutavate töötute osakaal (2018)



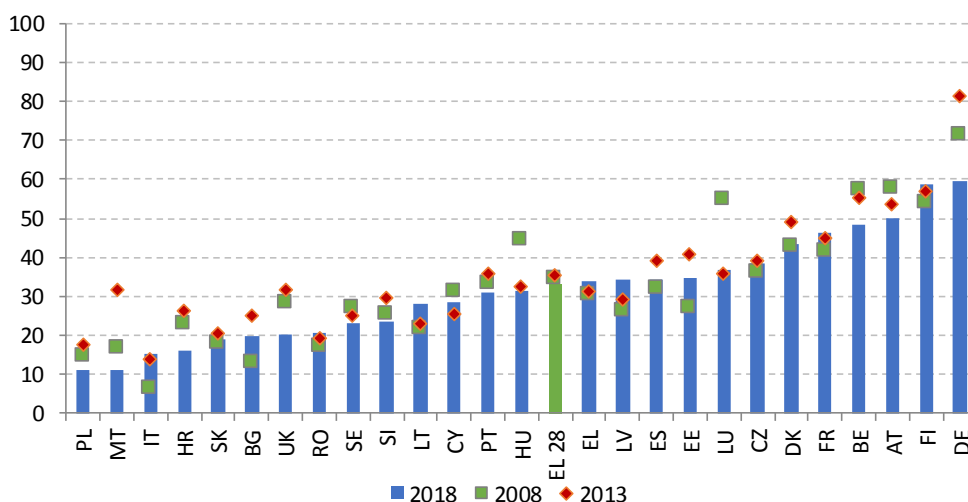
Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Töötajate toetamiseks tööturustaatuste vahelise liikumise ajal on väga oluline maksta mõistliku aja jooksul piisavaid töötushüvitisi, mis on kättesaadavad kõigile töötajatele, ning võtta samal ajal tulemuslikke aktiivse tööturupoliitika meetmeid. 2018. aasta ühises tööhõivearuandes esitati ELi töötushüvitissüsteemide põhijoonte üksikasjalik võrdlusanalüüs, mis põhineb tulemustel, mis tööhõivekomitee (EMCO) sai töötushüvitiste ja aktiivse tööturupoliitika meetmete võrdlemisel. Analüüs, milles vaadeldi tulemuslikkuse ja poliitikavahenditega seotud näitajaid (2016. või 2017. aasta kohta sõltuvalt andmete kättesaadavusest), peab üldjuhul ikka veel paika. Käesoleva aruande vaatlusperioodil on samuti tehtud vähe poliitilisi muudatusi (liikmesriikide poolt asjaomases valdkonnas tehtud reformide kohta vt punkti 3.3.2; liikmesriikides tehtud reformide pikaajaline ülevaade on Euroopa Komisjoni 2019. aasta dokumendis¹¹²). Selles punktis antakse ajakohastatud ülevaade võrdlushinnangust, eelkõige poliitikavahenditega seotud näitajatest, mille tööhõivekomitee 2019. aastal heaks kiitis.

ELis on töötushüvitistega kaetud keskmiselt umbes kolmandik lühiajalistest töötutest¹¹³. See osakaal on kriisi järel pisut vähenenud (34,4 %-lt 2008. aastal 32,9 %-le 2018. aastal), kuid püsinud kõige viimastel aastatel stabiilsena. Riikide vahelised erinevused (joonis 61) sõltuvad sellest, kuidas on kujundatud eri riikide töötushüvitissüsteemide poliitika (eelkõige hüvitiste saamise tingimustest, hüvitiste maksmise maksimumkestusest, töötusimise nõuete rangusest ja kattumisest muude sotsiaalkaitsekavadega) ning milline on nende majandusliku positsioon. Töötushüvitistega kaetuse määr on kõrgeim (rohkem kui 50 %) Saksamaal ja Soomes, kellele järgnevad tihedalt Austria, Belgia ja Prantsusmaa. See määr on aga madalaim Poolas ja Horvaatias.

Joonis 61. Töötushüvitistega kaetud lühiajaliste töötute osakaal ELis veidi vähenes, kusjuures riikide vahel esines märkimisväärsed erinevusi.

Lühiajaliste töötute töötushüvitistega kaetus



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring. Märkus: Iirimaa ja Madalmaa kohta andmed puuduvad. Itaalia ja Malta andmed on 2017. aasta kohta.

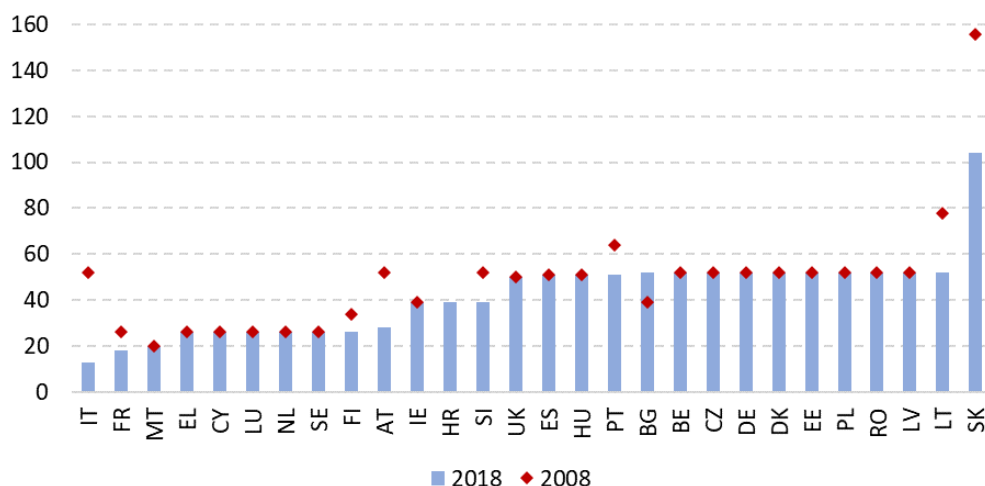
¹¹² Euroopa Komisjon (2019), „Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2019“ (Tööturu ja palkade suundumused Euroopas. 2019. aasta ülevaade), Luksemburg, Euroopa Liidu Väljaanne Talitus.

¹¹³ Inimesed, kes on töötud olnud vähem kui aasta.

Mitmes liikmesriigis on püütud alates 2008. aastast parandada töötushüvitistega kaetust. On lihtsustatud hüvitiste saamise tingimusi, peamiselt vähendades töötushüvitise saamiseks vajalikku minimaalset tööaastate arvu või sissemakseperioodi. Peale selle on töötuskindlustust laiendatud varem katmata rühmadele, nagu FIEd, vabakutselised, ajutised töötajad ja renditöötajad. Mitmes liikmesriigis on järgitud aktiveerimisstrateegiaid, et muuta töötushüvitissüsteemid kulutõhusamaks. Alates 2008. aastast on reformides ilmnenu töötushüvitiste maksmise maksimumkestusega seotud muster – kestus on vähendatud mitmes ja pikendatud vaid mõnes liikmesriigis. Mitmes riigis vähendati netoasendusmäärasid ning karmistati hüvitiste saamise tingimusi rangemate tööotsimise ja -valmiduse nõuetega. Joonistel 62–64 on esitatud viimased ajakohastatud võrdlusnäitajad hüvitiste saamise õiguse tekkeks vajaliku perioodi pikkuse, hüvitiste maksmise kestuse ja netoasendusmäära kohta.

Joonis 62. Enamikus liikmesriikides on hüvitiste saamise õiguse tekkeks vajalik periood umbes 50 nädalat.

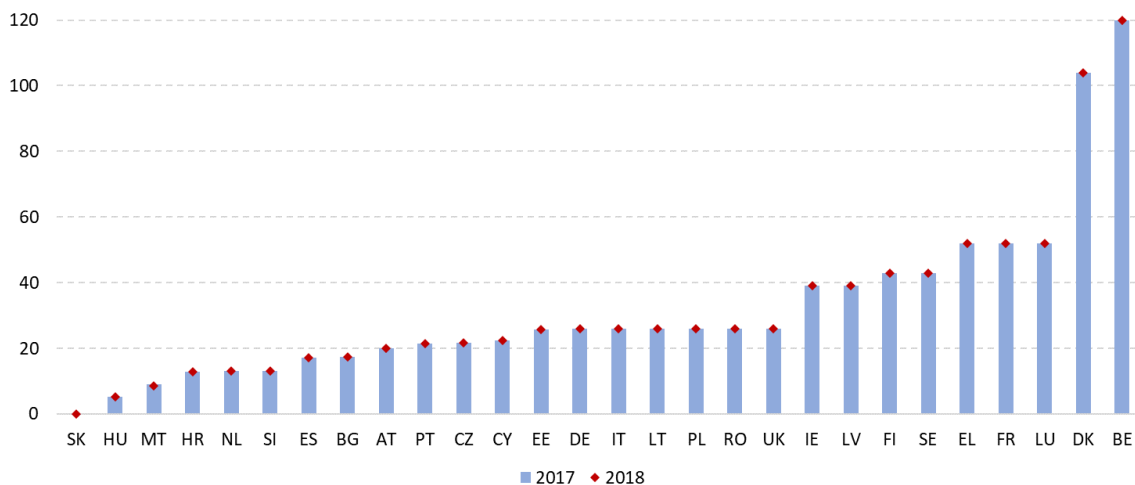
Hüvitiste saamise õiguse tekkeks vajalik periood (nädalates), 2016 ja 2018



Allikas: vastastikuse sotsiaalkaitse infosüsteemi (MISSOC) andmebaas ja riikide õigusaktid. Märkus: Maltal (2018) on hüvitise saamise õiguseks vajalik miinimumperiood 50nädalane sissemakseperiood, millest vähemalt 20 nädalat peab olema makseid tehtud või krediteeritud kahe eelmise kalendriaasta jooksul; Iirimaa (2016 ja 2018) peab alates isiku esmakordsest tööleasumisest olema tehtud vähemalt 104 nädalast sissemakset.

Joonis 63. Töötushüvitiste maksmise kestus erineb ELi liikmesriigiti märkimisväärselt.

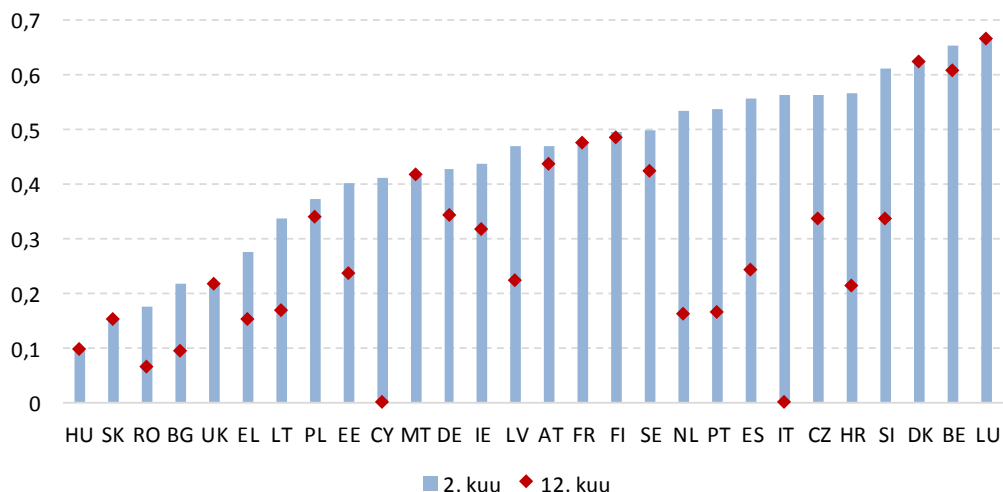
Hüvitiste maksmise maksimumkestus üheaastase tööstaaži korral, 2017 ja 2018



Allikas: vastastikuse sotsiaalkaitse infosüsteemi (MISSOC) andmebaas ja riikide õigusaktid (2017. ja 2018. aasta jaanuar). Märkus: Belgias ei ole hüvitiste maksmise lõpu määratud. Küprosel arvutatakse nädalaid kuuepäevase töönädala alusel. Iirimaal makstakse hüvitisi 39 nädalat (234 päeva) ainult neile, kes on tasunud 260 nädalat või kauem sotsiaalkindlustussüsteemi (PRSI) sisse makseid. Slovakkias ei ole aastase tööstaažiga isikul õigust töötushüvitisi saada (seal nõutakse vähemalt kaheaastast töötuskindlustusmaksete tegemist viimase nelja aasta jooksul). Poolas varieerub kestus sõltuvalt piirkonna töötuse määrast võrrelduna riigi keskmise määraga.

Joonis 64. ELis on hüvitisesummades suuri erinevusi.

Töötushüvitiste netoasendusmäär 67 % juures keskmisest palgast töötuse 2. ja 12. kuul (2019)



Allikas: Euroopa Komisjon OECD maksude ja hüvitiste mudeli põhjal. Märkus: näitaja on arvutatud lasteta vallalise 20aastase isiku lühikese tööstaaži (üks aasta) kohta. Täpsemad metodoloogilised üksikasjad on allmärkuses.

Et toetada töötajaid tööturustaatuste vahelise liikumise ajal, on väga oluline töötada välja lõimitud kavad ja strateegiad töötushüvitiste saajate aktiveerimiseks. 2019. aasta ühises tööhõivearuandes esitati töötushüvitiste saajate tarbeks vastu võetud poliitikavahendite põhjalik analüüs. Analüüsis vaadeldi avalike tööturuasutuste praegusi süsteeme, mille abil toetatakse töötajaid tagasi tööle saamisel (nt töötaja profiili ja personaalse tegevuskava

koostamine ja individuaalne nõustamine), sh kõrvaldatakse tööotsijate ees tööle saamisel olla võivaid takistusi. Tööotsimisnõude näitajate ranguse analüüs peab üldiselt ikka veel paika, arvestades, et käesoleva aruande vaatlusperioodil on tehtud vähe poliitilisi muudatusi. Liikmesriikide poolt selles valdkonnas tehtud reformide üksikasjade kohta vt punkti 3.3.2.

Kui kõrvaldada töötajate ja õppijate liikuvust piiravad takistused, võib see aidata suurendada tööalast konkurentsivõimet ja arendada oskusi ning seega aidata Euroopa tööturu võimalusi täiel määral ära kasutada. 2018. aastal oli ELis ligikaudu 12,9 miljonit tööealist (20–64aastast) kodanikku, kes elasid oma kodakondsusjärgsest riigist erinevas liikmesriigis – see on 4,3 % kogu ELi tööealisest elanikkonnast¹¹⁴. See arv oli 2017. aastaga võrreldes suurenenud 3,4 %, olles alates 2014. aastast kasvanud aastas ligikaudu 5 %. 2018. aastal elas kolmveerand EL 28 riikidest pärit mujale kolinutest viies peamises sihtriigis (Saksamaa, Ühendkuningriik, Hispaania, Itaalia ja Prantsusmaa); nagu ka 2017. aastal, elas igas neist viiest riigist umbes miljon või üle miljoni EL 28 riikidest pärit mujale kolinut. Veidi alla poole kõigist EL 28 riikidest pärit mujale kolinutest elas Saksamaal või Ühendkuningriigis. Enamik kõigist ELis mujale kolinutest olid 2018. aastal Rumeenia, Poola, Itaalia või Portugali kodanikud. Kokku oli neid 6,1 miljonit inimest ehk umbes pool kõigist ELi mujale kolinutest. Kodanike väljavoolu määr annab ülevaate sellest, milline on kodanike väljavoolu osakaal riigi elanikkonnas. ELis on väljavoolu üldmäär 0,36 %, kuid mõnes liikmesriigis on see määr kõrgem. Kümnest kõrgeima väljavoolumääraga riigist kaheksa on EL 13 riigid; erandid on Iirimaa (1 %) ja Luksemburg (0,9 %). Leedus on kõrgeim väljavoolumäär (2,2 %), mis on alates 2014. aastast pidevalt kasvanud; järgneb Rumeenia (1,5 %), kus on ka suurimad väljavoolu absoluutnäitajad. Kõrge väljavoolumäär on ka Horvaatias (1,4 %), Lätis (1,2 %) ja Eestis (1 %). Kui vaadelda majanduslikult aktiivseid kodanikke (st töötajad ja tööotsijad), on peamised päritolu- ja sihtriigid püsinud samadena.

Riikidevahelise õpirände suurendamisega toetatakse arenenud teadmushiskonda, majandusarengut ja suuremat sotsiaalset ühtekuuluvust. Õpirändes osalenud teenivad sageli rohkem ja neil on tavaliselt väiksem oht jääda hilisemas elus töötuks. Nad omandavad ka peamisi karjäärialaseid pädevusi ja valdkonnaüleseid oskusi, nagu vastastikune mõistmine, koostöö ja üleilmne kodanikuaktiivsus. Üleilmse väljapoole ehk ELi riikidest nii ELi kuuluvatesse kui ka selle välistesse riikidesse toimuva õpirände analüüsimisel vaadeldakse kaht mõõdet: ainepunktide omandamisega seotud õpiränne ja kraadi omandamisega seotud õpiränne. Esimene hõlmab õppijaid, kes on osalenud õpirändes ainepunktide omandamiseks ja veetnud välismaal ajutise õppe- või praktikaperioodi. Teine hõlmab õppijaid, kes on astunud väljaspool oma elukohariiki asuvasse ülikooli kraadi või muu kvalifikatsiooni saamiseks. 2017. aastal õppis ELis keskmiselt 11,6 % kõrghariduse omandanutest mõnda aega välismaal (8 % osales ainepunktide ja 3,6 % kraadi omandamisega seotud õpirändes). 2017. aastal oli õpirändes osalenud kõrgkoolilõpetajate osakaal suurim Luksemburgis (80,5 %), Küprosel (36,9 %) ja Madalmaades (24,9 %). Riikidevahelise õpirände määr oli aga madalaim Ühendkuningriigis (4,1 %), Sloveenias (6,5 %), Rumeenias (7,6 %), Horvaatias (7,7 %) ja Ungaris (7,7 %). Sissetuleva õpirände raames kõrgkooli lõpetanute osakaal on suurim Ühendkuningriigis (34,2 %), Luksemburgis (26,1 %) ja Madalmaades (17,9 %). Kreekas ja Poolas on vähem kui 2 % kõigist kõrgkoolilõpetanutest need, kes on osalenud sissepoole toimunud õpirändes, et omandada kraad.

¹¹⁴ See arv viitab pikaajalistele EL 28 tööealistele mujale kolinutele, kes elavad EL 28 riigis, ning selle aluseks on Eurostati rahvastikustatistika. Täpsemalt vt (ilmuvat) 2019. aasta aruannet ELi-sisese tööjõu liikuvuse kohta, mille on koostanud tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat..

Sotsiaaldialoog on Euroopa töösuhete peamine tunnusjoon ja Euroopa sotsiaalse mudeli keskne osa. Sotsiaaldialoog hõlmab igat liiki läbirääkimisi, konsultatsioone või lihtsalt teabe jagamist valitsusesindajate ning tööandjate ja töötajate organisatsioonide esindajate hulgas või nende vahel majandus- ja sotsiaalpoliitikaga seotud ühist huvi pakkuvates küsimustes. Sotsiaaldialoog võib olla abiks, et luua kvaliteetseid töökohti, parandada töötingimusi, vähendada oskuste nappust ja luua töökeskkond, mis soodustab paremini investeringuid, kestlikku majanduskasvu ja sotsiaalset õiglust. Tööhõivesuunises nr 7 ja Euroopa sotsiaalõiguste sambas kutsutakse liikmesriike üles tagama sotsiaalpartnerite kaasamine asjakohaste reformide ja poliitikameetmete kavandamisse ja rakendamisse kooskõlas riikide tavadega, muu hulgas toetades sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamist. Euroopas on riigisiseste sotsiaaldialoogi süsteemide erinevused peamiselt seotud nende vastavate institutsiooniliste raamistikega ja sotsiaalpartnerite tegevussuutlikkusega. Eurofoundi uuringute kohaselt olid 2018. aastal sotsiaaldialoogi ja tööeluarutelude keskmes tööhõivega seotud teemad, eelkõige need, mis puudutasid tööjõupuuduse probleemi lahendamist¹¹⁵.

Sotsiaaldialoog on muutuvus töömaailmas ning digiajastule ja kliimaneutraalsele majandusele ülemineku juhtimisel endiselt väga oluline. Kliimaneutraalsele majandusele üleminekul muutuvad eeldatavasti tootmisprotsessid. Tõendid näitavad, et tuleb luua lisatöökohti kasvavates, keskkonnahoidlikes (keskkonnahoidlikumaks muutuvates) sektorites nii tööstuses kui ka teenuste alal, sh ehituse, jäätmekäitluse ja kestliku rahastamise valdkonnas. Selline üleminek võib samuti aidata vältida automatiseerimisest tulenevat töökohtade polariseerumist, sest luuakse valdavalt keskmise palgaga ja keskmisi oskusi nõudvaid töökohti eelkõige ehituses ja tootmises. Samas võib see üleminek mõjutada ka tööturu struktuuri, töökohtade jaotust ja oskustega seotud vajadusi ning seda eelkõige suure energiakasutusega sektoritest sõltuvates piirkondades. Mõnes riigis on sotsiaalpartnerid aktiivselt tegelenud oskustega seotud vajaduste prognoosimisega ja haldavad ühiselt koolitusprogramme, et täiendada tööjõu oskusi. Edusammud kollektiivläbirääkimiste edendamisel ja struktureeritud sotsiaaldialoogi tugevdamisel võivad toetada sujuvat ja kaasavat üleminekut rohemajandusele, sest töötajate, tööandjate ja valitsuse vahel on lihtsam kompromisse saavutada. Protsessile saaksid kaasa aidata ka ametiasutused, kehtestades selliste läbirääkimiste raamistiku, andes suuniseid saavutatavate eesmärkide kohta ning soodustades asjakohaste osalejate õigeaegset ja sisulist kaasamist. Digiajastu toob kaasa uued ja sageli ebatüüpilised tööhõivevormid, näiteks platvormitöö, mille korral ei ole töötajad tihti peale esindatud. Viimastel aastatel on sotsiaalpartnerid teinud algatusi, et jõuda ka nende töötajateni ja tagada nende sotsiaalkaitse. Sotsiaalpartnerid on endiselt tähtis platvorm, mille kaudu arutada tehnoloogilisi ja ökoloogilisi arengusuundi ning seda, kuidas nende suhtes kõige paremini toimida¹¹⁶.

Et sotsiaaldialoog toimiks hästi, peavad sotsiaalpartnerid olema tugevad, esindavad, iseseisvad ja vajaliku suutlikkusega. Sotsiaalpartnerite suutlikkus tähendab nende suudet pidada läbirääkimisi ning näidata üles vajalikku majanduslikku ja õiguslikku asjatundlikkust, et arutada eri poliitiliste suundade majanduslikke ja sotsiaalseid tagajärgi, esindada piisavalt enda huve, kaasata inimesi ja ressursse, tegutseda iseseisvalt ja võtta kestvaid kohustusi. Kuna peamine tuluallikas on liikmete sissemaksed, määrab ka liikmesus sotsiaalpartnerite

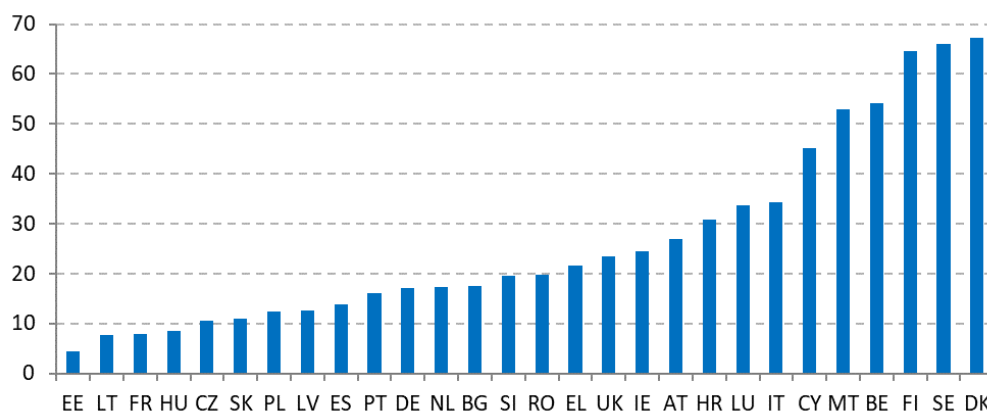
¹¹⁵ Eurofound (2019). „Annual review of working life 2018“ (2018. aasta ülevaade tööelu kohta), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

¹¹⁶ Lisateave Eurofoundi veebiarhiivis platvormimajanduse kohta ning Euroopa Komisjoni 2019. aasta dokumendis „Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2019“ (Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2019. aasta aruanne), eelkõige selle 3. ja 4. peatükis.

organisatsioonide suutlikkuse. Viimastel aastatel on liikmete arv kogu Euroopas keskmiselt vähenenud (OECD, 2017). Jooniselt 65 on näha, et ametiühingutesse kuulumise määr on EL 28 liikmesriikides väga erinev, ulatudes umbes 70 %-st Taanis, Rootsis ja Soomes vähem kui 10 %-ni Prantsusmaal, Leedus ja Eestis. Ent ametiühingutesse kuulumise määr ei ole ainus märk nende suutlikkusest töötajaid kaasata – oma osa võib olla ka sellistel teguritel nagu sotsiaalpartnerite iseseisvus või ametiühingute koostöö ulatus. Sellest olenemata on sotsiaalpartneritele vaja ka ametlikku keskkonda, mis võimaldab seda, et nende dialoog oleks tulemuslik.

Joonis 65. Ametiühingutesse kuulumise määr on liikmesriigiti väga erinev

Ametiühingutesse kuulumise määr (aasta, mille kohta on olemas kõige uuemad andmed)



Allikas: OECD ja ICTWSSI andmebaas (kasutati seda allikat, kummas olid uuemad andmed liikmesriigi kohta). Märkus: määr on arvutatud ametiühingu liikmete osakaaluna kõigi töötajate hulgas. Andmete aastad: Rootsi puhul 2017; Austria, Tšehhi, Taani, Soome, Saksamaa, Ungari, Iirimaa, Itaalia, Leedu, Madalamaade ja Ühendkuningriigi puhul 2016; Belgia, Eesti, Prantsusmaa, Läti, Luksemburgi, Portugali, Slovakkia, Sloveenia ja Hispaania puhul 2015; Poola puhul 2014; Küprose ja Kreeka puhul 2013; Horvaatia, Malta, Bulgaaria ja Rumeenia puhul 2012. Tööandjaorganisatsioonide määra ei ole mitme liikmesriigi puhul viimastel aastatel väga sageli ajakohastatud, seepärast seda joonisel ei kajastata.

Vaatamata tehtud edusammudele tuleb veelgi arendada sotsiaalpartnerite üldist kaasamist Euroopa poolaasta protsessi riikide tasandil. Tööhõivesuunistes on tunnustatud ja nendega on veelgi arendatud sotsiaalpartnerite kaasamist poliitika ja reformide kavandamise ja rakendamisse. Poliitika edu ja mõju Euroopa, riikide ja piirkondade tasandil sõltub liikmesriikide valitsuste ja sotsiaalpartnerite osalusest ja nende võetavast vastutusest. Üldiselt on sotsiaalpartnerite tööhõive- ja sotsiaalpoliitika ja -reformide kavandamise ja rakendamisse kaasamise kvaliteet püsinud enamikus liikmesriikides viimastel aastatel samana, kuigi riikide vahel on endiselt suuri erinevusi¹¹⁷. Nagu ka sotsiaalpartnerite kaasamisel riigi tasandi poliitikasse ja reformidesse ning eelkõige riiklike reformikavade ettevalmistamisse, varieerub siingi rahulolu sõltuvalt prognoositavusest, toimunud mõttevahetuste kvaliteedist, sellest, kui palju aega on ette nähtud, ja tulemuste suhtes tekkinud ootustest. Euroopa Liidu Nõukogu tööhõivekomitee analüüsis ja hindas 2018. aasta sügisel edusamme ja veel esinevaid probleeme. Eelkõige Eesti, Läti, Portugali, Sloveenia ja Hispaania sotsiaalpartnerid tunnistasid, et nende osalemine poliitikakujundamises on viimastel aastatel mõnevõrra paranenud. Teisalt järeldati aga, et Kreekas, Ungaris, Poolas ja

¹¹⁷ Eurofound (2019). „The involvement of social partners in national policymaking“ (Sotsiaalpartnerite kaasamine riikide poliitikakujundamisse), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

Rumeenias võiks sotsiaaldialoog toimida paremini ning sotsiaalpartnerid olla rohkem kaasatud. Muudes riikides on murekohad seotud väga erinevate probleemide ja olukordadega, mõned on struktuursemad, mõned seotud pigem järgitavate menetluste ja tavade tulemuslikkusega. On ka juhtumeid, kus sotsiaalpartnerite kaasatust võivad mõjutada muutused poliitilises tsüklis (nt Itaalia ja Hispaania). Enamik neist probleemidest on välja toodud 2019. aasta riigipõhiste soovitude põhjendustes.

ELi majanduse juhtimisel võib kodanikuühiskonna organisatsioonidega konsulteerimise kaudu saada väärtuslikku teavet ja tuge poliitika rakendamiseks. Kodanikuühiskonnal võib olla võtmeroll poliitikareformide kavandamisel ja rakendamisel, toetades asjakohaseid õigusakte ja valitsuse meetmeid. 2019. aasta juulis vastu võetud läbivaadatud tööhõivesuunistes on rõhutatud, et *asjakohasel juhul ja tuginedes olemasolevatele riiklikele tavadele, peaksid liikmesriigid võtma arvesse asjaomaste kodanikuühiskonna organisatsioonide kogemusi tööhõive- ja sotsiaalküsimustes*. Eeltoodut arvestades on komisjoni esindused liikmesriikides korraldanud Euroopa poolaasta raames mitu kohtumist kodanikuühiskonna organisatsioonidega. Paljudes liikmesriikides peetakse Euroopa Komisjoniga sageli aktiivsemaid ja süvenenumaid konsultatsioone kui konsultatsioonid riikide ametiasutuste ja kodanikuühiskonna organisatsioonide vahel, eelkõige riikliku reformikava ettevalmistamisel. Euroopa poolaasta eest vastutavatel komisjoni ametnikel on palutud hinnata, kuivõrd on kodanikuühiskond poliitika kujundamisse kaasatud. Selle esialgse uuringu tulemuste kohaselt on olukord ebaühtlane ja on võimalik, et seda analüüsitakse üksikasjalikumalt.

3.3.2 Poliitikameetmed

Liikmesriikides tehakse reforme töökaitsealaste õigusaktide valdkonnas, et tagada asjakohane turvaline paindlikkus ning vähendada lünki tööturueeskirjades ja -menetlustes. Prantsusmaa kiitis 2019. aasta mais heaks meetme, mis võimaldab paindlikumalt kohaldada ettevõtte suurusega seotud töökaitsealaseid õigusakte ja töökohaeeskirju ettevõtjate suhtes, kelle heaks töötab kolmest künnisest (10/50/250 töötajat) rohkem töötajaid. Soome muutis kehtivaid eeskirju, et lisada tööandjatele uued nõuded lepingute lõpetamise tingimuste kohta. Muudatusega soovitakse tagada, et töötajaga seotud asjaoludel ametist vabastamise hindamisel võetakse arvesse konkreetseid asjaolusid (nt tööandja töötajate koguarv ning tööandja ja töötajaga seotud üldised asjaolud). Mõnel juhul võib see viia erandite tegemiseni ametist vabastamise eeskirjadest. Iirimaa võttis ulatusliku reformi osana vastu tööhõiveseaduse, mille kohaselt peavad tööandjad teatava ajavahemiku jooksul täpsustama töötingimused, sh kehtestas teatavat töötundide vahemikku võimaldava lepingu (nn *banded hours contract* ehk leping, millega on võimalik määrata töötajad, kelle tööleping ei kajasta täpselt tegelike töötundide arvu, seda paremini kajastavasse tundide arvu vahemikku) ja miinimumpalga üksikasjad ning keelas nulltunnilepingud. Tööhõiveseaduse rikkumise korral on ette nähtud karistused.

Mõnes liikmesriigis võetakse meetmeid tööturu killustatuse vähendamiseks, sh tähtajaliste töölepingute piirangud. Madalmaad vaatavad ulatuslikuma reformi osana läbi oma tööturueeskirjad, et suurendada tähtajaliste töölepingute kasutamist ning muuta samas paindlikud töölepingud tööandjatele kulukamaks. Seda tehakse muu hulgas töötuskindlustusmaksete eristamisega lepingu liigi järgi ning nulltunnilepingute kasutamise piirangutega (meetmed jõustuvad eeldatavasti 2020. aastal). Portugalis võeti 2019. aasta juulis tähtajaliste lepingute kasutamise tingimuste piiramise tegevusprogrammi raames vastu mitu meetet, et vähendada tööturu killustatust. Eelkõige lühendati selle paketi tähtajaliste

lepingute maksimumkestust kolmelt aastalt kahele, sh uuendamised. Samuti piirati sellega uuendatud lepingute ja määramata tähtajaga lepingute kogukestust (kuuelt aastalt neljale) ning tõhustati ja ajutiselt pikendati tähtajaliste lepingute tähtajatuteks lepinguteks muutmise toetust. Neid meetmeid arutati sotsiaalpartneritega, kes allkirjastasid 2018. aasta juunis kolmepoolse leppe tööseadustiku läbivaatamiseks. Itaalia võttis 2018. aastal vastu tähtajatute lepingute kasutamist edendava erimeetme (*Decreto dignità*), millega kehtestati rangemad eeskirjad tähtajaliste lepingute kasutamise ja kestuse kohta (ajutiste lepingute maksimumkestus vähendati 36 kuust 24 kuuni) ning millega nõutakse tööandjalt selliste lepingute pikendamise põhjendamist juhul, kui pikendatakse kauemaks kui 12 kuuks. Samuti suurendati sellega minimaalset ja maksimaalset kahjuhüvitist, mida makstakse ebaõiglase ametist vabastamise korral. Ühendkuningriik tegi 2019. aasta märtsis hulga muudatusi, et lõpetada selliste töölepingute kasutamine, mille korral makstakse eri tööülesannete täitmise vahel (nn *pay-between-assignment contracts*); muudatused jõustuvad 2020. aasta aprillis. Muudatused võimaldavad ettevõtjatel loobuda rendiagentuuri töötajate puhul võrdse tasustamise korra järgimisest. Need reformid ei pruugi siiski tugevdada nulltunnilepinguga töötajate õigusi, mistõttu võib jõuvahekord juhutöömajanduses jääda muutumata.

Mõnes liikmesriigis kavandatakse tööaja ja -korraldusega seotud lisameetmeid, mis peaksid muutma töötingimused selgemaks. Belgia pikendas suure reformipaketi (*Jobsdeal*) osana 2019. aasta aprillis selliste töötajate tööst eemaloleku maksimumkestust (36 kuult 48 kuule), kes on läbinud koolituse kutsealadel, mille kohta on kindlaks tehtud oskuste nappus. Meede kiideti heaks koos koolitusklauslite leebemaks muutmise, et kannustada tööandjaid soodustama töötajate osalemist töökohal toimivas koolituses. Taani kiitis 2019. aasta aprillis heaks uue meetme füüsilise ja psühholoogilise töökeskkonna paremaks kontrollimiseks. Pärast meetme kasutusele võtmist peaks see peamiselt olema suunatud välismaistes ettevõtetes töötavatele kõrge kvalifikatsiooniga töötajatele. Meetme rakendamise eest vastutab Taani töökeskkonnaamet (*Arbejdstilsynet*) ja meetme kogueelarve aastani 2022 on 460 miljonit Taani krooni (61 miljonit eurot). Hispaania võttis vastu uue muudatuse, millega kehtestatakse kõigi töötajate igapäevaste töötundide kohustuslik kirjanemine. Üldiselt võib ületunnitöö eeskirjade täitmise tingimusi täpsustada kollektiivläbirääkimistel, kusjuures teatavate sektorite suhtes kohaldatakse valitsuse erieeskirju. Meetme rakendamisel esineb viivitusi, mis sõltuvad asjaomaste kollektiivlepingute läbivaatamisest. Horvaatia võttis 2018. aastal vastu üliõpilaste töö seaduse, et laiendada selle kohaldamisala. Peale täiskoormusega õppivate üliõpilaste hõlmab see nüüd ka osalise koormusega õppivaid üliõpilasi, kes ei ole töösuhtes. Austria valitsus astub tihedas dialoogis sotsiaalpartneritega samme tööaja seadmise paindlikkuse parandamiseks. Austria 2018. aasta uue tööajaseadusega soovitakse muuta ülempiiriga ületunnitöö konkreetsetes olukordades paindlikumaks. Sellega pikendatakse maksimaalset tööaega 10-tunniselt 12-tunnisele tööpäevale ja 50-tunniselt 60-tunnisele töönalale. Töötajatele antakse õigus keelduda üle 12 tunni pikkusest tööajast. Tšehhi kavatseb muuta kehtivat 2006. aasta seadust, et muuta töökorraldus paindlikumaks. Eesmärk on võimaldada täistööajaga töökoha jagamist kahe või enama töötaja vahel. Muudatus peaks hakkama kehtima 2020. aasta jaanuaris. Soome võttis 2019. aasta märtsis vastu uue meetme, et muuta tööaja korraldus paindlikumaks (nt ajapankade kasutamine), sh ettevõtetes, mis ei ole kollektiivlepingutega organiseeritud ja milles ei ole seega võimalik kasutada neis lepingutes sätestatud paindlikkusklausleid. Meede peaks jõustuma 2020. aasta jaanuaris.

Suurenev teadlikkus töötervishoiust ja tööohutusest on ajendanud mitut liikmesriiki oma eeskirju ajakohastama ja tugevdama. Näiteks andis Läti 2019. aasta märtsis välja töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna arengukava aastateks 2019–2020. Meetmega

soovitakse edendada töötajate kaitse nõuete tulemuslikku rakendamist, tagades ühtlasi töötajatele ohutu töökeskkonna ja tervisekaitse standardid. Kavas pööratakse erilist tähelepanu FIEdele ja muudele töötajatele, kes töötavad ebatüüpilistes tööhõivevormides. Lisaks kavandab Läti mitut muudatust, et parandada FIEde ja kaugtöötajate tööohutuse ja -keskkonna kaitset. Nende muudatustega luuakse ka täpsemad ja selgemad nõuded töötajate kaitse korraldamiseks ettevõtetes. Seaduseelnõu on arutlusel vastutavas parlamendikomisjonis ja see võetakse eeldatavasti vastu 2019. aasta lõpuks. Tšehhi muutis kooskõlas komisjoni direktiiviga (EL) 2017/164 tervisekaitse tingimusi töökohal, eelkõige töökohas kemikaalidega kokkupuute piirnorme. Kreekas laiendati uue seadusega (4554/2018) kehtivaid töötajate tervist ja ohutust käsitlevaid õigusakte, lisades muu hulgas sätted, millega kehtestatakse üksikasjalikud meetodid, et teha kindlaks ja hinnata töötajate kuumastressi kõrge temperatuuriga kuudel. Horvaatia kiitis heaks meetmed, millega reguleeritakse tingimusi, mille alusel on tööandjal ja füüsilisel või juriidilisel isikul lubatud rakendada töötervishoiu ja tööohutuse meetmeid, sh nende tarvituselevõtt, tühistamine ja kehtetuks tunnistamine. Samuti nähakse ette töötervishoiu ja tööohutuse ekspertide jätkuv kutsealane kooolitus ning lubade registreerimise kohustus ja kord.

Liikmesriigid võtsid vastu uusi meetmeid, et võidelda deklareerimata töö vastu, tugevdada tööinspeksioonide tegevust ja suurendada heidutusmeetmete mõju. Kreeka kavatseb täielikult hinnata deklareerimata töö vastu võitlemise kolmeaastast tegevuskava, kui see on valminud. Lätis võtsid riiklikud tööinspeksioonid vastu 2018.–2019. aasta strateegia, milles pannakse üha suuremat rõhku ennetusmeetmetele, mida toetavad uued tulemuslikkuse põhinäitajad. Küpros on teinud ettepaneku teha mõningad sotsiaalkindlustusseaduse muudatused, et veelgi paremini võidelda deklareerimata töö vastu. Muudatustega suurendatakse trahvisummasid ja seatakse sisse tööd alustavate töötajate elektrooniline deklareerimine. Portugalis hõlmab tööalase ebakindluse vastu võitlemise ja kollektiivläbirääkimiste edendamise tegevusprogramm, mis võeti vastu 2019. aastal, juba käimasolevaid uute inspektorite värbamise konkursse (mis algasid 2015. ja 2016. aastal). Portugal on astunud ka samme, et luua teabevahetussüsteem tööjõuameti, sotsiaalkindlustusameti ning maksu- ja tolliameti vahel. Hispaanias soovitakse inimväärse töö kavaga (2018–2020) tugevdada tööinspeksioonide õigusraamistikku ja suutlikkust, et edendada töökohtade kvaliteeti ja võidelda tööjõupettuste vastu. Kavas on tööle võtta 833 uut tööinspektorit, millega suurendatakse praeguste töötajate arvu 23 % võrra. 2018. aastal muudeti tööinspeksioonide tulemusel 194 000 tähtajalist lepingut tähtajatuteks lepinguteks (kaks korda rohkem kui 2017. aastal, mil see näitaja oli 92 900). Samal ajal muudeti 31 500 osalise tööajaga lepingut täistööajaga lepinguteks (48 % rohkem kui 2017. aastal).

Paljudes deklareerimata töö vastu võitlemise meetmetes on näha üha suuremat keskendumist ennetusmeetmetele, andmevahetusele ja riskihindamismenetlustele. Bulgaarias allkirjastasid riigi maksuamet ja üldine tööinspeksioon maksude kogumise parandamist, varimajanduse vastu võitlemist ja nõuete täitmisega seotud kulude vähendamist käsitleva 2018. aasta tegevuskava raames koostöölepingu. Leping puudutab peamiselt palga- ja tööajavaldkonda ning põhineb tõhustatud koostööl teabevahetuse, e-teenuste suurema kasutamise, asutustevaheliste tööühmade ning ühise kontrollitegevuse, sealhulgas riskihindamise ja järelevalvevahendite kaudu. Koostööraamistik hõlmab ennetus- ja harimismeetmeid ning meetmeid e-teenuste kasutamise suurendamiseks. Küprosel reformitakse lisaks sotsiaalkindlustusseadusesse tehtud muudatustele ka tööinspeksioone, mis peaks muutma kontrollid tulemuslikumaks ja tõhusamaks. Valitsus on heaks kiitnud ka uue seaduseelnõu keskse tööinspeksiooni loomiseks ning teeb jõupingutusi, et parandada selle ettevõtmisega seotud riskihindamist, sh eraldades rohkem vahendeid ja võimaldades

töötajatele parema juurdepääsu koolitusele. Prantsusmaa võttis 2019. aasta juulis vastu uue riikliku kava ebaseadusliku töö vastu võitlemiseks („*Plan National de lutte contre le travail illégal*“). Kuni 2021. aastani kavandatakse selles 34 meedet, millega soovitakse seada esikohale kontrollid ja tugevdada nende mõju ning vältida deklareerimata tööd, sh ka piiriüleselt.

Mõni liikmesriik on astunud samme, et tugevdada oma aktiivse tööturupoliitika süsteeme lihtsustamise ja ajakohastamise kaudu, mis põhineb pideval seirel ja suureneval teadlikkusel kulutõhususest. Rootsi reformib tõhustamise eesmärgil oma avalikku tööturuasutust. Lõpetatakse 242st kontorist 130 töö ja kaotatakse kokku umbes 13 400 ametikohast 4 500. Reform peaks jõudma lõpule 2021. aastaks. Avalik tööturuasutus keskendub rohkem digiteenustele, automatiseerimisele ning tehisintellektile, pakkudes telefoni- ja videotuge. Töövahendust hakkavad haldama erasektori osalejad. Ulatusliku reformi osana on ka Taani astunud olulisi samme tööhõivestrategia lihtsustamiseks ja bürokraatia vähendamiseks, et hõlbustada töötutel tööle minekut. Reformi eesmärk on anda kohalikele omavalitsustele töötuks jäänutega seotud meetmete puhul suurem autonoomia, samas kui ettevõtjate suhtes rakendatav lihtsustatud halduslik lähenemisviis võib aidata töötuid lihtsamini tööturule tagasi saada. Töötutele peaksid kehtima õiglasemad ja leebemad nõuded ning eeskirjad peaksid olema lihtsamini tõlgendatavad.

Mõnes liikmesriigis on aga seatud esikohale individuaalsete teenuste osutamine ning kehtestatud konkreetsed töötavate inimestega seotud eesmärgid. Bulgaarias on uue tööhõive tegevuskava alusel plaanis eri tööprogrammide kaudu tuua tagasi tööturule rohkem kui 16 500 töötut; samal ajal pakutakse enam kui 11 400 inimesele koolitust, et nad saaksid parandada oma oskusi ning püsida konkurentsivõimelise ja tööviljakana (vt punkt 3.2.2). Rootsis võeti meetmeid, et parandada uute tööturule tulijate ja pikaajaliste töötute juurdepääsu tööturule. Kava rakendatakse sotsiaalpartnerite osalusel ja selle alusel subsideeritakse rohkem kui poolt palgakuludest kahe aasta jooksul. Töötaja töötab täisajaga ja tal on võimalus saada koolitust, sh rootsi keele kursused väljaspool Rootsit sündinutele. Tšehhi kavatseb muuta aktiivse tööturupoliitika praegust ülesehitust, et see oleks kõige haavatavamate rühmade toetamisel tulemuslikum. Kuigi muudatusi valmistatakse alles ette, on nende eeldatava piiratud ulatuse tõttu vähetõenäoline, et neil on kõnealustele konkreetsetele rühmadele oluline mõju.

Reformitakse avalikke tööturuasutusi, et muuta need suutlikumaks ja tõhusamaks. Kreeka on astunud samme, et muuta avalik tööturuasutus suutlikumaks. Täiendavate töönõustajate värbamise tulemusel oli 2019. aasta aprilliks tööle võetud 335 uut nõustajat. Soov on veelgi vähendada endiselt suurt keskmist töötute arvu nõustaja kohta (hinnanguliselt umbes 2 700 inimest 2018. aastal) ning korraldada valitud prioriteetsetele töötute rühmadele eelnevalt kokku lepitud korrapäraseid kohtumisi. Kasutusele on võetud uus töötute isiku profiili koostamise meetodika ning ellu viiakse aktiivse tööturupoliitika rakendamise katseprojekti avaliku tööturuasutuse nõustajate juhendusel ja toetusel. Ka Hispaania astub samme avaliku tööturuasutuse suutlikkuse suurendamiseks. Tööle võetakse ligikaudu 3 000 uut juhtumitöötajat, et viia ellu uute kavade (pikaajalisi töötuid käsitlev kava „ReincorporaT“ ja noorte tööhõive tegevuskava 2019–2021) eesmärgid. Ametiasutuste seatud kvantitatiivsete eesmärkidega sooviti suurendada tulemustele orienteeritust, keskendudes rohkem seirele ja hindamisele. Sarnaselt varasemate kavadega kasutatakse ka töötajate värbamise toetusi, kuigi nende tulemuslikkuse kohta on vähe tõendeid. Hinnanguline eelarve on 40 miljardit eurot kolme aasta peale, sh eraldis töötustoetuse andmiseks üle 52aastastele. Avaliku tööturuasutuse tugevdamiseks on jätkunud töö ka Küprosel, et täita praegust volitust noortegarantii tulemuslikumaks rakendamiseks (vt ka punkt 3.2.2). Võetud lisameetmed hõlmavad

töönõustajate ja avaliku tööturuasutuse töötajate koolitamist. Austria ajakohastas oma profiilikoostamissüsteemi, võttes kasutusele iga registreeritud töötü töövõimaluste arvutipõhise hindamise. Meetme eesmärk on muuta tööturuprogrammid tõhusamaks ja teenused kvaliteetsemaks, vähendades samas eraldatud vahendeid. Tööotsijad jagatakse vastavalt nende hinnangulisele tööturule naasmise tõenäosusele rühmadesse, kelle tööhõivevõimalused on kas suured, keskmised või väikesed. Avaliku tööturuasutuse konsultandid võivad paremaks rühma määramiseks teha isikliku hindamise, võttes arvesse selliseid aspekte nagu motivatsioon. Leedu on paigutanud juhtimis- ja täitevtasandilt inimressursse ümber, et oleks rohkem otse tööotsijatega tegelevaid töötajaid, kelle arv on suurenenud 9 %. See on aidanud vähendada juhtumitöötajate keskmist kuutöökoormust kuni 30 % ja võimaldanud pakkuda individuaalsemat abi. Inimressursside arendamise toetamiseks on tugevdatud sotsiaalpartnerlussuhteid, eelkõige koolituste ning parimate tavade vahetamise kaudu.

Arvestades tööturu pingestumist mõnes liikmesriigis, on võetud meetmeid, et muuta töövahendus tõhusamaks ning tugevdada sidemeid tööandjate ja kohalike omavalitsustega. Liikmesriigid jätkavad avalike tööturuasutuste ajakohastamist, mis hõlmab muu hulgas tihedamaid partnerlussuhteid tööandjatega ja ühisstrateegiaid ettevõtjate ühendustega. 19 vastanud 30st avalikust tööturuasutusest teatas uute aktiivse tööturupoliitika meetmete kasutuselevõtmisest ja 20 avalikku tööturuasutust märkis, et on muutnud olemasolevaid aktiivse tööturupoliitika meetmeid, et paremini reageerida praegustele 2019. aastal valitsevatele tööturuprobleemidele. Soomes on uue meetmega kavas parandada avaliku tööturuasutuse digitaalset juurdepääsetavust tööhõiveteenuste kasutajate ja teenuseosutajate jaoks. Kui uus nn töökohtade turg (*Työmarkkinatori*) 2020. aastal kasutusele võetakse, saab sellest kõigile juurdepääsetav digitaalne koht, kust kliendid võivad leida laia valiku avaliku ja erasektori teenuseid. Küpros on 2018. aasta juulis vastu võetud ulatusliku reformi osana tugevdanud avaliku tööturuasutuse rakendatavat kandidaatide tööle suunamise süsteemi (Candidate Placement System, CPS), luues IT-platvormi, mis võimaldab osutada individuaalsemaid teenuseid nii tööotsijatele kui ka -andjatele.

Pikaajaliste töötute tööturule integreerimist käsitleva nõukogu soovitusel hindamine on näidanud, et liikmesriigid on selles valdkonnas teinud märkimisväärsed edusamme. Üldiselt toimusid kõige suuremad muutused liikmesriikides, kus pikaajalisi töötuid toetati varem vähem. Soovitus on kaasa toonud suurema teadlikkuse liikmesriikide ees seisvatest probleemidest ja andnud suuna, kuidas rakendada kokkulepitud poliitilist tegevuskava nende lahendamiseks. Soovituse tulemusel on paranenud ka pikaajaliste töötute tööväljavaated, ühtlustatud poliitilisi käsitusi ning suurendatud teabe ja parimate tavade vahetamist kogu ELis.

Nõukogu soovitus on endiselt asjakohane, et jätkata pikaajalistele töötutele paremate tööhõivevõimaluste loomist. Pikaajalistele töötutele pakutava toe kvaliteet on liikmesriigiti endiselt erinev. Veel on arenguruumi, et püüda sihipärasemalt jõuda mitteaktiivsete inimesteni, parandada hindamise kvaliteeti ja suurendada tööandjate kaasatust. Teenuste koordineerimine on ikka veel üldine probleem, sest mõnes liikmesriigis on partnerlussuhetega seotud suutlikkus ja nende strateegiline käsitus endiselt piiratud.

Mõni liikmesriik on hiljuti astunud lisasamme, et pakkuda pikaajalistele töötutele individuaalsemat toetust ning paremini lõimitud teenuseid. Küpros on loonud pikaajaliste töötute ettevõtetes koolitamise kava, et aidata neil tööturule naasta ja samal ajal vajalikke oskusi omandada. Kavas osales 2018. aastal ligikaudu 130 pikaajalist töötut ning selle kogumaksumus oli ligikaudu 487 000 eurot. 2019. aasta eesmärk on kaasata kavas 250

pikaajalist töötut ning kava eelarve on 750 000 eurot. Bulgaarias on uue tööhõive tegevuskava alusel plaanis eri tööprogrammide kaudu tuua tagasi tööturule rohkem kui 16 500 töötut; samal ajal pakutakse enam kui 11 400 inimesele koolitust, et nad saaksid parandada oma oskusi ning püsida konkurentsivõimelise ja tööviljakana. Koolitusel osalejaid peaks 2019. aastal olema 7,7 % rohkem kui 2018. aastal. Kreeka on lisaks rohkemate töönõustajate värbamisele võtnud kasutusele uue profiilikoostamismetoodika. Ka Küprosel, Leedus ja Hispaanias suurendatakse pikaajaliste töötute toetamise suutlikkust, võttes tööle rohkem nõustajaid. Soome avaliku tööturuasutuse käimasolev reform on samm mitut kutseala hõlmavate ja lõimitud teenuste poole. See hõlmab meetmeid tõhusamate teenuste pakkumiseks, eelkõige töötuks olemise aja alguses, ja teenuste suuremat kohandamist töötute erinevate individuaalsete vajadustega. Katseprojekte teevad ka teised avalikud tööturuasutused, sageli Euroopa Sotsiaalfondi toetusel. Austrias katsetatakse personaalset juhendamist, kasutades arvutipõhiseid hindamisi, Sloveenias aga ühistegevust sotsiaaltöö keskustega.

Hiljutistes pikaajalistele töötutele mõeldud meetmetes keskendutakse endiselt toetustele ja rahalistele stiimulitele. Flandrias (Belgias) võeti 2018. aastal vastu kaks uut riigi subsidieritavat kava, millega toetatakse pikaajaliste töötute juurdepääsu kestlikule tööhõivele koolituse kaudu (nn K-IBO). Programm võib kesta kuni 52 nädalat, on tööandjale tasuta ning sellega nähakse ette transpordi- ja lapsehoiukulude hüvitamine. Ka Küpros on keskendunud oma jõupingutustes sellele, et pakkuda stiimuleid koolitus- ja oskuste arendamise programmide korraldamiseks. Slovakkias rakendatakse endiselt pikaajaliste töötute tööturule integreerimiseks vastu võetud tegevuskava, pakkudes rahalisi toetusi ja stiimuleid nii tööandjatele kui ka -otsijatele. Belgias, Portugalis, Rumeenias ja Hispaanias on muudetud töölevõtustiimuleid, et veelgi rohkem soodustada pikaajaliste töötute töölevõttu.

Töötushüvitiste valdkonnas tehtud hiljutistes reformides on peamiselt keskendutud töötushüvitissüsteemide katvusele ja tulemuslikkusele, kusjuures mõnes liikmesriigis on tehtud olulisi muudatusi. Taani laiendas 2018. aasta oktoobris algselt FIEdele mõeldud vabatahtliku töötuskindlustusskeemi kõigile ebatüüpilise lepinguga töötajatele. Muudatuse tulemusel on neil võrdne staatus tavapärasel töösuhtes olijatega ning isiku töötushüvitise arvutamise meetodis ei eristata enam sissetulekuallikaid. Belgia võttis 2019. aasta aprillis vastu õigussätte tagamaks, et neil, kes läbivad koolituse kutsealal, mille kohta on kindlaks tehtud oskuste nappus, ei vähendata aja jooksul (nn järkjärguline vähendamine) töötushüvitisi. Meede kuulub paketti *Jobsdeal*. Hispaania ajakohastas 2019. aasta märtsis pikaajalise töötuse vastast kava, mis nüüd hõlmab inimesi vanuses 52 aastat kuni seadusjärgse pensionieani ning millega suurendatakse pensioniõiguste arvutamise aluseks olevat summat (859 eurot kuus 2018. aastal 1 313 euronit kuus 2019. aastal). Pärast PREPARA ja PAE kava ühendamist 2018. aasta detsembris ei ole valitsus praeguse töötusabisüsteemi tõhustamise plaanidega edasi liikunud. Vanemaerialiste töötute tagasi tööturule lõimimine valmistab endiselt probleeme. Malta 2019. aasta eelarve sisaldas töötushüvitiste laiendamist tööotsijatele, kes tegutsesid varem FIEna. Prantsusmaa liikus 2018. ja 2019. aastal töötushüvitistega seotud õiguste ja kohustuste muutmisega vastupidises suunas. Ulatuslikuma reformi osana on töötushüvitiste saamise õiguse tingimused muudetud rangemaks ning need on tihedamini seotud töötute tööotsimispuudlustega, mis pärsib tööandjate ja töötajate huvi sageli vahelduvate töötuse ja töötamise perioodide vastu. Soome tegi põhjaliku reformi osana 2018. ja 2019. aastal töötuskaitseseadusesse mitu muudatust, et anda töötushüvitise saajatele suuremad stiimulid osaajaga töötamiseks; peale selle pakutakse töötushüvitise saajatele ka stiimuleid nende osalemiseks koolituses ja kutseõppes. Muudatused tehti ka selleks, et laiendada sissetulekust sõltuvate töötushüvitiste saamise õigust FIEde pereliikmetele ja

vähendada töötushüvitiste saamise ooteaega 90 päevalt 60 päevale juhul, kui tööleping on lõpetatud töötajast tingitud põhjustel.

Enamikus liikmesriikides osalevad sotsiaalpartnerid sotsiaal- ja tööhõivevaldkonna poliitika ja reformide kavandamises ja rakendamises¹¹⁸. Nende osalemise kvaliteet on riigiti väga erinev ning sõltub institutsioonilisest korraldusest ja järgitavate tavade tulemuslikkusest. Näiteks on sotsiaalpartnerid alates 2018. aasta algusest Belgias, Horvaatias, Eestis, Saksamaal, Iirimaa, Madalmaades, Portugalis, Slovakkias, Sloveenias ja Rootsis arutanud tööturul osalemise suurendamiseks tehtavate reformide kavandamist või rakendamist või nende kavandamises või rakendamises vahetult osalenud. Portugali sotsiaalpartnerid allkirjastasid 2018. aastal kolmepoolse leppe, mis sisaldas tööturu killustatuse vastu võitlemise meetmeid. Portugalis ja Maltal on sotsiaalpartnerid näiteks arutanud miinimumpalga kehtestamise mehhanismide reforme ja pidanud nende üle läbirääkimisi. Lätis, Sloveenias ja Eestis allkirjastasid sotsiaalpartnerid palka ja tööjõukuluseid käsitlevad kahepoolsed lepped. Bulgaarias, Horvaatias, Küprosel, Soomes, Lätis, Slovakkias ja Sloveenias olid sotsiaalpartnerid kaasatud tervishoiusüsteemi reformi. Lätis ja Poolas peeti sotsiaalpartneritega nõu kõrgharidus- ja teadusreformi küsimustes. 2019. aasta veebruaris pikendasid Taani sotsiaalpartnerid ja valitsus hiljuti saabunud rändajatele ja pagulastele mõeldud kaheaastast kiirendatud integratsioonipõhiõppe programmi (IGU), mis võeti kasutusele 2016. aastal kolmepoolse leppe osana.

Euroopa struktuuri- ja investeerimisfondidest antakse rahalist toetust sotsiaalpartnerite institutsioonilise suutlikkuse suurendamiseks. Kui toetatakse sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamist, võib see tulemuseks anda stabiilsete ja jätkusuutlike töösuhete institutsioonilise raamistiku eri tasanditel (riigi, sektori, piirkonna ja ettevõtte tasandil). Praeguse Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) raames on eraldatud 189 miljonit eurot muu hulgas suutlikkuse suurendamiseks Horvaatiale, Tšehhile, Küprosele, Eestile, Prantsusmaale, Itaaliale, Lätile, Leedule, Maltale, Portugalile ja Sloveeniale. Portugalis toetab ESF sotsiaalpartnerite institutsioonilise suutlikkuse suurendamist kohaga alalises sotsiaalkoostöö komitees (CPCS), arvestades nende suurt tähtsust Portugali sotsiaaldialoogis. Toetada võib meetmeid, mis on seotud koolitusega, võrgustike loomisega ning ühismeetmetega ja sotsiaalpartnerite vahelise tihedama koostöö toetamisega. Kavandatava ESF+ uus element on, et sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamise toetamise kohustus laiendatakse kõigile liikmesriikidele. Praeguse ESFi määruse alusel kehtib see kohustus vaid vähem arenenud piirkondade, üleminekupiirkondade või Ühtekuuluvusfondist toetuse saamise tingimustele vastavate liikmesriikide korraldusasutustele.

¹¹⁸ Üksikasjalikuma ja täielikuma ülevaate saamiseks sotsiaalpartnerite osalemise kohta poliitikareformides vt Eurofound (2019), „The involvement of social partners in national policymaking“ (Sotsiaalpartnerite kaasamine riikide poliitikakujundamisse), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

3.4. Suunis 8. Kõigi jaoks võrdsete võimaluste edendamine, sotsiaalse kaasatuse toetamine ja vaesuse vastu võitlemine

Selles punktis antakse ülevaade tööhõivesuunise nr 8 rakendamisest; suunises soovitatakse liikmesriikidel ajakohastada sotsiaalkaitstesüsteeme, et edendada võrdseid võimalusi ning võidelda vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu. Kõigepealt antakse ülevaade sotsiaalsest olukorrast liikmesriikides selliste põhinäitajate põhjal nagu netotulu, ebavõrdsus, rahaline vaesus ja sotsiaalne tõrjutus, pensionide piisavus ning juurdepääs eluasemele, tervishoiule ja pikaajalisele hooldusele. Punktis 3.4.2 antakse aru liikmesriikide sotsiaalkaitstesüsteemide käsitlevatest poliitikameetmetest, sh miinimumsissetulekusüsteemide, perehüvitiste, eluasemepoliitika, pensionide, pikaajalise hoolduse, tervishoiu ning puuetega inimeste kaasamise valdkonnas.

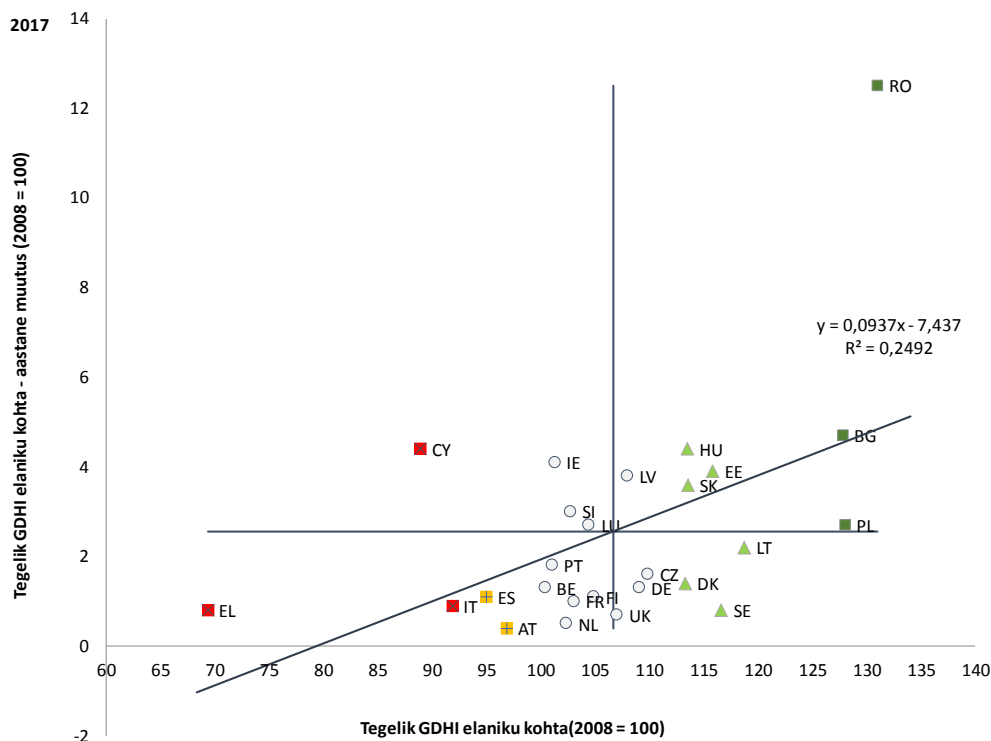
3.4.1 Põhinäitajad

Leibkondade kogusissetulek suurenes 2017. aastal kõigis liikmesriikides¹¹⁹. ELis suurenes tegelik kasutada olev kogutulu keskmiselt veidi rohkem kui SKP elaniku kohta. Olukord on väga erinev – enamikus Kesk- ja Ida-Euroopa riikides jätkub lähenemine ning leibkondade kasutada oleva kogutulu (GDHI) kasv oli suurem kui SKP kasv elaniku kohta. Mõnes riigis oli paranemine tagasihoidlikum. Eelkõige Kreekas, Küprosel, Itaalias, Hispaanias ja Austrias on kasutada olev kogutulu elaniku kohta ikka veel väiksem kui enne kriisi. 2018. aasta andmete (mis ei ole kõigi liikmesriikide kohta veel kättesaadavad) põhjal võib eeldada, et need suundumused jätkuvad.

¹¹⁹ Horvaatia ja Malta andmed puuduvad.

Joonis 66. ELis jätkub leibkondade tegeliku tulu ülespoole suunatud lähenemine.

Tegelik GDHI elaniku kohta, indeks 2008 = 100, ja selle aastane muutus (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



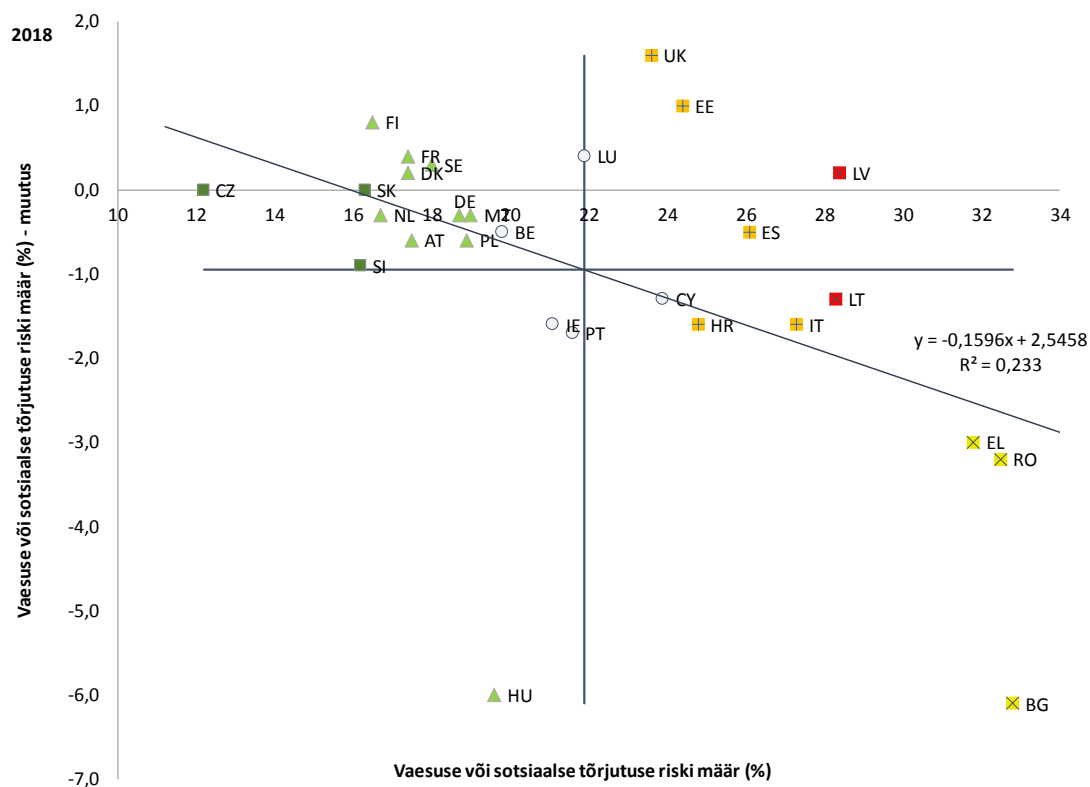
Allikas: Eurostat, rahvamajanduse arvepidamine [nasq_10_nf_tr and namq_10_gdp], oma arvutused. Ajavahemik: 2017. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2016. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas. Horvaatia ja Malta andmed ei olnud 2. detsembri 2019. aasta seisuga kättesaadavad.

2018. aastal vähenes veelgi vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga (AROPE) inimeste osakaal. Enamikus riikides vähenes 2018. aastal taas vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga inimeste osakaal – veel 0,5 protsendipunkti ehk umbes 2 protsendipunkti allapoole kriisieelset taset¹²⁰. Kõige rohkem vähenes see riikides, kus see oli väga suur, ehk Bulgaarias (6,1 pp), Ungaris (6 pp), Rumeenias (3,2 pp) ja Kreekas (3 pp), samuti Portugalis (1,7 pp) ning Horvaatias, Iirimaa ja Itaalias (1,6 pp). Mõnes liikmesriigis osakaal suurenes – ja seega pöördus ümber varasem positiivne areng (Ühendkuningriik +1,6 pp, Soome +0,8 pp, Eesti +1 pp) või sai kinnitust juba eelmisel aastal toimunud mõningane suurenemine (Luksemburg +0,4 pp). Läti ja Leedu on endiselt kriitilises olukorras, arvestades neis olevat suurt osakaalu ja olukorra ikka veel vähest või olematut paranemist võrreldes eelmise aastaga. Jooniselt 67 on näha, et selle näitaja suhtes toimub ELis lähenemine, mida näitab allapoole kaldu regressioonisirge.

¹²⁰ Vt vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski ja nende komponentide määratlused punktis 1.2. Märkus: sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlevas ELi statistikas põhineb sissetulekustatistika eelmisel sissetulekuaastal. Seepärast põhinevad sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva ELi statistika 2018. aasta andmed vaesusriski (AROP), sissetulekukvintiliide suhte kordaja (S80/S20) jm kohta 2017. sissetulekuaastal.

Joonis 67. Enamikus liikmesriikides on vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga inimeste osakaal vähenenud.

Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga elanike protsent 2018. aastal ja muutus võrreldes eelmise aastaga (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



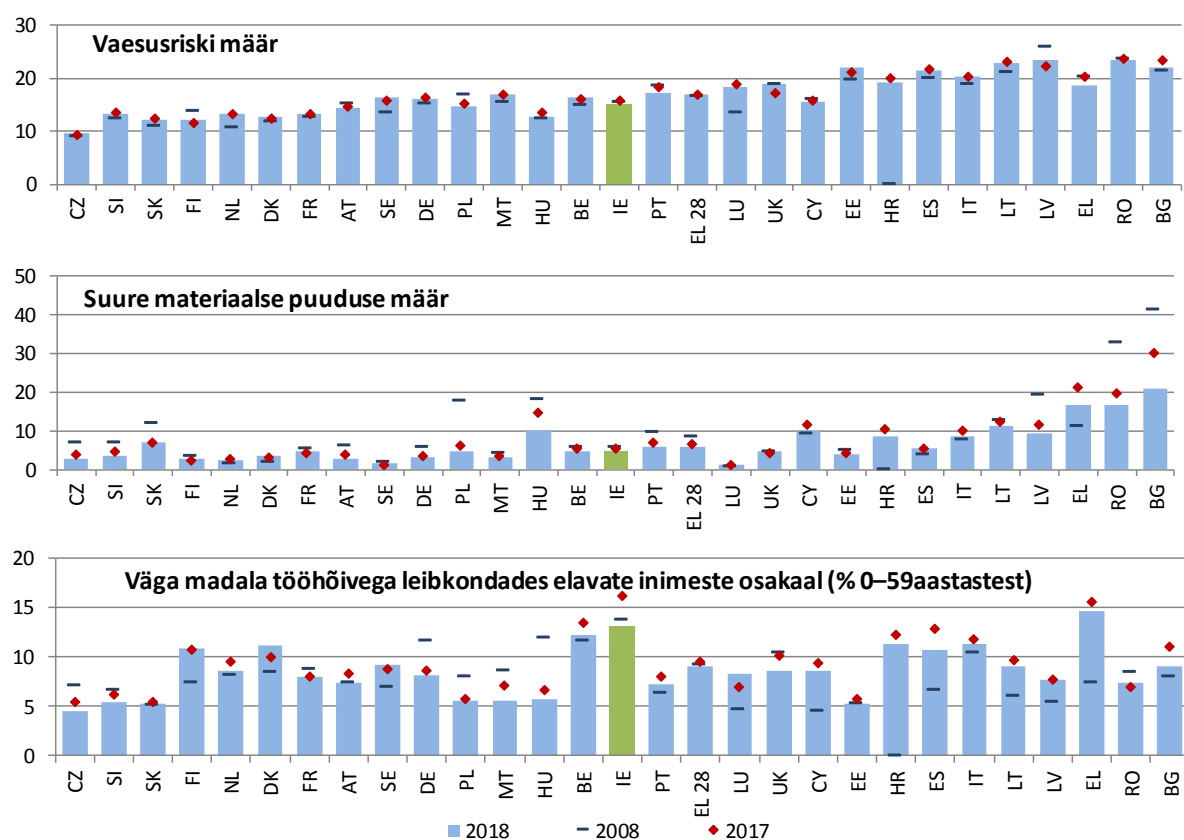
Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2017. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas.

Võrreldes teiste vanuserühmadega on suurima vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga endiselt lapsed (vanuses 0–17 aastat) ja noored (vanuses 18–24 aastat). Keskmine laste (vanuses 0–17 aastat) suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr langes 2018. aastal veidi – varasemalt 24,9 %-lt 24,3 %-le. Ent vaatamata märgatavale alanemisele on laste vaesuse määr mõnes liikmesriigis endiselt kõrge, eelkõige Rumeenias (38,1 %), Bulgaarias (33,7 %) ja Kreekas (33,3 %). Need vähesed liikmesriigid, kus laste vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr tõusis, olid Ühendkuningriik (+2,5 pp), Belgia ja Rootsi (+1,2 pp), Soome (+0,9 pp), Prantsusmaa (+0,8 pp) ja Taani (+0,7 pp). Rohkem probleeme on vanuserühmas 18–24 aastat, kus ELi keskmine langes 2018. aastal 0,5 pp võrra 28,5 %-le – see on küll endiselt kõrgem kui enne kriisi, kuid langus toimus enamikus riikides. Eriti kõrge määr on ikka veel Kreekas, Rumeenias, Hispaanias, Bulgaarias ja Itaalias, kus valitseb endiselt suur noorte töötus. Kõrget ja tõusvat määra on aga täheldatud Ühendkuningriigis, Taanis, Hispaanias, Rootsis ja Soomes. Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr vanuserühmas 25–54 langes 0,8 pp võrra 20,7 %-le ehk see on nüüd madalam kui enne kriisi. 55aastased ja vanemad on endiselt rühm, keda mõjutab vaesus või tõrjutus kõige väiksema tõenäosusega (vastav määr 20,3 %).

Väljaspool ELi sündinute hulgas on vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse risk suurem. Väljaspool ELi sündinute vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr oli 2018. aastal 37,3 %, samas kui ELis sündinute puhul oli keskmine määr 20,1 %. See erinevus on ELi tasandil üldiselt stabiilne (17,2 pp võrreldes 17,6 pp-ga 2017. aastal), kuid on vähenenud mõnes enim mõjutatud riigis (Belgia –5,1 pp, Kreeka –4,2 pp, Taani –3,1 pp, Austria –3,2 pp, Luksemburg –2,3 pp ja Rootsi –1,4 pp). Erinevus on aga endiselt suur ja see on suurenenud Ühendkuningriigis (29,2 ehk 1,2 pp suurem kui 2017. aastal), Hispaanias (28,4 ehk 1,8 pp suurem), Prantsusmaal (24,8 ehk 5,2 pp suurem) ning Madalmaades (22,1 ehk 1,5 pp suurem).

Joonis 68. Olukord paraneb jätkuvalt, eelkõige seoses suure materiaalse puudusega ja inimestega, kes elavad peaaegu töötaja leibkondades.

Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määra allnäitajad



Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika. Märkus: näitajad on järjestatud vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski 2018. aasta andmete alusel. 2008. aasta kohta on kasutatud EL 27 näitajaid (puuduvad Horvaatia andmed).

Vaesusriskiga ELi elanikkonna osakaal püsib üldiselt stabiilsena. See osakaal üldiselt suurenes veidi, vaatamata pidevale vähenemisele mõnes suurema osakaaluga riigis; keskmiselt on see osakaal aga väiksem kui haripunktis 2016. aastal. ELi liikmesriikides suurenes 2018. aastal rahaline vaesus keskmiselt 0,2 pp 17,1 %-ni. Suurim vähenemine registreeriti Kreekas (–1,7 pp), Bulgaarias (–1,4 pp), Portugalis (–1 pp) ja Ungaris (–0,6 pp). Näitaja suurenes aga Ühendkuningriigis (+2,0 pp), Lätis (+1,2 pp), Rootsis (+0,6 pp) ning

Belgias, Soomes ja Tšehhis (+0,5 pp). Eurostati kiirhinnangud¹²¹ osutavad 2018. aasta sissetulekute põhjal vähenemisele Kreekas, Portugalis ja Slovakkias, samas kui Ühendkuningriigis prognoositakse edasist suurenemist.

Suure materiaalse puuduse määr väheneb ja ühtlustub endiselt, mis on tingitud olukorra pidevast paranemisest riikides, kus puudus on suur. Kõigis liikmesriikides, kus suures materiaalses puuduses olevate elanike osakaal oli ELi keskmisest suurem, vähenes see osakaal 2018. aastal. Riigid, kus suure materiaalse puuduse määr oli kõrgeim (Bulgaaria, Kreeka ja Rumeenia), olid ka riikide hulgas, kus see määr langes kõige rohkem (vastavalt 9,1 pp, 4,4 pp ja 2,9 pp). Mõnes liikmesriigis, kus puuduse määr on madal, on teatatud väikesest tõusust 2018. aastal (Prantsusmaa +0,6 pp ehk kasv 4,7 %-ni; Ühendkuningriik +0,5 pp ehk kasv 4,6 %-ni; Soome +0,7 pp ehk kasv 2,8 %-ni).

Jätkuvalt paraneb olukord ka seoses materiaalse ja sotsiaalse puudusega (mis hõlmab rohkemaid puuduse aspekte). ELis langes 2018. aastal taas keskmiselt materiaalse ja sotsiaalse puuduse määr (1 pp ehk 12,8 %-ni). Mõnes liikmesriigis langes see 2018. aastal võrreldes 2017. aastaga, kusjuures kõige rohkem Bulgaarias (–10,1 pp) ja Rumeenias (–5,1 pp) ehk kahes liikmesriigis, kus materiaalse ja sotsiaalse puuduse määr oli 2017. aastal kõrgeim. Mõnes neist liikmesriikidest on langustrendi täheldatud juba alates 2016. aastast. Materiaalse ja sotsiaalse puuduse määr langes 2018. aastal (võrreldes 2017. aastaga) enamikus liikmesriikides, kus see oli 2017. aastal ELi keskmisest kõrgem. Seevastu Maltal, Taanis, Luksemburgis, Rootsis, Hispaanias ja Prantsusmaal see määr 2018. aastal (võrreldes 2017. aastaga) tõusis.

Peaaegu tööta leibkondades elavate inimeste osakaal on taas vähenenud. Vastavalt tööturu olukorra paranemisele kasvab jätkuvalt ka leibkondade tööhõive. Väga madala tööhõivega leibkondades elavate inimeste osakaal vähenes eelmise aastaga võrreldes (praegusele 8,8 %-le) ning on nüüd väiksem kui enne kriisi kogu ELis ja kümnes liikmesriigis. Kõige rohkem vähenes see osakaal Iirimaa (–2,9 pp) ning Hispaanias ja Bulgaarias (–2,1 pp), kõige rohkem aga kasvas see Luksemburgis (+1,4 pp), Taanis (+1,1 pp) ja Rumeenias (+0,5 pp).

Üldiselt püsib endiselt suur palgavaesusrisk vaatamata selle riski vähenemisele enamikus liikmesriikides. 2018. aastal vähenes veidi (0,1 pp võrra) risk, et kuigi käiakse tööl, jääb leibkonna sissetulek allapoole vaesuspiiri (2017. aastal vähenes see risk 0,2 pp); see risk on aga endiselt suur, eriti mõnes liikmesriigis (vt ka punkt 3.1.1). Näitaja püsib ELi keskmisest (2018. aastal 9,5 %) palju kõrgemal Rumeenias (15,3 %), Luksemburgis (13,5 %), Hispaanias (12,9 %), Itaalias (12,2 %), Ühendkuningriigis (11,3 %, kusjuures eelmisel aastal oli kasv 2,4 pp) ja Kreekas (11 %). See risk on suurem leibkondades, kus töötatakse osaajaga (kogu ELis keskmiselt 15,7 %), ning on väga suur sellistes riikides nagu Rumeenia (62,7 %), Bulgaaria (34,4 %), Portugal (29,2 %), Leedu (25,3 %) ja Kreeka (24,6 %). Mõnes liikmesriigis on palgavaesusrisk endiselt suur täisajaga töötajate hulgas, eriti Luksemburgis (11,8 %), Rumeenias (11,2 %), Itaalias ja Hispaanias (10,9 %), mis tähendab, et mõnes riigis ei taga töötamine alati vaesuse vältimist.

¹²¹ Eurostati kiirhinnangud 2018. aasta sissetulekute kohta (st sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva ELi statistika 2019. aastal avaldatud näitajad). Vt Eurostati metoodikaalne märkus ja tulemused aadressil <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

Üldiselt valmistab endiselt suuri probleeme rahalise vaesuse sügavus. Vaesuse süviku suurenemine 2018. aastal (24,6 % võrreldes 24,1 %-ga 2017. aastal) peegeldab halvenevat olukorda vaatamata positiivsele arengule mõnes liikmesriigis. Süvik kasvas Ungaris (+7,4 pp), Ühendkuningriigis (+4,8 pp), Küprosel (+3,5 pp), Horvaatias (+2,9 pp), Luksemburgis (+2,6 pp), Belgias (+1,5 pp), Eestis (+1,2 pp) ja Saksamaal (+1,1 pp). See tähendab, et vaesed inimesed liiguvad neis riikides vaesuspiirist kaugemale. Seevastu on positiivset arengut täheldada Hispaanias (−3,9 pp), Bulgaarias (−3,6 pp), Iirimaa (−3,0 pp), Portugalis (−2,5 pp) ja Sloveenias (−2,1 pp).

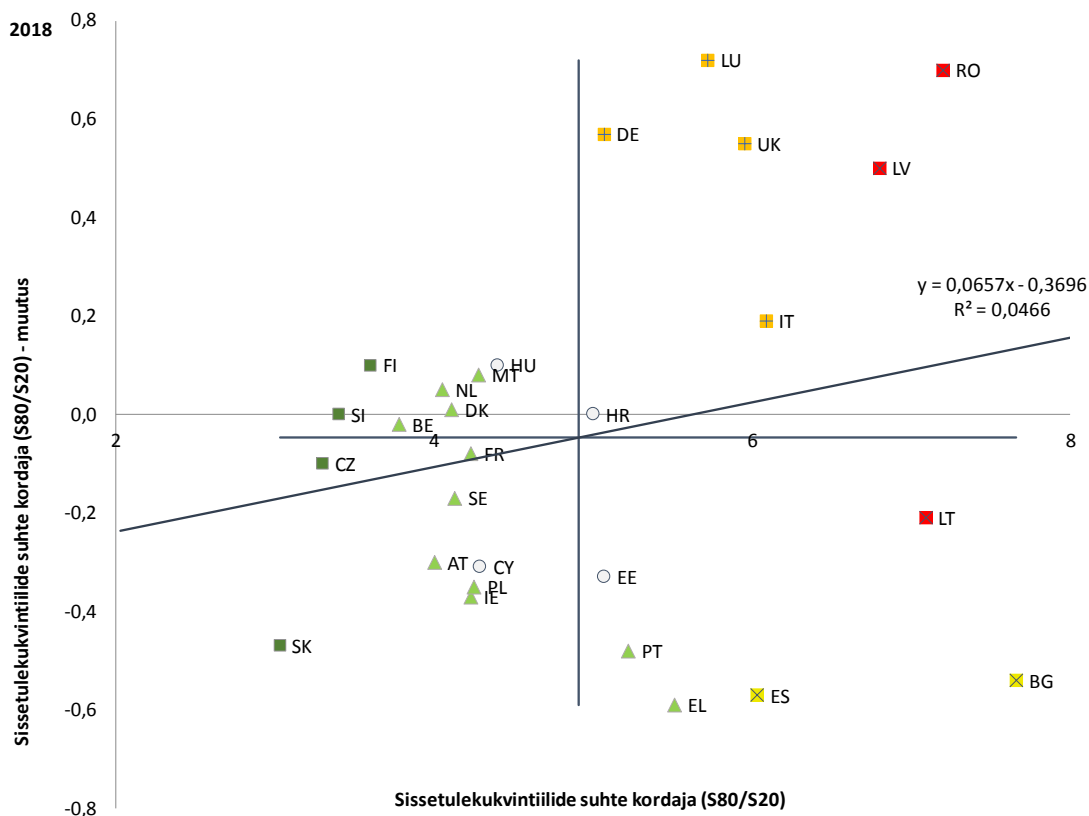
Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse risk ähvardab oluliselt suurema tõenäosusega puuetega kui puueteta inimesi. 2018. aastal oli ELis vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga 29,3 % puuetega inimestest (st sama suur osa kui 2017. aastal) võrreldes 19 %-ga puueteta inimestest,¹²² mis tähendab, et erinevus on suurenenud ja on 10,3 pp. Väga oluline selgitav tegur on puude raskusaste – ELis oli 2017. aastal vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga 36,2 % 16aastastest või vanematest sügava puudega isikutest, keskmise puudega isikutest aga 26,3 % ja puueteta isikutest 19 %.

Sissetulekute ebavõrdsus on endiselt suur. Väikseima sissetulekuga 40 % elanike sissetulekuosa jäi 2018. aastal umbes 21 % juurde, mis tähendab samasugust sissetulekukasvu kui kogu elanikkonna puhul. Selle positiivse mõju kaalub siiski üles suurima sissetulekuga 20 % leibkondade sissetulekuosa suurenemine, seega on sissetulekute ebavõrdsus üldiselt ikkagi suurem kui kriisieelsel perioodil: sissetulekukvintilide suhte kordaja (S80/S20) suurenes 2018. aastal 5,17-ni, võrreldes 5,08-ga 2017. aastal. Mõnes liikmesriigis, kus näitaja on ELi keskmisest suurem (Kreeka, Hispaania, Bulgaaria, Leedu ja Portugal), on siiski märgata sellele lähenemist. Mõnes liikmesriigis (Luksemburg, Saksamaa, Ühendkuningriik, Itaalia) aga sissetulekute ebavõrdsus suureneb, sh sellistes, kus näitaja on keskmisest oluliselt suurem (Rumeenia, Läti).

¹²² Sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev ELi statistika (2018), vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga isikud tegutsemisvõime piiratuse taseme, soo ja vanuse järgi [hlth_dpe010].

Joonis 69. Sissetulekute ebavõrdsus ELis on üldiselt püsinud stabiilne, kuigi mõnes liikmesriigis see suurenes.

Sissetulekukvintiliide suhte kordaja ja selle aastane muutus (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2017. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas.

Sotsiaalkaitsekulutused¹²³ suurenesid reaalkväärtuses arvatuna enamikus liikmesriikides 2016. aastal vähem kui SKP, kuigi ikka veel esineb suuri erinevusi¹²⁴. Reaalkväärtuses suurenesid sotsiaalkaitsekulutused 2016. aastaks võrreldes 2015. aastaga 23 liikmesriigis ja vähenesid viies¹²⁵. 2016. aastal leidis taas kinnitust kulutuste struktuurne nihe (vanaduspensioni ja tervishoiukulude poole – mis osaliselt kajastab demograafilisi muutusi)¹²⁶. Üldiselt jätkus 2016. aastal majanduskeskkonna paranedes töötushüvitistega seotud kulutuste vähenemine. Sotsiaalkaitsekulutuste suhe SKPsse suurenes tegelikult ainult üheksas liikmesriigis, vähenes aga seitsmeteistkümnes ja püsis kahes stabiilsena. Liikmesriigiti oli 2016. aastal sotsiaalkaitsekulutustes ikka veel suuri erinevusi – nii

¹²³ Arvesse on võetud vaid sotsiaalkaitsehüvitistele tehtud kulutusi (st välja on jäetud halduskulud ja muud kulutused).

¹²⁴ ESSPROSe 2016. aasta andmete põhjal.

¹²⁵ Arvestatuna eurodes elaniku kohta need aga suurenesid 22 liikmesriigis (ja vähenesid kuues).

¹²⁶ Vt ka Euroopa Komisjon (2019), „Employment and Social Developments in Europe“. Annual Review 2019“ (Euroopa tööhõive ja sotsiaalarangu 2019. aasta aruanne), Luksemburg, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.

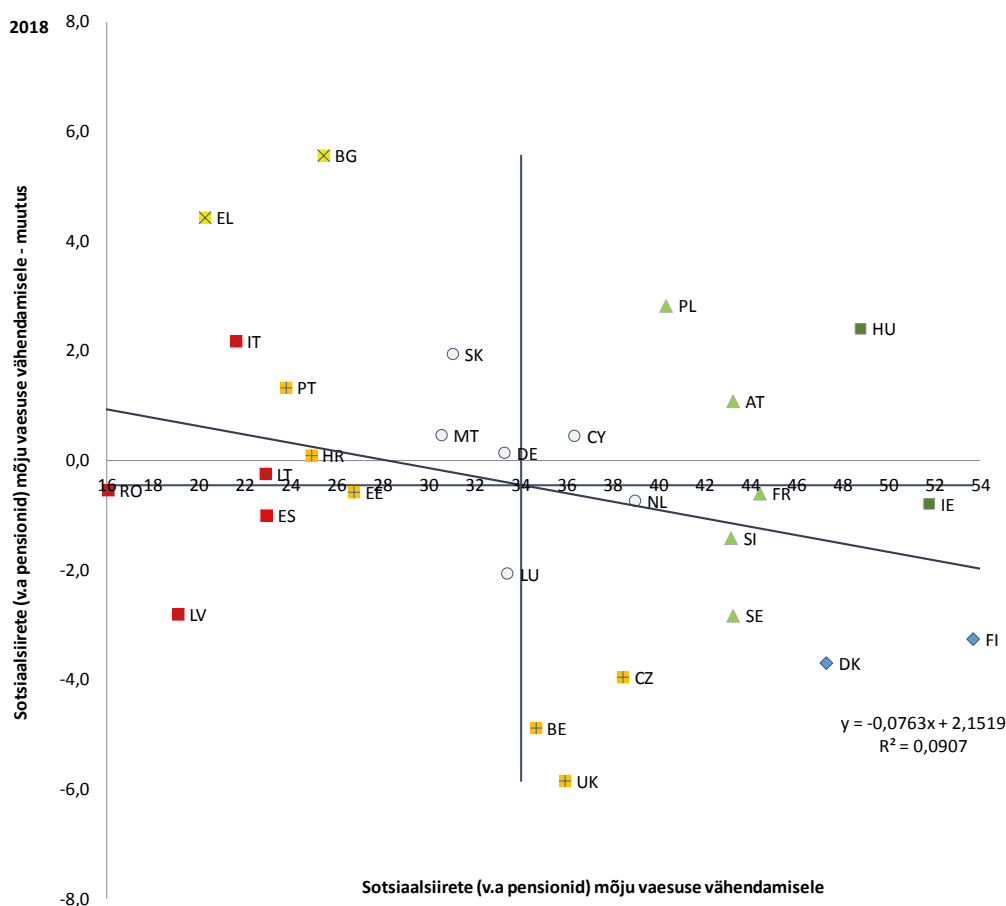
kulutustes elaniku kohta kui ka protsendina SKPst. Sotsiaalkaitsekulutuste osa SKPst oli suurim Prantsusmaal (32,1 %), Soomes (31,3 %) ja Taanis (29,8 %) ning väikseim Rumeenias (14,4 %), Leedus (14,6 %) ja Lätis (14,9 %).

Areng sotsiaalsiirete (v.a pensionid) mõjus vaesusele erineb liikmesriigiti märkimisväärselt. Sotsiaalsiirete mõju on mõnes liikmesriigis vähenenud (nt Belgias, Tšehhis, Taanis, Soomes, Rootsis, Lätis, Luksemburgis ja Ühendkuningriigis). Nende mõju suurenes aga 2018. aastal märkimisväärselt Bulgaarias (+5,6 pp), Kreekas (+4,4 pp), Ungaris (+2,4 pp) ja Itaalias (+2,2 pp). Jooniselt 70 on näha, et toimub mõningane lähenemine, kuna sotsiaalsiirete väiksema mõjuga liikmesriikides on siirete mõju vaesuse vähenemisele suurenenud kiiremini. Üldtulemus sõltub paranenud tööturutingimustest (ja sellega seotud muutustest vaesusriskiga isikuid käsitlevates näitajates) ning hüvitiste piisavuse ja nendega kaetuse muutustest, sh asjaolu, et hüvitised jäävad mõnikord maha üldiselt suurenevast sissetulekust¹²⁷.

¹²⁷ Üksikasjalik analüüs selle kohta on aruandes „Labour Market and Wage Developments in the EU“ (Tööturu- ja palgasuundumused ELis), 2019.

Joonis 70. Sotsiaaltoetuste vaesust vähendav mõju nõrgeneb mõnes liikmesriigis.

Sotsiaalsiirete (v.a pensionid) mõju vaesuse vähendamisele ja selle aastane muutus (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika. Ajavahemik: 2017. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2016. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Selgitus on esitatud lisas.

FIED ja ebatüüpilises töösuhtes olevad töötajad kannatavad suurema majandusliku ebakindluse all, sest nende juurdepääs sotsiaalkaitsele on piiratud¹²⁸. FIEDel ei olnud 2019. aastal juurdepääsu töötuskaitsele kümnes riigis, kohustuslikule ravikindlustusele kolmes riigis ning kaitsele tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral kümnes riigis¹²⁹. Ebatüüpilises töösuhtes olevad töötajad on tavaliselt enamiku sotsiaaltoetussüsteemidega ametlikult kaetud samavõrd kui tüüpiliste alusel töötajad, kuid sageli ei kehti see teatavate kategooriate töötajate puhul (nt on juhu- ja hooajatöötajad, väljakutse alusel töötajad ning

¹²⁸ Seda teemat on osaliselt käsitletud ka punktis 3.3.

¹²⁹ Selles ja järgnevatel lõikudel kasutatud tõendusmaterjalid põhinevad Euroopa Komisjoni töödokumendi SWD(2018) 70 final („Impact Assessment Accompanying the Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed“ (mõjuhinnang, mis on lisatud ettepanekule nõukogu soovitusel kohta, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele)) 2019. aasta ajakohastatud versioonil.

renditöölepingute, tsiviilõiguslike lepingute või nulltunnilepingute alusel töötavad inimesed sageli asjakohaste skeemide liikmete hulgast välja arvatud). Üldkokkuvõttes on peaaegu kõigis liikmesriikides kindlaks tehtud ebatüüpilises töösuhtes olevate töötajate ja FIEde ees seisvad tegeliku kaetusega seotud vähem või rohkem koormavad takistused (mis on seotud minimaalse õiguste omandamise perioodiga, ooteaegadega, sotsiaalkaitseõiguste ülekantavuse puudumisega).

Endiselt on raske kogunenud õigusi pärast töökoha vahetamist säilitada ja muusse kavasse üle kanda. Töömaailma muutudes saab see paindlikkus üha tähtsamaks ja ülekantavuse puudumine võib pärssida tööturu dünaamilisust ning oskuste ja vajaduste kokkusobitamist. Eri sektorite või tööhõivevormide vahel liikuvatele töötajatele on reguleerimise puudumise tõttu ülekandmine raske vähemalt neljas liikmesriigis ning mitmes liikmesriigis on sellist ülekandmist takistava tegurina kindlaks tehtud ka väga suured kulud ja see, et eri kavade kohta kehtivad eri eeskirjad. Paljudes riikides takistab sotsiaalkindlustusõiguste kohta läbipaistva teabe puudumine inimesi tegemast teadlikke otsuseid. Kuigi üldine teave sotsiaalkaitsekavade kohta on kättesaadav kõigis liikmesriikides peale viie, on individuaalne teave kättesaadav vaid umbes pooltes neist (nt pensionisimulatsioon on võimalik Belgias, Saksamaal, Itaalias, Prantsusmaal, Hispaanias, Ühendkuningriigis ja Poolas).

Kuigi kõigis liikmesriikides on olemas miinimumsissetulekusüsteemid, erineb nende piisavus märkimisväärselt ja see üldiselt väheneb. Ka Euroopa sotsiaalõiguste sambas on toonitatud, et miinimumsissetulekusüsteemides tuleks kombineerida piisav sissetulekutoetuste tase juurdepääsuga kaupadele ja teenustele ning stiimulitele, mis võimaldavad töövõimelised inimesed (uuesti) tööturule integreerida. 2018. aasta ühises tööhõivearuandes esitati ELi miinimumsissetulekusüsteemide põhijoonte üksikasjalik võrdlusanalüüs, mis põhineb sotsiaalkaitsekomitee tehtud seonduva võrdlusanalüüsi¹³⁰ tulemustel. Kuigi analüüs peab üldiselt ikka veel paika, esitatakse siinses punktis selle ajakohastatud ülevaade. Miinimumsissetulekutoetuste piisavuse hindamiseks saab võrrelda toetusesaaja sissetulekut riigi vaesuspiiriga (mis näitab süsteemi mõju rahalise vaesuse leevendamisele) ning madalapalgaliste töötajate¹³¹ sissetulekuga (mis näitab süsteemi aktiveerimismõõdet ja võimalikku takistavat mõju). Mõlema näitajaga on saadud liikmesriikides 2017. sissetulekuaastal kehtinud miinimumsissetulekute piisavuse kohta sarnased tulemused¹³² (joonis 71). Piisavus oli suurim Madalmaades ja Iirimaa, kus ühe inimesega leibkondade toetuste tase ületas 2017. aastal rohkem kui 100 % riigi vaesuspiirist (mis on seatud 60 %-le riigi mediaan-ekvivalentnetosissetulekust). Skaala madalamas otsas on Bulgaaria ja Rumeenia, kus miinimumsissetuleku piisavus oli 2017. aastal alla 20 % vaesuspiirist ehk veidi üle 20 % madalapalgalise töötaja sissetulekust. Aastatel 2016–2017 püsis miinimumsissetulekute piisavus kõigis liikmesriikides keskmiselt stabiilsena või vähenes võrreldes riigi vaesuspiiriga veidi, välja arvatud Kreekas (kus see suurenes oluliselt), Maltal, Belgias ja Iirimaa. Piisavuse muutus – mõõdetuna võrreldes madalapalgalise töötaja

¹³⁰ Vt lahter¹. Selles on keskendutud miinimumsissetulekutoetustele, mis on ette nähtud töövõimelisele, kuid mittetöötavale tööealisele elanikkonnale, kellel ei ole õigust saada sotsiaalkindlustushüvitisi või kelle vastavad õigused on ammendatud.

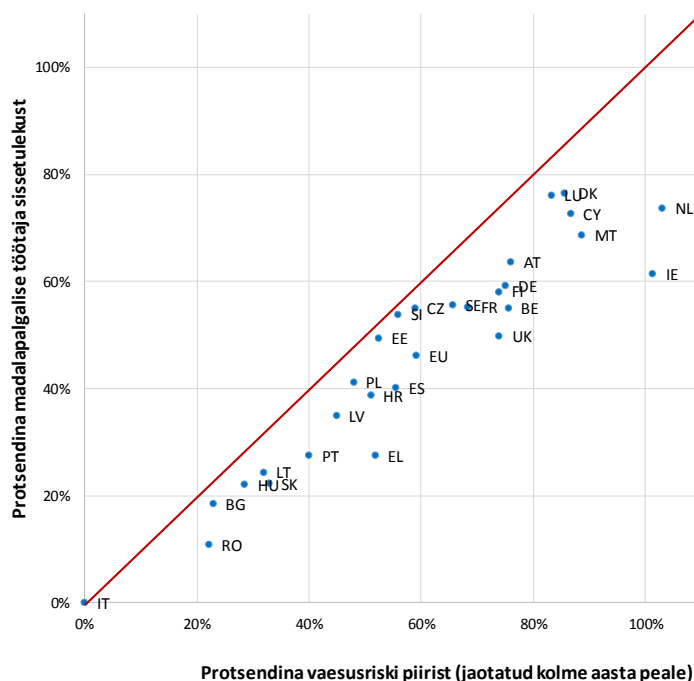
¹³¹ Madalapalgaline töötaja on võrdlusanalüüsi raamistikus määratletud kui see, kes teenib 50 % riigi keskmisest brutopalgast.

¹³² Näitajad põhinevad OECD maksude ja hüvitiste mudeli kohasel värskel teabel. Küprose kohta teave puudub. Itaaliat ja Kreekat käsitlev teave ei hõlma hiljuti kehtestatud miinimumsissetulekusüsteeme ja neid ei ole analüüsis arvesse võetud.

netosissetulekuga – on positiivne vaid Kreekas, Maltal, Belgias, Prantsusmaal ja Madalmaades.

Joonis 71. Miinimumsissetulekutoetuste piisavus on liikmesriigiti üsna erinev.

Miinimumsissetuleku saajate netosissetulek protsendina vaesusriski piirist (jaotatud kolme aasta peale) ja madalapalgalise töötaja sissetulekust (2017. sissetulekuaasta)



Allikas: Eurostat, OECD.

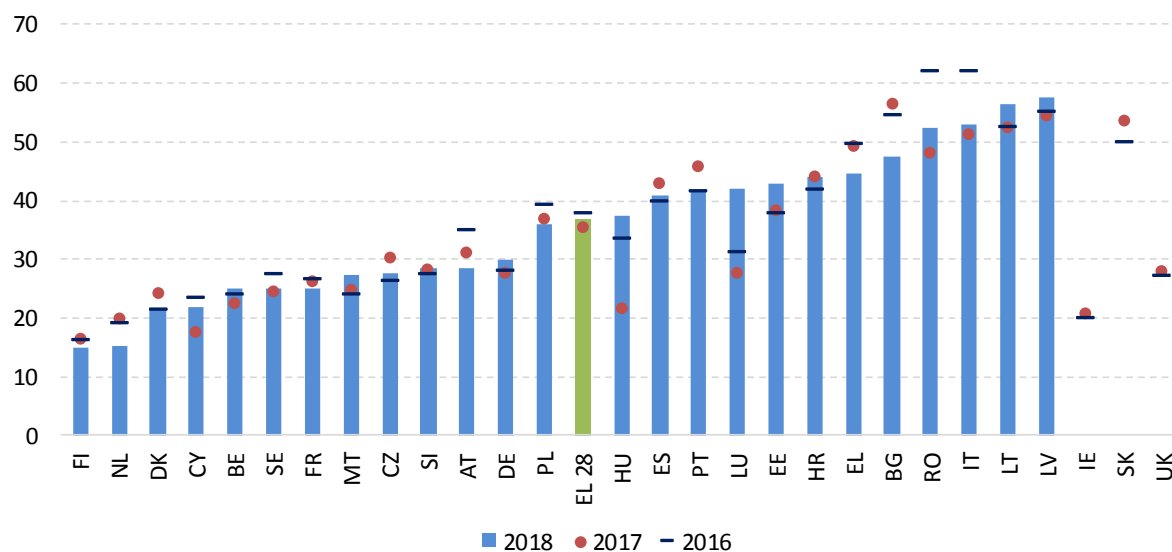
Märkused: graafik põhineb vallalistel lasteta isikutel. Miinimumsissetuleku saaja netosissetulek võib sisaldada ka muud liiki hüvitisi (nt eluasemetoetused) kui miinimumsissetulek. Itaaliat käsitlev teave ei hõlma hiljuti kehtestatud miinimumsissetulekusüsteemi, sest see ei olnud 2017. aastaks veel kasutusele võetud. Viimane kättesaadav teave rahalise vaesuse piiri kohta Iirimaal, Slovakkias ja Ühendkuningriigis pärineb 2016. sissetulekuaastast. Madalapalgaliseks loetakse täisajaga töötajat, kes teenib 50 % keskmisest palgast.

Sotsiaaltoetuste katvus mõjutab ka nende tulemuslikkust. Toetusi saavate inimeste osakaalus võib täheldada suuri erinevusi. Toetusesaajate määr, millega mõõdetakse mis tahes toetusi (v.a vanadushüvitised) saavate tööealiste (18–59aastaste) isikute osakaalu vaesusriskiga inimeste hulgas, ulatub 44,2 %-st Itaalias 97,8 %-ni Taanis, kusjuures EL 28 riikide keskmine on 65,9 %.

Miinimumsissetulekutoetused on vähem piisavad, et leevendada madala tööhõivega leibkondade rahalise vaesuse sügavust. Tööealise elanikkonna (18–64aastased) suhtelise vaesuse süvik suurenes 2018. aastal (26,9 %-lt 2017. aastal 27,5 %-le), eriti aga (peaaegu) tööta leibkondades elavate inimeste puhul (36,8 %-ni, võrreldes 35,5 %-ga 2017. aastal ja 37,8 %-ga 2016. aastal). Suurim erinevus nende inimeste mediaansissetuleku ja vaesusriski piiri vahel on registreeritud Lätis, Leedus, Itaalias ja Rumeenias (kus see 2018. aastal suurenes), samuti Bulgaarias (kus see vähenes 9 protsendipunkti).

Joonis 72. Peaaegu tööta leibkondade suhtelise vaesuse süvik suureneb taas.

Suhtelise vaesuse süvik peaaegu tööta leibkondades, 2016–2018

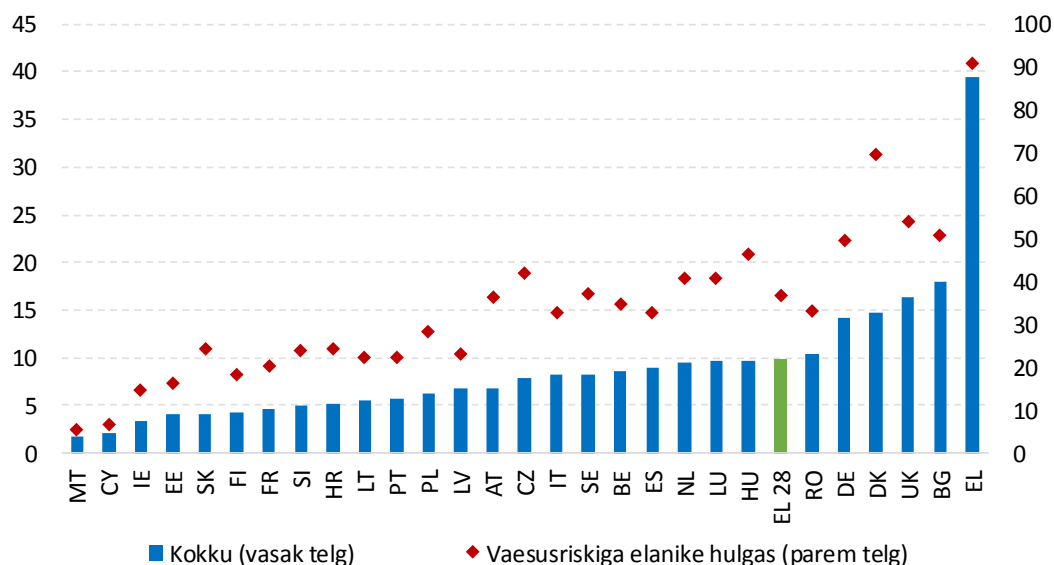


Allikas: oma arvutused Eurostati sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva statistika andmete alusel. Iirimaa, Slovakkia ja Ühendkuningriigi andmed ei olnud 2. detsembri 2019. aasta seisuga kättesaadavad.

2018. aastal oli liiga suurte eluasemekuludega leibkondade osakaal pärast 2010. aastat väikseim. Siiski elab iga kümnes eurooplane leibkonnas, kus eluasemekulud on väga suured (st ületavad liiga suurte kulude künnist, mis on 40 % netotulust). Eluasemega seotud kulud on endiselt väga suured Kreekas (peaaegu 40 %-l leibkondadest on eluasemekulud liiga suured). Bulgaarias, Ühendkuningriigis, Taanis, Saksamaal ja Rumeenias on see määr ELi keskmisest kõrgem, samas kui Eestis, Prantsusmaal, Soomes, Küprosel, Maltal ja Slovakkias on eluasemekulud liiga suured vähem kui 5 %-l leibkondadest. Taskukohasuse probleemidega puutuvad rohkem kokku vaesemad leibkonnad ja see probleem mõjutab suuremal määral ka üürnikke. Eluasemekulud on liiga suured 36,7 %-l vaesematest leibkondadest ja 26 %-l üürnikest.

Joonis 73. Liiga suuri eluasemekulusid kannab märkimisväärne osa elanikkonnast, eelkõige vaesusriskiga inimeste hulgas

Selliste elanike protsent, kes elavad leibkonnas, kus eluaseme kogukulud moodustavad rohkem kui 40 % leibkonna kogu netotulust, 2018



Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika.

Väga halbades tingimustes elavate inimeste osakaal püsis 2018. aastal üldiselt stabiilsena. See väheneb aga Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikides, kus eluaseme kvaliteediga seotud probleemid on olnud märgatavamad. Sellele olukorra paranemisele vaatamata elab umbes iga seitsmes europlane ikka veel lekkiva katuse, niiskete seinte, põrandate või niiske vundamendiga või pehkvate aknaraamide või põrandaga eluruumis. Need probleemid mõjutavad eelkõige üürnikke, sh sotsiaaleluruumide elanikke. Nende elanike osakaal, kel ei ole eluruumis vanni ega duširuumi, on üldiselt küll väike (2018. aastal 1,9 %), kuid on Rumeenias 25,6 % ning Bulgaarias, Lätis ja Leedus suurem kui 8 %. Nende osakaal, kes elavad väga halbades tingimustes, on alla 18aastaste laste seas endiselt suurem kui kogu elanikkonna seas: ebasobivates eluruumides elab 6,1 % lastest, kogu elanikkonnast aga 4 %.

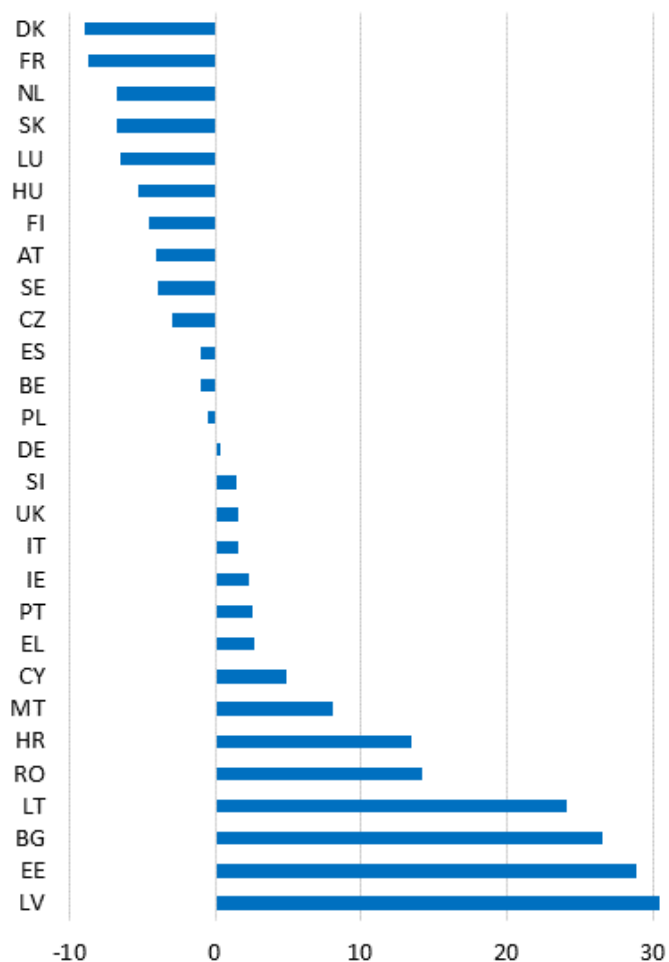
Viimase kümne aasta jooksul on mitmes liikmesriigis suurenenud kodutus, mis on kõige äärmuslikum eluasemeturult tõrjutuse vorm. Kodutus on oluliselt vähenenud ainult Soomes, samas kui kolmes riigis on viimastel aastatel kodutuse olukord olnud ebaühtlane (Horvaatia ja Poola) või stabiliseerunud (Portugal)¹³³. Kodutus on ikka veel valdavalt linnadega seotud nähtus ja eluasemeturuga seotud survetegurid on kindlaks tehtud kui need, mis on enamikus ELi liikmesriikides viimastel aastatel kodutuse kasvu puhul määravad olnud. Need hõlmavad mitmeid negatiivseid suundumusi, näiteks: kinnisvara- ja üürihindade tõus, taskukohaste eluasemete nappus, üürimist käsitlevate seaduste muudatused, vähened või vähenevad avaliku sektori investeeringud riigile kuuluvatesse ja/või sotsiaaleluruumidesse, eluasemetoetuste kärped. Kodutuse kasvu taga on aga muudki negatiivsed tegurid, sh vaesus, suurenev töötus, ebapiisav ja/või raske juurdepääs tugisüsteemidele ja -teenustele ning suurenev sissetulek. Kodutuks jäämise võimalust mõjutavad ka üksikisikuga seotud tegurid,

¹³³ ESPN, 2019.

nagu vaimuhaigus, ainete kuritarvitamine või ebasoodne perekondlik olukord (pere lagunemine või perevägivald, abikaasa surm).

Joonis 74. Paljudes liikmesriikides on vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse risk eakamate hulgas pidevalt vähenenud.

Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga 65aastaste ja vanemate elanike protsent võrreldes ELi keskmisega, 2018



Allikas: Eurostat, sissetulekut ja elamistingimusi käsitlev ELi statistika.

Pensionisissetulek annab eakamatele inimestele suhtelise kaitse vaesusriski eest. ELi tasandil on vaesusriski (AROP) määr eakamate hulgas väiksem kui tööealiste hulgas (2018. aastal vastavalt 15,9 % ja 16,5 %). Viimasel kümnendil on see suhe kriisieelse perioodiga võrreldes ümber pöördunud, mida selgitab osaliselt asjaolu, et kriisi tõttu vähenes keskmine leibkondade kasutada olev tegelik tulu eriti tööealiste hulgas peaaegu kõigis Euroopa riikides, kuid pensionid olid kriisi suhtes vastupidavamad. Eakamate hulgas vähenes aga ka suur materiaalne puudus (7,5 %-lt 2008. aastal 4,7 %-le 2018. aastal), mis annab märku sellest, et vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse üldine vähenemine ei olnud üksnes suhteline mõju. Enamikus liikmesriikides on vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse risk eakamate hulgas pidevalt vähenenud. Kokkuvõttes oli 2018. aastal vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riskiga 65aastaseid või vanemaid umbes 1,3 miljoni inimese võrra vähem kui enne kriisi (2008). Selle üldise paranemise taga peituvad aga märgatavad liikmesriikide vahelised erinevused – risk jääda vanaduses vaesusse või sotsiaalsesse tõrjutusse vähenes oluliselt Küprosel (–25,8 pp alates 2008. aastast), Bulgaarias (–20,4 pp), Rumeenias (–16,6 pp) ja

Ühendkuningriigis (–8.3 pp), kuid suurenes oluliselt Eestis (+6,5 pp) ja Luksemburgis (+6,7 pp).

Erilist muret valmistab aga vanemate naiste olukord, sest 65aastastest või vanematest naistest on ELis vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse risk ühel viiendikul. 2018. aastal küündis vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määr naiste hulgas umbes 10 %-lt Taanis, Prantsusmaal ja Madalmaades umbes 50 %-ni Bulgaarias ja Balti riikides. Suurimat vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse riski määra soolist erinevust on täheldatud Leedus (19,4 pp), Eestis (17,2 protsendipunkti) ja Bulgaarias (15,8 pp). Vanemate naiste sissetulek on väiksem kui vanematel meestel: 2017. aastal jäi ELis vanemate naiste mediaansissetulekute suhe meeste omast kuue protsendipunkti võrra allapoole kui nooremate naiste oma (89 % naiste ja 95 % meeste puhul). Seega ei ole naistel väiksem sissetulek mitte üksnes tööelu jooksul, vaid ka pensionipõlves, ning see aitab kaasa vanas eas saadava sissetuleku soolisele ebavõrdsusele.

Kogu ELis keskmiselt on 65aastaste ja vanemate sissetulek veidi väiksem kui noorematel vanuserühmadel. 2018. aastal oli 65aastaste ja vanemate mediaannetosissetulek 91 % noorema elanikkonna sissetulekust. Üldine mediaansissetulekute suhe oli alla 75 % viies riigis (Tšehhi, Malta, Leedu, Läti ja Eesti) ning veel viies riigis (Belgia, Bulgaaria, Taani, Küpros ja Horvaatia) alla 80 %. Küll aga oli 2018. aastal eakamatel meestel kuues liikmesriigis (Luksemburg, Kreeka, Prantsusmaa, Hispaania, Ungari, Itaalia) ning eakamatel naistel kahes liikmesriigis (Luksemburg ja Prantsusmaa) suurem mediaansissetulek kui alla 65aastastel.

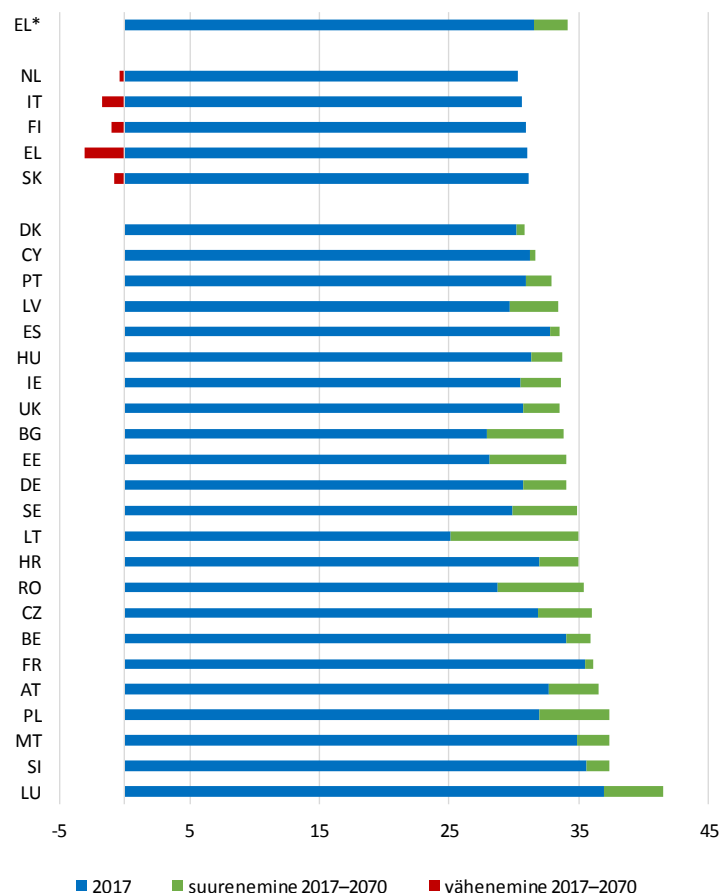
Pensionid moodustavad küll keskmiselt enam kui poole karjääri lõpus teenitud palgast, kuid pensionide suude asendada sissetulekut erineb liikmesriigiti märkimisväärselt. 2018. aastal oli ELis keskmine asenduse kogumäär 58 %, kuid esines olulisi riikidevahelisi erinevusi. Näitaja oli 33 % Iirimaal, ligi 40 % Lätis ja Leedus ning 41 % Bulgaarias ja Eestis, kuid Luksemburgis oli see 86 %.

Arvestades oodatava eluea pikenemisega seotud väljakutset ja seda, et tööelu algab hiljem, tuleb pensione kohandada. Peale rahalise vaesuse vähendamise ja sissetuleku asendamise on pensionide piisavuse kolmas oluline mõõde pensionil oleku kestus. Väljakutse seisneb selles, et tuleb tagada sissetuleku säilitamine ja kaitse vaesuse vastu pensioniperioodil, mis pikeneb oodatava eluea pikenedes. Inimestel peab olema tööpõlves piisavalt aega, et säästa ja valmistuda pikemaks pensionipõlveks. Prognooside järgi suureneb vanadussõltuvusmäär: 2018. aastal oli see üks kolmele (30,5 %), 2050. aastal on see eeldatavasti üks kahele (49,9 %) ja 2070. aastal 51,6 %. Hinnangute järgi jääb 2024. aastaks 11 liikmesriigis tööealisi elanikke üle 3 % vähemaks kui 2016. aastal¹³⁴. Prognoositakse, et tulevikus suureneb enamikus liikmesriikides tööturult lahkumise tegelik vanuses oodatav eluiga (mida väljendatakse täiskasvanuna veedetud eluaja osana). Praegu varieerub see umbes neljandikust Leedus rohkem kui kolmandikuni Luksemburgis. Prognooside kohaselt see näitaja 2070. aastaks suureneb ning ulatub umbes 30 %-st Madalmaades tublisti üle 40 %-ni Luksemburgis; enamikus riikides jääb see umbes 35 % kanti. Väikesi muutusi on ette näha neis riikides, kus on vastu võetud eeskirjad, milles seotakse seadusjärgne pensioniiga oodatava elueaga.

¹³⁴ 2018. aasta aruanne rahvastiku vananemise kohta, Euroopa Komisjon..

Joonis 75. Eeldatavasti veedab enamik eakamaid eurooplasi rohkem aega pensionipõlves.

Täiskasvanuna veedetud eluaja protsentuaalne osa, mille jooksul ollakse pensionil (2017. aasta ja eeldatav muutus 2070. aastal)



Allikas: 2018. aasta aruanne rahvastiku vananemise kohta.

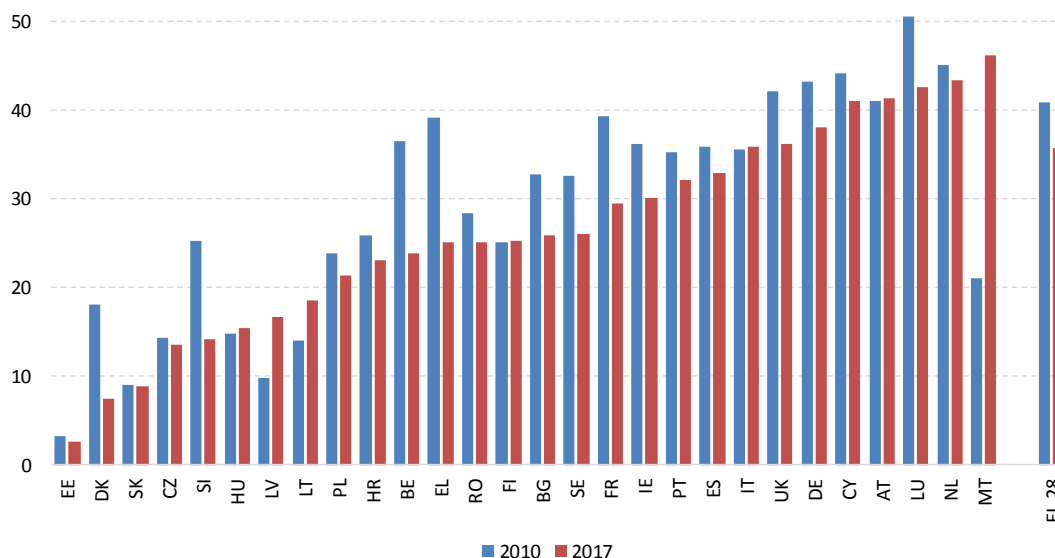
Seadusjärgse pensioniea tõusu arvestades on väga oluline töötada kauem, et säiliks ja paraneks pensioni piisavus. Pensioni- (ja maksu)poliitikaga võib luua inimestele õigeid stiimuleid tööelu pikendamiseks. Sellised stiimulid võivad hõlmata pensionile jäämisega seotud kaudsete maksude/hüvitiste tasakaalustamist, soodustusi ja karistusi pensionile jäämise eest pärast pensioniikka jõudmist või enne seda ning pensionide ja töö ühitamise võimaldamist. 2018. aasta aruandes pensionide piisavuse kohta märgiti, et sellised poliitikameetmed on kõrgemas eas pensionile jäämise soodustamisel olulisem tegur kui varasema karjääriga seotud poliitikameetmed. Koos pikemat tööiga soodustavate poliitikameetmetega karjääri lõpus tuleks aga võtta ka meetmeid, millega tagatakse piisav pension neile, kes ei saa kauem töötada. Eesmärk peaks olema kaitsta eakamaid inimesi vaesusrisi eest, seades samas sihiks, et eakam elanikkond on vajadustele vastava ja kestliku tuleviku nimel aktiivsem.

Kuigi meeste ja naiste samasugune karjäär peaks kaasa tooma sarnased pensionid, on sooline pensionilõhe endiselt küllaltki suur. ELis on sooline pensionilõhe keskmiselt 35,7 % ja see on viimastel aastatel kahanenud. Seda saab analüüsida seoses küsimustega „kes saab pensioni“ (kaetuselõhe) ning „milline on erinevus meeste ja naiste vahel“ (pensionäride pensionilõhe). Enamikus liikmesriikides võivad riiklikes pensioniskeemides võrdselt osaleda

nii mehed kui ka naised ning kaetuselõhe on tühine: naisi, kel on õigus pensioni saada, on vaid 5 % vähem kui selle õigusega mehi. Ent riikides, kus tuginetakse sotsiaalkindlustuse põhimõttele (st sissemaksed põhinevad ametliku töö eest saadaval tasul) ja kasutatakse miinimumsissemaksete künniseid, võib kaetuselõhe olla suurem. Pensionäride pensionilõhe kajastab meeste ja naiste keskmise pensioni erinevust ning oli liikmesriikides 2017. aastal 1,1 % kuni 41,8 %. Suurim sooline pensionilõhe on Luksemburgis, Madalmaades ja Maltal (üle 40 %), väikseim aga Eestis, Taanis ja Sloveenias (alla 10 %). Kuigi see lõhe on uute pensionilejääjate puhul väiksem, on see paljudes riikides alates 2010. aastast püsinud suurena (ligikaudu 41 % 2010. aastal, 35,2 % 2017. aastal). Naiste ja meeste võrdsed võimalused pensioniõiguste omandamisel sõltuvad tööturu- ja pensionipoliitikast, millega toetatakse võrdseid karjääri- ja teenimisvõimalusi. Naised töötavad vähema tõenäosusega kui mehed; kui nad aga töötavad, teevad nad seda sageli vähemtasustatud sektorites, teenivad vähem, töötavad rohkem osaajaga ja seega vähem tunde ning neil on keskmiselt lühem karjäär. Kõik need tegurid kokku tähendavad seda, et naised maksavad pensionisüsteemi vähem sotsiaalmakseid ja neil on hiljem pensionile jäädes ka väiksemad pensioniõigused.

Joonis 76. Paljudes liikmesriikides on meeste ja naiste pensionide vaheline lõhe ikka veel märkimisväärne.

Sooline pensionilõhe (%), 65–79aastased pensionärid (2010 ja 2017)



Allikas: Eurostat. Sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev ELi statistika. Andmed on sortitud 2017. aasta andmete järgi.

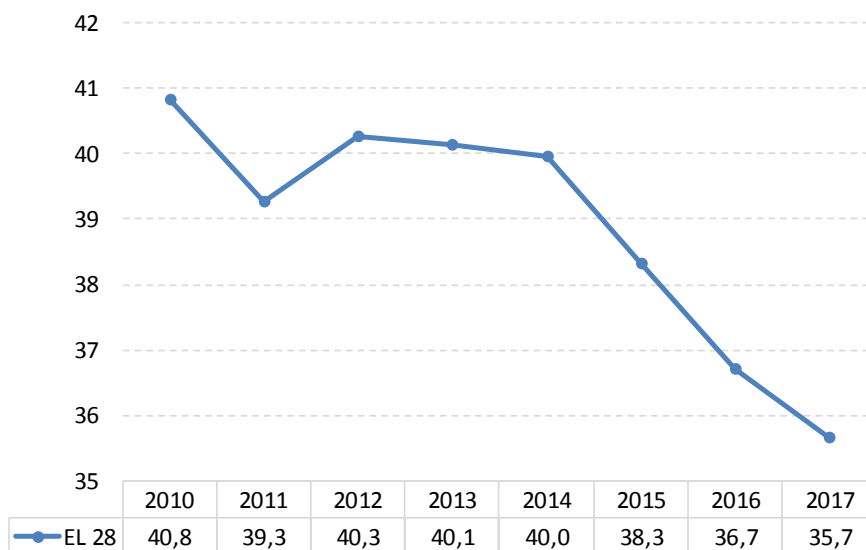
Vanemaealiste naiste vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse risk on keskmiselt suurem kui meestel. Sageli jäävad naised pensionile veidi nooremalt kui mehed ja elavad meestest 3–5 aastat kauem. Naised saavad keskmiselt väiksemaid pensionihüvitisi, aga nad saavad neid ka pikema aja jooksul. Seetõttu on vanemaealised naised suurema vaesusriskiga kui mehed: 2017. aastal varitses ELis risk jääda vaesusse või sotsiaalsesse tõrjutusse rohkem kui 20 % üle 64aastastest naistest, samas aga 15 % meestest.

Pensionisüsteemid suudavad soolist ebavõrdsust vähendada, kuid ainult piiratud määral. ELis on sooline pensionilõhe peaaegu kaks korda suurem kui sooline palgalõhe (mis oli 2017. aastal 16,2 %). Pensionide ja maksusüsteemide ümberjaotavad elemendid ning hooldustegevusega seotud töötusperioodide eest saadavad pensioniosakud leevendavad

teataval määral tööturul teenitud sissetulekute soolist erinevust. Näiteks antakse peaaegu kõigis liikmesriikides naistele teatavatel tingimustel lapsehoolduse eest pensioniõigused. Peale selle võib lesele määrata toitjakaotuspension.

Joonis 77. Sooline pensionilõhe on viimastel aastatel pidevalt vähenenud.

Sooline pensionilõhe, 65–79aastased pensionärid (2010–2017, EL 28)

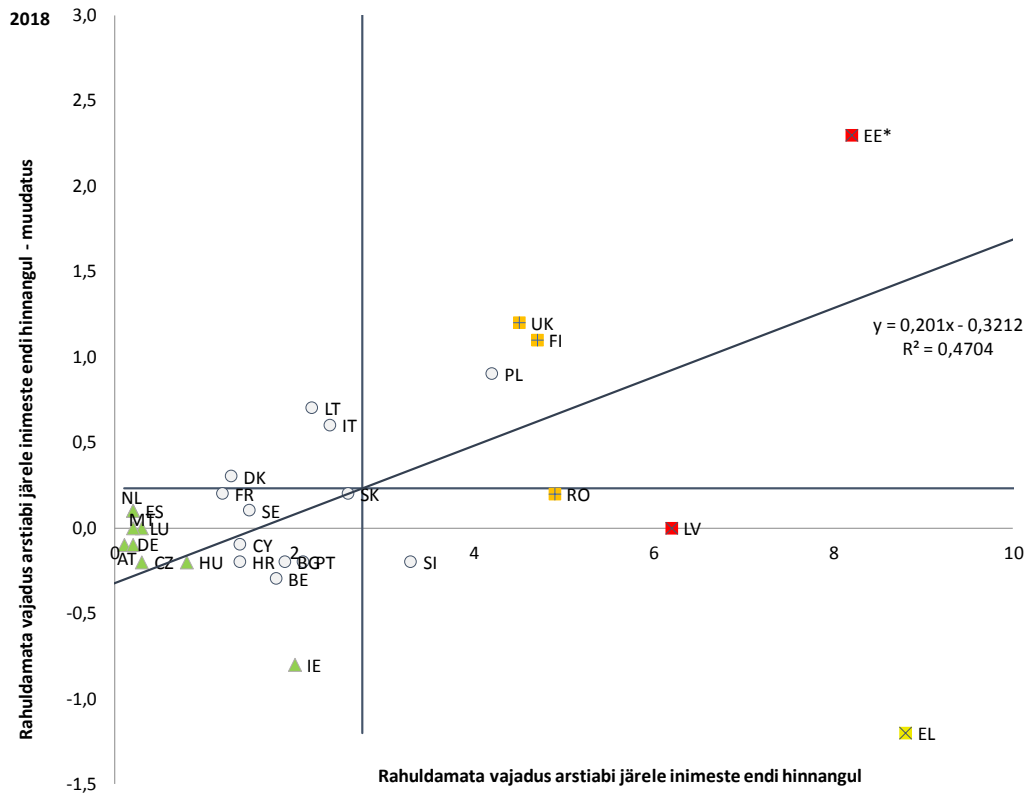


Allikas: Eurostat. Sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev ELi statistika. Arvesse tuleks võtta näitaja puhul esinevaid piiranguid.

Viimastel aastatel on tehtud pensionilõhe kaotamisel edusamme ja on positiivseid suundumusi, mille vilju saavad maitsta tulevased pensionärid. Tööturul on rohkem naisi kui kunagi varem. Samuti on uued pensionile jäävate naiste põlvkonnad keskmiselt haritumad kui praegu pensionil olevad põlvkonnad. Kõrgem haridus tähendab üldjuhul tugevamat seotust tööturuga, rohkemaid tööaastaid, suuremat sissetulekut ja kokkuvõttes seega paremat sissemaksete pagasit.

Joonis 78. Inimeste endi hinnangul rahuldamata jäänud vajadus arstiabi järele püsib ELis üldiselt stabiilsena.

Rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul (sotsiaalvaldkonna tulemustabeli põhinäitaja)



Allikas: Eurostat, sissetulekuid ja elamistingimusi käsitlev statistika. Ajavahemik: 2018. aasta tasemed ja muutused võrreldes 2017. aastaga. Märkus: telgede ristumispunkt on ELi kaalumata keskmine. Eesti andmed on graafikusse mahutamiseks ümber arvestatud (tegelik tase 16,4 %, muutus +4,6 %). Selgitus on esitatud lisas.

Selliste elanike osakaal, kes on teatanud rahuldamata vajadustest arstiabi järele, on liikmesriigiti endiselt väga erinev ja märgata on lahknemist¹³⁵. Vastupidiselt varasematele aastatele võib arstiabi järele olnud rahuldamata vajaduste taseme ja muutuste vahel täheldada positiivset korrelatsiooni, mis tähendab, et riikides, kus rahuldamata jäetuna kogetud vajadusi on kõige rohkem, on viimasel perioodil toimunud suhteliselt suurem tõus (joonis 78). Mõnes liikmesriigis on tervishoiuteenustele juurdepääsu oluline takistus ikka veel maksumus ja ooteaeg. Sellele vaatamata püsis 2018. aastal üldjoontes keskmiselt stabiilsena (2 %) nende ELi elanike osakaal, kellel oli enda hinnangul rahuldamata vajadus arstiabi järele kas liiga suure maksumuse, liiga pika ooteaja või suure vahemaa tõttu. Nende inimeste osakaal, kel oli enda hinnangul raskusi juurdepääsul arstiabile, oli Kreekas, Lätis ja Eestis endiselt üle 5 %

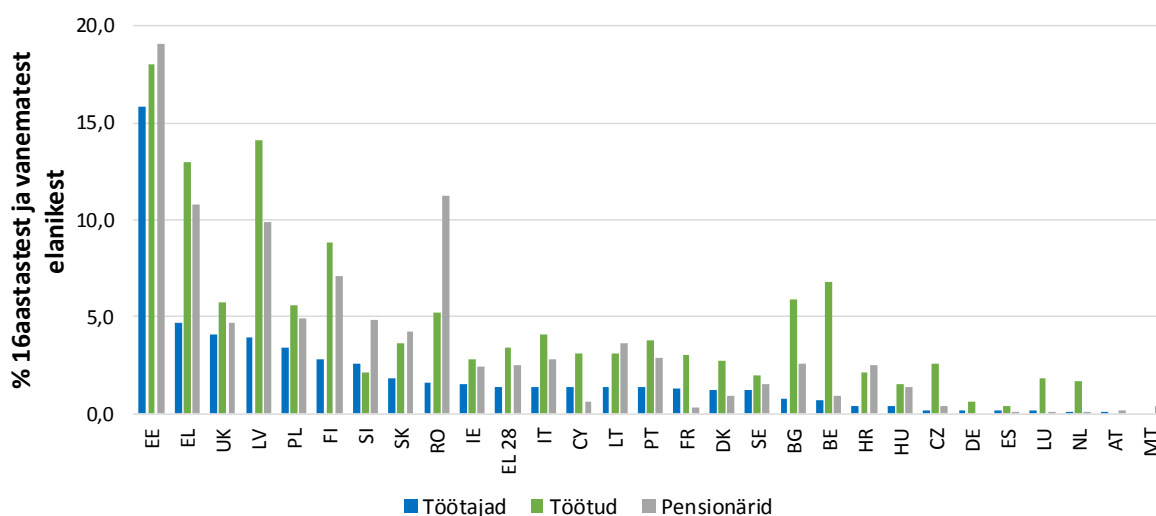
¹³⁵ Rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul kajastab inimeste subjektiivset hinnangut selle kohta, kas nad vajavad läbivaatust või ravi konkreetses tervishoiuteenuste valdkonnas ning kas neil jäi see saamata või nad ei otsinud abi kolmel järgmisel põhjusel: rahalised põhjused, ootejärjekord või liiga pikk vahemaa. Arstiabi käsitletakse eraldi tervishoiuteenustena (arstlik läbivaatus või ravi, v.a hambaravi), mida osutavad arstid või samaväärsed erialaspetsialistid või seda tehakse nende otsese järelevalve all kooskõlas riigi tervishoiusüsteemiga (Eurostati määratlus). Inimeste teatatud probleemid haiguse korral ravi saamisel võivad kajastada takistusi ravile juurdepääsul.

ning Rumeenia ja Soome olid selle künnise lähedal. Kõige märgatavam kasv registreeriti 2018. aastal Eestis, Soomes ja Ühendkuningriigis.

Mõnes riigis võib probleeme juurdepääsul arstiabile aidata oluliselt selgitada ka hõiveseisund. Ehkki enamikus riikides ei esine hõiveseisundi põhjal olulist erinevust, võib mõnes olla töötutel raskem tervishoiuteenustele juurde pääseda (vt joonis 79). Neljas riigis (Eesti, Läti, Kreeka ja Rumeenia) on pensionärid kõige rohkem teatanud rahuldamata ravivajadustest.

Joonis 79. Töötud ja pensionärid teatavad probleemsest juurdepääsust arstiabile tihti peale sagedamini kui töölkäijad.

Rahuldamata vajadus arstliku läbivaatuse järele inimeste endi hinnangul vastavalt hõiveseisundile (2018)



Allikas: Eurostat, [hlth_silc_13].

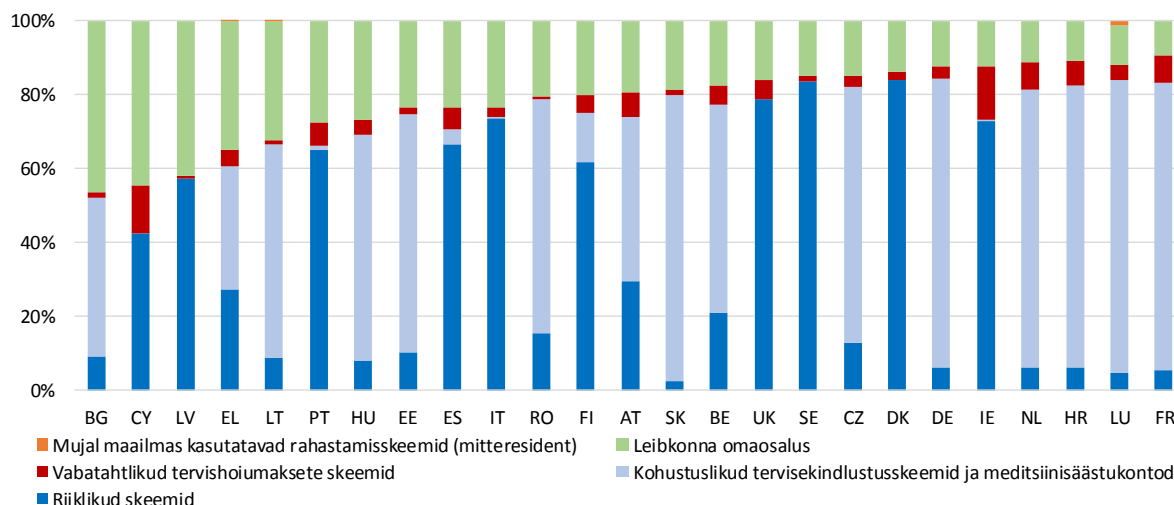
ELis suurenes veelgi 65aastaselt oodatavate tervena elatavate aastate keskmine arv. See arv on nüüd meeste puhul 9,8 aastat ja naiste puhul 10,2 aastat. Kui kõige rohkem tervena elatavaid aastaid võib 65aastaselt oodata Rootsis, Maltal, Iirimaa ja Hispaanias (rohkem kui 12 aastat kummagi soo puhul), on eeldatavaid tervena elatavaid eluaastaid eriti vähe Lätis, Slovakkias ja Horvaatias (umbes 5 aastat).

Tervishoiuteenuseid rahastatakse eri kavade kaudu, kuid iga kava suhteline tähtsus erineb liikmesriigiti. 2017. aastal moodustas omaosalus,¹³⁶ st leibkonna sellised kulutused tervishoiule (sh meditsiinitooted), mida ei hüvitata ühegi kava alusel või mida tasutakse organiseeritud kava alusel kulude jagamise korras ning mida mõõdetakse osakaaluna jooksvatest tervishoiukulutustest, Bulgaarias, Kreekas, Küprosel, Lätis ja Leedus üle 30 % (joonis 80).

¹³⁶ Omaosaluskulud tähendavad seda, et kaupade ja teenuste eest tasutakse otse leibkonna esmasest tulust või säästudest, kusjuures kasutaja teeb makse kaupade ostmise või teenuste kasutamise ajal kas ilma, et ta saaks mingit hüvitist, või ta jagab kulusid organiseeritud kava alusel.

Joonis 80. Tervishoiukulude kandmine on ELi riikides väga erinev.

Tervishoiukulutused rahastamisallikate kaupa, 2017

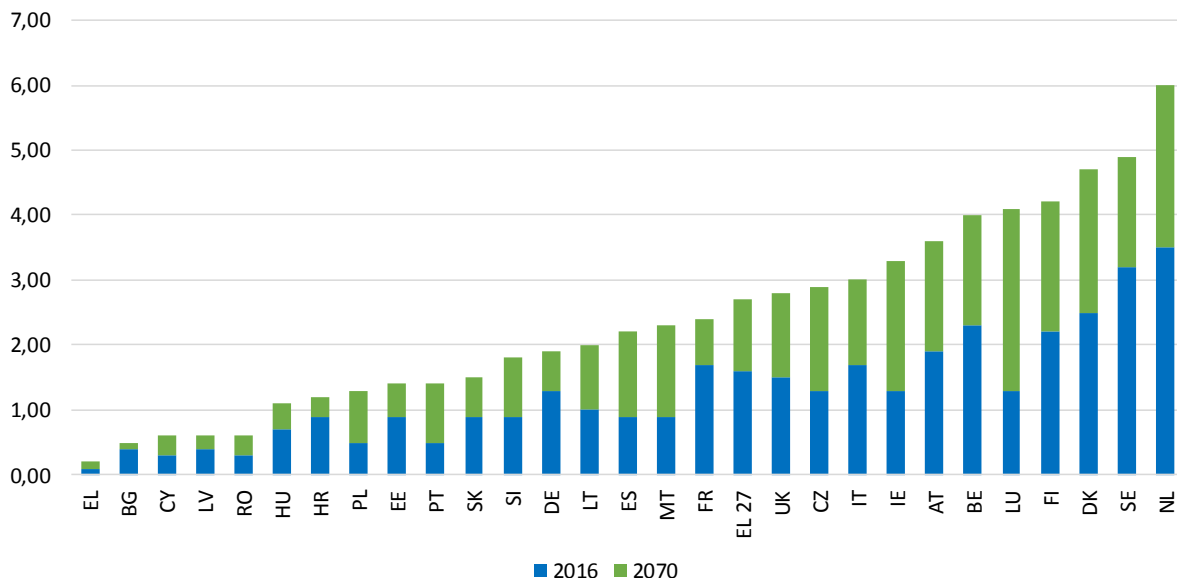


Allikas: Eurostat, [hlth_sha11_hf]. Märkused: andmed kogutakse vastavalt komisjoni määrusele (EL) 2015/359, milles käsitletakse tervishoiu kulude ja rahastamise statistikat (2011. aasta tervishoiu arvepidamissüsteemi käsiraamat).

ELi elanikkonna vananedes kasvab nõudlus pikaajalise hoolduse järele ning prognooside järgi suureneb see vajadus oluliselt. Prognoositakse, et 2070. aastaks kahekordistub üle 80aastaste eurooplaste arv ning vanadussõltuvusmäär (see, kui palju on 65aastaseid ja vanemaid inimesi võrreldes 15–64aastastega) tõuseb märkimisväärselt (vt eespool). Pikaajalise hoolduse kulud suurenevad tervise- ja pensionikuludest kiiremini. Prognoositakse, et ELi avaliku sektori kulutused pikaajalisele hooldusele suurenevad 2070. aastaks 2,7 %-ni SKPst, kuigi siin on liikmesriigiti suuri erinevusi (vt joonis 81).

Joonis 81. Elanikkonna vananedes on enamikus liikmesriikides oodata pikaajalise hoolduse kulude märkimisväärt suurenemist.

Proгноositavad avaliku sektori kulutused pikaajalisele hooldusele protsendina SKPst (2016 ja 2070)



Allikas: rahvastiku vananemist käsitleva 2018. aasta aruande andmete põhjal. Märkus: elanikkonna vananemise töörühma võrdlusstenaarium.

Pikaajalise hoolduse kestlikkus saab olema eriti problemaatiline nende liikmesriikide jaoks, kus praegu kasutatakse väga palju mitteametlikku hooldust. Võimalikke mitteametlikke hooldajaid jääb vähemaks, sest suureneb naiste tööhõive, inimestel on vähem lapsi ja pereliikmed elavad üksteisest kaugemal. Samuti on raskusi ametlike hooldajate palkamise ja ametis hoidmisega. Pikaajalise hoolduse sektoris kasutatakse palju osaaajatööd ja ajutisi lepinguid, mis muudab selle sektori vähem köitvaks tööturule tulevate või töökohta vahetavate inimeste jaoks.

3.4.2 Poliitikameetmed

Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse probleemiga tegelemiseks tehakse mitmes liikmesriigis reforme, et tugevdada aktiivse kaasamise meetodit. Liikmesriigid tunnistavad, et tulemuslikud on lõimitud käsitlused, milles seotakse omavahel piisav sissetulek, aktiivsed tööturumeetmed ja sotsiaalteenuste osutamine. Kaks mehhanismi, mida liikmesriikides üha enam kasutusele võetakse, on ühtsed veebiplatvormid (*single-entry points*) ja ühtsed kontaktpunktid (*one-stop shops*). Esimesega soovitakse parandada teenuste kasutuselevõttu, teisega muuta ka teenused ja sekkumised tulemuslikumaks ja tõhusamaks. Selles protsessis võib olla tähtis osa ka kohalikel omavalitsustel. Näiteks töötavad Tšehhis kohalikud omavalitsused sotsiaalselt tõrjutud kogukondi käsitleva koordineeritud lähenemisviisi projekti raames välja eri sektoreid hõlmavaid strateegiaid, mille kohaselt koordineeritakse teenuseid vertikaalselt ja horisontaalselt. Praegu osaleb 48 kohaliku omavalitsust ja 2020. aastaks peaks see arv ulatuma 70ni. Kreekas loodud kogukonnakeskused kavatsevad rakendada sarnast lähenemisviisi, laiendades peredele ja eakatele mõeldud teenuste ulatust. Rumeenias arendatakse ja katsetatakse tänu Euroopa Sotsiaalfondile vajadustepõhiseid kogukonna sotsiaalteenuseid 139 väljavalitud tõrjutud kogukonnas. Teenuste lõimitud osutamine eeldab tavaliselt individuaalseid sekkumisi, milles keskendutakse abisaajate vajadustele. Sellist individuaalset käsitlust kasutatakse 83 %-s Madalmaade kohalikest omavalitsustest, kus

vajadusi hinnatakse nn kõõgilaua äärse vestluse kaudu, tavaliselt abisaaja kodus. Üldiselt kasutatakse enamikus liikmesriikides lõimitud käsitlusi töötute, miinimumsissetuleku saajate või muude rühmade suhtes, nagu noored, puuetega inimesed, eakad, kodutud, lapsed või koduvägivalla ohvrid. Oluline on, et üha rohkem liikmesriike laiendab sotsiaalteenuste valikut, pakkudes võlanõustamist ja nõuandeid võlaküsimustes.

Mitmes liikmesriigis soovitakse tööelise elanikkonna hüvitiste muutmise ja vähendamise vaesust ja sissetulekute ebavõrdsust. Itaalia on kehtestanud miinimumsissetulekusüsteemi, mis koosneb kahest osast: sissetulekutoetus nii mitteaktiivsetele (kel puudub õigus saada töötushüvitist) kui ka madalapalgalistele isikutele ning aktiveerimismeetmed, mis hõlmavad nii tööhõive- kui ka sotsiaalteenuseid. 2019. aasta eelarveseaduses on süsteemi rahastamiseks aastatel 2019–2021 eraldatud 23,5 miljardit eurot (0,45 % SKPst). Meetme ulatust ja suuri eesmärgi arvestades on reformi õnnestumiseks äärmiselt tähtis, et sotsiaalteenistused ja avalik tööturuasutus teevad tihedat koostööd. Muudes liikmesriikides, nagu Hispaania ja Läti, kavandatakse uusi meetmeid olemasolevate süsteemide tugevdamiseks ja piisavuse parandamiseks. Prantsusmaal võib oodata, et madalapalgalistele töötajatele antavate olemasolevate toetuste laiendamine aitab vähendada sissetulekute ebavõrdsust. Rumeenias on aga 2016. aastal vastu võetud miinimumsissetulekuseaduse jõustumine taas edasi lükatud ja kavandatud nüüd 2021. aastaks (ning seega taganatud miinimumsissetuleku reformist, mida on varem käsitletud nõukogu riigipõhistes soovitusetes).

Mõnes liikmesriigis minnakse uutes laste vaesuse vastastes meetmetes sissetulekutoetusest kaugemale. Iirimaa on teatanud uuest laste heaolu mitmeaastasest strateegiast, mis hõlmab lapsevanemate töö- ja eraelu tasakaalustamist, laste tervist ning meetmepaketti varases lapsepõlves kogetava vaesuse vastu võitlemiseks. Hispaanias on suurendatud majanduslikust olukorrast sõltuvat lapsetoetust ja laiendatud olemasolevaid laste hoolekandeteotuse programme, mille ulatus on siiski jäänud tagasihoidlikuks. Leedus peaksid hiljuti kasutusele võetud universaalse lapsetoetuse süsteemi tulemusel toetused (nii universaalsed kui ka majanduslikust olukorrast sõltuvad) 2020. aastal veelgi suurenema. Samamoodi peaks Rumeenias universaalse lapsetoetuse märkimisväärne suurendamine (84 Rumeenia leult 150-le ehk ligikaudu 18 eurolt 31-le, kusjuures puuetega laste ja alla 2-aastaste laste toetus on suurem) aitama vähendada laste vaesust, mis on siiski endiselt väga suur.

Võetud on puuetega inimeste sotsiaalse kaasamise meetmeid, et täiendada tööhõivepoliitika meetmeid ja hoida ära vaesust. Bulgaarias jõustus 1. jaanuaril 2019 puuetega inimesi käsitlev seadus, mille eesmärk on anda sihipäraselt toetust puuetega inimeste individuaalsete vajaduste hindamise põhjal. Kehtestati uut liiki kuutoetus, mis sõltub puude astmest ja on seotud vaesuspiiriga. Eesti suurendas töövõimetoetust ja puuetega laste hüvitisi. Riik tegi samuti jõupingutusi, et lihtsustada teenuste osutamist vaimsete erivajadustega inimestele. Ungari suurendas koduhoolduse eest makstavat öendustasu. Läti suurendas raske puudega laste ja alates lapsepõlvest raske puudega olnud täiskasvanute puhul erihooldushüvitist. Maltal suurendas valitsus raske puudega inimese toetust ja puudega lapse toetust. Poola lõi solidaarsusfondi pikaajalises hoolduses olevate puuetega inimeste toetamiseks. Portugal suurendas hooldajatoetust ja kehtestas iseseisva toimetuleku toetamise programmi. Slovakkia suurendas mitteametliku hoolduse eest makstavat hooldushüvitist.

Mitu liikmesriiki laiendas sotsiaalkaitsesüsteemi katvust. Taani ühtlustas FIEde ja ebatüüpilises töösuhtes olevate töötajate jaoks vabatahtlikku töötuskindlustusskeemi. Uue seaduse järgi on FIED ja ebatüüpilises töösuhtes olevad töötajad hõlmatud töötushüvitissüsteemiga samadel põhimõtetel, mida järgitakse palgatöötajate puhul. Prantsusmaa andis FIEdele võimaluse saada osa töötuskindlustusskeemist teatavatel

tingimustel (tegevuse lõpetamine kohtumääruse alusel (*judical termination*) või maksejõuetusmenetluse toimumine tegevuse suhtes). Iirimaa on laiendanud invaliidsuspensionid ja tervishoiuteenused FIEdele ning kavatseb nüüd kaasata FIED töötuskindlustusskeemi, nagu Maltagi. Belgia on lühendanud FIEde ooteaega töövõimetuse korral (haigushüvitised) ühelt kuult 14 päevale. Portugal rakendas ajakohastamisstrateegia „Sotsiaalkindlustus koos teiega“, mis hõlmab uuenduslikke digivahendeid, et lihtsustada kodanike juurdepääsu sotsiaalkindlustusteabele ja -teenustele.

Liikmesriigid on astunud samme, et parandada eluaseme leidmise võimalusi ja tegeleda kodutuse probleemiga. Paljud liikmesriigid on vastu võtnud riigisisesed, piirkondlikud või kohalikud strateegiad, et pakkuda lõimitud lahendusi kodutuse ja eluasemeturult tõrjutuse probleemile. Eelkõige tunnistatakse üha enam ennetusteenuste ja suurema koostöö tähtsust nii poliitika kui ka teenuseosutamise tasandil. Järjest rohkemates liikmesriikides minnakse üle eluasemepõhiste strateegiatele, mille alusel pakutakse intensiivsemaid teenuseid koos alalise juurdepääsuga eluasemele. Nii on see Soomes ja Prantsusmaal, kus on vastu võetud pikaajalised strateegiad, mille kohaselt rakendatakse kõigepealt eluaseme pakkumise (nn *housing first*) käsitlust ja võideldakse kodutuse vastu. Mõnes liikmesriigis, näiteks Iirimaa ja Maltal, hõlmavad kodutust laiemad riiklikud strateegiad, milles käsitletakse taskukohaste ja sotsiaaleluruumide puudust. Leedu ajakohastas 2019. aastal oma õigusakte taskukohaste ja sotsiaaleluruumide alal. Üldiselt on aga valdav teenuseosutamise käsitlus endiselt eluasemeks valmis oleku ehk nn trepimudel, mille puhul soovitakse pakutava toetusega aidata kodutute vajadusi rahuldada eri liiki ajutiste majutuste kaudu, kuni leitakse, et nad suudavad iseseisvalt elada. Strateegiatega saavutatut jälgimiseks ei kasutata süstemaatiliselt seiremehhanisme ja endiselt on vähe tõendeid meetmete tulemuslikkuse kohta. Ka rahastamine ei ole üldiselt vajaduste rahuldamiseks küllaldaselt suur ega asjakohane ja selle mõju on piiratud. Mõnes liikmesriigis (nt Küpros, Luksemburg, Malta, Slovakkia, Madalmaad) on näiteid rahastamise piisavamaks muutmise kohta, sh kodututega seotud teenuste rahastamiseks ette nähtud eelarveassigneeringute hiljutine suurendamine, suuremad investeeringud alalistesse pereeluasemetesse ja sotsiaaleluruumidesse ning linnade võetud kohustused suurendada eelarvet, et arendada kodututega seotud teenuste osutamist.

Mitmes liikmesriigis reformitakse pensionisüsteeme, et käsitleda kestlikkuse ja piisavuse aspekte, kuid üldjuhul keskendutakse korraga vaid ühele aspektile. Bulgaaria, Eesti, Prantsusmaa, Läti ja Leedu on astunud samme vanaduspensionide piisavamaks muutmiseks ja/või selle indekseerimise muutmiseks, et võtta paremini arvesse majandusarengut. Eesti on võtnud meetme, et järk-järgult kaotada mitu teatavate pensionäriühenduste jaoks kehtivat spetsiaalset pensionikorraldust. Taani, Malta ja Portugal soovivad muuta oma pensionisüsteemid kestlikumaks, piirates ennetähtaegselt pensionile jäämist ja soodustades eakamate töötajate taasloomist tööturule. Belgia on astunud samme, et muuta ettevõtetetoetustega eelpensionisüsteem raskemini juurdepääsetavaks, ning Malta on võtnud kasutusele stiimulid, et eakamad inimesed jääksid pensionieelsetel aastatel tööle.

Mõni liikmesriik algatab ulatuslikke reformipakette tervishoiu valdkonnas. Prantsusmaa on alates 2018. aasta sügisest põhjalikult reforminud tervishoiusüsteemi, et muuta tervishoiuteenused kõigile kättesaadavamaks, parandada tervishoiutöötajate haridust ja jaotust ning tõhustada haiglaravi kasutamist. Iirimaa algatas 2019. aastal kõrgete eesmärkidega kümneaastase kava Sláintecare, millega soovitakse parandada tervishoiu- ja pikaajalise hoolduse süsteeme, et vastata vananeva elanikkonna vajadustele. Kreekas luuakse esmatasandi tervishoiusüsteemi põhjaliku reformi raames kohalikke tervishoiuüksusi, et muuta esmatasandi tervishoiuteenused kättesaadavamaks. Muudes liikmesriikides muudetakse tervishoiusüsteeme kulutõhusamaks. Läti rakendab tingimusi, mille alusel

investeeritakse ELi rahalisi vahendeid, et muuta esmatasandi tervishoiuteenused kvaliteetsemaks ja kättesaadavamaks, ning Küpros viib ellu tervishoiusüsteemi reformi viimast etappi (statsionaarne ravi).

Mitmes riigis võtab valitsus ka erimeetmeid tervishoiuteenuste juurdepääsetavuse ja kvaliteediga seotud probleemide lahendamiseks. Küpros võttis vastu üldiste tervishoiuteenuste tagamiseks vajalikud õigusaktid ning Hispaania muutis tervishoiuteenused kättesaadavaks ka dokumentideta rändajatele. Lätis on ettevalmistamisel seaduseelnõu, mille kohaselt luuakse ühtne süsteem, mis hõlmab riigi tasutavaid teenuseid ja üldist riiklikku kohustuslikku tervisekindlustust. Leedu tegeleb tervishoiutöötajate nappuse ja nende ebaühtlase geograafilise jaotumise probleemiga parema kavandamise kaudu ning kaalub täiendavaid stiimulikavasid. Horvaatia võttis vastu uue riikliku haiglate arendamise kava, millega soovitakse muuta ka tervishoiuteenused kvaliteetsemaks ja juurdepääsetavamaks.

Liikmesriigid püüavad tugevdada ennetamist ning ühtlasi ka edendada tõhusat ja kulutasuvat hooldust, seadmata ohtu selle kvaliteeti, juurdepääsetavust ja iseseisva elu tingimusi. Bulgaarias on vastu võetud tegevuskava, et rakendada riiklikku pikaajalise hoolduse strateegiat, mis hõlmab lõimitud sotsiaalteenuste osutamise ja arendamise institutsioonilise raamistiku tugevdamist. Austria töötab hiljuti vastu võetud pikaajalise hoolduse üldkava alusel välja pikemaajalise hoolduse süsteemi terviklikku kontseptsiooni. Tšehhi valitsus on välja kuulutanud uue pikaajalise hoolduse strateegia, mille eesmärk on toetada koduhooldust ja kogukonnapõhist hooldust. Poolas on töötatud välja teistest sõltuvaid eakamaid inimesi käsitlev sotsiaalkava, mis põhineb avaliku sektori asutuste poolsete mitteametlike hooldajate toetamisel ning kogukonnapõhiste ja institutsiooniliste teenuste raamistikul. Muudes liikmesriikides (nt Sloveenia ja Belgia) katsetatakse uusi lahendusi pikaajalise hoolduse lõimitud osutamiseks kodus ja kroonilistele haigetele parema hoolduse pakkumiseks, aga ka patsientide hooldusvajaduste hindamiseks ühtsete mehhanismide loomist.

Pikaajalise hoolduse valdkonnas püütakse mõnes liikmesriigis suurendada hooldajate arvu ja parandada mitteametlike hooldajate olukorda. Tšehhi on võtnud kasutusele pikaajalise hoolduse hüvitise, millega kompenseeritakse sugulase hooldamise tõttu töö katkestamisest tulenev sissetulekukaotus. Hooldava isiku tööandja peab nõustuma töötaja puudumisega töölt pikaajalise hoolduse ajal (kuni 90 päeva) ja on kohustatud töötajale tema naasmisel tagama sama töö. Horvaatia võttis vastu seaduse, millega luuakse Horvaatias perepõhise asendushoolduse õigusraamistik, ning Rumeenia võttis vastu seaduse, et pakkuda koduhooldusteenuseid 1 000 inimesele ja võtta tööle 50 hooldajat, kes on sellistele teenustele spetsialiseerunud. Malta kavatseb suurendada nende isikute hooldajatoetust (ICRA), kes hoolitsevad oma kodus elava pereliikme eest, ja alandada üle 85aastaste patsientide eest hoolitsevate isikute toetuskõlblikkuse tingimusi.