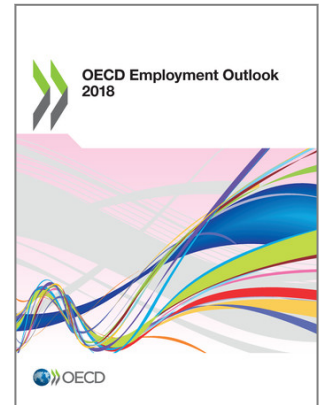


OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2018

Summary in Estonian



Lugege tervet raamatut: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

OECD tööhõiveväljavaated 2018

Eestikeelne kokkuvõte

Palgakasv jääb aeglaseks vaatamata tööpuuduse vähenemisele

Samas kui ülemaailmse finantskriisi mõju töökoha kvaliteedile ja kaasatusele kestab, on tööhõive määrad enamikes OECD riikides ajalooliselt kõrged ja keskmine tööpuuduse tase on langenud tagasi kriisieelsele tasemele. Sellele vaatamata jääb nominaalpalga kasv oluliselt madalamale tasemele, kui see oli võrreldavate tööpuuduse tasemetega puhul enne kriisi, ja Phillipsi kõvera – tööpuuduse ja palgakasvu vaheline seose – liikumine allapoole on jätkunud ka taastumisperioodil. Suure majanduslangusega kaasnenud madalad inflatsiooniootused ja tootlikkuse aeglustumine, mis ei ole veel täiesti taastunud, on sellele nihkele kaasa aidanud. Teine oluline tegur on olnud ka madala palgatasemega töökohad. Sissetulekute olulist halvenemist on näha eriti osalise tööajaga töötajate puhul võrreldes täisajaga töötajatega, hõlmates mittevabatahtliku osalise tööaja kasvu mitmes riigis. Lisaks on hiljuti töötuseperioode kogunud suhteliselt madala palgaga töötajad, mis on koos endiselt kõrge tööpuuduse tasemega mõnes riigis suurendanud madala palgaga töötajate arvu, vähendades seeläbi keskmise palga kasvu.

Töäjõu osa vähenemine peegeldab osaliselt „superstaaridest“ ettevõtete tekkimist

Mediaanpalga kasv enamikes OECD riikides ei ole suutnud viimase kahekümne aasta jooksul tootlikkuse kasvuga sammu pidada, peegeldades osaliselt tööjõule mineva lisandväärtuse osa – ehk tööjõu osa – vähenemist. Tehnoloogia areng masinad, seadmeid ja tarkvara tootvates sektorites, ning ülemaailmsete väärtusahelate laienemine on vähendanud tööjõu osakaalu ettevõtetes ja suurendanud lisandväärtuse osakaalu väiksema tööjõu osaga ettevõtetes. Lisaks kaldub tehnoloogia arengu pärssiv mõju tööjõu osale olema eriti tugev nendes riikides ja majandusharudes, kus on suur osa madala kvalifikatsiooniga ja väga rutiinsetel töökohtadel. Väheneva tööjõu osaga riikides on märgata nii tööjõu osa vähenemist tehnoloogilisel tippasemel kui ka turuosade ümberjaotumist selle tasemega ettevõtete suunas („superstaaridest“ ettevõtted), kus tööjõu osa on madal. Tööjõu osa langus tehnoloogilisel tippasemel peegeldab nn loovat destruktiivsuse protsessi, mille on kaasa toonud uute madalama tööjõu osaga turule sisenejate tehnoloogiline dünaamika, mitte konkurentsivastased jõud. Need tulemused näitavad, et viis aitamaks töötajatel tehnoloogia arengust kõige enam kasu saada, on tõsta tõhusalt nende oskusi. Seetõttu on väga oluline, et riigid töötaksid välja kvaliteetsed haridus- ja koolitusteenused ning pakuksid kättesaadavaid õpivõimalusi, arendades samas ka süsteeme oskuste nõudluse ennetamiseks.

Kollektiivlääbirääkimise institutsioonidel on tööturu näitajate osas võtmeroll

Iga kolmanda töötaja töötasu ja töötingimusi reguleerib OECD riikides kollektiivleping. Palgalääbirääkimiste süsteemid, mis koordineerivad palku sektorite lõikes, kalduvad olema seotud

väiksema palga ebavõrduse ja paremate töötulemustega, sealhulgas haavatavate rühmade puhul. Palkade kooskõlastamine suurendab solidaarsust erinevate sektorite töötajate seas ja aitab kindlustada, et kollektiivläbirääkimised parandavad tööhõivet, võttes asjakohaselt arvesse makromajanduslikke tingimusi. Samas võib tsentraliseeritud süsteemides tulla väiksem ebavõrdsus ja kõrgem tööhõive madalama töövõime kasvu arvelt. Erinevate riikide kogemused näitavad, et tööandja ja töötaja esindajatele piisava ruumi andmine sektoripõhiste lepingute täpsustamiseks või kohandamiseks ettevõttes arvestades ettevõtte tingimusi („korraldatud detsentraliseerimine“), võib olla väga oluline. Üldiselt aitab kooskõlastamine ja korraldatud detsentraliseerimine laiapõhjalise sotsiaalpartnerite ringiga saavutada paremad tööturu tulemused, ühendades endas heal tasemel kaasatuse ja paindlikkuse. Sotsiaalne dialoog töökohal on samuti seotud kvaliteetse töökeskkonnaga.

Tööturuprogrammid aitavad töötajaid, kes majanduslikel põhjustel on oma töökoha kaotanud

„Loova destruktiivsuse“ protsess, mis rõhutab majanduskasvu ja elatustaseme tõusu, põhjustab igal aastal märkimisväärse arvu töötajate jaoks nende töökohtade kaotuse majanduslike muutuste tõttu ja paljud neist töötajast kogevad olulist sissetuleku kahanemist ja muid katsumusi. Tööle naasmise väljavaadete parandamise ja koondatud töötajate sissetulekute kindlustamise lähtekoht on teha suuremaid edusamme töhusate riiklike aktiveerimisstrateegiatega väljatöötamisel, mis käsitleksid antud grupi ees seisvaid takistusi ja nende konkreetseid eeliseid uue töökoha otsimisel. Kaks kõige olulisemat erinevust majanduslikel põhjustel töökoha kaotanud töötajate ja teiste töötajate vahel on suuremad võimalused ennetavateks meetmeteks, mis algavad koondamisele eelneval etteteatamisperioodil, ja suur panus, mille tööandjad saavad anda koondatud töötajate eduka liikuvuse soodustamisesse, milleks ideaalsel juhul on koostöö ametiühingute ja tööturu asutustega. Sissetulekute toetamise puhul on oluline küsimus see, kas töötajatele, kes võetakse uuesti tööle oluliselt madalama palgaga, tuleks hüvitada nende teenimissuutlikkuse kaotus. Samuti on otsustava tähtsusega töötushüvitise kättesaadavus kogu töötusperioodi vältel.

Enamik töötajaid ei saa töötushüvitisi

Aruteludes töötushüvitiste mõju üle tööturule eeldatakse tavaliselt, et töötajatel on juurdepääs sellistele maksetele. Juurdepääs töötushüvitistele on kaasava tööturu poliitika oluline aspekt, mis kaitseb pigem töötajaid kui töökohti. Samas saab OECD riikides keskmiselt vähem kui üks kolmest töötajast töötushüvitisi ja pikka aega kestnud hüvitistega kaetuse vähenemine on pärast finants- ja majanduskriisi jätkunud paljudes riikides. Kaetuse määrade languse põhjused näitavad, kas tegemist võib olla poliitilise küsimusega ja millised meetmed sobiksid hüvitiste kättesaadavuse säilitamiseks soovitud tasemetel. Alates kriisi puhkemisest on hüvitistega kaetuse trendide olulisteks ajenditeks olnud muutused töötajate tunnusjoontes, nagu näiteks pikaajaliselt töötute rännevood või märkimisväärsed muutused nende osakaaludes. Kuid osa hiljutisest „kaetuse lünga“ suurenemisest võib selgelt omistada poliitilistele reformidele, mis olid suunatud töötushüvitise määra vähendamisele kas piirava rahanduspoliitika rakendamiseks või selleks, et pärssida töötute töötajate motiive mitte töötada.

Miks suureneb töötulu kasvu sooline ebavõrdsus tööelu jooksul?

Kuigi meeste ja naiste aastase keskmise töötulu vahe on märkimisväärselt vähenenud, oli naiste aastane keskmine töötulu 2015. aastal siiski keskmiselt 39% madalam kui meestel. Töötulu soolise erinevuse võrreldavad hinnangud kogu elutsükli jooksul näitavad, et enamik sellest tekib karjääri esimeses pooles. Naiste väiksemal töökohtade vahetuste arvul nende tööelu varastes etappides ja sünnituste ning laste kasvatamise mõjul ema osalemisele tööturul on pikka aega kestev mõju naiste karjäärile ja seega sellele, kuidas sooline ebavõrdsus tööelu jooksul kujuneb. Osalisel tööajal ei ole siin nii selget rolli, sest see võib takistada tööturult lahkumist, kuid võib naiste jaoks kujutada endast ka karjäärilõksu. Töötulu soolise ebavõrdsuse iga aspekti suhteline osatähtsus – sooline erinevus tööhõive määrades, töötundide arvus ja tunnitatus – annab poliitiliseks tegutsemiseks väärtuslikke juhiseid. Perepoliitika, meetmed käitumise muutuste soodustamiseks nii meeste kui naiste seas ning meetmed muutuste soodustamiseks töökohal, näiteks osalise töötaja suurem osakaal ja paindlikum tööaeg nii isadele kui emadele, võivad mängida olulist rolli naiste sünnitusetaapi edukale läbimisele kaasaitamisel karjääri jooksul, aidata neil jääda seotuks tööturuga ja haarata kinni meestega samadest karjäärivõimalustest.

© OECD

Käesolev kokkuvõte ei ole OECD ametlik tõlge.

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

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



Lugege inglisekeelset täisversiooni OECD iLibrary's!!

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en