

BALTI RIIKIDE TÖÖELU BAROMEETER 1999

Kokkuvõte

Tööelu ja selle muutused on kogu ühiskonna arengu indikaatoriks. Kasutusel olevad statistilised andmed on vajalikud makrotasandil. Nende alusel ei saa siiski kirjeldada töötajate töökohtadel toimuvaid muutusi. Just selle puuduse kõrvaldamiseks on Soomes välja töötatud tööelu baromeeter, mille jaoks info kogutakse tavalistelt töötavatel inimestelt. Soomes on sellist informatsiooni kogutud alates aastast 1992. Eestis tehti esimene tööelubaromeeter 1996 aastal ja nüüd on andmeid kogutud esimest korda kõigist kolmest Balti riigist.

Tööelubaromeetril on kaks võtmesõna: tööelu kvaliteet ja muutus. Kvaliteet viitab tööelusuhetele ja töökeskkonnale alates töösuhete turvalisusest, palga maksmisest ja tööaegadest kuni töötajatevaheliste suheteeni. Tööelu muutusi kirjeldatakse lähimineviku arengu, praeguse olukorra ja lähitulevikus oodatava abil.

Kõrgeim organiseerumisaste on Lätis ja madalaim on see Eestis

Baltimaades on ametiühingutesse organiseerumine olnud tõsisel kriisil ja on tulnud otsida tegevusele legitiimsust ja uusi tegutsemisvõimalusi. Organiseerumisaste on vähemalt Euroopaga võrreldes madal. Lätis on Eestiga võrreldes organiseerumistase kaks korda kõrgem. Aastal 1996 oli Eestis organiseerumisaste veel 21%, nüüd on see ainult 12%. Leedus on organiseerumisaste 15%.

Kõigis Balti riikides kuulub ametiühingutesse rohkem vanemaid kui nooremaid töötajaid. Rahvuse järgi on venelased ametiühingutes teistest enam esindatud. Naisi, eriti avalikus sektoris töötavaid naisi, kuulub ametiühingusse rohkem kui mehi. Kõigis kolmes riigis on tüüpiline ametiühingu liige 40-50-aastane avalikus sektoris töötav naine. (Tabel 1)

Kollektiivlepinguid on sõlmitud kõige enam Leedus. Kõigis Balti riikides on kõige enam kollektiivselt arutatud töökaitse küsimusi. Eestis ja Lätis lepatakse tavaliselt palgade, puhkuste, töösuhete püsivuse ja muudes sellistes küsimustes kokku individuaalselt. Nii Lätis, Leedus kui ka Eestis sooviksid umbes pooled töötavatest inimestest, et sõlmitaks rohkem kollektiivlepinguid.

Pikad töönädalad ja palju ületööd

Balti riikides tehakse üsna pikki töönädalaid. Tavaline on 40-tunnine töönädal, kuid tehakse ka pikemaid töönädalaid. Osaajatöölise osa on rahvusvaheliselt võrrelduna üsna väike, samasugune on see ka Soomes.

Kõigis Balti riikides teevad mehed naistest enam ületööd. Nagu Soomeski saavad mehed naistest sagedamini ületunnitöö eest raha. Naised eelistavad ületunnitöö eest tavaliselt vaba aega (v.a. Leedus). Ületööd tehakse sageli ka ilma hüvitust saamata. Naised teevad hüvitusetu ületööd sagedamini kui mehed, eriti levinud on see Leedus. On tavaline, et ületööd tehakse regulaarselt ja sageli kuhjub ületöö ühele ja samale inimesele. (Tabelid 2 ja 3)

Töölepingud

	Eesti	Läti	Leedu
Kirjalik määramata ajaks sõlmitud tööleping	64 %	63 %	60 %
Kirjalik määratud ajaks sõlmitud tööleping	22 %	23 %	28 %
Kirjalik leping mingi töö tegemise ajaks	3 %	1 %	3 %
Kirjalik tööleping puudub	11 %	13 %	8 %
Vastus puudub	0 %	0 %	1 %
Kokku	100 %	100 %	100 %

(Ainult palgasaajad)

Igas riigis ainult 2/3 töötajatest on kirjalik määramata ajaks sõlmitud tööleping. Määratud ajaks sõlmitud töölepinguid on umbes ¼ eestlastest ja leedulastest. Lätis on määratud ajaks sõlmitud töölepinguid rohkem. Soomes on see 18% ja see on Euroopa Liidus teisel kohal. Vastavalt töölepinguseadusele peaks kõigis kolmes Balti riigis olema töölepingud sõlmitud kirjalikult. Kuid sellest hoolimata on iga kümnes leping siiski suuline.

Eestis on palgatase kõrgeim ja ka suurimad palgavahed

Kindel kuupalk on kõige tavalisem palga maksmise viis. Siiski ainult natuke üle poolte lätlastest ja leedulastest ja ainult vähem kui pooltel eestlastel on kindel kuupalk.

Eestis on palgad Läti ja Leeduga võrreldes kõrgemad. See vahe on umbes 40 eurot. Leedus on palgavahed tunduvalt väiksemad kui Lätis ja Eestis. Leedus on miinimumpalga tase kõrgem kui Eestis ja Lätis ja seetõttu on seal palgad keskmiselt miinimumpalga lähedased. Nii Eestis kui Lätis on miinimumpalk võrreldes elukallidusega üsna madal ja seetõttu teenivad paljud miinimumpalgast märgatavalt rohkem.

Sugupoolte vaheline palgavahe on kõigis kolmes riigis üsna suur. Leedus on meeste netopalk 23% suurem kui naistel. Lätis on vahe 30% ja Eestis 37%. Kõige rohkem teenivad noored erasektoris töötavad mehed ja kõige vähem vanemad naised. (Tabel 4).

Varjatud sissetulekuid kõige vähem Leedus

Varjatud sissetulekuid on kõige enam Eestis ja Lätis. Eestis on see natuke alla 1/5. Varjatud sissetulekut on rohkem suurtes linnades kui maal. On selge, et kasutatud küsimustik ei too välja varjatud sissetulekute tegelikku suurust ja seega võib arvata, et see protsent on tegelikult suurem.

Palga maksmisega viivitamine on Baltikumis tavaline. Eriti levinud on palga maksmisega viivitamine Leedus ja sageli on see pikaajaline. Eestis ja eriti Lätis on palga maksmisega viivitamist vähem kui Leedus. Palga maksmisega viivitamine on tavaline nii avalikus kui ka erasektoris. (Tabel 5)

Töö intensiivsus ja tootlikkus suureneb

Viimastel aastatel on töö intensiivsus suurenenud kõigis Balti riikides. Suurimad muutused on Eestis ja Lätis. Mõlemas riigis peaaegu pooled töötajatest on kogunud töö intensiivsuse kasvu. Leedus on tööelu muutusi vähem kui Eestis ja Lätis. Ainult kolmandik leedulastest on täheldanud töö intensiivistumist. Läti tööelu intensiivistumise tõttu on töötavatel inimestel liiga suur töökoormus. Peaaegu iga teine lätlane peab töö intensiivsust liiga suureks.

Kuigi tööelu on intensiivistunud, on ka neid, keda töö liialt ei koorma. Natuke alla neljandiku eestlastest ja lätlastest tõdes, et töö intensiivsus on liiga madal. Leedus pidas kolmandik töö intensiivsuse taset liiga suureks, teine kolmandik pidas seda sobivaks ja kolmas kolmandik liiga madalaks.

Muutused töö tootlikkuses on samasuunalised kui töö intensiivistumisel. Tootlikkus on suurenenud kõigis Balti riikides. Tootlikkus on suurenenud kõige enam Läti uutes erafirmades. Erafirmades tehakse tööd tootlikult ja saadakse ka vastavat palka. Vastandiks on Leedu vanad, sotsialismiajast pärit ettevõtted, mis on hiljem reorganiseeritud ja ka erastatud. Nendes ettevõtetes on palju tõsisemaid probleeme. Riikide võrdluses on Eesti Lätile lähemal kui Leedule.

Töoga ollakse rahul

Kõigis Balti riikides on enamus töötajatest oma tööga rahul. Eestis ja Lätis, kus tööelu muutusi on toimunud rohkem kui Leedus, peab umbes 2/3 töötajatest tööõhkkonda üsna heaks. Leedulastest arvavad nii umbes pooled. Halva tööõhkkonna üle kurtis umbes iga kümnes töötaja. Üle pooled töötajatest igas Balti riigis on kogunud töö meeldivuse suurenemist ja ainult iga 10 vastaja väitis vastupidist. Olukord on seega positiivne ja erineb tugevasti Soomest. (Tabel 7).

Tulevikuootused on üsna pessimistlikud

Kõigis Balti riikides on töötus viimastel aastatel suurenenud. Inimeste tulevikuootused on üsna pessimistlikud. Üle poole eestlastest ja leedulastest ennustas töötuse kasvu. Leedulased näevad tulevikku tumedamana, sest iga kolmas leedulane uskus, et töötus kasvab eriti palju ja ainult 1 % uskus töötuse vähenemisse. Lätlased on selles küsimuses eestlastest ja leedulastest optimistlikumad. Arvamused vastajate oma töökoha majandusliku olukorra arenemisest on samasuunalised nagu arvamused riigi tuleviku kohta. Positiivsemad on ootused Lätis ja negatiivsemad Leedus. Eestlastel olid kaks aastat tagasi tunduvalt positiivsemad tulevikuootused kui nüüd. (Tabel 8 ja 9).

Tööelu kvaliteet Balti riikides

	Eesti	Läti	Leedu
Ametiühingute, kollektiivlepingute tähtsus	Tähtsus väike	Balti riikide kõrgeim organiseerumistase	Kollektiivlepinguid enam kui teistes Balti riikides
Tööaeg	Tüüpiline on 40-tunnine tööädal, kuid umbes pooled meestest teevad ületunde.	Tüüpiline on 40-tunnine tööädal, kuid umbes pooled meestest teevad ületunde. Balti riikidest kõige pikemad tööädalad.	Domineerib 40-tunnine tööädal.
Palk	Sissetulekud suuremad kui Lätis ja Leedus. Sugupoolte vaheline erinevus palgaküsimustes Balti riikide suurim.	Kõrgemat palka saavad noored. Kõige vähem palga maksmisega viivitamist.	Baltimaade ühtlaseim tulude jaotus, kuid kõige enam palga maksmisega viivitamist.
Pingetekitajad	Töö intensiivistumine on olnud üldine	Töö intensiivsus on Balti riikidest kõige kõrgemal tasandil. Peaaegu pooled teevad töö intensiivsust liiga suureks.	Töö intensiivsus on Baltimaadest madalaimal tasemel.
Konfliktid	Konflikte üsna vähe.	Konflikte üsna vähe.	Mõnedel töökohtadel on palju konflikte, teistel jälle üldse mitte.
Töö tulemuslikkus ja tööga rahulolu	Töö tulemuslikkus on suurenenud, suurem osa töötajatest on oma tööga rahul.	Töö tulemuslikkus on suurenenud kõige rohkem uutes erafirmades, suurem osa töötajatest on oma tööga rahul	Töö tulemuslikkus suureneb aeglaselt, suurem osa töötajatest on oma tööga rahul.
Tööhõive	Tööhõive areng on nõrk eriti vanadel töökohtadel. Palju on vallandamisi.	Vabanevaid töökohti on jäetud täitmata, vallandamisi on palju. Tööhõive areng on Balti riikidest parim.	Nõrgenev tööhõive areng, vallandamisi eriti palju, peaaegu pooltel töökohtadest.
Isiklik positsioon tööturul	Hirm on vallandamise ees, kuid usutakse, et leitakse uus töö.	Suur vallandamise võimlus, kuid usutakse, et leitakse uus töö.	Suur vallandamise võimalus. Eriti noorte seas. Uue töö leidmisesse usutakse vähem.
Tööhõive ja majanduse oodatavad muutused	Tööhõive paranemist oodatakse vähem, oma töökoha majandusootused on positiivsed uutel ja töökohtadel. Palga ostuvõime ootused on nõrgenenud	Tööhõive ja oma töökoha majandusootused on Balti riikide seast positiivsemad, oma palga ostuvõime ootused on skeptilised.	Tööhõive ootused on negatiivsed. Oma töökoha majandusse oodatakse muutusi.
Muutuste üldine suund	Muutuste suund vähem positiivne kui kaks aastat tagasi.	Muutused teistest riikidest positiivsemad välja arvatud töökeskkonna küsimused.	Töö meeldivuse muutus on positiivne, kuid sarnane Eestile.
Üldine pilt	Sugupoolte vahelised palgavahed suurimad Balti riikides, samuti eestlaste ja venelaste positsiooni erinevus tööturul. Tööelu areng on vähenenud ja see tekitab probleeme.	Võitlusvõime on suurenenud. Koostöö, palju positiivseid ootusi. Noorte positsioon tööturul on parem kui vanematel inimestel.	Palju konflikte ja tööturuprobleeme ka uutel töökohtadel ja noortel. Suurimad probleemid vanades reorganiseeritud ja ka eraettevõtetes.