

## BALTI RIIKIDE TÖÖELU BAROMEETER 2002

### Kokkuvõte

Eesti, Läti ja Leedu tööelu kvaliteeti ja selle muutusi kirjeldav teine tööelu baromeeter on osa Soome lähialade koostööst ning selle on ellu viinud Soome tööministeerium koostöös Helsingi ülikooliga. Eesti, Läti ja Leedu sotsiaal- ja heaoluministeeriumide poolt moodustatud koostöörühmad on osa võtnud nii uurimuse kavandamisest kui tulemuste analüüsimisest ja nende tõlgendamisest. Iga riigi koostöörühmadesse on liikmetena kuulunud tööelu asjatundjaid ja tööturu osapoolte esindajaid.

Esimene Balti riikide tööelu kaardistav uurimus tehti 1999. aastal. Eestist on saadaval võrdluskõlblikke andmeid ka aastast 1996. Erinevate aastate materjale võib omavahel võrrelda ja see annab võimaluse jälgida tööelu kvaliteedi muutusi. Antud uurimuses analüüsitakse tööelu muutusi põhiliselt ajavahemikus 1998. aasta lõpust 2002. aasta alguseni. Ajalist dimensiooni annab lähitulevikku puudutavate prognoositavate ootuste analüüs ja välja on pakutud ka mõningaid koostöörühmade poolt tehtud ettepanekuid uute teemade kohta, mida puudutavad andmed peegeldavad muidugi vaid 2002. aasta situatsiooni.

Uurimuses võib Baltimaid omavahel võrrelda ning lisaks sellele on teatud küsimuste osas võimalik kasutada ka Soomest saadavaid võrdlusandmeid. Kuigi Eesti, Läti ja Leedu kaugemalt vaadates tunduvad olevat sarnased, ei ole nende riikide tööelu areng olnud ühesugune. Probleem on erinevustes, mille taustaks on ajaloolised, geograafilised ning üksteisest lahkuminevad tööelu kujundavad suunavõtted ja otsused. Kõik kolm riiki on ühinemas Euroopa Liiduga. See tekitab neil mitmeid ühiseid probleeme näiteks seoses seadusandluse ja tööelu reguleerivate lepinguliste vahekordadega. Iga riik peab aga siiski ise oma probleemid lahendama.

Uurimuse objektiks on 16 - 64 -aastased *töötavad* (nii palgasaajad kui ettevõtjad) Eestist, Lätist ja Leedust. Asjadele on lähenetud tavalise töötaja seisukohast. Uurimuse läbiviimiseks intervjueriti Eestis 900, Lätis 904 ja Leedus 909 juhuslikult valitud inimest. Küsitlus toimus vastajate kodudes. Küsitluse tulemusi võib laiendada kõikidele töötegijaile igas mainitud kolmes riigis.

Küsitlusleht on koostatud koostöös projekti toetajate ja uurimusobjektina olevate riikide spetsialistidega. Kohalikud turu-uuringutega tegelevad asutused on võtnud enda kanda kohapeal läbiviidava töö ja selle meetodika. Esialgseid tulemusi on tutvustatud iga riigi koostöörühmale aasta jooksul peetud mitme koosoleku käigus ning "toortulemustest" ajendatud diskussioonid on asjadest arusaamise ja tõlgendamise seisukohast olnud väga olulised.

Uurimisaruanne jaguneb kahte ossa. Esimene osa koosneb kolme kohaliku spetsialisti poolt kirjutatud esseest oma maa kohta, mille eesmärgiks on anda üldpilt igast uuritavast riigist. Teine osa on tegelik tööelubaromeeter, mis põhineb antud uurimuse jaoks kogutud uurimismaterjalidel. Uurimuses on kümme teemat: organiseerumine ja läbirääkimised, palgad ja toimetulek, tööajad ja töölepingud, pingetegurid töös, mõjutusvõimalused, rahulolu tööga, kaugtöö ja infotehnoloogia kasutamine töökohal, koolitus töökohal, tööorganisatsiooni arendamine, tööelu praegune arengusuund ja lähitulevikku puudutavad ootused.

Tuleb arvesse võtta, et antud uurimus piirneb ainult tööelu ja selle muutumist puudutavate küsimustega. Kõigis kolmes Balti riigis on elamine väljaspool tööelu eriti majanduslikult väga raske. Seetõttu tähendab töökoha kaotus just toimetuleku probleemidele väga suurt lööki. See tekitab ebakindluse õhkkonna, mida on märgata ka tööelu sees.

Vaatamata Eesti, Läti ja Leedu sarnasele taust- ja lähtesituatsioonile, on neis riikides vastu võetud üsna erinevaid ühiskondlikpoliitilisi otsuseid, mis kas otse või kaudselt peegelduvad ka tööelus. Kui uurimuses on Baltimaid omavahel võrreldud või toodud võrdlusandmeid Soomega, pole selle mõtteks olnud omavahelise konkurentsi tekitamine. Eesmärgiks on olnud diskussiooni tekitamine tööelu kvaliteediga seotud asjade üle, pakkudes selle aluseks usaldusväärseid ja võrdlevaid materjale.

Võib arvata, et tööelu kvaliteediga seotud küsimused hakkavad tulevikus ka Baltimaades üha tähtsamaks muutuma. Üheks niisuguse muutuse põhjuseks on odava palgatasemega kaasneva konkurentsielise oodatav vähenemine ja sellega seoses kvaliteediprobleemide tõstatamine lähemas tulevikus.

Kui vaadata olulisemaid tööelu puudutavaid suunamuutusi erinevates Balti riikides, märkab üsna erinevaid arengukäike. *Eestis* on tööelu areng olnud viimastel aastatel üsna ühtlane ja põhiosas positiivne. Areng on toimunud "normaliseerumise" suunas. See tähendab muuhulgas ülipikkade

tööpäevade ja sellega seoses ületöötundide tegemise vähenemist, samuti keelatud mitteametliku töö ja palkade maksmisega viivitamise vähenemist ning meeste ja naiste vaheliste palgaerinevuste vähenemist. Palgasaaajate väikesed, nende oma tööd puudutavad mõjutusvõimalused, on Eestis kindlalt suuremaks probleemiks kui teistes Balti riikides.

*Lätis* on muudatusi viimastel aastatel üsna vähe olnud. Kutsealane organiseerumine Lätis on endiselt palju üldisem kui Eestis ja Leedus, kuid muutustrend näitab selget allaminekut. Läti erasektoris tehakse edasi pikki töönaidaleid ja see on üldine tendents. Olukord ei ole eriti muutunud ka viimastel aastatel. Töösuhteid puudutav olukord tundub olevat murettekitav. Ainult veidi üle pooltel töölkäijaist on olemas kirjalikult sõlmitud leping alalise töösuhte kohta. Juba 1998. aastal oli see tunduvalt väiksem kui võrdlusriikides ja on võrreldes selle ajaga veelgi vähenenud. Lisandunud on ka erinevate konfliktide arv töökohtadel. Kõigele sellele vaatamata on rahulolu tööga Lätis üsna heal tasemel ja töötajad tunnevad end võivat mõju avaldada oma tööülesannete täitmisel.

*Leedus* on viimastel aastatel toimunud suuri muudatusi ja nende areng on olnud vastuoluline. Erasektoris töötavad naised peavad oma tööd raskeks ja probleeme on palju. Suurimad puudused ongi seotud antud töötajate rühmaga. Avalikus sektoris ollakse märksa enam rahul oma tööga, kuigi ka seal, ja eriti just meeste osas, on töötempo tõusnud oluliselt. Positiivseks märgiks Leedu tööelus on naiste- ja meeste vaheliste palgaerinevuste vähenemine, palgasaaajate suurenenud mõjuavaldamisvõimalused ja ebaseaduslike töölepingute vähenemine. Probleemiks on muuhulgas erasektori pikad tööajad, ületunnitöö, mida ei maksta kinni, palkade maksmisega viivitamine, tööintensiivsuse oluline tõus ning vähenenud tööga seotud koolitus.

## Eesti

Eesti tööelu üldpilt räägib arengust "normaliseerumise" suunas. Eestis ollakse mitmetes tööelu puudutavates küsimustes õigesti edasi mindud ja areng on toimunud tervikuna küllaltki ühtlaselt. Ka momendil toimuvaid muudatusi peetakse rohkem liikumiseks paremuse suunas erinevalt Lätist ja Leedust.

Eesti on ainus Balti riik, kus ametiühingute liikmeskonna vähenemine on peatunud ja areng näitab kerget organiseerituse taseme tõusu. Sellele vaatamata on siiski veel väga väike osa töötajatest (14%) ametiühingute liikmed. Eestis nagu teisteski Balti riikides on ametiühingutesse koondunud enamjaolt avaliku sektori töötajad. Olukord selles osas ei näita muutumise tendentsi, sest ka uued liikmed tulevad just mainitud sektorist. Erasektoris töötajatest on ametiühingutega liitunud täpselt sama suur hulk inimestest kui kolm aastat tagasi (8%). Ametiühingutesse organiseerumine on peale juba mainitud sektori seotud kindlalt ka vanuse ja rahvusega. Vanemate töötajate osakaal liikmete hulgas on oluliselt suurem kui nooremate ja samuti etnilise tausta põhjal vaadates on venelasi ametiühingutes suhteliselt rohkem kui eestlasi. Väga suured on ka piirkondlikud erinevused, kuid sool seevastu ei ole erilist rolli organiseerituse taseme seisukohalt.

Suur ametiühinguid puudutav probleem Eestis on see, et ainult väike osa töötajatest teab (14%), mida ametiühingud tänapäeval teevad. On ilmne, et Eesti ametiühingud on teiste Balti riikidega võrreldes kõige enam lahti öelnud vanadest tegevusmudelitest, neist, mis iseloomustasid enne taasiseseisvumist tegutsenud nõukogudeaegseid ametiühinguid. Vaatamata sellele ei ole siiski suudetud luua ja rahvale piisavalt selgitada uute ametiühingute rolli ja imago. See on ametiühingutele keeruline probleem, sest nii on raske saavutada veenvust ja liikmete usaldust. Õigustatuse ja tunnustuse saavutamine eeldab seda, et toimimise mehhanisme tuntakse ja aktsepteeritakse.

Eesti töötajate sissetulekute areng näitab nii positiivseid kui negatiivseid tendentsi. Kõigepealt on inflatsioon Eestis olnud tunduvalt kõrgem kui teistes Balti riikides ja see on osaliselt ära söönud palkade ostujõu. Palkade tõustes on tõusnud ka tarbijahinnad ja seetõttu on töötajate kätte jääva netopalka ostujõud püsinud endisel tasemel või isegi veidi kahanenud võrreldes 1998. aasta lõpuga.

Ainult iga kümnes töölkäija Eestis usub, et tema palga reaalne ostujõud kasvab järgmise aasta jooksul. Mehed on neis küsimustes naistest oluliselt optimistlikumad. Eesti töötavad inimesed suhtuvad pessimistlikult ka riigi üldise tööhõive paranemisse.

Teine põhjus reaalsel tasemel muutumisele ja võib-olla isegi alanemisele on eelmainitud positiivsem. Kätte jääva palga hulka on küsitluse mõlemal etapil arvestatud ka ümbrikupalgad. Kuigi on selge, et inimesed ei avalda oma kõiki ebaseaduslikke sissetulekuid intervjuerimise käigus, on neist osa siiski sisse arvatud küsitletavate poolt avaldatud "kätte jäävatesse" palkadesse. Teatakse, et ümbrikupalkade osakaal Eestis on viimasel ajal märkimisväärselt vähenenud ja nii võib arvata, et kätte jäävate palkade suurus on vähenenud osaliselt ka selle arvelt. See on Eestis positiivseks

normaliseerumise erijooneks. Nüüd kogutud andmete põhjal võib väita, et 2002. aasta alguses tehti Eestis tunduvalt vähem " mustalt" ehk ebaseaduslikult tööd kui Lätis ja Leedus.

Kolmas põhjus reaalse sissetulekute vähenemisele on see, et uusi töökohti Eestis tekib põhiliselt teenindussfääris, kus palgad on suhteliselt madalad ja see alandab ka keskmist palgataset.

Sugupooltevahelised palgatasemete erinevused Eestis on vähenenud ajavahemikul 1998 – 2002. Naised teenivad siiani meestest oluliselt vähem, sugudevaheline palgataseme erinevus momendil on umbes 30%. Kõige suurem erinevus naiste ja meeste palkade vahel on uutel töökohtadel, kuigi ka siin on erinevused vähenenud. 1998. aasta novembris-detsembris teenisid naised uutel töökohtadel keskmiselt ainult 56% meeste palkadest. 2002. aasta alguses moodustasid naiste palgad uutel töökohtadel 63% meeste omadest. Positiivsest suunast hoolimata on erinevus meeste ja naiste keskmiste palkade vahel siiani suur. Kõige väiksemad palgaerinevused on vanadel riiklikel töökohtadel.

Kõrvaltööde tegemises ei ole toimunud olulisi muutusi, umbes 15% Eesti palgasaaajatest teeb oma põhitööle lisaks veel mingit tööd. Palkade maksimisega viivitamist esineb Eestis vähem kui teistes Balti riikides. Täielikult see probleem siiski kadunud pole, sest 12% küsitatud töötajatest märkis, et intervjuueeritavale aastale eelnenud aastal esines neil viivitusi palkade kättesaamisel. Pikad ootamised paistavad aga lõppenud olevat, sest palgad hilinesid maksimaalselt mõne nädala.

Ka tehtud töötundide osas võib Eestis rääkida muutusest töötaja normaliseerumise suunas. Peaaegu pooled (47%) töötasid küsitlusele eelnenud nädalal 40 tundi, mis tähendab seda, et normaalajaga töötavate inimeste osakaal on tõusnud võrreldes kolm aastat varasema perioodiga. Samas on kitsenenud ka nende töötajate ring, kes tegid ülipikki töönädalaid (üle 50-tunniseid) või alla 40-tunniseid lühikesi töönädalaid, ehk siis rohkem kui varem töötas inimesi normaaltööajaga.

Positiivne areng on toimunud seoses mustalt tehtava töö ja ületunnitöö vähenemisega. Mõlemat antud küsimust käsitleti uurimuses, kus mõõdeti vastajate kogutööaega küsitlusele eelnenud töönädalal. Kuigi ületöötundide arv on vähenenud, tuleb siiski arvesse võtta, et vähenemine on toimunud ainult tasustatud ületundide arvelt. Täielikult kompenseerimata või vabade päevadena korvatavate ületunnitööde maht on jäänud endiseks.

Kirjalike tähtajatute töölepingute alusel sõlmitud püsivate töösuhete arv on kasvanud ja ebaseaduslike, suuliselt sõlmitud töösuheteid on jäänud varasemast vähemaks. Seaduse järgi tuleb kõigis Balti riikides teha kirjalik tööleping. Tähtajaliste töölepingute osas ei ole Eestis muudatusi toimunud. See on endiselt kõrge (23%), kuigi võrreldes Läti ja Leeduga on see oluliselt madalam. Kuid näiteks Euroopa Liidu liikmesriikidega võrreldes on tähtajaliste töösuhete osakaal ka Eestis eriti kõrge, teistest Balti riikidest rääkimata.

Tööandja ja töövõtja vahelised kirjalikud täiendavad lepingud võivad samuti seonduda kahtlaste tingimustega töösuhetes. Selliseid lepinguid on Eestis endisega võrreldes vähem, kuid Lätis ja Leedus on tendents olnud vastupidine. Põhilepingule lisaks tehtavais lepinguis on paika pandud töötaja seisukohast negatiivsed või positiivsed täiendavad tingimused. Näitena töötajale kahjulike täiendavate lepinguliste tingimuste kohta on palgatöötaja poolt allakirjutatud tööandja kätte jääv lahkumisavaldus või kokkulepe töötasu osalisest maksimisest ümbrikupalgana. Töövõtja seisukohast kasulike täiendavate tingimuste näiteks on töötaja koolitust, puhkust või erisoodustusi puudutavad punktid lepingus.

Eestis on töötempo üldises plaanis tõusmas. Vaatamata sellele ei pea kaks kolmandikku töötajaist tööd enda jaoks liiga intensiivseks. Nende inimeste arv, kelle jaoks tempo on liiga kiire, on siiski veidi tõusnud ehk siis iga kolmas peab töö intensiivsust liiga kõrgeks. Lätis ja Leedus on vastav arv tunduvalt suurem. Eestis on töökonfliktide arv ja pinged tööl vähenenud, areng on niisiis toimunud positiivses suunas.

Töökohal esinevate erinevate konfliktide osas on Eesti olukord võrreldes Läti ja Leeduga hea ning stabiliseerunud. Eestis esineb töökohtadel konflikte tunduvalt vähem kui ülejäänud kahes Balti riigis ja konfliktide esinemise sagedus on püsinud viimastel aastatel samal tasemel. Eestis ongi Läti ja Leeduga võrreldes rohkem neid töötajaid, kes on rahul oma töö ja seal valitseva atmosfääriga.

Kaasaegse infotehnoloogia levik on kõikjal tänapäevase tööeluga kaasnev nähtus. Arvutid ja mobiiltelefonid on tavalised ka Eesti töökohtades. On siiski märkimisväärne, et kuigi Eestis on võrreldes Läti ja Leeduga rohkem info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat kasutavaid töötajaid, on nende osakaal siiski suhteliselt madal. 2002. aasta alguses kasutas vaid kolmandik Eesti töötajatest arvutit oma igapäevases töös.

Infotehnoloogia kasutamine eeldab siiski mingit kompetentsust või koolitust antud valdkonnas. Eesti tööandjad pakuvad oma töötajatele rohkem õppimis- ja enesetäiendusvõimalusi kui Läti ja Leedu tööandjad. Sellest hoolimata on Eestis ainult iga neljas töötaja käinud tööandja poolt finantseeritud kursustel intervjuerimisele eelnenud aastal. Erasektoris on aga tööandja poolt kinnimastud koolitus üsna harv nähtus.

Eestis on palgatöölise võimused oma töö osas mõju avaldada nõrgemad kui Lätis ja Leedus. Paljudes teistes valdkondades, nagu eelnevast selgus, on olukord vastupidine olnud. Samuti kui Soome palgatöölised, pidasid pooled eestlastest võimalusi oma tööülesandeid mõjutada kehvadeks. Vähesed mõjutusvõimused on ühtmoodi nii avaliku kui erasektori palgatöötajate probleemiks. Soomes läbi viidud uurimused on näidanud, et töötajate mõjutusvõimaluste ja tööelu kvaliteedi ning tööorganisatsiooni edukuse vahel valitseb tihed seos. Töötajate võimused osaleda oma tööülesannete arendamisel ning võimused endale seoses sellega ka vastutust võtta on need asjad, millele ka Eestis tuleks lähemas tulevikus kindlasti tähelepanu pöörata.

Eestlased suhtuvad tänapäeval tööelu muutustesse positiivsemalt kui 1998. aastal. Tulevikuarengute osas ollakse siiski kahtleval seisukohal. Kardetakse tööhõiveolukorra halvenemist ning suur osa on ebakindel ka majanduse paranemise osas. Neist kahtlejaist siiski valdav osa ootab oma töökoha positiivset majanduslikku arenemist lähematel aastatel.

### Tööelu kvaliteet ja selle muutumine aastatel 1998 - 2002 Eestis, Lätis ja Leedus

	Eesti	Läti	Leedu
<b>Organiseerumine</b>	Organiseerumine oli kõige madalam 1998. aastal ja seejärel see on aeglaselt tõusnud. Noorte ja erasektori organiseerumise aste on väga madal.	Organiseerumise aste on langenud, kuid see on endiselt kõrgem kui Leedus ja Eestis.	Organiseerumise aste on langenud ja see on madalam kui Lätis ja Eestis.
<b>Lepingud</b>	Tähtajaliste töölepingute osakaal on suur. (Ebaseaduslike) suuliste lepingute arv on vähenenud.	Nii tähtajaliste kui (ebaseaduslike) suuliste lepingute osakaal on suurem kui teistes Balti riikides.	Tähtajaliste lepingute sõlmimine on kasvanud. (Ebaseaduslike) suuliste lepingute sõlmimine on vähenenud.
<b>Töötajad</b>	Töötundide arv nädalas on normaliseerumas.	Kõige pikem töönädal Balti riikides.	Erasektori (naiste) töötajad on oluliselt pikenenud.
<b>Töötasud</b>	Meeste ja naiste vaheline netopalgade erinevus on vähenenud (praegu 30%). Palkade maksimisega viivitamisi üsna vähe ja hilinemised lühiajalised. Ümbrikupalku makstakse endisest vähem.	Tegelikud kätte jäävad netotulud on kasvanud jõudsamalt võrreldes teiste Balti riikidega. Varimajandus on tõsine ja kasvutendentsi näitav probleem.	Meeste ja naiste vaheline netopalgade erinevus on väiksem kui Eestis ja Lätis. Palkade maksimisega viivitamine on märkimisväärselt kasvanud.
<b>Rahulolu tööga</b>	Rahulolu tööga on paranenud ja see on kõrgem kui Lätis ja Leedus.	Töötajad hindavad tööga rahulolu muutumist halvemas suunas. Sama tendentsi on märgata ka töökaaslaste vahelistes suhetes ja töökoha õhkkonnas.	Erasektori naistöötajad on vähem kui teised oma tööga rahul. Avaliku ja erasektori erinevused on suured.
<b>Töötajate mõjutamise võimalused</b>	Töötajail on oluliselt vähem võimalusi avaldada mõju oma tööülesannetele ja töötempole kui Lätis ja Leedus..	Pooled töötajast on arvamusel, et meil on üsna head võimalused avaldada mõju oma tööle..	Suured erinevused töötajate gruppide vahel. Avaliku sektori töötajail on tunduvalt rohkem autonoomiat kui erasektori töötajail, ka naised on meestega võrreldes iseseisvamad.

<b>Pinged tööl</b>	Ülemäärane töötempo ja kiirus on maha rahunemas ning olukord normaliseerumas. Naised kannatavad tööst tingitud vaimsete pingete all rohkem kui mehed.	Töötempo on püsinud kõrgemal kui teistes Balti riikides. Naised kannatavad tööst tingitud vaimsete pingete all rohkem kui mehed..	Suur tempo ja kiirus tööl on märkimisväärselt tõusnud. Naised kannatavad tööst tingitud vaimsete pingete all rohkem kui mehed.
<b>Konfliktid</b>	Igasuguseid tööalaseid konflikte vähem kui Lätis ja Leedus. Konfliktide arv on püsinud stabiilsena viimase kolme aasta jooksul.	Igasuguseid tööalaseid konflikte on murettekitaval hulgal rohkem kui varem.	Omavaheline konkurents töökohtadel on kujunenud probleemiks – erinevate konfliktide muutumissuunad on vastuolulised.
<b>Töökohapoolne koolitus</b>	Aasta jooksul on 26% töötajaist osalenud töökoha finantseeritud koolitusel. Koolitus on kestnud keskmiselt 5 päeva.	Aasta jooksul on 22% töötajaist osalenud töökoha finantseeritud koolitusel. Koolitus on kestnud keskmiselt 7 päeva.	Aasta jooksul on 22% töötajaist osalenud töökoha finantseeritud koolitusel. Koolitus on kestnud keskmiselt 7 päeva.
<b>Infotehnoloogia kasutamine tööl</b>	Viiendik kasutab (peaaegu) pidevalt info- ja kommunikatsiooni- tehnikat oma igapäevases töös ja selliste töötajate osakaal on suurem kui teistes Balti riikides	Viiendik kasutab (peaaegu) pidevalt info- ja kommunikatsiooni- tehnikat oma igapäevases töös	Töötajaist ¼ ei ole praktiliselt üldse kokku puutunud info- ja kommunikatsiooni- tehnikaga oma töös. Selliste inimeste osakaal on suurem kui Eestis ja Lätis.
<b>Tööorganisatsiooni arendamise aktiivsus</b>	Aasta jooksul on umbes pooled töötajaist teinud vähemalt ühe tööd ja selle arengut puudutava ettepaneku.	Suuremas osas töökohtades tehakse meeskonnatööd.	Kindlalt rohkem nõustamisabiga töökohtade arenguprojekte kui teistes Balti riikides..
<b>Hinnangud muutuste suundadele aastatel 1998 ja 2002</b>	Hinnangud erinevatele tööga seotud muudatustele on ühtlustatult positiivsemad kui kolm aastat tagasi.	Hinnangud muudatustele ei ole eriti muutunud viimase kolme aasta jooksul.	Ainult sugupoolte võrdsust puudutavad muutushinnangud on positiivsemaks läinud võrreldes kolm aastat varasema ajaga. Ülejäänud muutuste suhtes ollakse negatiivsemalt häälestatud..
<b>Tööhõivet ja majandust puudutavad ootused</b>	Töötajate üldist tööhõivet puudutavad ootused on negatiivsed..	Töötajate majanduslikku olukorda ja tööhõivet puudutavad ootused positiivsemad kui teistes Balti riikides..	Tööhõivet ja majandust puudutavad ootused negatiivsed. See kehtib nii oma töökoha kui terve riigi arengu kohta.