



Ümberkorralduste ennetamine

soome ja Balti riikide vastastikune õppimine



Euroopa Komisjon
Tööhõive, sotsiaalküsimused
ja sotsiaalne kaasatus

Kokkuvõttev aruanne Muutuste ja ümberkorralduste ennetamine sotsiaalpartnerluse abil Vastastikune õppimine: Soome ja Balti riigid

november 2011

- A.R.E.N.A.S -

VS/2010/07677

ITC 
International Training Centre



Euroopa Komisjon
Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus

Kokkuvõttev aruanne

Muutuste ja ümberkorralduste ennetamine
sotsiaalpartnerluse abil
Vastastikune õppimine: Soome ja Balti riigid

VS/2010/0767

7. november 2011



International **Training** Centre
Centre international de **formation**
Centro Internacional de **Formación**

Käesolev dokument on osa algatusest, mille korraldaja ja rahastaja on Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi töötajate ja muutuste ennetamise üksus.

Autor

Andrea Broughton on Ühendkuningriigi tööhõiveuuringute instituudi juhtiv teadur

Aruandes avaldatud arvamused on esitatud autorite ainuvastutusel ning need ei kajasta mingil viisil Euroopa Komisjoni ega Euroopa Liidu ametlikku arvamust.



| | |
|--|----|
| 1. Sissejuhatus | 1 |
| 1.1 Taust ja kontekst..... | 1 |
| 1.2 Metoodika..... | 3 |
| 2. Soome muutuste ennetamise süsteemi põhiomadused | 7 |
| 2.1 Ümberkorraldused muutavas keskkonnas..... | 7 |
| 2.2 Soome ennetussüsteemi põhiomadused..... | 7 |
| 3. Muutuste ennetamine Balti riikides: põhitahud..... | 13 |
| 3.1 Leedu..... | 13 |
| 3.2 Eesti | 15 |
| 3.3 Läti | 17 |
| 4.1 Sissejuhatus | 19 |
| 4.2 Tööturu probleemid..... | 20 |
| 4. Põhiprobleemid ja ühiselemendid..... | 19 |
| 4.1 Sissejuhatus | 19 |
| 4.2 Tööturu probleemid..... | 20 |
| 4.3 Sotsiaaldialogi ülesehitus ja tavad | 21 |
| 4.4 Andmete tõlgendamine, analüüsimine ja kasutamine..... | 22 |
| 4.5 Koolituse pakkumine..... | 24 |
| 5. Vahendite võimalik ülekantavus..... | 25 |
| 6. Saadud õppetunnid..... | 27 |
| 7. Edasine tegevus | 29 |
| 8. Lisa. Riiklikud prognoosimis- ja ennetusmeetmed | 31 |
| 8.1 Soome prognoosimis- ja ennetusvahendid | 31 |
| 8.2 Eesti prognoosimis- ja ennetusvahendid..... | 32 |
| 8.3 Leedu prognoosimis- ja ennetusvahendid | 34 |
| 8.4 Läti prognoosimis- ja ennetusvahendid | 35 |
| 8.5 Balti riikide ennetussüsteemide tugevad küljed ja parandamist vajavad valdkonnad | 37 |

1.1 Taust ja kontekst

Ümberkorralduste ennetamise ja juhtimise teema on viimastel aastatel olnud paljude Euroopas toimunud arutelude keskmes¹. Mõiste „ümberkorraldused“ on omandanud palju eri tähendusi, mis on seotud turumajanduses aset leidvate struktuurimuutustega, Kesk- ja Ida-Euroopa uutes liikmeriikides toimuva üleminekuga erastamisele ning viimasel ajal meetmetega, mida võetakse hiljutise majandus- ja finantskriisi mõju leevendamiseks.

Ümberkorralduste ennetamine täidab ülitähtsat osa tõhusate meetmete rakendamisel, kuid seda mõistet on (nii vahendite kui ka protsesside poolest) keeruline määratleda ja ellu viia ning teiste ümberkorralduste juhtimise valdkondadega seostada.

Nende probleemide paremaks lahendamiseks on väga oluline levitada laiaulatuslikumat teavet vajaminevate töökohtade ja oskuste kohta ning hõlbustada selle ühitamist ennetamisega. Lühiajalisi tööturumuutusi ja vajaminevate oskuste prognoose käsitlevast korrapärasest teabest saaksid kasu nii riikliku, piirkondliku ja kohaliku tasandi ametiasutused, ettevõtted, tööturu osapooled, koolitajad kui ka eraisikud. Sellest tulenevalt töötavad paljud liikmesriigid välja prognoosimis- ja ennetusvahendeid. Siiski on need algatused oma ulatuse ja metoodika poolest väga erinevad ning sageli oleks mõttekas liita need kokku ühtseks tervikuks.

Ennetamine on käsitlusviis, mis on seotud tulevikuseirega. Teave ja andmed on muutuste ja suundumuste ennetamisel hädavajalikud ning neid saab esitada tulevikuseire abil. Tulevikuseire on tuleviku analüüsi meetod. See on toiming, mille käigus uuritakse võimaluste ulatust andmete analüüsi, „nõrkade signaalide“ vaatlemise, tööalase arenguga seotud arusaamade, muutuste otsustavate tahkude ning sageli keskpikkade ja pikaajaliste stsenaariumide väljatöötamise põhjal.

Tulevikuseire ei ole üksnes ökonomeetiline toiming, vaid see on samuti seotud dialoogiga tööturu ning majandusarengut ja sellealaseid strateegiaid käsitlevate prognooside üle. Dialoog toimub eri tasanditel, näiteks riiklikul, kohalikul, sektori ja ettevõtete tasandil.

Arvamusavaldajad ja kriitikud rõhutavad üldjuhul seda, et tulevikuseirest ja ennetamisest on näiteks 2020. aasta tööhõive- ja koolitusvajaduste analüüsimisel suhteliselt vähe kasu. Sellegipoolest on tulevikuseire põhivahend – nagu ennetamisegi puhul – tulemustega vähem seotud kui protsess, mille abil tulevikku ühiselt vaadeldakse. Ennetamiseks on vaja dialoogi ning sotsiaaldialoog tuleb muuta ennetamiseks.

Ennetamisele tähelepanu pöörates tuleks esile tõsta kahte punkti:

- kooskõlastatud viisil tuleks teha läbi protsess sellise korralduse kindlaksmääramiseks, mille eesmärk on avastada eelseisvaid ohte, tulla toime ootamatute sündmustega ning tagada, et on tehtud vajalikud ettevalmistused selleks, et tegeleda ümberkorraldustest tulenevate tagajärgedega;

¹ Vt ELi 2010. aasta septembri kokkuvõtvat aruannet – projekt ARENAS – ITC-ILO.

- osalised õpivad kogemuste ja nende jagamise põhjal. Nende võime tegutseda olude ümberkorraldamisel tõhusalt sõltub sellest, millisel määral kasutatakse muu hulgas piiriüleselt ära omandatud kogemusi – olgu need siis seotud läbikukkumiste või kordaminekutega.

Muutuste ennetamisega seotud põhiosaliste rolli puhul on liikumapanev jõud sotsiaalpartnerluse meetod. Sotsiaalpartnerlust võib vaadelda kui kolmepoolsete (või kahepoolsete) partnerite võetud kohustust teha pidevaid koostööalaseid jõupingutusi, et lahendada töö- ja sotsiaalpoliitika küsimusi eesmärgiga tuua partneritele vastastikust kasu (Avdagic, 2005; Kelly, 2004). Selles mõttes rõhutatakse sotsiaalpartnerluse raames jagatud väärtusi seoses laiapõhjaliste või konkreetsete riiklike või sektoripõhiste küsimustega ning tulevikukujutlust soovitud tulemustest. Sotsiaalpartnerlus tekitab usaldust, soodustab nõupidamisi ja edendab osalemist. Samuti toob see kaasa partneritevahelised heausksed läbirääkimised.

Sotsiaalpartnerlus on tekitanud suurt huvi ja selle teema kohta on avaldatud palju materjali. Mõiste „sotsiaalpartnerlus“ pärineb töösuhete valdkonnast. Selles valdkonnas viitab mõiste nõupidamistele „tööturu osapoolte“ vahel: valitsuse, tööandjate, töötajate ja ametiühingu esindajate vahel. Hiljem hakati mõistet kasutama eri viisidel. Sotsiaalpartnerlust määratleti kui ametiasutuste ja ettevõtete ühiseid tavasid, mille eesmärk on lahendada sotsiaalseid ja majanduslikke probleeme.

Kui vaadelda sotsiaalpartnerlust kui protsessi, on tähelepanu keskmes partnerluse loomine ja arendamine, strateegiline planeerimine, võrgustike loomine ja otsuste tegemine kohalikul tasandil.

Ülesehituse puhul keskendutakse partneritele (mitmekesisus, oskused, teadmised kohalike olude kohta või juhtivad partnerid), organisatsioonidele (delegeerimine, juhtkonna/töötajate pädevus jne) ning institutsioonilisele korraldusele (riiklikud ja valitsusvälised osalised). Ülesehitust kõrvale jättes võib sotsiaalpartnerlust aga vaadelda kui tegevusruumi või -kohta, „kus inimesed ja organisatsioonid tulevad kokku, et tihendada vabatahtlikke, vastastikku kasulikke ja uuenduslikke suhteid, mille sihiks on täita ühiskondlike ühiseesmärgid“.

Sageli on see koostöö tekkinud väljaspool üldlevinud institutsionaliseeritud nõuandemehhanismi. Uue põlvkonna kokkulepped on toonud endaga kaasa palju laialdasema rõhuasetuse, mis hõlmab üldisemaid strateegiaid ja milles võetakse arvesse selliseid nähtusi nagu üleilmastumine, vananemine, infoühiskond, turvalisus koos paindlikkusega, konkurentsivõime ja avaliku sektori rahanduse reformid². Kokkuvõttes aitab tööturu osapoolte kaasamine läbirääkimistesse ja nõupidamistesse ettevõtetal ja töötajatel muutustega kohaneda ning nende toetus aitab eelkõige töökohtade vähenemise Euroopas miinimumini viia.

Selle taustal on käesoleva projekti eesmärk arendada vastastikust õppimisvõimet Soome ja Balti riikide vahel meetodika valdkonnas, mida kasutatakse muutuste ennetamiseks ning ümberkorralduste ärahoidmiseks või leevendamiseks tõhusa sotsiaalpartnerluse abil.

² Ülemaailmses töökohtade paktis toonitasid ILO kolm osalist, et „sotsiaaldialoog on hindamatu mehhanism, mille abil saab töötada välja riiklikele eelisvaldkondadele vastavaid meetmeid ja tugeva aluse selleks, et tööandjad ja töötajad võtaksid oma eesmärgiks koos valitsustega võetavad ühismeetmed, mis on vajalikud kriisist ülesaamiseks ja majanduse jätkusuutlikuks elavnemiseks“ (ILO, 2009).

ELi tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse volinik László Andor tuletas meelde, et „just kõige jõulisema sotsiaalpartnerlusega liikmesriigid saavad kriisist edukalt üle.“

Projekti juhib Torinos asuv ILO (Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni) rahvusvaheline koolituskeskus (ITC-ILO) ning rahastab Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat. Projekti ARENAS³ põhjal aastatel 2008–2010 saadud kogemustele ja teadmistele tuginedes on käesoleva projekti igakülgne eesmärk edendada teadmiste jagamist tööturu osapoolte, ametiasutuste ja muude sidusrühmade vahelise aktiivse partnerluse raames, et ennetada tööturu muutusi ning hoida ära või leevendada ümberkorralduste võimalikku negatiivset mõju.

Projekti eesmärk on luua vastastikuse õppimise mehhanism, mille kaudu saaksid Balti riigid õppida Soome kogemustest, mis põhinevad osaliste strateegilisel üksmeelel ning annavad lisateadmisi selle kohta, millised on olnud muutuste ennetamiseks mõeldud aktiivse partnerlusega seotud Soome laialdastest kogemustest tulenevad nõrgad ja tugevad küljed, aga ka takistused ja piirangud, sealhulgas demograafiliste muutuste, uuenduste, tervishoiu, tööturu ja ümberkorralduste valdkonnaga seotud meetmete puhul. Kuigi meetme laialdane ülekandmine ühest riigist teise ei ole lihtne, on sageli teise riigi soovi korral võimalik kohandada tavasid, mis on välja töötatud konkreetsetes riigis või teatud oludes ja mille mõju on hinnatud heaks. Niisiis uuritakse käesoleva projekti raames, kas Balti riigid – Eesti, Läti ja Leedu – võiksid õppida Soomes kasutatavatest prognoosimis- ja ennetussüsteemidest.

1.2 Metoodika

Projekt põhineb kogemuste vahetamisel ning Soome ja Balti riikide vastastikusel õppimisel. Niisiis koostati esimese sammuna Soome kogemusi käsitlev uuring, mis kinnitati 2011. aasta aprillis toimunud seminaril, kus osalesid Soome tööturu osapool, ametiasutused ja sidusrühmade esindajad.

Pärast Soome uuringu kinnitamist koostasid riiklikud eksperdid riikliku tasandi eelanalüüsi tulemuste põhjal kolme Balti riigi kohta taustaruanded. Analüüsi tegid projekti tööetappi kaasatud tööturu osapooled.

Seejärel peeti kolme Balti riigi pealinnas – Vilniuses, Tallinnas ja Riias – kolm kahepäevast seminari. Neil osalesid tööandjate, ametiühingute ja valitsusasutuste esindajad ning teadusekspertid. Seminaridel esitati ettekanne Soome kogemuste kohta ennetamise ja prognoosimise alal, riiklik ekspert tegi ettekande riigi tausta ja kogemuste kohta ning järgnesid arutelud ja mõttevahetused nii vabal teemal kui ka konkreetsete küsimuste ja teemade üle. Kahepäevaste seminaride üksikasjalik ülesehitus oli järgmine.

Esimene päev: partnerlus

- partnerluse roll ning Soome juhtumiuuringu ja asjaomase riigi (Leedu, Läti, Eesti) võrdlus;
- ühiselemendid, mida jagatakse ja rakendatakse Balti riikides, et suurendada teadmisi partnerluse loomise vallas.

³ Ümberkorralduste ennetamine ettevõtetes: siseriiklikud seminarid. <http://arenas.itcilo.org/>

Teine päev: muutuste ennetamine

- ennetusmehhanismid ja -vahendid, mida jagavad kahe- või kolmepoolsed institutsioonid, ning koostööharjutus, mille käigus kasutatakse konkreetseid vahendeid;
- strateegilise käsitlusviisi väljatöötamine tegevuse mõju ja muutuste valdkonnas.

Pärast iga siseriiklikku seminari vaatas ekspert seminaril peetud arutelude põhjal siseriikliku taustaaruaande läbi.

Projekti partnerid

Projekti olid kaasatud järgmised tööturu osapooled:

- Leedu: Leedu Teenindustöötajate Ametiühing, Leedu Metallitöölise Ametiühingute Liit, Leedu Töösturite Konföderatsioon;
- Läti: Läti Vabade Ametiühingute Keskliit, Läti Tööandjate Keskliit;
- Eesti: Eesti Ametiühingute Keskliit;
- Soome: Soome Ametiühingute Keskliit (SAK) ja Soome Tööstusliit (EK).

Iga riigi eksperdid ja siseriiklike seminaride toimumise aeg on esitatud alltoodud tabelis 1.1.

Tabel 1.1. Riiklikud eksperdid ja siseriiklike seminaride ajakava

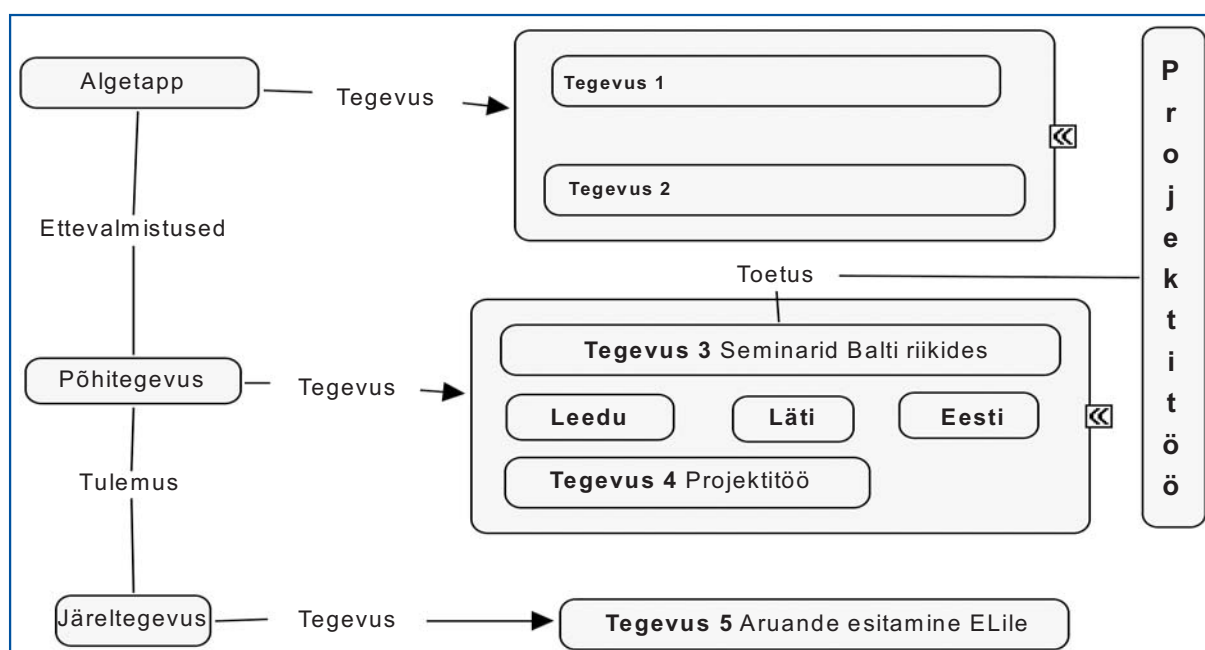
| Riik | Ekspert | Siseriiklik seminar |
|-------|--|--|
| Soome | Robert Arnkil, Arnkil Dialogues, Hämeenlinna, Soome | Helsingis 12.–13. aprillil 2011 peetud uuringu kinnitamise seminar |
| Leedu | Inga Blaziene, Leedu Sotsiaaluuringute Keskus, Vilnius, Leedu | Vilniuses 31. maist 1. juunini 2011 peetud siseriiklik seminar |
| Eesti | Kirsti Nurmela, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn, Eesti | Tallinnas 20.–21. septembril 2011 peetud siseriiklik seminar |
| Läti | Aija Zobena, Läti Ülikooli sotsiaalteaduskond, Riia, Läti | Riias 4.-5. oktoobril 2011 peetud siseriiklik seminar |

LEVITAMINE

Siseriiklike seminaride ja aruannete tulemused on esitatud käesolevas kokkuvõttes aruandes. Aruannet levitavad riiklikul tasandil tööturu osapoolte organisatsioonid ja Euroopa tasandil Euroopa tööturu osapooled, ametiasutused ning ANTICIPEDIA – Euroopa Komisjoni interaktiivne platvorm ümberkorralduste valdkonnas.

Alltoodud joonisel 1 on esitatud ülevaade projekti metoodika kohta.

Joonis 1. projekti metoodika



Aruanne on üles ehitatud järgmiselt:

- 2. peatükis uuritakse peamisi prognoosimis- ja ennetusvahendeid ning -protsesse Soomes;
- 3. peatükis vaadeldakse kolme Balti riigi – Eesti, Läti ja Leedu – prognoosimis- ja ennetussüsteemide põhiomadusi;
- 4. peatükis esitatakse ülevaade põhiprobleemidest ennetamise valdkonnas ja kolme Balti riigi ühiselementidest;
- 5. peatükis analüüsitakse Soome põhiliste ennetusvahendite ülekandmise võimalikkust;
- 6. peatükis kirjeldatakse projektist saadud peamisi õppetunde;
- 7. peatükis tehakse järeldusi ja tutvustatakse edasist tegevust.

2.1 Ümberkorraldused muutavas keskkonnas

Soome sõltub suurel määral ekspordist ja maailmaturust ning riigi töäjõud on piiratud. Seega on ümberkorraldused ning töäjõu tulemusliku tootlikkuse, uuendusmeelsuse ja jätkusuutlikkuse säilitamine Soome jaoks ülitähtis ning muutub järgmise kümnendi jooksul veelgi olulisemaks.

Soome on viimase 20 aasta jooksul pidanud elama üle märkimisväärseid majandus- ja tööturuga seotud raskusi ning teeb seda ka edaspidi. Viimase aja kõige laiapõhjalisem struktuurimuutus toimus Soomes paberi- ja metsatööstuses, mis on olnud Soome tööstuse ajakohastamise alustala alates riigi iseseisvumisest 1917. aastal. Selle põhjustas paberi- ja paberimassi tootmise järjekindel nihkumine Lõuna-Ameerika ja eelkõige Kaug-Ida ressurssidele lähemale, aga ka muutused Venemaa majanduses. Neid muutusi võiks võrrelda söekaevanduste ja laevatehaste sulgemisega, mida on viimastel aastakümnetel tehtud paljudes Euroopa riikides.

Soome elas läbi erakordselt raske majanduslanguse, mis tabas riiki 1992. aastal ja mida on iseloomustatud kui sõjajärgse perioodi rängimat majandussurutist. Sellega kaasnes tõsine panganduskriis ning pankrotilaine. Töötuse määr kasvas järsult – 1989. aastal oli see umbes 3% ja 1994. aastal peaaegu 20%.

Soome majanduse elavnemise põhjustas 1990. aastate teisel poolel suuresti info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) sektori edu, mille taga oli IT-firma Nokia üleilmsed saavutused. Siiski on Nokia nüüd silmitsi tiheda konkurentsi ja ümberkorraldustega. Näiteks teatas ettevõtte 2011. aasta aprillis 4000 töökoha kaotamisest (millest 1400 olid Soomes). Niisiis on esimene IKT-sektori eduline ennast ammendanud ja Soome peab leidma uusi võimalusi edu saavutamiseks.

2.2 Soome ennetussüsteemi põhiomadused

Soomes on ülimalt hästi arenenud ennetus- ja prognoosimissüsteem, mis on välja töötatud selleks, et tagada majanduslike ja tööturu suundumuste prognoosimiseks varajase hoiatamise süsteem. See võimaldab põhiosalistel ja tööturu osapooltel kehtestada sobivaid meetmeid, mis aitavad leevendada ümberkorralduste negatiivset mõju. Ennetusmeetodeid ja -toiminguid on riiklikul/kesk-, piirkondlikul ja allpiirkondlikul tasandil palju ning selles mängivad oma rolli kõik põhiosalised: valitsus ja parlament, ministriumid, tööturu osapooled, piirkondlikud osalised, ettevõtted ja teadusringkonnad. Soome süsteemi tähelepanuväärne omadus on selle põhinemine avatusel, mitteametlikkusel ja usaldusel.

Riigi laiahaardelised ennetusmeetodid ja -toimingud ning asjaomased osalised moodustavad laialdase ja avatud koostöösüsteemi. See tugineb osalemisel, mis põhineb usaldusel,

mitteametlikul võrgustike loomisel ja koostööl: Soomes tõlgendatakse muutuste ennetamisel „sotsiaalpartnerlust“ laiapõhjaliselt.

Kuigi eri osalised teevad aktiivselt koostööd ja suhtlevad võrgustike kaudu, on neil ühiskondlikke muutusi puudutavate kvantitatiivsete ja kvaliteetsete andmete esitamisel ja tõlgendamisel suur autonoomia ja algatusõigus. Otseseid prognoosimist ja ennetamist nõudvaid õigusakte ei ole, kuid paljud õigusraamistikud, näiteks õigusaktid koostöö kohta, mida tuleb teha seoses töökohal toimuvate muutustega, tagavad koostööks ja usalduseks vajaliku põhialuse.

Soomel on suhteliselt kõrge ametiühingu liikmelisuse määr – umbes 70% – ja riigis on pikaajaline kolmepoolse koostöö traditsioon.

Mis puutub riigi ennetussüsteemi kaasatud osalistesse, siis täidavad avalikud haldusasutused prognoose ja ennustusi käsitleva põhiteabe esitamisel tähtsat osa. Sellest tulenevalt räägitakse kolmepoolsetel ja/või tööturu osapoolte vahelistel aruteludel ja läbirääkimiste kõikidest peamistest ühiskonnaprobleemidest. Ministeeriumide ja piirkonna tasandi valitsusasutustel on juhtorganid, kus on esindatud ka tööturu osapooled, ning tööturu osapooled võtavad ennetusprotsessidest eri viisidel osa nii kesk-, piirkondlikul kui ka kohalikul tasandil.

2.2.1 ENNETAMINE RIIKLIKUL TASANDIL

Soome riiklikul/kesktasandil on prognoosimise ja ennetamise põhiliseks üksuseks parlamentaarne tuleviku-uuringute komitee ehk ekspertide ja sidusrühmade komitee, mis koosneb valitsuse ja parlamendi esindajatest ning asjaomastest sidusrühmadest. Komitee koostab aruandeid, mis sisaldavad prognoose 5–15 aasta kohta.

Soomes on 12 ministeeriumi, mis osalevad valitsuse tulevikuseire võrgustikus, mille tööd koordineerib peaministri büroo. Tööturu, ümberkorralduste ja muutuste valdkonnas on kõige tähtsamad ministeeriumid rahandusministeerium, töö- ja majandusministeerium, haridus- ja kultuuriministeerium ning tervishoiu- ja sotsiaalministeerium, mis teevad haldusalase prognoosimis- ja ennetusprotsessi vallas tihedat koostööd.

Need ministeeriumid osalevad ministeeriumide riiklikus tulevikuseire võrgustikus, mis on foorum, kus arutatakse haldussektorites tehtud ennetustöö tulemusi. Võrgustiku tööd koordineerib peaministri büroo.

Eespool nimetatud ministeeriumid teevad koostööd ka seoses kõige tähtsama haldusalase ennetusprotsessiga PATKET-VATTAGE⁴, mille raames tehakse teaduspõhiseid pikaajalisi kvantitatiivseid arvutusi Soome majanduses toimuvate muutuste kohta, töödeldakse ja kommenteeritakse uurimistulemusi ning kasutatakse neid hariduskavade koostamisel ja muudes valdkondades.

Riiklikul tasandil osalevad tööturu osapooled prognoosimises ja ennetamises eri viisidel. Ühingud ja tööandjad võtavad ennetusprotsessist PATKET-VATTAGE osa arvamusalaldajate ja

⁴ PATKET on soomekeelne akronüüm, mis tähistab „pikaajalisi töö- ja haridusvajaduste prognoose koostavat komisjoni konsortsiumi“, ning VATTAGE on akronüüm, mis tähistab „valitsuse majandusuuringute instituudi tasakaalumudelit“.

teabeallikatena ühisseminaride ning meedia ja muude kanalite kaudu. Samuti on ühingud ja tööandjad kaasatud prognoosimisse ministriumide juhtorganite kaudu.

Peale selle tegelevad ühingud riiklikul tasandil uurimistegevuse ja -projektidega, mis on seotud prognoosimisega, kuid nad ei esita ennetamist puudutavaid andmeid korrapäraselt. Riiklikul tasandil koostab kvalitatiivseid prognoose ja stsenaariume Soome Tööstusliit.

2.2.2 ENNETAMINE PIIRKONDLIKUL TASANDIL

Piirkondliku ennetamisega tegelevad põhiliselt riigiorganite piirkondlikud asutused, mida juhivad ministriumid, ning piirkondlikud nõukogud, mis on ühised omavalitsusasutused. Lühiajaliste ja keskpikkade prognooside ja ennustuste koostamisel osalevad Soome 15 piirkondlikku asutust (majandusarengu-, transpordi- ja keskkonnakeskused, soomekeelne lühend ELY⁵), kes esitavad teavet piirkondlike ja kohalike tööturgude kohta ning osalevad ka piirkondlikus planeerimises.

Riigis on 19 piirkondlikku nõukogu, mis on ühised omavalitsusasutused ning mis osalevad prognoosimises ja ennetamises eri viisidel – teabeallikatena, arvamusalaldajatena ja nõustajatena.

Tööturu osapooled on kaasatud riigi piirkondlikesse asutustesse nõunikena (juhtorganid) ning samuti koguvad ja tõlgendavad nad andmeid ja uurimistulemusi kohalikul ja piirkondlikul tasandil. Peale selle osalevad nad piirkondlikel ja kohalikel seminaridel, näiteks protsessi PATKET-VATTAGE piirkondlikel seminaridel, avaldades arvamust andmete ja stsenaariumide kohta ning esitades lisateavet.

2.2.3 ENNETAMINE KOHALIKUL TASANDIL

Soome kohaliku tasandi osalisteks on omavalitsused, mida on praegu 330. Omavalitsused moodustavad väga tähtsa osa Soome ühiskonnast. Neil on suur autonoomia ja laialdane vastutusala (sellistes valdkondades nagu esmane tervishoid, haridus, sotsiaalküsimused, kultuur ja kohalik infrastruktuur). Neid juhivad kohalik volikogu, mis valitakse iga nelja aasta tagant ja mis kogub kohaliku tulumaksu. Omavalitsusasutustes töötab ligikaudu 440 000 riigiametnikku (ligikaudu 20% Soome tööjõust). Omavalitsused osalevad tööturul ja ühiskonnas toimuvate muutuste ennetamises eri viisidel, kuid eelkõige ühisasutuste, näiteks piirkondlike nõukogude, erinevate haridusasutuste ja ettevõtluse arendamise agentuuride, aga ka Soome kohalike ja piirkondlike omavalitsuste liidu⁶ kaudu.

Kohalikud ühingud, ettevõtjad ja äriühingud osalevad prognoosimises ja ennetamises piirkondlike ja kohalike seminaride, foorumite, Delphi arutelurühmade ning muude haldusalaste uurimistulemuste ja prognooside kommenteerimise viiside kaudu. Peale selle koguvad töö- ja ettevõtlusbürood ettevõtetelt korrapäraselt teavet.

⁵ <http://www.ely-keskus.fi/en/frontpage/Sivut/default.aspx>.

⁶ <http://www.kunnat.net/en/Pages/default.aspx>.

Ettevõtetes tegeletakse prognoosimise ja ennetamisega erineval määral, sest suurfirmadel on rohkem ressursse. Üldise hinnangu kohaselt koostavad umbes pooled ettevõtted ise mingit liiki prognoose ja ennustusi ning töötajad ei osale selles eriti aktiivselt, hoolimata asjaolust, et õigusaktides on sätestatud nõue teha koostööd seoses töökohal toimuvate muutustega (vt allpool). Praegu on koostöö tavaliselt seotud ootamatu ja eelseisva koondamisega. See on Soomes üks valdkond, kus võiks ennetustegevust parandada.

2.2.4 TÖÖTURU OSAPOLTE VAHELINE KOOSTÖÖ

Soomes on pikaajaline sotsiaaldialoogi traditsioon ning riigis on alati püütud leida üksmeelt sellistes peamistes ühiskonnaküsimustes nagu uuendused, palk, pension ja haridus. Üldiselt mängivad tööturu osapooled Soome riikliku majandus- ja sotsiaalpoliitika kujundamisel väga kesket osa. Töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonide keskliidud on pikkade traditsioonide kohaselt pidanud valitsusega läbirääkimisi sisetulekutega seotud poliitiliste kokkulepete üle, mis ei hõlma ainult palka, vaid ka tööhõive- ja tööturupoliitikat ning muid sotsiaalpoliitilisi küsimusi, näiteks töö- ja pereelu tasakaalu, soolise võrdõiguslikkuse edendamist, sotsiaalkindlustust ja pensioniskeeme, uuenduste ja töövõimekuse soodustamist töökohtadel, elukestva õppe edendamist ning kokkulepete saavutamist maksupoliitikas. Töötajate ja tööandjate esindajad allkirjastavad sisetulekutega seotud poliitilised kokkulepped kahepoolsetl.

Ettevõtete tasandil tuleb tööandjate ja töötajate vahelisi läbirääkimisi suurte töö- ja tootmisalaste muutuste, sealhulgas tütarettevõtjate asutamise, allhanke, vallandamise ja koondamise kohta pidada koostööseaduse alusel (soome keeles *YT-neuvottelu*) koostöös. Selle seaduse uus versioon jõustus 2007. aastal.⁷ Koostööläbirääkimised on kohustuslikud ettevõtete jaoks, kus töötab enam kui 20 töötajat, ja seaduse alusel peab tööandja enne otsuste tegemist eespool nimetatud küsimustes pidama töötajatega läbirääkimisi. Lõplik otsus oleneb tööandjast, kuid läbirääkimiste eesmärk on teavitada kõiki osalisi enne otsuste tegemist, anda töötajatele võimalus mõjutada otsust ning leevendada pingeid.

Viimasel ajal on koondamise ja vallandamisega seotud läbirääkimisi täiendatud uue kolmepoolse meetmega, mida nimetatakse „turvaliseks töökohavahetuseks“. See tähendab varajast koostööd tööandjate, töötajate, ühingute, riigiametnike (eriti tööhõiveameti) ja teiste osaliste vahel. See mudel soodustab varajast koostööd ettevõtete, töötajate, ametiühingute, personali, tööhõive- ja haridusametnike ning teiste kohalike, piirkondlike ja riiklike osaliste vahel.⁸

Nagu eeltoodu põhjal võib järeldada, leitakse, et Soome ennetus- ja prognoosimissüsteem toimib üldjuhul suhteliselt hästi, kuigi eksperdid arvavad, et olukorra parandamiseks on veel võimalusi küllaga. Nii avatud ja mitteametlikku süsteemi võivad ohustada killustumine, puudulik kooskõlastamine ja ülemäärased jõupingutused. Kuigi need probleemid Soome süsteemi puhul tõesti esinevad, ei ole need tavaliselt liiga suured.

Soome süsteemi võib pidada üsna kaalukaks ka andmete esitamise vallas, kui võrrelda seda suutlikkusega kasutada kõiki saadud andmeid. Peale selle on teabe analüüsimiseks ning selle

⁷ www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/2007-06-27-01/index.jsp.

⁸ http://www.esr.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/07_tyottomyys/03_irtisanotun_muutosturva/index.jsp.

kasutamiseks otsustes ja tegevuses vaja täiendavaid investeeringuid ja lisatähelepanu. Ekspertid leiavad, et ennetamine ei pea – või ei peaks – olema eesmärk omaette, vaid pigem peaks see toetama arukate otsuste tegemist.

Põhiliste Soomes kasutatavate ennetus- ja prognoosimismeetmete loetelu on esitatud lisas.

1. tekstikast: protsess PATKET-VATTAGE

Rahandusministeerium, töö- ja majandusministeerium, haridus- ja kultuuriministeerium ning tervishoiu- ja sotsiaalministeerium teevad protsessi PATKET-VATTAGE raames koostööd. Protsessi käigus tehakse teaduspõhiseid pikaajalisi kvantitatiivseid arvutusi Soome majanduses toimuvate muutuste kohta, töödeldakse ja kommenteeritakse uurimistulemusi ning kasutatakse neid konkreetsete meetmete puhul. Meetodi alusel arvutatakse põhistsenaarium arengusuundumuste ja muutuste kohta. Seejärel muudetakse see piirkonnapõhiseks ning andmeid kasutatakse haridusalases kavandamises. Samuti arvutatakse pärast erinevate sidusrühmadega peetud riikliku ja piirkondliku tasandi dialoogi välja alternatiivsed stsenaariumid.

Põhistsenaariumi arvutuse aluseks on hiljutised andmed ning oletus, et praegune struktuuriline areng jätkub. Poliitilisi oletusi ei tehta. Niisiis on tegemist majanduse ja tööturu tehnilise tulevikuprognoosiga viimase aja arengu põhjal. Kasutatakse paljusid andmeallikaid ja muutujaid, nii et mudeli kasutamiseks on vaja häid statistilisi andmebaase ja aegridu. Seda tehti esmakordselt 2009. aastal ja avaldati 2010. aastal. Põhistsenaariumi peamine tulemus oli see, et Soome on muutumas teenindusühiskonnaks, kus on suur nõudlus sotsiaal- ja tervishoiuteenuste järele. Vajadus hoolekandeteenuste järele ning hoolekandeteenuste osutamise ümberkorraldamise ja taasloomise järele on Soomes üks tõsisemaid probleeme.

Pärast põhiarvutust tehakse piirkonnapõhised arvutused ning seejärel arutavad tööturu osapooled ja teised osalised neid ja mõtestavad need lahti piirkondlikel tööturu foorumitel ja seminaridel.

Põhistsenaariumi ja piirkondlike arutelude kõrval alustati haridus- ja kultuuriministeeriumis nende arvutuste kui ühe teabeallika põhjal haridusalast kavandamist, kasutades andmeid nn KESU (haridus- ja teaduskava) koostamisel. Majandusvaldkondade liigendus on viidud vastavusse haridus-/kutsealade liigendusega, mida tehti koostöös. Haridusalasel kavandamisel kasutatakse palju teisi kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid teabeallikaid, mida esitavad erinevad kesksed ja piirkondlikud osalised, näiteks teadusringkonnad, tööturu osapooled, haridusasutused ise, piirkondlikud asutused ja nõukogud ning ettevõtluse arendamise agentuurid.

Pärast põhistsenaariumi arvutatakse välja alternatiivsed stsenaariumid, millega kaasnevad erinevad oletused poliitiliste sekkumismeetmete kohta, mis puudutavad selliseid küsimusi nagu tööhõive määr (mis peaks 2025. aastaks olema eeldatavasti 75%), eksporditööstuse suurem konkurentsivõime ning avaliku sektori väiksem kasv ja suurem sisserände määr. Need oletused põhinevad dialoogil, mida peetakse eri sidusrühmadega, kes osalevad protsessis siseriiklike ja piirkondlike seminaride kaudu.

2. tekstikast: töäjõu baromeeter

Soome töäjõu baromeeter töötati välja kohalikul tasandil, kuid nüüd on see levinud üle kogu riigi. Selle vahendiga prognoositakse eelseisval kuuel kuul piirkonnas esinevat töäjõu puudust ja ülejääki kohalike tööhõive- ja majandusarengu asutuste arvamuste põhjal tööturu arengusuundumuste kohta. Seda võib kasutada töäjõu pakkumise ühitamiseks nõudlusega ning töäjõu liikuvuse edendamiseks või tööotsijate koolituse kavandamiseks.

Kohalike tööhõive- ja majandusarengu asutuste ametnikel on hea võimalus prognoosida tööturu olukorda, sest neil on tööandjate (kuni 70% kõikidest vabadest töökohtadest registreeritakse kohaliku tööhõiveasutuse veebisaidil) ja töötajatega (töötü tööotsija peab toetuste saamiseks olema registreeritud tööhõiveameti süsteemis) tihedad sidemed.

Kohalikud tööhõiveasutused analüüsivad ühe aasta jooksul 200 ametikohaga seotud nõudlust ja pakkumist. Tulemused kogutakse igas piirkonnas ühte andmebaasi ja avaldatakse soome-, rootsi- ja ingliskeelsetel teabelehtedel.

Töäjõu baromeetri alusel saab seega tulevikuga seotud teavet (pool aastat ette) ametikohtade puuduse või ülejäägi kohta piirkondades. Samuti tagab see teabe (pool aastat ette) selle kohta, milliste kutsealade puhul töölevärbamise vajadus suureneb ja milliste puhul väheneb. Samuti paljastab baromeeter kitsaskohad konkreetsete kutsealade puhul.

Tulemusi kasutatakse kutsenõustamisel, e-teenuste puhul, ühitamisel, töäjõu (piirkondliku ja kutsealase) liikuvuse edendamisel, täiskasvanute ja kutsekoolituse kavandamisel, sisserände plaanimisel, EURESi teenuste puhul ja tööturu analüüsimisel.

3.1 Leedu

Ennetus- ja prognoosimissüsteemid on Leedus suhteliselt vähearenenud, sest ümberkorralduste kitsa mõiste alusel peetakse neid millekski, millega tegelevad pigem ettevõtted kui riigiasutused. Peale selle on tööturu osapoolte roll ümberkorraldamise ennetamisel suhteliselt piiratud ning selle põhjus on osaliselt sektoripõhiste kollektiivläbirääkimiste puudumine ja läbirääkimiste vähesus ettevõtete tasandil.

3.1.1 LEEDU PÕHILISED PROGNOOSIMISVAHENDID

Makromajanduslikud prognoosid

Makromajanduslikke prognoose, sealhulgas tööhõiveprognoose, koostab Leedu Pank ja teised pangad ning rahandusministeerium. Siiski kipuvad need prognoosid kajastama vaid riiklikku, mitte sektoripõhist tasandit, ning see takistab ümberkorraldamisjuhtude või tööpuuduse prognoosimist.

Leedu Pank annab neli korda aastas välja majandusarengu väljavaate, sealhulgas andmeid inflatsiooni, SKP, tööpuuduse ja jooksevkonto jäägi kohta. Need prognoosid esitatakse alusstsenaariumi kujul mitme tehnilise oletuse alusel.

Rahandusministeerium avaldab majandusnäitajaid, sealhulgas tööturu, sissetulekute ja hindade andmeid käsitlevad keskpikki prognoose, kaks korda aastas. Need põhinevad oletustel varajaste tõendite täpsuse kohta.

Peamised Leedus tegutsevad kommerts pangad, näiteks SEB, DnB Nord ja Swedbank, avaldavad ühe- või kaheaastaseid prognoose majanduse põhinäitajate kohta.

Lisaks makromajanduslikele prognoosidele viib Leedu statistikaamet (LS) läbi statistilisi ärisuundumuste alaseid uuringuid, mis põhinevad ettevõtete juhtide arvamusel nende majandustegevuses toimunud muutuste kohta minevikus, olevikus ja tulevikus. Uuringuid tehakse tootmis-, ehitus-, jae- ja teenindustevõtetes iga kuu ning need sisaldavad küsimusi tööalaste ootuste kohta järgneva kahe või kolme kuu jooksul.

Ka Leedu töøbörs (LLE) koostab tööhõivealaseid aastaprognose meetodite põhjal, mis on töötatud välja koos Rootsi tööturuameti ekspertidega. Prognooside eesmärk on kavandada riigi töøbörsi tegevust, et püüda töäjõu pakkumist nõudlusega ühitada ning analüüsida kutsekoolituse vajadusi. Prognoosid põhinevad tööandjatega tehtavatel intervjuudel, mille viivad igal aastal läbi asjaomase piirkonna töøbörsid. Intervjuud hõlmavad erisuguseid küsimusi, sealhulgas ettevõtte toodete/teenuste eeldatava nõudluse kohta, töötajate arvu ja prognoositava arvu kohta, kavandatud koondamise ja uute töötajate värbamise kohta, olemasoleva ja prognoositava töäjõu puuduse kohta ning kutsekoolituse vajaduste kohta.

Teised uuringud sisaldavad töövõimaluste baromeetrit, mis on üheaastane prognoos kutsealade kohta ja mis põhineb eelnimetatud uuringu analüüsil. Samuti koostab Leedu töøbörs osalise tööajaga tööhõive kohta uuringut, mille eesmärk on ennustada töötajate tõenäolist koondamist ning teha kindlaks võimalikud probleemid majandusvaldkondades või piirkondades. Uuringus püütakse kindlaks määrata nende ettevõtete osakaal, kus tehakse palju osalise tööajaga tööd, sealhulgas töötajad, kes on viidud üle osalisele tööajale, saadetud palgata puhkusele või koondatud.

Peale selle koostab Leedu Töösturite Konföderatsioon (LPK) korra kvartalis kvaliteetuuringu juhtkonna arvamuse ja prognooside kohta.

Oskusi käsitlevad prognoosid

Leedus on tehtud palju uuringuid, mille eesmärk on viia eri liiki töötajate pakkumine ja nõudlus tasakaalu. Uuringuid on põhiliselt viidud läbi haridus- ja teadusministeeriumi algatusel. Siiski puudub ühtne mudel, mis võimaldaks töötada välja usaldusväärse prognoosi vajaminevate oskuste kohta.

Kutsehariduse ja -koolituse vajadusi prognoositakse sektoripõhiselt. Alates 2000. aastast on uuringuid tehtud 10 sektoris. Oskuste tulevikuseire aluseks on kindlaksmääratud näitajate kogum.

3.1.2 SOTSIAALDIALOG JA ENNETUSPROTSESS

Tuleb märkida, et Leedu sõltumatute ametiühingute ja tööandjate esindusorganisatsioonide ajalugu on suhteliselt lühike. Need asutati pärast 1990. aastat. Kuigi sotsiaalpartnerlust võib luua riiklikul, sektoripõhisel, piirkondlikul ja ettevõtete tasandil, on see kõige paremini arenenud riiklikul ja ettevõtete tasandil. Riiklikul tasandil on asutatud Leedu Vabariigi kolmepoolne nõukogu, mis arutab mitmesuguseid sotsiaal- ja tööhõiveküsimusi kolmepoolselt ning saab kokku vähemalt korra kuus. Ümberkorralduste ennetamise teema kuulub kolmepoolse nõukogu vastutusalasse ja selle päevakorrad sisaldavad ümberkorraldustega seotud küsimusi. Siiski ei ole tööturu osapooled ümberkorralduste ennetamise vallas riiklikul tasandil sihipäraseid meetmeid veel võtnud.

Ettevõtete tasandil on aktiivsete ametiühingutega ettevõtetes sotsiaaldialog tavaliselt laiaulatuslik. Kuid sotsiaaldialog on nõrgim sektoripõhisel tasandil: sektoripõhiseid kollektiivlepinguid peaaegu ei ole ning sektoripõhised kollektiivläbirääkimised Leedus tegelikult puuduvad.

Seega ei ole tööturu osapoolte asutused ühelt poolt piisavalt tugevad, et mängida Leedus ümberkorralduste ennetamisel – eriti sektoripõhisel tasandil – märkimisväärset rolli. Teisalt aga täidavad tööturu osapooled tugevate ametiühingutega ettevõtetes ettevõtete (s.t tööandjate ja ametiühingute esindajate) tasandil ümberkorraldamisel tähtsat osa. Näiteks on sellist liiki ettevõtetes levinud töötajate teavitamine ja nendega nõupidamine ning ametiühingud teevad tavaliselt tööandjatega koostööd, et leevendada ümberkorralduste negatiivset mõju.

Üldiselt loodavad tööturu osapooled seda, et Leedus rajatavad piirkondlikud kolmepoolsed nõukogud suurendavad tööturu osapoolte võimalusi hinnata tõenäolisi ohte ning ennetada ümberkorralduste vallas piirkondliku tasandi tulevase probleeme.

3.2 Eesti

Eestis ei kasutata eriti palju ennetusmeetodeid ning mõnel teemal, näiteks oskuste prognoosimine, on ennetamine suhteliselt vähearenenud. Peale selle kiputakse ennetustegevust viima läbi riiklikul tasandil, kuid sektoripõhisel tasandil piirdub prognoosimine sageli vaid teatud sektoritega. Tööturu osapoolte kaasamiseks ennetusmeetmete ja -toimingute kasutamisse ei ole järjekindlat süsteemi, kuigi paljude meetmete ja toimingute puhul on tööturu osapooled siiski kaasatud.

3.2.1 EESTI PÕHILISED PROGNOOSIMISVAHENDID

Makromajanduslikud prognoosid

Makromajanduslikke prognoose koostab rahandusministeerium, Eesti Pank ning suurimad Eestis tegutsevad kommerts pangad, näiteks Swedbank, SEB, Nordea ja Danske. Samuti teeb prognoose Eesti Konjunkturiinstituut.

Rahandusministeerium avaldab oma makromajanduslikke prognoose kaks korda aastas ning need hõlmavad viieaastast periood. Neis käsitletakse SKP, väliskaubanduse, sisenõudluse, tarbijahindade, tööga hõivatud isikute arvu, tööpuuduse ja keskmise palgaga seotud muutusi. Prognoosid hõlmavad ka ülevaadet riigi rahandusest ning õigusraamistikust.

Eesti Pank annab kaks korda aastas (kevad ja sügisel) välja makromajandusliku prognoosi, mis sisaldab ennustust järgmise kolme aasta majandus- ja tööturunäitajate kohta. Prognoosides käsitletakse SKPd, inflatsiooni, ekspordi ning impordinäitajaid, tööpuudust, tööhõive kasvu ja SKP kasvu tööga hõivatud isiku kohta.

Tööturu prognoosid

Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium avaldab eelseisva seitsme aasta kohta töajõu nõudluse aastaprognose, milles käsitletakse muutusi tööhõives, suundumusi seoses tööleasumise ja töölt lahkumisega ning sektoritevahelisi muutusi. Prognoosid põhinevad eelnevatel arengusuundumustel ja eksperdi hinnangutel, arengukavade stsenaariumidel ning teiste riikide kogemusel. Need hõlmavad kogu majandust, mis tähendab, et tegemist on väga

üldise ennustusega, ja seepärast ei ole võimalik koostada põhjalikku analüüsi sektorites vajaminevate oskuste kohta.

Eesti Arengufond korraldab arenguseire projekti, mille eesmärk on heita strateegiline pilk tulevikku ning selgitada välja majanduskasvu võimalikud allikad, andes seeläbi ainek pikaajaliste strateegiate ja meetmete koostamiseks ja rakendamiseks. Arenguseire meeskond koosneb mõnest Eesti ja väliseksperdist, kes koostavad uuringuid eri teemadel, sealhulgas sektoripõhiseid projekte, näiteks majanduskasvu võimalused töötlevas tööstuses. Samuti korraldab ta kohalikke arutelufoorumeid.

Sektoripõhised uuringud

Eestis tehakse palju sektoripõhiseid uuringuid, mille alusel saab üksikasjalikult hinnata tööjõu vajadusi sektori tasandil, ühendades selleks omavahel erinevaid meetodeid. Ülevaade sektoripõhise tööjõu vajaduste alaste uuringuprojektide kohta on esitatud lisas.

3.2.2 OSKUSI KÄSITLEVAD PROGNOOSID JA OSKUSTE TAGAMINE

2010. aastast saavad töötud osaleda koolitusprojektides, mida korraldab haridus- ja teadusministeerium Euroopa Sotsiaalfondi raames. Töötute koolituse mahtu ja esmatähtsaid valdkondi uuendatakse tavaliselt kaks korda aastas. Et aktiivsete tööturumeetmete eesmärk on aidata töötutel siseneda tööturule, on tähelepanu keskpunktis paindlikum ja lühiajalisem käsitusviis, mis põhineb tööandjate vajadustel. Näiteks vaatas töötukassa koos Eesti Arengufondi, Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse ja Tartu Ülikooliga 2011. aasta juunis koolitusvajadused üle ning selle käigus leiti, et esmatähtsad koolitusvaldkonnad on tööstus, tervishoid ja hoolekanne, transport, ladustamine ja keskkonnahoidlikud töökohad.

Samuti on majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi tehtud majandusprognooside alusel püütud täiskasvanute tasemekoolitust ja kutseharidust ühitada tööturu vajadustega.

3.2.3 SOTSIAALDIALOG JA ENNETUSPROTSESS

Nagu eespool öeldud, puudub riigis järjekindel süsteem tööturu osapoolte kaasamiseks ennetusmeetmetesse ja -toimingutesse. Siiski osalevad tööturu osapooled nii mõneski tegevuses. Näiteks aitab Eesti Tööandjate Keskliit majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi prognooside koostamisel ning kohalikul tasandil osutavad mõned selle liikmed abi kutsehariduse õppekavade ja kutsestandardite väljatöötamisel, tehes seda konkreetsete sektoripõhiselt vajaminevate oskuste põhjal. Samamoodi soovivad Eesti Ametiühingute Keskliitu kuuluvad ametiühingud, et tööturu osapooled oleksid ennetamist käsitlevatesse strateegiatesse rohkem kaasatud.

Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon, nagu ka Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, avaldab majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumile oma arvamust. Siiski leiab Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon, et muutuste ennetamine on kohalikul tasandil nõrk ja

seada võiks edasi arendada. Eriti puudutab see kohaliku tasandi koostööd tööturu osapoolte ja ametiasutuste vahel.

3.3 Lätis

Üldiselt ei arutleta Lätis ennetamise mõiste üle eriti sageli ning väljaspool ametnike, ekspertide ja teadlaste ringkonda tuntakse seda teemat vähe ja ei mõisteta seda. Sellegipoolest on prognooside ja analüüside näol kasutusel vahendeid ja meetmeid, mida võib liigitada ennetavateks. Sotsiaaldialog on Lätis suhteliselt põhjalik, kuigi Lätis mängivad ümberkorralduste ennetamisel ja juhtimisel üldjuhul kõige tähtsamat osa valitsus ja valitsusasutused. Enamikku Lätis kasutatavaid ennetus- ja prognoosimisvahendeid rakendab seega valitsus (üksikasjad on esitatud lisas).

3.3.1 PÕHILISED PROGNOOSIMISVAHENDID

Makromajanduslikud prognoosid

Majandusministeeriumi majandusnõukogu koostab poliitika kavandamise dokumente, mille eesmärk on soodustada jätkusuutlikku majanduskasvu. Peale selle koordineerib tööturu prognooside tegemise eest vastutavate asutuste tööd tööturu prognooside nõukoda, mis kuulub samuti majandusministeeriumi valitsemisalasse. Samuti esitab ta soovitusi tööturu uuringute ja prognooside täiustamiseks ning analüüsib tööturu arengutsenaariume ja -prognoose. Nõukoda on kolmepoolne ja kohtub vähemalt korra kolme kuu jooksul. Lühiajalised tööturu prognoosid põhinevad statistika keskbüroo esitatud andmetel ning Eurostati koostatud rahvastikuprognoosil Euroop2008.

2008. aasta aprillis koostas majandusministeerium esialgsed keskpikad tööturu prognoosid aastani 2013. Ministrite kabinet kinnitas need 2008. aasta juunis. Prognoosides vaadeldi 15 majandussektorit ning 37 kutseala. Need põhinesid kolmel – aeglase, mõõduka ja jõulise – majandusarengu stsenaariumil. Võttes arvesse üleilmset majanduskriisi ja selle mõju Lätile, ajakohastas majandusministeerium oma prognoose 2009. aastal. Ajakohastatud keskpikkades tööturu prognoosides käsitleti ajavahemikku kuni aastani 2015.

Oskusi käsitlevad prognoosid

Osana lühiajaliste tööturu prognooside koostamisest korraldab riiklik tööhõiveagentuur kaks korda aastas uuringuid tööandjate ja nende esindusühingute kohta, et analüüsida tööturu olukorda ja esitada prognoose tööjõu piisavuse kohta. Tööandjatel küsitakse teavet ettevõtetes vajaminevate töötajate kohta sel hetkel ja järgmise kuue kuu jooksul ning kandidaatidele esitatavate nõuete kohta. Tähelepanu keskpunktis on tööandjate nõudlus tööjõu järele ning selliste oskuste varajane kindlakstegemine, mida tööandjad vajavad.

3.3.2 SOTSIAALDIALOG JA ENNETUSPROTSESS

Tööturu osapooled ja valitsus on esindatud riiklikus kolmepoolses koostöönõukogus, mis on tähtis riikliku tasandi kolmepoolne organ. See asutus vaatab üle poliitikadokumente, koostab õigusakte ja aitab esitada ettepanekuid valitsusele paljudes poliitikavaldkondades, sealhulgas tööhõivepoliitika vallas. Nõukogu kohtus 2010. aastal 10 korda. Siiski ei pea valitsus järgima tööturu osapoolte soovitusi poliitiliste teemade kohta ja sageli ta seda ka ei tee. Seepärast on tööturu osapooled riiklikku kolmepoolset koostöönõukogu ja selle allkomisjone nimetanud vaid mokalaadaks.

Viimastel aastatel on tööturu osapoolte osatähtsus märkimisväärselt suurenenud, sest valitsus on tunnistanud, et sotsiaaldialog aitab leida paremaid viise majanduskriisist ülesaamiseks. Ametiühingute poole pealt koondab Läti Vabade Ametiühingute Keskliit (LBAS) 20 sõltumatut ametiühingut ning on suurim ametiühingute keskliit riigis, esindades ligikaudu 12% tööjõust. Vabade ametiühingute keskliit on esindatud ka riiklikus kolmepoolses koostöönõukogus. Töandjate peamine esindusorganisatsioon on Läti Töandjate Keskliit (LDDK), kes väidab, et tema liikmed annavad tööd 37% Läti töötajatest. Töandjate keskliit on samuti riikliku kolmepoolse koostöönõukogu liige.

Kuigi sotsiaaldialogi ümberkorralduste ja ennetamise üle iseäranis riiklikul tasandil peetakse, esineb siiski mureküsimusi selle tõhususe kohta eelkõige sellepärast, et sellel puuduvad siduvad elemendid. Samuti leitakse, et vaja on tihendada kolmepoolset sotsiaaldialogi sektoripõhisel ja piirkondlikul tasandil.

Mis puutub ennetamisse üldiselt, siis puudub eksperdi hinnangu alusel ülevaade selles mõttes, et ei ole organit, kes vastutaks ennetusmeetmete üle peetavate arutelude ja nende meetmete väljatöötamise eest, kuigi struktuur on paigas. Praegu on palju asutusi, kes selles valdkonnas tegutsevad, kuid nendevaheline kooskõlastus on nõrk. Kui loodaks üks keskne kontrolliasutus, parandaks see olukorda ja oleks samm õiges suunas.

4.1 Sissejuhatus

Käesolevas uuringus analüüsitud kolm Balti riiki on ümberkorralduste ennetamise vallas kõik silmitsi küsimuste ja probleemidega. Kõigis kolmes riigis valitseb ikka veel raske majandusolukord ning nad püüavad saada üle majandussurutisest. Kolme riigi seas tuntakse Eestit kui Balti tiigrit, sest riigi majandus kasvas veel mõni aeg tagasi kiiresti ja majanduslangus on seda riiki mõjutanud vähem kui kahte teist Balti riiki. Peale selle on Eesti palgatase kõrgem kui Lätis ja Leedus.

Kõiki kolme Balti riiki tabas 2009. aastal ränk majanduslangus. Eestis oli SKP kasv -14,3%, Lätis -17,7% ja Leedus -14,8%. ELi keskmine oli sel aastal -4,3%. SKP kasv taastus 2010. aastal kõigis kolmes Balti riigis, kuigi see jäi allapoole ELi keskmist, välja arvatud Eesti puhul.

Töötuse määr on suhteliselt kõrge kõigis kolmes Balti riigis ning üldine töötuse määr on nimetatud kolmes riigis ELi keskmisest palju kõrgem. 2009. ja 2010. aastal oli see tõusuteel. Eriti keeruline probleem on noorte tööpuudus, sest selle määr oli kõigis kolmes Balti riigis 2009. aastal suuresti üle ELi keskmise. Ka see määr oli 2009. ja 2010. aastal tõusuteel. Pikaajaline töötus protsendimäärana aktiivsest elanikkonnast oli 2009. aastal kõigis kolmes Balti riigis samuti veidi üle ELi keskmise ning 2010. aastal tõusis see võrreldes ELi keskmisega märkimisväärselt. Üksikasjad on esitatud alltoodud tabelis 4.1.

Tabel 4.1. Töötuse määr ja SKP kasv Balti riikides ning ELi keskmine 2009. ja 2010. aastal

| | Eesti | Läti | Leedu | ELi keskmine |
|--|--------|--------|--------|--------------|
| 2009 | | | | |
| Üldine töötuse määr | 13,8% | 17,1% | 13,7% | 9,0% |
| Noorte töötuse määr | 27,5% | 33,6% | 29,2% | 20,1% |
| Pikaajaline töötus (12 või enam kuud) protsendimäärana tööealisest elanikkonnast | 3,8% | 4,6% | 3,2% | 3,0% |
| SKP kasv | -14,3% | -17,7% | -14,8% | -4,3% |
| 2010 | | | | |
| Üldine töötuse määr | 16,9% | 18,7% | 17,8% | 9,7% |
| Noorte töötuse määr | 32,9% | 34,5% | 35,1% | 21,1% |
| Pikaajaline töötus (12 või enam kuud) protsendimäärana tööealisest elanikkonnast | 7,7% | 8,4% | 7,4% | 3,9% |
| SKP kasv | 2,3% | -0,3% | 1,4% | 1,9% |

Allikas: Eurostat

Pidades silmas sarnast tausta, ei ole üllatav, et paljud probleemid, millega praegu silmitsi ollakse, on kolmes riigis ühesugused. Need hõlmavad mureküsimumi, mis on seotud tööturuga, sotsiaaldialoogi korraldamisega, raskustega kogutud andmete tõlgendamisel ja kasutamisel ning viisiga, kuidas pakkuda ja rahastada koolitust. Kuigi kõigis kolmes riigis on kasutusel vahendid, mida võib liigitada ennetus- ja prognoosimismeetmeteks, ei saa neid ametlikult siiski selliselt liigitada, sest ennetamine ei ole Balti riikides laialt määratletud mõiste. See tähendab, et ennetamisele pööratakse võrreldes selliste riikidega nagu Soome suhteliselt kasinalt tähelepanu ja selle üle peetakse vähe arutelusid.

4.2 Tööturu probleemid

4.2.1 VÄLJARÄNNE

Põhiline probleem, mis on ühine kõigi kolme Balti riigi puhul, on väljaränne, mis viib tööjõu ja oskused majandusest välja. Samuti tähendab see, et tööandjad ei soovi investeerida selliste töötajate koolitusse, kes võivad rännata välja teise riiki. Tegemist ei ole üllatava tulemusega, kui võtta arvesse Balti riikides esinevat suhteliselt kõrget töötuse määra eelkõige noorte puhul (vt eespool). Väljaränne on Leedus ja Lätis valus probleem, sest töötajad kipuvad sealt lahkuma Lääne-Euroopa riikidesse. Kuigi ränne valmistab muret ka Eestis, toimub Eesti ja Soome vahel vastastikune vahetus. Osaliselt on selle põhjused geograafilised, kuid samuti kultuurilised ja keelelised, mis muudab inimestel teise riiki reisimise ning seal elamise ja töötamise lihtsamaks. Niisiis on ränne koos vananeva elanikkonnaga Balti riikide tööturgude jaoks tõsine probleem.

4.2.2 OSKUSTÖÖJÕU PUUDUS

Mis puutub nõudluse konkreetset liiki oskustööjõu järele, siis valitseb üldine oskustööliste ja eelkõige inseneride puudus. Pakkumise ühitamine nõudlusega oskuste ja ametikohtade vallas on keeruline ülesanne, millega on hädas kõik kolm riiki. Leedus leidsid seminaril osalejad näiteks seda, et haridussüsteem ei vasta tööturu tegelikule olukorrale ning puudus on just erialase väljaõppega töötajatest.

Sellegipoolest on Balti riikides kasutusel mõni oskuste prognoosimise süsteem. Näiteks Leedus on mitmesuguste uuringute abil püütud ennetada ja jälgida oskustega seotud nõudlust ja pakkumist, sealhulgas on tehtud uuringuid üksikute valdkondade, näiteks ehitus-, spordi- ja turismisektori kohta. Samuti on Leedus tehtud prognoose, milles vaadeldakse nõudlust spetsialistide järele.

Üks ametialase prognoosimisega seotud probleem, mis on omane kõikidele Balti riikidele, seisneb selles, et riigid tuginevad tavaliselt tööandjate seas läbi viidud uuringutele nende ametialaste vajaduste kohta. Samas ei pruugi tööandjad kordusuuringuid meelsasti teha. Selle teema tõstatasid eriti suure mureküsimumusena esile Läti seminaril osalejad. Üks näide edukaks osutunud uuringust on Leedu näitajate uuring, mis on prognoosimisevahend ja mille täidavad

tööandjad korra kvartalis. Sellesse on kaasatud 140 ettevõtet ning see põhineb intervjuudel, mis on tehtud ettevõtete juhtidega paljudes sektorites.

4.3 Sotsiaaldialoogi ülesehitus ja tavad

Kõigil kolmel Balti riigil on suhteliselt uued sotsiaaldialoogi süsteemid, mis pärinevad 1990. aastatest. Seega ei ole need veel nii hästi juurdunud kui Soome sotsiaaldialoogi süsteemid. Ajaloo ja kogemuste puudumine tähendab, et tööturu osapoolte vahel võib esineda probleeme usaldusega, sest sidemeid on arendatud suhteliselt lühikest aega. See muudab kolmepoolsel koostööl põhinevate usaldusväärsete ennetus- ja prognoosimisüsteemide väljatöötamise keeruliseks.

Sellest tulenevalt võib kaasatud osaliste vahel esineda suhtlusraskusi ning tööturu osapooled ei pruugi osaleda ametlike otsuste tegemise protsessis. Kui tööturu osapooled on kaasatud ja mõnes riigis väidetakse, et isegi kui tööturu osapooltelt küsitakse nende arvamust, tehakse otsuseid hiljem ikkagi nii, et nende arvamusega ei arvestata. Eestis näiteks osutasid seminaril osalejad tööturu osapoolte vahelisele üldisele usalduse puudumisele ning tähelepanu keskmel on pigem avalduste tegemine kui ühislahenduste otsimine probleemidele. Peale selle ei moodusta tööturu osapoolte kaasamine ennetusmehhanismidesse ja aruteludesse Eestis veel osa üldisest ennetussüsteemist. Ametiühingud leiavad eelkõige seda, et neid ei ole aruteludesse piisavalt kaasatud, vaid neid kutsutakse nendes osalema ja teavitatakse pigem alles siis, kui otsused on tehtud.

Leedus kaebavad ametiühingud selle üle, et sotsiaaldialoog on sageli ametlik ning üsna sisutühi. Lätis on ametiühingutel ja tööandjate esindajatel vaid nõuandev roll, mis tähendab, et kuigi valitsus kuulab nad ära, saab poliitilisel tasandil võtta vastu otsuseid, mis ei ole nende arvamustega kooskõlas. Lisaks leidsid tööturu osapooled, et arutelud tundlike teemade üle võivad olla üsna ametlikud ning seega on raske saavutada tegelikku üksmeelt. Loomulikult on tegemist probleemiga, mis ei piirdu ainult Balti riikidega – mitme ELi 15 liikmesriigi tööturu osapooled kaebavad samasuguste raskuste üle⁹.

Valitsusasutuste vaheline koostöö ja kooskõla on samuti probleem Leedus, kus seminaril osalejad rõhutasid tõsiasja, et ametkondadevaheline koostöö peab olema tõhusam.

4.3.1 DIALOOGI PIDAMISE JA ENNETUSMEETMETE KASUTAMISE TASAND

Sotsiaaldialoogi pidamise ja ennetusmeetmete kasutamise tasandil on Balti riikidel samuti probleeme. Kui Soomes toimub sotsiaaldialoog ja kaasamine ennetussüsteemidesse riiklikul, sektoripõhisel, piirkondlikul/kohalikul ja ettevõtete tasandil, ei ole mõni neist tasanditest Balti riikides veel usaldusväärset ja tulemuslikult paika pandud.

⁹ Vt näiteks projektiga ARENAS seotud kokkuvõtvat aruannet ja siseriiklike taustaruandeid.

Näiteks tõsiasi, et Soome omavalitsused osalevad innukalt ümberkorralduste ennetamises ning mängivad selles põhirolli, tõstsid paljud seminaril osalejad esile kõigis kolmes Balti riigis. Sotsiaaldialoog ei ole sellel tasandil Leedus tihe. Selle põhjus on näiteks ametiühingute vähene esindatus, kuigi hinnangute kohaselt on riikliku ja ettevõtete tasandi sotsiaaldialoog Leedus tänu riigi kolmepoolsele nõukogule ja ettevõtetes toimuvatele kollektiivlääbirääkimistele suhteliselt heal tasemel.

Sektoripõhise tasandi sotsiaaldialoog, mis on Soomes tõhus, on suhteliselt nõrk kõigis kolmes Balti riigis. Leedus on sektoripõhise tasandi sotsiaaldialoog kõige halvemas seisus, sest puuduvad kollektiivlepingud sektoripõhisel tasandil. Samas on dialoog suhteliselt tihe riiklikul tasandil. Eestis on sektoripõhine dialoog ebaühtlane ja sõltub konkreetse sektori ametiühingu tugevusest. Transpordisektoris on näiteks sotsiaaldialoog väga põhjalik, sest ametiühing on tugev ja kollektiivlääbirääkimised toimivad hästi. Lääbirääkimiste käigus määratakse kindlaks sellised küsimused nagu tööaeg, puhkus, palk ja koolitus. Eestis on ametiühingud moodustatud pigem sektoripõhiselt kui kohalikul tasandil. Lätis on ametiühingud samuti oma tugevuse poolest eri sektorites erinevad. Sektoripõhine dialoog on Lätis pigem vaid kahe- kui kolmepoolne. Teine tegur, mis võib takistada sotsiaaldialoogi arengut Läti sektoripõhisel tasandil, on tõsiasi, et paljud sektorid koosnevad valdavalt väga väikestest ettevõtetest, mis tegutsevad väikestel nišiturgudel ja geograafiliselt hajusates piirkondades, ning see ei soodusta sotsiaaldialoogi arengut.

Piirkondlikul tasandil võivad dialoogi- ja prognoosimismehhanismid samuti nõrgad olla. Lätis näiteks on olukord selline põhjusel, et sotsiaaldialoog ja prognoosimissüsteemid on suhteliselt suurel määral tsentraliseeritud, piirkondlikud asutused on alarahastatud ja nende personal on puudulik, kohalikud omavalitsusüksused on nõrgad ning sotsiaalpartnerlus on piirkondlikul tasandil vähearenenud. Leedus aga on territoriaalse ja piirkondliku tasandi dialoog suhteliselt heas seisus.

4.4 Andmete tõlgendamine, analüüsimine ja kasutamine

Kõik käesolevas uuringus analüüsitud riigid esitavad andmeid, mida saab kasutada ümberkorralduste ja muutuste ennetamiseks. Küsimus ei ole tavaliselt esitatavate andmete mahus, vaid nende kvaliteedis, kooskõlastamises, kasutamises ja levitamises. Allpool vaatleme neid küsimusi põhjalikumalt.

4.4.1 ANDMETE KVALITEET

Kuigi andmete kvaliteet võib olla probleem igas prognoosimisega tegelevas riigis, tundub see kõigi kolme Balti riigi puhul olevat iseäranis suur mureküsimus. Eestis esineb näiteks lünki kättesaadavates andmetes, mis muudab poliitika kujundamise ja elluviimise keeruliseks. Ka Leedus tõstsid seminaril osalejad riigi prognoosimissüsteemi nõrga küljena esile

usaldusväärsete andmete puudumist. Leedus on majandus- ja tööturu prognoose tehtud alates 1995. aastast ja neid peeti kuni 2008. aasta kriisini usaldusväärseteks.

Lätis rõhutasid seminaril osalejad andmelünki kui üht probleemi, mis võib prognoosimise kvaliteeti mõjutada. Andmete kogumist sektoripõhisel ja piirkondlikul tasandil tõsteti raskusena esile kõigis kolmes Balti riigis ning selle põhjuseks on nendel tasanditel tehtava koostöö ja peetava sotsiaaldialoogi ebatõhusus või ebaühtlus.

4.4.2 KOOSKÕLASTAMINE JA LEVITAMINE

Siseriiklike seminaride aruteludest selgus kõigis kolmes Balti riigis, et esitatud andmeid on vaja rohkem kooskõlastada ja levitada. Paljud kõigi kolme Balti riigi seminaril osalejatest olid arvamusel, et küsimus ei ole ilmtingimata andmete vähesuses, vaid selles, et nende levitamist ja üldsuse arusaama andmetest tuleb parandada ning et andmete esitamise eest vastutavad organid peavad oma tegevust paremini kooskõlastama eesmärgiga vältida jõupingutuste kattumist ja dubleerimist. See on põhiprobleem, mida esineb ka Soomes. Seal on samuti selgunud, et andmeid on palju, kuid neid ei tõlgendata järjekindlalt.

Eestis leidsid seminaril osalejad näiteks seda, et praegune prognoosimis- ja ennetussüsteem ei ole üldse kooskõlastatud: „*praegu ei ole tegemist süsteemiga, vaid segadusega, mis muudab tervikliku pildi loomise keeruliseks*” (Eesti seminaril osaleja). Osalejad samastasid praegust tegutsemisviisi Eestis inimestega, kes tegutsevad erinevates silohoidlates, kuid ei suhtle omavahel üldse. Sama teemat arutati Läti seminaril, kus osalejad leidsid, et prognoosimise ja ennetamise vallas tegutseb palju erinevaid töörühmi, kuid nendevaheline kooskõlastus on puudulik, mis tähendab, et nad ei pruugi ilmtingimata teada, mida teevad teised töörühmad. Näiteks tooksid kasu tihedamad sidemed tööturu ja hariduspoliitika alal töötavate inimeste vahel.

4.4.3 ANDMETE TÕLGENDAMINE

Siiski ei piisa ainult andmete usaldusväärsest ning nende kogumisest ja levitamisest – on elutähtis, et andmeid tõlgendataks õigesti, mis tagaks aluse poliitika kujundamiseks ja tegevuse kavandamiseks. See teema tuli projekti ARENAS raames jõuliselt esile ning ei ole seega üksnes Balti riikidele ainuomane. Niisiis on tulevikustsenaariumide ja prognooside elluviimine poliitika kujundamises mureküsimus kõikides uuringus osalenud riikides, sealhulgas Soomes.

Üldjoontes esines Balti riikides probleeme sidusa strateegia väljatöötamisel, mille eesmärk on reageerida muutustele. Leedus näiteks puudub väidetavalt igasugune ühine lähtekoht ning ülevaade, millega tegeleks üks konkreetne organ. Eestis öeldi, et riigis ei ole üldist katusorganisatsiooni, näiteks eraldi tööministeeriumi, mis võiks täita kooskõlastamisülesannet ennetamise ja muutuste vallas. Eesti seminaril osalejad olid arvamusel, et kui üks organisatsioon mängiks keskvalitsuse tasandil juhtrolli, aitaks see ennetamist ja prognoosimist suurel määral parandada. Lätis rõhutasid seminaril osalejad, et andmete kogumisel ja analüüsimisel on vaja kasutada rohkem struktureeritud meetodit.

Ka andmete jagamine näib mõnes riigis olevat probleem, mis on seotud usaldusega. Leedus näiteks väideti, et valitsus ja tööturu osapooled ei jaga andmeid avalikult, vähemalt mitte sellises ulatuses, nagu seda tehakse Soomes.

Samuti võib esineda raskusi andmete kasutamisel – siseriiklikel seminaridel osalejad väitsid, et mitmel juhul on esitatud andmeid, mida tegelikkuses kasutatud ei ole. Leedus näiteks esitab statistikaamet statistilisi näitajaid, mida võiks kasutada ennetamiseks, kuid mida laialdaselt ei tarvitata. Ka Lätis leidsid seminaril osalejad, et kui valitsus kasutaks oma statistilisi andmeid ja prognoose enda töös põhjalikumalt, oleks ka teistel asutustel rohkem usku sellesse statistikasse ja nad saaksid seda kasutada. Ühe arvamuse kohaselt usaldaksid osalised andmeid rohkem siis, kui Lätis vastutaks prognooside esitamise eest valitsuse asemel sõltumatu organisatsioon. Eestis pidasid seminaril osalejad kogutud andmete praktilist kasutamist valdkonnaks, mida saaks täiustada.

4.5 Koolituse pakkumine

Kõigil kolmel siseriiklikul seminaril leiti, et koolitus ja oskuste arendamine on põhitegur sellise tööjõu loomisel, mille abil on võimalik lahendada nüüdisaegse tööturu probleeme ning tegeleda oskuste mittevastavusega võrreldes tööturul nõutavaga.

Oskuste mittevastavus ja oskustööjõu puudus iseloomustab Balti riikide tööturget (nagu paljusid teisigi ELi liikmesriikide turget). Üks võimalus oskustööjõu puuduse kiireks lahendamiseks on täiskasvanute koolitus ning välja on töötatud kavad, mida rakendavad Balti riikide tööhõiveteenistused ja mis aitavad kaasa oskustööjõu puuduse kiirele vähendamisele.

Siiski tõdeti siseriiklikel seminaridel üldiselt, et kehtestada tuleb pikaajalisem strateegia, millega kaasneks mõningane investering kutsekoolitusse ja kõrgharidusse. Tööandjad rääkisid Leedu seminaril oma muredest, väites näiteks, et neil on raske leida vajaminevate oskustega töötajaid, ning seega kutsuvad nad oskuste prognoosimisel ja vajaliku koolituse pakkumisel üles suuremale täpsusele.

Samas leidsid kõikide Balti riikide seminaridel osalejad, et koolituskulude ja sellealase vastutusega kaasneb mõningaid raskusi. Tööandjad on arusaadavatel põhjustel tõrksad selliste töötajate koolituse rahastamisel, kes võivad seejärel riigist välja rännata ning hakata oma oskusi kasutama teise riigi tööandja juures. See on tõsine probleem kõigis kolmes riigis, pidades silmas väljarände kõrget taset.

Leedus näiteks ei investeeritud ettevõteted väidetavalt koolitusse eriti palju ning osaliselt on selle põhjuseks sellised probleemid nagu madal palk. Sellegipoolest rõhutasid Leedu siseriiklikul seminaril osalenud tööandjate esindajad, et nad on hea meelega nõus kutsehariduse ja koolitusprogrammide elluviimises osalema. Eesti siseriiklikul seminaril oli arutelude keskmes samuti küsimus, kuidas rahastada ja tagada koolitus. Lätis pakuvad tööandjad koolitust enamjaolt ettevõtete tasandil, tehes seda tavaliselt koos ametiühingutega. Ettevõtete tasandi koolitust rahastab ka valitsus.

Nii Eesti kui ka Läti siseriiklikel seminaridel arutati küsimust, kuidas kiirendada üleminekut haridussüsteemist tööturule, ning seda peeti tõeliselt raskeks ülesandeks.

Paljusid Soomes kasutatavaid ja käesolevas uuringus esitatud meetmeid või meetmete elemente võiks teatud määral kanda üle teistesse riikidesse.

Üks vahend, mis pälvis siseriiklikel seminaridel suurimat tähelepanu, oli Soome tööjõu baromeeter. Seminaril osalejad leidsid, et selle meetme peamisi elemente on hea üle kanda, sest see põhineb andmetel, mida võib hõlpsalt koguda ja analüüsida erinevates piirkondlikes ja/või riiklikes oludes. Leedus pidasid seminaril osalejad tööjõu baromeetrit Leedu oludes üheks kõige kasulikumaks vahendiks. Samal arvamusel olid ka Eesti seminaril osalejad, kelle arutelu keskmes oli see, kas seda vahendit tuleks rakendada piirkondlikul või riiklikul tasandil ning kes peaksid selle eest vastutama. Lätis tunti tööjõu baromeetri vastu samuti suurt huvi.

Ühtlasi pakkus huvi ka Soome parlamendi tuleviku-uuringute komitee kui vahend, mille abil saab kindlaks teha ennetamise ja prognoosimisega seotud vastutusosalad. Eesti seminaril leidsid osalejad, et selle vahendi elemente võiks kanda üle Eesti oludesse ning see oleks hea viis ülevaate saamiseks riigi prognoosimis- ja ennetusmeetmetest.

Üks põhivahend, mille abil esitatakse Soomes pikaajalisi prognoose, on Soome protsess PATKET-VATTAGE. Et pikaajalist prognoosimist peeti Balti riikides eriti raskeks ülesandeks, tunti selle vahendi vastu huvi kõikidel siseriiklikel seminaridel. Siiski leiti kõikidel siseriiklikel seminaridel, et selle vahendi puhul kasutatavat meetodikat on võimalik üle kanda piiratult (vahend koosneb sellest, et kõigepealt arvutatakse välja põhistsenaarium, mida kohandatakse piirkondade põhjal, ning seejärel tehakse arvutused ja peetakse sidusrühmadega dialoogi riiklikul ja piirkondlikul tasandil).

Soome ennetus- ja prognoosimissüsteemi tähtsaim osa on Soome omavalitsuste ja piirkondlike asutuste kaasamine mitme ennetus- ja prognoosimisvahendi ja -meetme kasutamisse. Kui siseriiklike seminaride osalejad nõustusid sellega, et osaliste piirkondliku kaasamise suurendamine on riigi ennetus- ja prognoosimissüsteemide puhul tungivalt soovitatav, leiti siiski, et seda on raske saavutada, sest selle tasandi koostöö ja dialoog on kolmes Balti riigis suhteliselt ebatõhus. Samas on Leedu omavalitsustel võimalik mängida prognoosimisel teatud määral suuremat rolli, sest nad täidavad juba silmapaistvat osa ümberkorralduste tegemisel kohalikul tasandil, kuigi nad ei osale kolmepoolses nõukogus. Omavalitsuste rolli tugevdamist sooviti samuti Läti ja Eesti seminaridel.

Siiski ei saa Soome ennetussüsteemi tähtsaimat elementi – osaliste vahelist koostööd ja võrgustikku – kergesti üle kanda, sest see on Soome töösuhete kultuuris sügavalt juurdunud tahk. Niisiis tuleks Soomest ülevõetud meetmeid kohandada teiste riikide olude, kultuuri ja keskkonnaga. See kehtib eelkõige prognoosimisel rakendatava kolmepoolse võrgustiku meetodi puhul, mis on Soomes kasutusel. Sellist liiki süsteemi ülekandmine Balti riikidesse on keeruline, sest tööturu osapoolte vahelised sidemed ja usaldus ei ole neis riikides töösuhete kultuuris veel nii hästi arenenud ja juurdunud kui Soomes. Sellegipoolest on Soome põhjal saadud peamine õppetund – osalistevahelise koostöö edendamine hoolimata prognoosimise keerukusest – asjakohane kõikides oludes ja riikides.

Alltoodud tabelis 4.1 on esitatud kokkuvõtte Soome prognoosimis- ja ennetussüsteemi põhielementide võimaliku ülekantavuse kohta.

Tabel 5.1. Soome prognoosimisvahendite võimalik ülekantavus

| Vahend | Ülekantavus |
|--|---|
| Soome tööjõu baromeeter | Hea võimalus ülekandmiseks – siseriiklikel seminaridel osalejad tundsid huvi selle kohandamise vastu riiklike oludega ja rakendamise vastu oma riigis. |
| Soome parlamendi tuleviku-uuringute komitee | Sellest meetmest huvituti kui millestki, mis võiks Balti riikides aidata edendada valitsuses tehtavat koostööd ning teha kindlaks ennetamise ja prognoosimisega seotud vastutusalad. Eesti siseriiklikkuse aruandesse on lisatud üksikasjalik ettepanek ennetusprotsessi kohta kesksel valitsuse tasandil ning see on tehtud Soome tuleviku-uuringute komitee eeskujul. |
| Ministrite konsortsiumi ja valitsuse majandusuuringute instituudi (VATT) protsess PATKET-VATTAGE | Kuigi tegemist on Soome süsteemi ühe põhivahendiga, esitatakse selle raames pikaajalisi prognoose, mille tegemist peetakse Balti riikides eriti keeruliseks. Kuigi kasutatud meetodeid on huvitav uurida, on selle vahendi ülekantavus tõenäoliselt piiratud. |
| Omaavalitsuse/piirkonna kaasamine ennetamisse | Seda Soome süsteemi elementi peeti põhiprotsessiks, kuid seda võib olla Balti riikidesse raske üle kanda, sest Balti riikide piirkondliku tasandi struktuuridele, ressurssidele ja oskustele tuginedes oleks teabe kogumine Soomega samas ulatuses keeruline. |
| Prognoosimisel rakendatav kolmepoolse võrgustiku meetod | Selle poole võiks Balti riikides püüelda. Sellist liiki süsteemi on raske üle tuua riiki, kus on erinevad sotsiaaldialoogiga seotud traditsioonid ja ajalugu, kuid aja jooksul võiks arendada tihedamat kolmepoolset koostööd ja suuremat usaldust. |

Tuleks rõhutada, et paljud probleemid, millega Balti riigid silmitsi seisavad, ei ole nendele riikidele ainuomased, vaid nendega puutuvad suuremal või vähemal määral kokku paljud ELi liikmesriigid. Eriti puudutab see demograafilisi probleeme, tööskestega seotud poliitikat, tööturuküsimusi, toimetulemist ümberkorraldustega ning ülesaamist majanduslangusest. Sellegipoolest võib teadmiste jagamisest, mida kolmel Balti riikides toimunud siseriiklikul seminaril tehti, omandada nii mõnegi õppetundi, mis on seotud struktuuride, tavade ja suhtumisega. Lühidalt öeldes on kolm (3) peamist saadud õppetundi järgmised:

- 1) sotsiaalpartnerluse edendamisel on pikaajalised väljavaated;
- 2) riiklike strateegiate ja ennetamise seostamine on ülitähtis;
- 3) prognoosimisstrateegia väljatöötamisel tuleb arvesse võtta riiklikku, piirkondlikku ja sektoripõhist tasandit.

Allpool kirjeldatakse ennetamise ja sotsiaalpartnerluse käsitusviisiga seotud täiendavaid ja üksikasjalikke põhitahke, mis on teadmiste jagamise teel kindlaks tehtud.

- **Sidemete loomine tööturu osapooltega.** Luua tuleb tihedamad sidemed, millega kaasneb tööturu osapoolte vaheline suurem usaldus ja tõhusam suhtlus. Balti riikidel, nagu enamikul ELi uutel liikmesriikidel, on piiratud kogemused sotsiaaldialoogi ja vabade kollektiivlääbirääkimiste alal ning seepärast arvatakse, et sotsiaalpartnerluse viimiseks tasemeni, mida on näha paljudes ELi läänepoolsetes liikmesriikides, kulub palju lisa-aega. Uued püüdlused luua sotsiaaldialoog ja -partnerlus tööturu osapoolte vahel kiirendavad seda protsessi. Tuleb märkida, et kõikidel siseriiklikel seminaridel oli näha tõelist tahtet pingutada tööturu osapoolte vaheliste sidemete tihendamise nimel, et parandada usaldust ja koostööd ning liikuda ühiselt edasi. Eestis näiteks arvasid osalejad, et tihedam koostöö aeglustaks protsessi ja muudaks selle rohkem läbimõelduks, mis on kõigi arvates kasulik.
- **Kooskõlastamine ja suhtlemine.** Ennetus- ja prognoosimistegevuse kooskõlastamist ja selleteemalist suhtlust on vaja parandada. Siinkohal ei ole küsimus andmete puudumises, vaid selles, et neid ei edastata sobival viisil, ning prognoosimise eest vastutavad asutused ei tegutse sageli kooskõlas. Niisiis tasuks kaaluda seda, et vastutus muutuste ennetamise eest tuleks määrata ühele asutusele.
- **Usaldus.** Usaldus, läbipaistvus ja avatus on omadused, mis iseloomustavad Soome ennetussüsteemi ning millest on vajaka paljude Balti riikides kasutatavate ennetussüsteemide puhul. Need omadused ei ole puudulikud ainult tööturu osapoolte vahel, vaid mõnikord ka valitsusasutustes. Lätis täheldati näiteks, et Soomes tegutsevad kõik valitsusasutused kooskõlastatud viisil üheskoos, kuid Lätis see nii ei ole. Usalduse, läbipaistvuse ja avatuse suurendamine võib olukorda näiteks korrapärasemate kolmepoolsete sidemete ja parema kooskõlastuse kaudu parandada.
- **Dialoogi tasandid.** Veel üks Soome süsteemi omadus on, et ennetamist käsitlev sotsiaaldialoog toimub kõikidel tasanditel – alates riiklikust tasandist kuni sektoripõhise, piirkondliku, territoriaalse, kohaliku ja ettevõtete tasandini. Balti riikides on aga sotsiaaldialoog ja ennetustegevus nendel tasanditel vähem ühtlaselt levinud. Suurem rõhuasetus eelkõige sektoripõhisele ja piirkondlikule tasandile on hea mõte, sest erinevatel sektoritel ja piirkondadel on erinevad omadused ja vajadused ning seega saab ennetusmeetmeid kohandada, kui neid kasutatakse kohalikul tasandil. Siiski esineb teatud sektorites probleeme ja piiranguid seoses sotsiaaldialoogi tõhususega.

- **Prognoosimisvahendid.** Mis puutub olemasolevatesse süsteemidesse ja vahenditesse, siis tundub, et kasutusel on juba päris palju prognoosimis- ja ennetusvahendeid ja -mehhanisme. Seega on küsimus pigem kasutatavate vahendite täiustamises ja ühtlustamises kui süsteemide laialdase ümberkorraldamise alustamises või täiesti uute vahendite kasutuselevõttus. Sellega seoses tuleks märkida, et prognoosimis- ja ennetusprotsesse ei ole lihtne kasutusele võtta ega tõhusalt läbi viia. Eriti keeruline ülesanne on pikaajaline prognoosimine, sest tööturu tingimused muutuvad. Andmete usaldusväärsust tuleb samuti parandada – see on teema, mis on seotud korrapärase ja kooskõlastatud prognoosimis- ja ennetussüsteemi kehtestamisega.
- **Koolitus.** Vaja on tagada, et kutseharidussüsteemid oleksid piisaval määral välja töötatud ja et need oleksid kohandatud konkreetsete tööturul valitsevate oludega. Koolituse ning eelkõige elukestva õppe rahastamine on järjekindlalt keeruline küsimus ning tööturu osapooli tuleb kaasata arutelusse selle üle, kuidas luua ja rahastada riigi vajadustega ühtivat koolitussüsteemi. Paindlikkus on samuti väga tähtis, sest see aitab töandjatel töötajaid nende oskuste arendamisel toetada.
- **Ülekantavus.** Seminaridel toimunud arutelude käigus selgus, et Balti riikide osalejad on väga huvitatud Soome ennetussüsteemist ning vaimustunud selle teatud elementidest, näiteks Soome tööjõu baromeetrist ja sellest, kuidas see võiks nende riigis toimida. Seminaril osalejate arvamusel kaldusid selles suunas, et teatud tehnilisi elemente, näiteks tööjõu baromeetrit, võiks mõningate täienduste korral võtta oma koduriigis kasutusele ning need võiksid asjakohastes riiklikes oludes hästi toimida. Siiski oldi üksmeelel ka selles, et meetmeid ei saa üldjoontes teistesse riikidesse täies ulatuses üle kanda, sest kultuuriline, sotsiaalne ja majanduslik taust on erinev. Meetmete ülekandmisel Soomest Balti riikidesse oleks oludest tingitud raskused seotud tõsiasjaga, et tööturu osapoolte vaheline usaldus, sidemed ja koostöö ei ole Balti riikides nii hästi arenenud nagu Soomes ning selle põhjus on tavaliselt selliste suhete uudsus. Peale selle muudaks sellised probleemid nagu tiheda sotsiaaldialogi puudumine kõikidel tasanditel, kuid eelkõige sektoripõhisel ja omavalitsuse tasandil, Soome mudeli tervikuna taasloomise Balti riikides raskeks. Neid küsimusi uuritakse põhjalikumalt 5. peatükis.

Lähitulevik paistab probleemiderohke, sest Balti riigid vaevlevad endiselt majandusraskustes. Kriis on riikide majandust rängalt tabanud ning see on omakorda avaldanud negatiivset mõju tööturule. Võttes arvesse keerulist olukorda, tundub, et kindlat edasist tegevust on raske paika panna. Siiski on mõningaid asjaolusid, mida võiks kaaluda ja mis võivad aidata luua Balti riikides jõulisema süsteemi ümberkorralduste ennetamiseks tulevikus. Neid on põhjalikumalt käsitletud allpool.

- **Vahendite kavandamine ja kooskõlastamine.** Ennetusvahendite ja -protsesside kavandamine tuleb hoolikalt läbi mõelda ning tagada tuleb kõikide osaliste kaasamine. Iseäranis suurt rõhku tuleks panna vahendite ja protsesside kooskõlastamisele ja levitamisele ning luua seeläbi sidus strateegia, et vältida jõupingutuste kattumist ja dubleerimist.
- **Vastutuse võtmine.** Seoses eeltoodud punktiga leidsid käesoleva uuringuga seotud seminaril osalejad kõigis kolmes riigis, et sageli puudus selge ettekujutus ennetamisest või mõnikord isegi ennetamise selge määratlus. Hea mõte oleks kas uue ja sõltumatu prognoosimise ja ennetamisega tegeleva asutuse loomine või olemasoleva asutuse määramine ennetamise eest vastutavaks. Võimaluse korral võiksid selles osaleda ka teadusasutused.
- **Andmete kvaliteet ja kasutamine.** Prognoosimis- ja ennetustegevusest saadud andmed moodustavad ennetusprotsessi keskse elemendi. Siiski toodi siseriiklikel seminaridel esile probleeme, mis on seotud andmete kvaliteedi, nende levitamise ja kasutamisega. Nagu käesolevas aruandes on märgitud, ei ole need probleemid Balti riikidele ainuomased. Siiski võivad abiks olla sellised meetmed nagu aja mahavõtmine selleks, et mõelda, kuidas esitada andmeid üldsusele. Näiteks võiks üksluiste arvandmete asemel esitada andmeid, mida saab piltlikult kujutada ja mida peetakse asjakohaseks.
- **Ühistöö.** Seminaride korraldamise väärtus sai selgeks osalejate arvamuste põhjal. Nad väitsid kõigis kolmes riigis, et sellist liiki kolmepoolseteks ajurünnakuteks on liiga vähe võimalusi. Üks viis vastastikuse usalduse ja koostöö loomiseks ja tugevdamiseks, mida on vaja Balti riikides teha, on kõigepealt kindlaks määrata sidusrühmad ja pidada seejärel korrapärasemalt sellist liiki ühisseminare, mis tagavad tööturu osapooltele ja valitsuse esindajatele aja ja võimalused selliste küsimuste arutamiseks, mis on nende riikide tööturu ja ümberkorralduste vallas olulised. Sotsiaaldialoogi tõhusa süsteemi ülesehitamine on väga pikaajaline ülesanne ning selle väljaarendamiseks kulub veel palju aastaid. Siiski ei tohiks tööturu osapooled kaotada silmist tõsiasja, et parandustegevust usalduse, partnerluse ja sidemete loomise vallas võib ellu viia pikaajaliselt korrapärase suhtluse ja võrgustike loomise kaudu.
- **Koostöö kõikidel tasanditel.** Hea koostöö kõikide tasandite – riikliku, piirkondliku, sektoripõhise, kohaliku ja ettevõtete tasandi – partnerite vahel on väga tähtis ja kõik tööturu osapooled peaksid võtma enda peale vastutuse selle edendamise eest, tegutsedes võrdsetel alustel.
- **Sektoripõhise, piirkondliku ja kohaliku tasandi arendamine.** Teabe astmeline edastamine riiklikult tasandilt kohalikule tasandile on tähtis selle kasutuselevõtmiseks kohalikul tasandil, sest riikliku tasandiga võrreldes tundub see nii ennetamise kui ka laialdasema sotsiaaldialoogi vallas Balti riikides vähearenenud olevat. Teabe esitamine nendele tasanditele ning selliste struktuuride loomine, kus võiks neid andmeid tõlgendada ja rakendada, aitaks tugevdada meetmeid kohalikul tasandil.

- **Oskustööjõu puuduse lahendamine.** Oskustööjõu puudus on Balti riikidele omane probleem. Kõikide asjaomaste osaliste, näiteks tööandjate, töötajate, töötajate esindajate ja koolitajate (sealhulgas ülikoolide) kaasamine aitaks luua kutseharidus- ja elukestva õppe süsteemi, mille abil saaks lahendada oskustööjõuga seotud probleeme. Ka töötajaid tuleks motiveerida võtma vastutust oma oskuste täiendamise eest.
- **Väljarände probleemi lahendamine.** Kõik kolm Balti riiki kannatavad selle all, et noored töötajad rändavad riigist välja. Riigid peavad leidma mooduseid selleks, et noored töötajad riigist ei lahkuks ja et nad saaksid siseneda tööturule. See on raske ülesanne, kuid võib olla seotud hariduse ja koolitusega ning tööturu aktiveerimisega selliste meetmete kaudu nagu ettevõtluse edendamine.
- **Pikaajalised meetmed.** Praegusel probleemiderohkel majandusperioodil on pikaajalisi strateegiaid eriti keeruline kavandada ning pikaajalisi prognoosimis- ja ennetusmeetmeid raske kasutusele võtta. Siiski tuleks teha selleks jõupingutusi, kasutades tööturu osapoolte ja valitsuse vahelist tihedat koostööd ning võttes eeskujuks selliste riikide nagu Soome heade tavade näited. ELi rahalised vahendid mängivad mõnes Balti riigis, näiteks Lätis, kasutatavate süsteemide säilitamisel samuti tähtsat rolli ning seepärast tuleks seda rahastamisallikat ennetamise täiustamisel optimaalselt tarvitada.
- **Teise kultuuritaustaga ekspertide kaasamine.** Õppimine teistelt kultuuridelt, eriti sellistelt, millega on olemas mõningad seosed või sarnasused, on väärtuslik kogemus. Samuti on kasulik kaasata väliseksperite, kes aitavad ja nõustavad osalisi, kes püüavad tugevdada ja parandada oma ennetus- ja prognoosimismehhanisme.

8.1 Soome prognoosimis- ja ennetusvahendid

Tabel 8.1. Ülevaade prognoosimisest ja ennetamisest Soomes

| Asutus | Prognoosimismeetod | Põhiomadused ja väljundid |
|---|--|--|
| Ministrite konsortsiumi ja valitsuse majandusuuringute instituudi (VATT) protsess PATKET-VATTAGE | <ul style="list-style-type: none"> • Üldine rakenduslik tasakaalumudel (AGE) | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivne mudel majanduse ja tööturu arengu pikaajaliste prognooside koostamiseks. Selle põhjal esitatakse riiklikke ja piirkondlikke arvutusi põhi- ja alternatiivsete stsenaariumidena, et toetada kavandamist ja otsuste tegemist avalikes haldusasutustes ning sidusrühmade teavitamist |
| Töö- ja majandusministeeriumi (juhib protsessi PATKET) tulevikuseire ja ümberkorraldustega seotud tegevus | <ul style="list-style-type: none"> • Erisugused kvalitatiivsed ja kvantitatiivsed meetodid ning prognoosid, mida teevad töö- ja majandusministeeriumi organid ja piirkondlikud asutused | <ul style="list-style-type: none"> • Pikaajalised prognoosid kesktasandil ning keskpikad ja lühiajalised prognoosid piirkondlikul tasandil |
| Projekte VOSE ja MITENNA kasutav haridusministeerium | <ul style="list-style-type: none"> • Erisugused kvalitatiivsed prognoosimismeetodid pädevuste ja vajaminevate oskuste kohta | <ul style="list-style-type: none"> • Haridusvajaduste lühiajaline kuni pikaajaline prognoosimine ning selle ühendamine riigi majanduse ja tööturu kvantitatiivsete prognoosidega |
| Tööjõu- ja koolitusvajaduste uuringud (TKTT tulevikuseire mudel) ning tööjõu baromeeter | <ul style="list-style-type: none"> • Interaktiivne võrgustik, mis põhineb piirkondlikul tulevikuseire mudelil, mille puhul kasutatakse kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid meetodeid | <ul style="list-style-type: none"> • Piirkondliku ja kohaliku tasandi tööturu nõudlust käsitlevad lühiajalised ja keskpikad prognoosid, mille alusel saavad teavet nõustajad, tööhõiveamet, piirkondlikud osalised ja teised |
| Soome Tööstusliidu (EK) haridusalase teabe tulevikuseire süsteem | <ul style="list-style-type: none"> • Hulk ennetusprojekte, mille alusel ennetatakse muutusi tööstuskeskkonnas | <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitatiivne pikaajaline prognoosimine, sealhulgas võrgustike loomine, seminarid, Delphi uuringud, virtuaalsed platvormid |
| Soome parlamendi tuleviku-uuringute komitee | <ul style="list-style-type: none"> • Ekspertide ja sidusrühmade võrgustik, komitee töö | <ul style="list-style-type: none"> • Sidusrühmade, valitsuse ja parlamendi dialoog, aruanded, 5–15 aastased prognoosid |
| Ministeeriumide riiklik tulevikuseire võrgustik | <ul style="list-style-type: none"> • Ministeeriumidevaheline koostöö erisuguste sektoripõhiste prognooside vallas | <ul style="list-style-type: none"> • Ennetustöö tulemuste arutamise foorum, mis toimub haldussektorites |
| Teaduse ja tehnoloogia tulevikuseire projekt Finnsight 2015 | <ul style="list-style-type: none"> • Soome akadeemia ja Soome tehnoloogia ja innovatsiooni finantseerimise agentuuri Tekes ühine tulevikuseire projekt. Projekt viidi läbi aastatel 2005–2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Tulevikuseire projekti tuumik koosnes kümnest ekspertide töörühmast, milles igaüks koosnes kaheteistkümnest prognoose koostavast eksperdist |

| Asutus | Prognoosimismeetod | Põhiomadused ja väljundid |
|---|---|---|
| ETLA (Soome majandusuuringute instituudi) viieaastane piirkondlik majandusalane prognoosimissüsteem | <ul style="list-style-type: none"> Riigiülene piirkondlik mudel, mis on seotud maailmamajandusega | <ul style="list-style-type: none"> Mudeli põhjal koostatakse kaks korda aastas viieaastased prognoosid piirkondliku SKP kohta, mis on seotud tootmise ja tööhõivega 30 tööstusharus |
| TEKESi (tehnoloogia ja innovatsiooni finantseerimise agentuuri) tulevikuseire süsteemid (tegutseb töö- ja majandusministeeriumi valitsemisalas) | <ul style="list-style-type: none"> Erisugused kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed prognoosid tehnoloogia ja innovatsiooni valdkonnas | <ul style="list-style-type: none"> TEKESi põhirõhk on tehnoloogia tulevikuseirel ning selle mõjul Soome poliitikale tehnoloogia ja innovatsiooni valdkonnas |
| SITRA (Soome innovatsioonifondi) tulevikuseire süsteemid | <ul style="list-style-type: none"> Ekspertide võrgustik ja analüüs | <ul style="list-style-type: none"> Tulevikuseire teemad: 1) heaolu ja igapäevaelu tulevik, 2) tööelu tulevik, 3) avaliku sektori tulevik, 4) mitmekultuurilisus, 5) keskkonnatehnoloogia tulevik |
| VTT (Soome riikliku tehnikauurimiskeskuse) tulevikuseire süsteemid | <ul style="list-style-type: none"> Hulk tipp tehnoloogia ja innovatsiooniga seotud tulevikuseire toiminguid | <ul style="list-style-type: none"> Põhiprojektid Põhjamaade koostöö valdkonnas: 1) biosensoorika tulevikuseire, 2) Põhjamaade IKT-valdkonna tulevikuseire ja 3) vesiniku tulevikuseire projekt |

8.2 Eesti prognoosimis- ja ennetusvahendid

Tabel 8.2. Ülevaade Eesti sektoripõhise tööjõuvajaduse alaste uuringuprojektide kohta

| Uuring (uuringu teinud organisatsioon) | Üldine meetodika | Andmete kogumise meetod | Valimi suurus | Uuringusse kaasatud sihtrühmad | Sihtrühma üldine koosseis |
|---|--|---|---|---|---|
| Tööjõuvajaduse prognoos Eesti energiasektoris (Poliitikauuringute Keskus Praxis8, Tartu Ülikool9) | <ul style="list-style-type: none"> Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed meetodid | <ul style="list-style-type: none"> Kvantitatiivne: personaliandmed, statistikaameti ja äriregistri andmed Kvalitatiivne: osaliselt struktureeritud intervjuud, fookusgrupi intervjuud | <ul style="list-style-type: none"> 108 ettevõtte personaliandmed, sh 11 192 töötaja kohta 33 intervjuud äriühingute esindajatega, 3 fookusgrupi intervjuud, 6 intervjuud haridusasutuste esindajatega | <ul style="list-style-type: none"> Sektoriga seotud ettevõtted, haridusasutused ning koolituste pakkujad | <ul style="list-style-type: none"> 15 458 sektori töötajat |

| Uuring (uuringu teinud organisatsioon) | Üldine meetodika | Andmete kogumise meetod | Valimi suurus | Uuringusse kaasatud sihtrühmad | Sihtrühma üldine koosseis |
|--|--|--|--|--|---|
| Eesti toiduainetööstuse tööjõu-uuring (Poliitikauuringute Keskus Praxis8, Faktum & Ariko10) | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed meetodid | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivne: suuline küsitlus, ankeetküsitlus • Kvalitatiivne: süvaintervjuud | <ul style="list-style-type: none"> • Tagastati 130 küsimustikku, • tehti 18 süvaintervjuud | <ul style="list-style-type: none"> • Toiduainetööstuse ettevõtete ja haruorganisatsioonide juhid, põllumajandusministeeriumi esindajad, koolituse pakkujad, müügiettevõtete esindajad | <ul style="list-style-type: none"> • 298 rohkem kui 5 töötajaga toiduainetööstuse ettevõtet (äriregistri andmete põhjal) |
| Eesti puidusektori tööjõuvajaduse prognoos aastateks 2005–2015 (Tartu Ülikool9) | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivne meetod | <ul style="list-style-type: none"> • Tootmisharu ja hõive prognoos ning tööjõuvajaduse muutused tööandjate hinnangul • Tööandjate küsitlus | <ul style="list-style-type: none"> • Tagastati 60 küsimustikku | <ul style="list-style-type: none"> • Metsandus-, puidutöötlemis-, paberitööstuse, mööbli, akende ja uste tootmise ning puitmajade tootmise ettevõtted | <ul style="list-style-type: none"> • (andmed puuduvad) |
| Eesti IKT-sektori uuring (PW Partners11) | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed meetodid | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivne: telefoni-intervjuud • Kvalitatiivne: süvaintervjuud | <ul style="list-style-type: none"> • 150 telefoni-intervjuud (130 vastust) • 59 süva-intervjuud (55 vastust) | <ul style="list-style-type: none"> • Sektori ettevõtted, suurimad kliendid, suured kohalikud omavalitsused ja ametiasutused, sektoriga seotud haridusasutused | <ul style="list-style-type: none"> • 193 ettevõtet, mille käive oli üle 1 miljoni Eesti krooni |
| Eesti metalli-, masinaehitus- ja aparadisektori uuring (PW Partners11) | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed meetodid | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivne: telefoni-intervjuud • Kvalitatiivne: süvaintervjuud | <ul style="list-style-type: none"> • 250 telefoni-intervjuud (177 vastust) • 55 süva-intervjuud (53 vastust) | <ul style="list-style-type: none"> • Sektori ettevõtted, tarnijad ning turustajad /jaemüüjad, disainerid ning sektoriga seotud haridusasutused | <ul style="list-style-type: none"> • 370 ettevõtet |
| Eesti puidu- ja mööblitööstuse sektori uuring (Eesti Konjunktuuriinstituut12, PW Partners11) | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed meetodid | <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitatiivne: suuline küsitlus, ankeetküsitlus • Kvalitatiivne: süvaintervjuud | <ul style="list-style-type: none"> • 200 küsimustikku (118 vastust) • 75 süva-intervjuud (73 vastust) | <ul style="list-style-type: none"> • Sektori ettevõtted, tarnijad, sektoriga seotud haridusasutused ja koolituse pakkujad, disainerid ning turustajad/jaemüüjad | <ul style="list-style-type: none"> • 337 üle 5 töötaja ja 500 000 Eesti krooni suuruse käibega ettevõtet |

Allikas: Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tartu Ülikool (2011)

8.3 Leedu prognoosimis- ja ennetusvahendid

Tabel 8.3. Ülevaade Leedu prognoosimisvahenditest

| Vahend | Andmed |
|---|--|
| Leedu Panga tehtud makromajanduslikud prognoosid | Neli korda aastas tehtavad lühiajalised ja keskpikad prognoosid, mis annavad ülevaate ennetatavatest suundumustest põhiliste majandusnäitajate puhul. |
| Rahandusministeeriumi makromajanduslikud prognoosid | Kaks korda aastas tehtavad prognoosid, mis koosnevad keskpikast ennustusest põhiliste majandusnäitajate ning tööturu muutuste, palkade ja hindade kohta. |
| Leedu peamiste kommertsbankade – SEB, DnB Nord, Swedbank – koostatud prognoosid | Põhiliste majandusnäitajate prognoosid eelseisvaks 1 või 2 aastaks. |
| Leedu statistikaameti statistilised äriuuringud, milles osalevad tööandjate esindusorganisatsioonid | Uuring põhineb ettevõtete juhtide arvamusel oma majandustegevuses toimunud muutuste kohta minevikus, olevikus ja tulevikus. Uuring sisaldab lühiajalisi majandusanalüüse ja prognoose, kajastades majandustegevusalade vahelisi seoseid ja kasvuperioode, riigis valitsevat majandusolukorda ning äritegevuses aset leidvate muutuste suundumusi. Uuring viiakse tootmis-, ehitus-, kaubandus- ja teenindussektorid läbi kord kuus. |
| Leedu tööbörsi (LLE) aastauuring | Alates 1995. aastast koostab Leedu tööbörs igal aastal tööhõiveprognoosid eelseisva aasta kohta. Need sisaldavad tööjõudu käsitlevaid prognoose, mis põhinevad tööandjatega tehtud intervjuudel ja mille on läbi viinud piirkondlik tööbörs iga aasta septembrist oktoobrini. |
| Majandusootuste indeks | Leedu Töösturite Konföderatsioon koostab uuringu Leedu mainekate tööstusettevõtete juhtkonna arvamuste ja prognooside põhjal ning avaldab selle tulemused – majandusootuste indeksi – korra kvartalis. |
| Osalise tööajaga tööhõive uuring | Et näha ette töötajate tõenäolist koondamist ning teha kindlaks võimalikud probleemsed majandustegevusalad ja/või piirkonnad, koostab Leedu tööbörs osalise tööajaga tööhõive uuringu. Selle eesmärk on tuvastada nende ettevõtete osakaal, kus töötatakse valdavalt osalise tööajaga, ja selliste töötajate osa äriühingu töötajate koguarvust. Uuring põhineb tööandjate intervjuudel, mille viivad läbi piirkondlikud tööbörsid (iga kvartal intervjuueeritakse 3000–20 000 tööandjat). |
| Oskusi käsitlevad prognoosid | Haridus- ja teadusministeerium on teinud mitu sihipärast uuringut, mille eesmärk on ühitada oskuste pakkumine nõudlusega. |
| Sektoripõhised uuringud kutsehariduse ja –koolituse vajaduste kohta | Uuringuid kutsehariduse ja –koolituse vajaduste kohta on 2000. aastast ühtse metoodika alusel läbi viidud 10 sektoris. Oskuste tulevikuseire põhineb kindlatel näitajatel, mis on leitud järjekindlalt kogutava teabe põhjal. |

8.4 Läti prognoosimis- ja ennetusvahendid

Tabel 8.4. Ülevaade Läti prognoosimisvahenditest

| Vahend | Tugevad küljed | Nõrgad küljed |
|---|---|---|
| <p><i>Riiklik tasand:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reformide juhtimisrühm • Riiklik kolmepoolne koostöönõukogu ja selle 8 allkomisjoni • Tööturu prognooside nõukoda • Majandusnõukogu • Majandusministeeriumi keskpikad ja pikaajalised tööturu prognoosid • Riikliku tööhõiveagentuuri lühiajalised tööturu prognoosid (uuringud) | <ul style="list-style-type: none"> • Piisav institutsiooniline raamistik sotsiaaldialoogiks ja ennetusmeetmete väljatöötamiseks • Tihe kahe- ja kolmepoolne sotsiaaldialoog riiklikul tasandil | <ul style="list-style-type: none"> • Tähelepanu keskpunktis on sihipärased ja lühiajalised meetmed • Puudub ülevaade üldpildist • Halb institutsiooniline kooskõla • Tõelise sotsiaaldialoogi puudumine • Järjepidevuse ja poliitiliste otsuste puudumine • Probleemsed andmed (küsitavad allikad ja meetodika) statistiliseks analüüsiks ja prognooside koostamiseks • Andmebaasidele puudub juurdepääs, need on vastuolulised, neid ei ole mugav kasutada ning need ei sobi süvaanalüüsiks |
| <p><i>Piirkondlik tasand:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Viis kavandamisega tegelevat piirkondlikku asutust, mida juhivad kohalikud omavalitsusüksused ja riik • Nõuandekeskused, mida juhivad Läti Vabade Ametiühingute Keskliit (ametiühingud) ja Läti Tööandjate Keskliit (tööandjate esindaja) viies kavandamisega tegelevas piirkonnas | <ul style="list-style-type: none"> • Tähelepanu keskpunktis on elulised probleemid (vähem retoorikat, rohkem sisu) • Mitteametlikumate ja usaldusel põhinevate võrgustike loomine | <ul style="list-style-type: none"> • Tähelepanu keskpunktis on sihipärased ja lühiajalised meetmed • Nõrgad, ebapiisava rahastamise ja tööjõu vähesuse all kannatavad kavandamisega tegelevad piirkondlikud asutused ja kohalikud omavalitsusüksused • Liiga palju erinevate kavade omavalitsusi • Tööturu osapoolte nõrk esindatus piirkondades |
| <p><i>Sektoripõhine tasand:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kolmepoolse koostöö allkomisjon kutsehariduse ja tööhõive valdkonnas • Kolmepoolse koostöö allkomisjon tööküsimustes • Kahe- ja kolmepoolne sotsiaaldialoog, mida korraldavad ministeeriumid ja tööturu osapooled (haruorganisatsioonid ja ametiühingud) | <ul style="list-style-type: none"> • Tähelepanu keskpunktis on asjaomaste sektorite probleemid • Kaasatud osalised on tõeliselt huvitatud probleemide lahendamisest ja mõistavad neid • Partnerite süvateadmised | <ul style="list-style-type: none"> • Tähelepanu keskpunktis on sihipärased ja lühiajalised meetmed • Tööturu osapoolte ebaühtlane ja mõnikord puudulik esindatus • Väikeettevõtete (mikroettevõtete) vähene esindatus • Sotsiaaldialoogi ülekaalukas vorm – kahepoolne dialoog tööstusorganisatsioonide (haruorganisatsioonide) ja valitsuse vahel • Läbipaistvuse puudumine suhetes lobitöö tegijatega |

| Vahend | Tugevad küljed | Nõrgad küljed |
|--|---|---|
| <p><i>Ettevõtete tasandil:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Koolituskursused tööturule sisenejatele • Praktika • Euroopa Sotsiaalfondi rahastatud lühiajalised projektid • Arengukavad töötajate jaoks • Stipendiumid ja tasuline puhkus koolituse ja õppimise ajaks • Töötajate esindajate kaasamine juhtkonna koosolekutele ja aruteludele | <ul style="list-style-type: none"> • Põhjalik arusaam kaasatud osaliste vajadustest ja huvidest • Töötajate tõeline motiveeritus suurendada tööviljakust • Bürokratia ja ebavajalike vorminõuete kaotamine • Erinevate kokkulepete paindlikkus ning igat liiki probleemide eraldi käsitlemine | <ul style="list-style-type: none"> • Riigi- või väliskapitali abil valdavalt suurettevõtetes rakendatud meetmed • Väikeettevõtted ei ole (raha ja töötajate puuduse tõttu) suutelised töötama välja oma ennetusmeetmeid • Erasektori paljudes ettevõtetes on esindatud vähesed ametiühingud • Paljudes ettevõtetes puudub sisukas sotsiaaldialoog |

8.5 Balti riikide ennetussüsteemide tugevad küljed ja parandamist vajavad valdkonnad

Tabel 8.5. Balti riikide ennetussüsteemide tugevad küljed ja parandamist vajavad valdkonnad

| Riik | Tugevad küljed | Parandamist vajavad valdkonnad |
|-------|---|---|
| Eesti | <ul style="list-style-type: none"> • Kõrge kvalifikatsiooniga ja oskustega tööjõud • Hea ülevaade ennetamisest ja prognoosimisest • Kasutusel on juba mitmesugused prognoosimistoiminguid • Kasutusel on head IT-süsteemid • Tõhus täiskasvanute koolituse süsteem | <ul style="list-style-type: none"> • Vaja on põhjalikumate prognoosimismeetodit • Vaja on rohkem kooskõla ja tihedamaid sidemeid tööturu osapoolte vahel • Vaja on koordineerivat asutust • Vaja on rohkem ühisarutelusid ja ühist otsuste tegemist • Vaja on läbipaistvamaid protsesse ja rohkem usaldust • Välja tuleb töötada andmete praktiline kasutus- ja levitamiseviis |
| Läti | <ul style="list-style-type: none"> • Prognoosimisasutuste tugev õigusraamistik • Suhteliselt tihed sotsiaaldialoog iseäranis riiklikul tasandil (riiklik kolmepoolne nõukogu) • Toimiv prognoosimissüsteem ja tahe osaleda • Andmete kogumine on põhjalik | <ul style="list-style-type: none"> • Vaja on rohkem kooskõla asutuste ja protsesside vahel • Parandada tuleks andmete levitamist ja edastamist üldsusele • Pikaajalist prognoosimist tuleb tugevdada • Andmete kasutamine konkreetsete meetmete puhul on probleemne • Välja tuleb töötada kõikehõlmav käsitlusviis, millesse on kaasatud kõik osalised |
| Leedu | <ul style="list-style-type: none"> • Ennetamine toimub enamikul tasanditel • Kolmepoolne partnerlus toimib territoriaalsel ja piirkondlikul tasandil hästi ning koostöö tööbüroodega on samuti hea • Ümberkorralduste regulatsioon, sealhulgas tööseadustik, on suhteliselt jõuline | <ul style="list-style-type: none"> • Luua tuleks selgem ja kooskõlastatum tulevikukujutus ennetustegevuseks kõikidel tasanditel • Parandada tuleb koostööd ja seda eriti piirkondlikul/sectoripõhisel tasandil • Parandada võiks tööturu osapoolte ja valitsusasutuste vahelist usaldust • Tugevdada tuleb riikliku tasandi ja sektoripõhist sotsiaaldialoogi • Kogutud andmed on alakasutatud ja need tuleb muuta usaldusväärsemaks |