



Natalia Karotom: Rifkini järgi suudaks ainult teadusvaldkond tulevikus töötajaid lõputult vastu võtta. Tegelikuses kipub olema vastupidi – kõige rohkem töökohti on teenindussfääris, kus on harva vaja teadlasele omast kõrget kvalifikatsiooni ja sihikindlat eneseteostust.

Tööd jääb vähemaks

Natalia Karotom

TTÜ lektor

Kool varustab noori inimesi tööks vajalike teadmiste ja oskustega. Kuid samas ületab töötuse määr 15–24-aastaste seas töötuse keskmist taset ligi kaks korda.

Ilmneb, et noorte võimalused ja nende juurdepääs töökohtadele on piiratud. On omamoodi paradoks, et tööst hakatakse rääkima peamiselt siis, kui seda ei jätku, kui kasvab tööpuudus. Kui töösfääri paremini tunda, on küsimusele, miks tööd ei jätku, lihtsam vastust leida.

On üldtuntud tõsiasi, et 1990. aastate algul soosis Eesti ühiskond noori, võimaldas neil jõuda n-ö võitjate hulka. 21. sajandi algusaastatel on olukord paraku muutunud. Mis on siis nüüd teistmoodi kui veel kümmekond aastat tagasi? Miks ei leia paljud soodsas majanduslikus keskkonnas, kus SKP kasv on viimastel aastatel kõikunud 5% ümber, endale tööd? Kasutades Eesti Statistika ja sotsioloogilise küsitluse andmeid

(küsitleti uutel kutsealadel töötavaid kuni 40-aastaseid inimesi), vaatame, mis meil töösfääris toimub ja kuidas võib see mõjutada inimeste käitumist.

Töö hulga üldine kahanemine

Toimuva põhjusi tuleb otsida globaalsetest muutustest töösfääris endas. Veel mõni kümnend tagasi kindlustas majandusliku kasvu (ja selle kaudu ka kasumi) uue tööjõu juurdevool majandusharudesse. Ühiskonna tehiseerumise, ressursside säästliku kasutamise ja "just-õigeks-ajaks-tootmisega" ehk vaheladude ja -lülide kaotamisega kadus aga ka tasakaal tööjõu pakkumise ja nõudluse vahel. See, mis oli seni taganud tööhõive tasakaalu (kui ülemaailmsed majan-

duskriisid maha arvata) ja mis lubas pidada töötuid töö reservarmeeiks, hakkas kaduma minevikku. Protsessid, millega me töösfääris viimasel ajal kokku puutume, erinevad oluliselt kogu meie eelnenud kogemusest.

Juhtunud on see, et kasumi tootmiseks on tarvis üha vähem reaalselt tööjõudu. Kõigile meist on tuttav reklaamilause "Tellige/ostke otse tootjalt", mis tähendab vahelülide kadumist. Ka pangaoperatsioonide sooritamisel oleme tegijad meie ise, mitte aga pangateller: me ise võtame automaadist raha välja, teeme internetipangas ülekandeid, kontrollime oma pangakonto seisu ja pealekauba maksame kõige selle eest veel pangale teenustasu. Autotanklas

on iseteenindamine ("Enne tangi, siis maksa"), seega ei suhtle me mitte Neste või Statoili töötajate, vaid vahetult firma-ga. On loodud terved odavate hotellide ketid (näiteks Formula), kus teenindav personal suurema osa ajast puudub. Seda loetelu võib jätkata, sest lepingud sõlmitakse, tehingud sooritatakse ja kauba liikumist jälgitakse üha sageda-mini elektrooniliselt.

Tööjõukulude kokkuhoid on praeguse töömaailma suur eelis. Sellega seoses kahaneb aga töö koguhulk. Kapitali ja töö seos lõdveneb, tööd ei ole enam nii palju vaja ja seda lihtsalt ei jätku enam kõigile. Suure tõenäosusega ei hakkagi jätkuma.

Muidugi võib vastu küsida, kas siis teenindussektor ei laiene. Kui vaadata statistikat, siis näeme, et hõivatute osakaal tertsiaarsektoris on Eestis aastail 1993–2002 tõepoolest kasvanud 51%-lt 62%-ni, mis arviliselt tähendab töötajate juurdekasvu ligi 7000 inimese võrra. Samal perioodil kahanes aga hõivatute koguarv ligi 113 000 inimese võrra (12, lk 180). Põhjuseks oli nii töötus kui ka ühiskonna üldine vananemine ja inimeste vabatahtlik lahkumine tööturult. Töötuse kõrge tase, mis kõigub meil 9% ümber, näitab selgelt, et tertsiaarsektor ei suuda ühtaegu vastu võtta nii uusi tööturule astujaid kui ka neid, kes lahkuvad kahanevatest majandussektoritest ja -harudest (mäetööstus, põllumajandus, tööstus). See viibki tööjõu pakkumise ja nõudluse tasakaalust välja.

Muidugi on töökohtade dünaamika majandusvaldkondade lõikes erinev. Eestis on kõige dünaamilisemad olnud valdkonnad, mille areng oli seotud turumajandusmehhanismide rakendumise ja omariikluse ülesehitamisega. Eeskätt laienesid kaubanduse, finantsvahenduse, kinnisvara-, üürimis- ja äriteeninduse valdkonnad. Eesti taasiseseisvumise algusaastatel kasvas hõivatute arv riigivalitsemissektoris ja sotsiaalkindlustuses. Kuid praeguseks on nende valdkondade areng pidurdunud. Mis puudub aga äriteenindust või kaubandust, siis need on väga tundlikud turusituatsiooni suhtes ja sõltuvad paljuski elanikkonna ostujõust. Ebasoodsa majandusliku konjunktuuri puhul kiirustavad need sfäärid esimesena tarbetust tööjõust vabanema.

Ainuke valdkond, mis J. Rifkini arvamusel kohaselt suudab tulevikus võtta vastu uusi töötajaid, on teadus (10, lk 54). Paraku on teadustöö vägagi spetsiifiline, mistõttu seal leiab rakendust suhteliselt piiratud hulk inimesi. Tsiiviilühiskonna areng peaks suurendama hõivatute arvu ka kolmandas sektoris, kuid mittetulundusorganisatsioonid ei suuda kindlustada tööga kõiki töötajaid.

Eestis jaotus tööjõud majandusvaldkondade vahel ümber väga valuliselt, sest erinevalt arenenud industriaalriikidest, kes asusid restruktureerima oma majandust 1970.–80. aastatel, mil suurem osa vabanevast tööjõust suutis veel leida rakendust laienevas tertsiaarsektoris, oli Eesti töötajal raske leida tööd, sest üheaegselt majanduse restruktureerimisega toimus ka üleminek turumajandusele. Koos sellega pääses mõjule uus globaalne areng töösfääris, mis tõi endaga kaasa töö fragmentaarsuse, paindlikkuse, individualiseerimise ja, mis kõige olulisem, ebakindluse. Töö, mis senini andis inimestele turvatunde ja tähendas staatust, vabadust ja eneseteostust, hakkas muutuma defitsiidiks, kuna teisenema hakkas traditsiooniline seos töö ja kapitali vahel. Üks riskiühiskonna ideoloogid U. Beck märgib, viidates OECD aruandele, et viimase 15 aasta jooksul on tööst saadud sissetulekud kasvanud 2%, samas kui sissetulek kapitalilt on tõusnud 59% (3, lk 47). Tagajärg on rakendust mitte leidva tööjõu kasv.

Fragmentaarsus

Töö fragmentaarsus hakkab kujunema normiks selles mõttes, et tööandja võib varasemast kiiremini reageerida turusituatsioonile ja vabaneda üleliigsest tööjõust. Töövõtja saab aga kiiremini võtta vastu töö, mis on tema arvates talle parim. Töövõtjate jaoks on tegemist fragmentaarsusega ka sellest aspektist, et töökoht võib olla ebastabiilne või siis ei võimalda soovitud hüvesid ja taotletavat eneseteostust. Sellest tulenevalt ei seota oma tulevikku iga töökohaga, vaid loodetakse, et alati võib saada parema. Ning siingi on oma loogika. Töö kui institutsioon on sama dünaamiline nagu kõik muud institutsioonid (4) ja alati võib tekkida vajadus uute teenuste järele.

Fragmentaarsus seondub mõistega "täna, praegu" ja sellest tulenevalt ei planeeri inimene oma töökarjääri pikalt ette. Selles on ka paindlikkust, sest nii tööandja kui ka töövõtja lähtuvad konkreetsest olukorrast. Paindlikkus on seegi, et töötajal peab olema võimalikult palju individuaalset ressursi, mida ta vajaduse korral või olude sunnil rakendab ning arendab vastavalt tööandja nõuetele. Paindlikud on ka hõivetingimused, töötajad ja töölepingud. Ja siin on oluline see, et osajatöö või muud paindlikud tööajavormid, tähtjalised lepingud võimaldavad tööandjal vähendada kulusid ja intensiivistada tööd. Samas on paindlikest tööaegadest huvitatud ka töötajad ise. Osajatööst näiteks naised, samuti need, kes püüavad sobitada tööd õpingute või koolitusega. Õppurid on enam hõivatud teenindussektoris ning töökohtadel, mis ei nõua kvalifikatsiooni. Ja et nende ravikindlustuse tasuvad ülikoolid, on selge, et tegemist on odava tööjõuga. Elustiilide paljususest tulenevalt võivad inimesed olla huvitatud paindlikest tööaegadest, näiteks tööst kutse peale. Tihti töötavad nii näiteks tõlgid ja giidid, kuigi pole välis-tatud, et nendegi hulgas kohtab neid, kes sooviksid leida täisajatööd. Lõpuks ilmneb paindlikkus ka selles, et tööandja võib kergesti asendada ühe töötaja teisega, kui ei kohta nõutud lojaalsust ja/või pühendumist. See on lihtne, sest tööjõu pakkumine ületab jätkuvalt nõudlust. Kui arvestada sedagi, et töötajad vahetavad kergesti töökohti, pidades silmas oma individuaalsete eesmärkide saavutamist, tekib küsimus, kuivõrd lojaalsed ja pühendunud töötajad tänapäeval üldse on.

Individualiseerimine

Individualiseerimine tähendab, et inimene peab ise tegema valikuid ja võtma vastu otsuseid, arvestades oma ressursidega (3, lk 4). Kuid sellega võtab ta enda peale ka teatud riskid. Peamiseks käitumist stimuleerivaks faktoriks on saamas asjaolu, et kui inimene ei realiseeri ennast praegu, on tulevikus selleks veel vähem võimalusi (1, lk 137). Seetõttu vahetataksegi sageli töökohta lootuses, et uus töö on parem. Inimene on pandud olukorda, kus ta peab kasutama oma summaarset ressursi, et



Eneseteostust seostatakse tavaliselt tööga, kuid viimasel ajal on rõhk hakanud kanduma üle vabale ajale. Töö eesmärk seisneb selles, et anda inimesele vaba aega elu nautida ja oma eesmärgid saavutada.

konkureerida teiste omataolistega. Samas peab ta ise tegelema oma ressursi kasvatamisega ja see on just tema enda, mitte ükskõik milliste subjektide ülesanne. Kui inimene ise sellega ei tegele, ei tegele sellega keegi. Tõdemus, et igaüks peab ise ennast aitama, on individualiseerimise üks tumedamaid külgi, sest inimene, olles alati mingi sotsiaalse koosluse esindaja, on üldiselt harjunud toetuma teistele.

Konkurentsi kasv ja ühiskonna tehniiseerumine on muutnud kogu töösfääri, kus oluliselt kasvasid riskid: risk jääda töötuks, risk kaotada stabiilne, tasuv töökoht, risk kaotada juurdepääs koolituse, kvalifikatsiooni tõstmise, ümberõppe võimalustele, risk jääda kaitsetuks vallandamise ees või, nagu kirjutas U. Beck: "Riski diskursus algab seal, kus kaob usk turvalisusse..." (2, lk 212, 213). Muidugi on töötajate kategooriate turvalisus erinev. Enam kindlustunnet on neil, kes töötavad arenevates majandusvaldkondades ning kelle teadmiste ja oskuste järele on kasvav nõudlus. Seda kinnitavad ka uuringute andmed. Näiteks on uutel kutsealadel töötavate inimeste hulgas 76% neid, kes arvavad, et kui nad peaksid kaotama töökoha,

poleks samaväärse töö leidmine nende jaoks probleem. Tõsi küll, vanemad kui 35-aastased hindavad oma šansse madalamalt.

Töö uus tähendus

Uued ilmingud töösfääris kutsusid esile *töö tähenduse transformeerumise*. Töö mõistega on nii nagu kõigi sotsiaalse konstruktidega: iga uus etapp ühiskonna arengus annab sellele oma tähenduse. Kuni reformatsioonini peeti tööd inimest alandavaks tegevuseks. Protestantliku eetika mõjulepääsemisega muutus töö tähendus. Tööst sai eesmärk omaette, tööd hakati pidama tähtsaks, sellest pidi saama kutsumus (14). Need, kes tööd ei teinud, ei väärinud ka lugupidamist. Tänapäeval on tööst aga saamas isiklike, individuaalsete eesmärkide realiseerimise vahend. Arusaam tööst kui eneseteostamisele ja enesearendamisele suunatud tegevusest hakkas tekkima 1970. aastatel seoses teadmismajanduse ja polüvalentse töötaja kujunemisega, kes on hariduse ja koolituse tulem ning kellel on ka konkreetse töökohaga seonduvad traditsioonilised oskused (13, 8).

Eneseteostust seostatakse tavaliselt

tööga, kuid viimasel ajal on rõhk hakanud kanduma üle vabale ajale. Muutumas on suhtumine töösse. Üha sagedamini peavad inimesed tähtsaks vaba aega, mitte tööd. Töö eesmärk seisneb selles, et anda inimesele vaba aega elu nautida ja oma eesmärgid saavutada (11, lk 114). Samas toimub see kõik foonil, kus *tööst on saamas ebakindluse allikas*.

Kui arvestada töösfääris toimuvaid protsesse, siis vastuolu tegelikult ei ole. Ühelt poolt on tegemist töökohtadega, mis on hästi tasuvad, stabiilsed, võimaldavad edasiliikumist ja tagavad sotsiaalse kindlustatuse, teisel pool on aga madalapalgalised, ajutised, tähtajalised töökohad ja tupiktööd, mis suurendavad ebakindlust ja piiravad eneseteostust. Näiteks 2002. aastal töötas meil 14 000 inimest suulise kokkulepe alusel, mis tähendab, et nad ei olnud sotsiaalselt kaitstud ja neil oli suurem oht kaotada töö (12, lk 86).

Tõsiasiaks on saanud, et ühiskonna tehniiseerumisega muutusid praktiliselt kõik majandusvaldkonnad kaitsetuks ümberkujundamiste ja töökohtade arvu kahanemise ees. Mõned elukutsed võivad sootuks kaduda ja konkurentsi käigus kaovad ka töökohad. See tähendab, et tööelu pikaajaline planeerimine muutub paljudel juhtudel küsitavaks. Nimetatud asjaolu nagu ka töökohtade vahetamise sagenemine muudab töö fragmentaarseks. Need, kes astusid tööturule 1980-ndatel, pidasid silmas pikaajalist töötamist ühe tööandja juures. Need, kes astuvad tööturule praegu, on valmis vahetama tööd, mil iganes tundub sobivat. Muidugi tuleb töökohtade vahetamist ette ka muudel, töötajast mittesõltuvatel põhjustel, nagu firma sulgemine või pankrot. Siiski on täheldatud, et kui varem peeti iga töökohta oluliseks (6), siis praegu püütakse leida tööd, mis vastaks enam hetke-eesmärkidele. Kui õpid, peab töö võimaldama käia loengutel; kui kodus on väike laps, oleks hea osaaajatöö või võimalus töötada kindlatel aegadel. Elustiilide paljusosois paindlikke hõivetingimusi. Paindlikkus on osaliselt süüdi selleski, et laialt levib mitteformaalne (nn must) töö. Ühelt poolt on see kasulik tööandjale, kes hoiab kokku tööjõukulusid, teisalt võimaldab töötada siis, kui tööd on või

kui tahad teenida ning töölt lahkumise korral ei rakendata mingeid sanktsioone. Ega muidu kasvaks arenenud riikides mitteamalase tööhulk (11).

Kui arvestada Eesti tööjõu haridustaset – domineerivad erialase väljaõppe saanud töötajad – ja sedagi, et aastatel 2003–2004 omandab kolmanda taseme haridust ligikaudu 65 600 inimest, võib oletada, et enamik noori näeb ennast töötamas tasuvatel töökohtadel, kus palk sõltub haridustasemest. “Eesti inimarengu aruande 2003” andmete põhjal algavad näiteks Tallinna kutsekoolide lõpetajate palgasoovid 5000 kroonist (lk 60). Samade andmete põhjal väärtustab enamik noori ennast kindlasti üle 5000-kroonise palgaga (tegelikkuses on sellise ja kõrgema palga saajate arv 4–5 korda väiksem).

Teenindussfäär

Eesti majanduse struktuur ja tööhõive dünaamika näitavad, et seni veel laienevas tertsiaarsektoris tuleb juurde enamasti madalapalgalisi töökohti, eeskätt hotellinduses, toitlustamises ja kaubanduses, kus keskmised palgad jäävad oluliselt alla riigi keskmisele. 2002. a oli keskmine palk hotellinduses ja toitlustamises 3473 krooni, samas kui riigi keskmine oli 6512 krooni (7, lk 3). Olukorra teeb keerulisemaks tõsiasi, et enamik erialase ettevalmistusega inimesi otsib tööd, mis võimaldaks ennast arendada ja teostada ning kindlustaks elus edasijõudmise. Töökohad laienevas teenindussfääris võimaldavad seda aga vaid üksikutele.

Erinevalt hinnatakse ka töötajate pannust sõltuvalt sellest, kas neil on osaajavõi täisajatöö. Eriti on see märgatav välismaa juriidilistele isikutele kuuluvates firmades. Seal sõltub palgatase enam töötaja töölepinguvormist ja hoiuvetingimustest. Väiksem palk on neil, kellel on osaajatöö, mida peetakse vähemabiilseks. Eesti firmades või riigi- ja omavalitsusasutustele kuuluvates organisatsioonides on see vahe väiksem (7, lk 15). Ka konkurents töötajate vahel, nagu märkisid uutel kutsealadel töötavad inimesed, on Eesti juriidilistele isikutele kuuluvates firmades/asutustes väiksem kui väliskapitalile kuuluvates firmades. See võimaldab aga suurendada tööhõivatusi.

Madalapalgalised töökohad on vähem atraktiivsed just palga suuruse ja töö stabiilsuse seisukohast. See siiski ei tähenda, et neile pole soovijaid. Näiteks pidi Tallinna Kaubamaja korraldama mitmeetapilise konkursi, et valida enam kui tuhande soovija hulgast välja sada uut töötajat (8). Ligi kuus inimest kandideeris ühele ametikohale vastavalt Pärnu veekeskuses. Siiski tuleb arvestada, et siin on tegemist suurte firmadega, kus töötamist võidakse pidada prestiižseks. Igatahes on need töökohad paremad, võrreldes väikepoe müüja kohaga. Suhteliselt suurtes organisatsioonides on enamasti soodsamad karjääri- ja palgatõusu võimalused, mis paneb arvama, et töötajal on perspektiivi. Praktika aga näitab, et Eesti tööandjad eelistavad palgata uusi, mitte edutada oma töötajaid. See paneb töötaja keerulisse olukorda, sest ühelt poolt ei suuda firma rahuldada töötaja ootusi (eneseteostus, elus edasi jõudmine), teiselt poolt võib töölt lahkuv töötaja korrata taas juba läbitud teed.

Töösfääris toimuv areng peegeldab konkurentsi kasvu maailmaturul ja individualismi kasvu, mis võimaldab suurendada survet töötajale, sest töökoha sagedased vahetused ja konkurents töötajate vahel vähendavad töö solidaarsuse printsiibi toimet. Inimeste käitumine töösfääris sõltub olulisel määral nende võimest realiseerida oma ressursse. Probleem on aga see, et ühelt poolt on “väga raske pidada sammu sellega, milliseid oskusi nõuab edukas töötaja töövõtjalt...” (9, lk 103), ja teiselt poolt lähtutakse tööstrateegiatega valikul üldjuhul töösfääri positiivsest arengust, mis võimaldab eneseteostust ja tõstab hariduse tähtsust. Tagaplaanile jääb aga kasvav konkurents samaväärse ettevalmistusega töötajate vahel, töö domineerivalt rutiinne iseloom, töö hulga üldine kahanemine. Muidugi on valdkondade ja isegi firmade lõikes olukord erinev. Kõik firmad ja tegevusvaldkonnad pole tundlikud tehnoloogilise innovatsiooni või konkurentsi kasvu suhtes, nii nagu kõik töökohad ei võimalda eneseteostust või enesearendamist. Samas tähendab asjaolu, et töö, olles üks olulisemaid institutsioone, on muutumas üha dünaamilisemaks, et töötajad peavad olema valmis töösfääri uuteks väljakutseteks.

Kirjandus

1. Bauman, Z. Liquid Modernity. Cambridge, Polity Press, 2000.
2. Beck, U. Risk Society. Revisited: Theory, Politics and Research Programmes. Rmt: The Risk Society and beyond. Toim Adams, B., Beck, U. & van Loon, J. London, Sage Publications. 211–229.
3. Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. Individualization. London, Sage Publications, 2002.
4. Giddens, A. Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late modern Age. Cambridge, Polity Press, 1991.
5. Eesti Inimarengu Aruanne, 2003.
6. Helemäe, J., Saar, E. & Vöörmann, R. Kas haridusse tasus investeerida? Tallinn, Teaduste Akadeemia Kirjastus, 2000.
7. Palk 2002/4, ESA, 2003.
8. Eesti Päevaleht, 29.03.2004.
9. Ransome, P. Sociology and Future of Work. Contemporary Discussions and Debates. Avebury, Ashgate, 1999.
10. Rifkin, J. [1995]. Töö lõpp. Tallinn, Fontes, 1998.
11. Tilly, C. & Tilly, C. Work under Capitalism. Oxford, Westview Press, 1998.
12. Tööjõud 2002. ESA, 2003.
13. Warhurst, C. & Thompson, P. Hands, Hearts and Minds. Changing Work and Workers at the End of the Century. Rmt: Workplaces of the Future. Toim Thompson, P. & Warhurst, C. Series: Critical Perspectives on Work and Organizations. London, MacMillan Business Press, 1998.
14. Weber, M. [1905]. Protestantlik eetika ja kapitalismi vaim. Akadeemia, 1993, 1994.