

Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fond töö Lugusid fondi abil loodud võimalustest

Sotsiaalne Euroopa



Euroopa Komisjon

Euroopa Komisjon ega ükski komisjoni nimel tegutsev isik ei vastuta käesolevas trükises sisalduva teabe kasutamise eest.

Et kasutada või reprodutseerida fotosid, mille autoriõigus ei kuulu Euroopa Liidule, tuleb taotleda luba otse autoriõiguse valdaja(te)lt.

Kaane-fotod: 1, 2: © Euroopa Liit; 3: © 123RF

Europe Direct on teenus,
mis aitab leida vastused
Euroopa Liiduga seotud küsimustele

Tasuta infotelefon(*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(* Mõned mobiilsideoperaatorid ei võimalda helistamist 00 800 numbritele või võtavad neile helistamise eest kõnetasu.

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saate Internetist Euroopa serverist (<http://europa.eu>).
Kataloogimisandmed ja kokkuvõte on väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2012

ISBN 978-92-79-22018-0
doi:10.2767/50179

© Euroopa Liit, 2012
Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fond töö Lugusid fondi abil loodud võimalustest

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektooraat
Üksus C.2

Käsikiri on valminud 2011. aasta oktoobris

Eessõna

Alates 2007. aastast on Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fond (EGF) üles näidanud Euroopa Liidu solidaarsust töötajatega, kes on kaotanud töö maailma kaubanduses üleilmastumise tõttu toimunud oluliste struktuurimuutuste tagajärjel. 2009. aastast on EGF-i kohaldamisala suurendatud, et hõlmata ka samalaadseid olukordi, mille põhjuseks on otseselt ülemaailmne finants- ja majanduskriis. Fond on toetanud liikmesriikide jõupingutusi kiirel toimetulekul globaliseerumise võimalike kahjulike lühiajaliste mõjudega eriti kõige haavatavamate ja vähese kvalifikatsiooniga töötajate hõivele.

Fondi lühikese ajaloo vältel on saadud 19 liikmesriigist 78 avaldust, mille alusel on eraldatud 357,6 miljonit eurot rahalisi toetusi. Olulisimaks näitajaks on aga peaaegu 78 000 töötajat, kes on EGF-i kaudu väljendatavast Euroopa solidaarsusest tuge leidnud. Seitse käesolevas väljaandes kirjeldatavat lugu näitavad EGF-i potentsiaali töökohta kaotanute tööellu tagasitoomisel.

Töötajate tööturule naasmine valdkondades, sektorites, piirkondades või tööturgudel, mis kannatavad ulatuslike majandushäirete tõttu, ei ole kerge ülesanne. Euroopa rahastamine täiendab, lisab või laiendab koondatud töötajate jaoks juba olemasolevaid riiklikke meetmeid, suurendades nende võimalusi mõnikord üsna rasketes oludes töökohta leida.

Kogemus on näidanud, et peamiselt toetab EGF neid, keda on kõige raskem aidata, s.o vähese kvalifikatsiooniga töötajate rühma. Eriti on neil aidatud parandada enesehinnangut ja enesekindlust, uuendada ja täiustada oma töötusoskusi ning ajakohastada nende suutlikkust ja tööalast konkurentsivõimet. EGF-i toetus suurendas oluliselt tuge saanud töötajate uue töökohta leidmise võimalusi: üle 40% neist, keda abistati, leidis peagi pärast EGF-i meetmetes osalemist uue töö.

Soovin, et EGF kinnitaks Euroopa Liidu solidaarsust töötajatega ka järgmisel programiperioodil (2014–2020). Selle teostamiseks on Euroopa Komisjon teinud ettepaneku uue EGF-i kohta, et jätkata käimasoleva perioodi tööd, võimaldades samas fondi toest abi saada ka ajutistel töötajatel ja renditud tööjõul, füüsilisest isikust ettevõtjatel ning mikroettevõtete omanikest juhtidel, k.a põllumeestel.



László Andor

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja
sotsiaalse kaasatuse volinik



Sisukord

Eessõna	3
Sissejuhatus	7
Nokia, Saksamaa	8
Intervjuu – Thomas Eming	10
Autotööstus, Castilla-León ja Aragón, Hispaania	12
Intervjuu – Alberto Cascán Pardo	13
Intervjuu – María Jesús Sain Ruiz	15
Perlos, Soome	16
Intervjuu – Mika Juvonen	17
Alytaus Tekstile, Leedu	20
Intervjuu – Gerimantas Žukauskas	21
Norte ja Centro, Portugal	22
Intervjuu – Vitor Macedo	24
Intervjuu – Mafalda Ferreira	26



Sissejuhatus

Maailmamajandus võib teha üllatusi ootamatute tehasesulgemiste või tervete majandusharude kiire languse näol. Selle tagajärjel jäävad riikide valitsused olukorda, kus suure hulga töötajate töökohad on järsku kadunud. Tavapäraestest tööturumeetmetest ei pruugi piisata, et võidelda mõjuga, mida niisugused sündmused võivad mõnele piirkonnale või tööstusharule avaldada.

Et vältida katastroofilisi tagajärgi inimestele ja majandusele, on hädavajalik reageerida kiiresti ja tõhusalt. Selleks on EL asutanud Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fondi (EGF), et aidata üleilmastumise ning majandus- ja finantskriisi tõttu koondatud töötajatel võimalikult kiiresti uusi töökohti leida.

EGF kaasrahastab meetmeid kuni 24 kuu vältel, pakkudes abi töö otsimisel, kutsenõustamist, ümberõpet, kogemuse sertifitseerimist ja abi töötamisel füüsilisest isikust ettevõtjana. Samuti aitab fond rahastada ajaliselt piiratud meetmeid, näiteks töötaja ja liikuvuse toetusi ning õppes ja koolituses osalevate inimeste toetusi. Sellised teenused tehakse koondatud töötajatele kättesaadavaks võimalikult kiiresti, samal ajal mil liikmesriik koostab EGF-i rahastamisaotlust.

Taotlus peaks ära näitama, et koondamisi on märkimisväärne arv ja need tulenevad maailma kaubanduses toimunud olulistest struktuurimuutustest või majandus- ja finantskriisist. Selles selgitatakse, miks abi vaja on ja kuidas seda kasutatakse, näidates koondamiste mõju asjaomasele piirkonnale ning seda, kuidas EGF-i rahastamine aitaks töötajatel samas sektoris või potentsiaalselt uutes paljutöötavates sektorites uusi töökohti leida.

Liikmesriik esitab taotluse Euroopa Komisjonile, kes hindab seda enne Euroopa Parlamendis ja nõukogus toetamise ettepaneku tegemist. Kui taotlus on heaks kiidetud, võib EGF kaasrahastada asjaomaseid teenuseid, ka juba enne taotluse esitamist osutatud teenuseid.

EGF-i abil rahastatud teenustest abi saamiseks peab töötaja olema kaotanud töökoha vähemalt 500 töötaja koondamisel ühest ettevõttest ja selle tarnijatest kuni nelja kuu jooksul. Abikõlblikud on ka töötajad, keda on vahetult mõjutatud vähemalt 500 töötaja koondamine ühe piirkonna või kahe kõrvutiasetseva piirkonna samas majandusharus kuni üheksa kuu jooksul.

EGF-i algne oluline eesmärk oli sobitada ühelt poolt vabakaubanduse positiivseid pikaajalisi mõjusid majanduskasvule ja tööhõivele ning teiselt poolt võimalikke lühiajalisi negatiivseid mõjusid, mida üleilmastumine võib avaldada eelkõige haavatavatele töötajatele ning vähese kvalifikatsiooniga töötajatele. EGF-i tegevust ei tohiks näha mitte ainult erakorralise meetmena, vaid samuti pikaajalise positiivse mõjuga meetmena. Aidates näiteks kaasa töötajate ümberõppele uute oskuste omandamiseks, võib fond aidata tuua suletud tööstuse asemele teadmispõhist tööhõivet, parandades seeläbi piirkonna majandust.

Käesolevas brošüüris esitab andmeid EGF-i konkreetsete tegevuste mõju kohta viies EL-i liikmesriigis (Saksamaa, Hispaania, Soome, Leedu ja Portugal), esitades taustteavet valitsenud olude kohta. Iga juhtumi puhul lisatakse tausta kirjeldusele isiklikud lood koondatud töötajatelt, kes on EGF-i toetusest abi saanud, või meetmete rakendamises osalenud inimestelt.

Nokia, Saksamaa

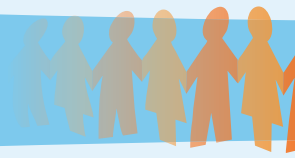
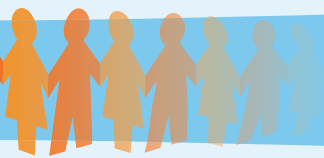
Saksamaa esitas EGF-i rahastamisaotluse 2009. aastal pärast 1337 töökoha kaotamist ajavahemikul juulist kuni novembrini 2008 Nokia tehases Bochumis (Nordrhein-Westfalen). Mobiiltelefonide tootjate seas on üldine trend viia oma tootmist turgudele, kus nõudlus mobiiltelefonide järele on oluliselt kasvamas. Samuti on madalapalgalised Aasia ja Vaikse ookeani piirkonna riigid muutunud atraktiivseks mobiiltelefonide teadus- ja arendustöö asukohana.

Sellest hoolimata olid Bochumi koondamised ootamatud. Nokia antud teave näis osutavat Bochumi tootmisvõimsuse säilitamisele, eriti kuna tehas tootis 2007. aastal kasumit. Pealegi oli Nordrhein-Westfaleni liidumaa andnud tehasele oluliselt rahalist abi.

Koondamised jäid Bochumi, Gelsenkircheni, Recklinghauseni ja Dortmundi kohalike tööhõivebüroode vastutusalasse. Kõigis neis linnades kaldub tööpuudus olema oluliselt suurem kui teistes Nordrhein-Westfaleni või Saksamaa osades.

Tulenevalt majandus- ja finantskriisist näib mõjutatud alade tööhõiveolukord olevat haavatav. Seda eriti tulevalt auto- ja terasetööstuse tähtsusest Bochumis ja Dortmundis, kaevandustegevustelt teistele tegevusaladele üleminekust Gelsenkirchenis ning Recklinghauseni puhul sõltuvusest sünteetiliste materjalide tootmisest autotööstusele.





Meetmeid rahastati EGFi raames 2008. aasta augustist 2010. aasta veebruarini, need olid suunatud 1316 töötajale ning Saksamaa töö- ja sotsiaalküsimuste föderaalministeerium eelrahastas meetmeid kuni EGFi vahendite saabumiseni. Meetmed hõlmasid lühiajalist toetusraha, baas- ja erioskuste koolitust, k.a rühmakoolitust, kaaslaste tugirühmade loomist, ettevõtlikkuse toetamist, rahvusvahelisi töökohataotlusi ning juhendamist viie tööhõive etapi vältel.

Koolitust anti selliste kvalifikatsioonide saavutamiseks, mille järele oli nõudlus, ning sellega täiendati Euroopa Sotsiaalfondi poolt juba pakutavat koolitust. Kursuste hulka kuulus õppimistehnikate seminar, mis aitas osalisi täiendõppeks motiveerida.

EGFi rahastamine aitas ka vähendada viie võrra nõustajate ja töötajate suhet, tagades nõustamise parema sobitamise individuaalsete vajadustega ning töötajate suunamise nende taustaga sobivate juhendajate juurde.

EGFi kaasrahastatud meetmetes osalenud 1305-st töötajast olid 385 neli nädalat pärast rakendusperioodi lõppu leidnud uue töö (29,5%). Neist 36 olid füüsilisest isikust ettevõtjad. Veel 121 (9,3%) oli õppimas või koolitusel ning ülejäänud kas töötud (737 ehk 56,5%) või erinevatel isiklikel põhjustel mitteaktiivsed (62 ehk 4,8%).

Kuus kuud pärast rakendusperioodi lõppu oli veel 42 varem töötut inimest uue töö leidnud, suurendades töötajaskonda tagasi jõudnud inimeste hulga 427-le. Paar kuud hiljem oli reintegreerumise määr veelgi paranenud, näidates, et EGFi kaasrahastatud toetus võib avaldada positiivset mõju ka pikemas perspektiivis.

Duisburg-Esseni Ülikooli uuring näitas, et töötuid potentsiaalsete uute tööandjate otsimisel aitavad üleminekuettevõtted, näiteks see, mis toetas ja abistas endiseid Nokia töötajaid, saavutavad osalejate aktiivsele tööotsingule julgustamisel edu. Uuringus leiti, et keskmiselt tegelesid neid asutusi kasutavad inimesed koolituse ja töö otsimisega 33,6 tundi nädalas, mis oli oodatust parem tulemus.

Meetme järeldused näitavad vähest entusiasmi geograafilise liikuvuse suhtes, eriti madalama haridustasemega inimeste seas. See tulenes perekondlikest sidemetest, uues kohas alustamisega seotud muredest ja paljude sihtrühma töötajate kõrgemast vanusest. Selles kontekstis järelitati, et EGFi tulemuslikkus on otseselt seotud valitsevate majandustingimuste ja kohaliku tööturu vastuvõtuvõimega.

Lõpetuseks võib mainida, et kogemus osutus ka viljakaks pinnaseks kunstile, kuivõrd üks teatrilavastaja kirjutas töötajate meelevõime rääkivate lugude põhjal näidendi.

Intervjuu – Thomas Eming

Olles saanud tehnikaalase koolituse ning töötanud elektri- ja süsteemiinsenerina, töötas Thomas Eming üle kümne aasta Nokia Bochumi tehases. Kui Nokia Bochumi tehase sulges, Thomas koondati.

Kuidas mõjutas koondamine teid ja teie perekonda?

Olin sel ajal vanemapuhkusel ega teadnud seetõttu, mis toimub. Pidin minema tagasi tööle, kui sai teatavaks, et tehas suletakse. Olin palgaga arvestanud. Kui sul on ettevõttes alaline töökoht, ei arva sa, et jääd sellest ilma. Mõtlesin, et pärast vanemapuhkust jätkan lihtsalt oma tööd. Olime ka ostnud äsja maja, nii et koondamine oli tõsine löök.

Kuidas te hakkasite uut töökohta otsima?

Meid kõiki viidi üleminekuettevõttesse ning ma olin oma tuleviku pärast mures. Oma vanusele mõeldes arvasin, et uue töökoha leidmine saab olema raske, niisiis otsustasin hakata füüsilisest isikust ettevõtjaks. Tegin läbi ettevõtluskursuse ja energiaalase nõustamise koolituse. Äri alustamiseks on vaja ettevõtlusalaseid teadmisi ning mul oli plaan hakata kinnisvarasektoris energianõustajaks.



Kas füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine on läinud hästi?

Koolitus kestis küllaltki kaua ja oli üsna erinev sellest, mida olin oodanud, kuid energia-tõhusus on tulevikus oluline. Esimesel paaril kuul ei olnud mul sissetulekut, kuna pidin palju õppima. Nüüd edeneb töö sujuvalt.

Milline oli teie kogemus töökoha kaotuse järgse koolituse ja nõustamisega?

Toimusid igapäevased kohtumised ja anti koolitust töökohtade taotlemiseks. Kogemus oli hea ja üleminekuettevõtte poolt tundsin tugevat toetust. Nad pakkusid meile välja palju võimalusi, kuid minul oli täpne eesmärk olemas. Seetõttu kasutasin võimalusi teistest erinevalt.

Kas teadsite, et seda koolitust ja nõustamist kaasrahastas EGF?

Alguses mitte. Kui olin liitunud üleminekuettevõttega, registreerusin kursusele kaubanduskojas, mille eest maksin ise. See maksis peaaegu 4000 eurot. Rääkisin oma üleminekuettevõtte nõustajaga kursusest ja ettevõtte asutamise ideest. Ta lubas taotleda rahastamist EGFilt ning saavutas mulle kulu hüvitamise. See oli mu ettevõttele heaks alguseks, kuna tänu sellele oli mul raha näiteks arvuti ostmiseks.

Milline on teie tööolukord praegu?

Mul on oma ettevõtte ehitussektoris tegutseva kinnisvara energianõustajana. Minu kliendid soovivad oma hooneid renoveerida ja mina nõustan neid energiaküsimustes. Vaatan hoonet, koostan aruande ja annan soovitusi energia kokkuhoiuks. Sellist nõustamist toetavad nii föderaalvalitsus kui ka kohalikud valitsused, klientidele pakutakse küllaldaselt rahastamist ja osa sellest saan mina.

Kas teil on nõuandeid teistele sarnases olukorras inimestele?

Minu nõuanne, eriti teatud vanuses inimestele, oleks üritada asutada oma äri ja olla iseseisev. Sõltun küll ka teistest inimestest, ent ma olen iseenda ülemus ja otsustan ise, kui palju tööd teen.



Autotööstus, Castilla-León ja Aragón, Hispaania

2008. aastal esitati Euroopa Komisjonile EGF-i rahastamisaotlus seoses Castilla-Leóni ja Aragóni autotööstusega. Jaanuarist oktoobrini 2008 oli nimetatud kahes piirkonnas 12 tööstusharu ettevõttes koondatud 1082 töökohta.

Koondamised olid ELi ülemaailmse mootorsõidukite turuosa pikaajalise vähenemise kaasnähtus. EU-27 osas vähenes see osa 2004. aasta 28,4%-lt 2007. aastaks 26,9%-le. Samal perioodil suurenes EU-27 tootmine 7,5% võrra, maailmas aga 13,3%.

2003. ja 2007. aasta vahel suurenes oluliselt ELi mootorsõidukite import üldiselt ja eriti sõiduautode import. Mootorsõidukite import suurenes 45% ja eksport 31% võrra, sõiduautode vastavad näitajad olid 44% ja 22%.

Kuni 2004. aastani oli Hispaania autode ja mootorsõidukite osade netoeksportija. Sel aastal sai riigist netoimportija ja kaubandusdefitsiit valdkonnas on igal järgneval aastal kasvanud.

Üheksa seotud ettevõtte puhul tulenesid koondamised ELi autode ja nende osade impordi suurenemisest ning ELi turuosa vähenemisest sõidukitootmisest. Kuigi ka ülejäänud kolme mõjutas ELi autotootmise vähenemine, põhjustas töökohtade vähenemist tootmise ümberpaigutamine ELi-välisesse maadesse.

Pärast koondamisi rahastas EGF aktiivseid tööhõivemeetmeid nelja suurema ettevõtte 588 töötaja jaoks. Meetmed hõlmasid suunamist, isiklike edasiminekuvõimaluste koostamist, üldist ja erikoolitust, spetsialistide tööturule tagasitoomise toetust ja stiimuleid tööotsinguks. Kontaktide teel paljude kahe piirkonna ettevõttega tuvastati ka vabu töökohti. Nende kontaktide hoidmine pärast rakendusperioodi peaks töötajate pikaajalisi väljavaateid parandama.

Märtsist 2008 detsembrini 2009 kestnud rakendusperioodi vältel leidis uue töökoha 184 töötajat (35,5%). Neid arve tuleks näha Hispaania finants- ja majanduskriisist tuleneva suure tööpuuduse kontekstis.

Ka need, kes tööd ei olnud leidnud, tundsid, et meetmed olid nende konkurentsivõimet tööturul parandanud. Meetmed olid tõstnud nende enesekindlust ja enesehinnangut, arendades sõltumatust ning pakkudes vajalikke oskusi näiteks eesmärkide määratlemiseks ja töökoha leidmiseks isiklike edenemiskavade koostamiseks.

EGFi nähakse eriti sobivana nende töötajate aitamisel, kelle uue töökoha leidmise võimalused on väikesed. Toetusperioodi pikkus ja eelarve võimaldavad ulatuslikku suunamist, nõustamist ja koolitust ning annavad töötajatele võimaluse määrata kindlaks oma isiklikud karjäärieesmärgid ja -plaanid.

Intervjuu – Alberto Cascán Pardo

Suur rahvusvaheline autotööstusettevõte, milles Alberto Cascán Pardo oli töötanud pea-aegu 17 aastat, hakkas kahjumit teenima. Ettevõtte otsustas vahetada asukohta, sulgedes oma tehased piirkonnas ning koondades töötajad, k.a Alberto ja tema abikaasa.

Kuidas koondamine teid mõjutas?

Pärast 17 aastat samas kohas hakkad end mugavalt tundma. Pühendud pereelule ja unustad koolituse või valmistumise teistsuguseks töökohaks. Tööst ilmajäänuna tundsin end täiesti pidetuna ega teadnud, kust uut kohta otsima hakata.

Milline oli mõju teie pereelule?

Mõju oli suur, kuna mu abikaasa töötas samas tehases ja koondati samuti. Saime mõlemad töötushüvitist, kuid sellega lõputult ei ela. Olime tuleviku pärast mures ja üks meist pidi uue töökoha leidma, kuna meil oli väike tütar.

Kuidas te hakkasite uut töökohta otsima?

Hakkasin sellega kohe pihta, kuna ei tahtnud jääda töötuks kauemaks kui vaja. Abikaasa kohe tegutsema ei asunud, kuna hoolitses tütre eest. Esimene samm oli koostada CV, mida ma ei olnud kunagi varem teinud. Läksin tööbüroosse, kuid kuna sealt pakkumisi ei tulnud, otsustasin, et tuleb iseseisvalt ringi vaadata. Hakkasin viima oma CV-d ettevõtetesse ning üks neist helistas. Sain töökoha, kuid see kestis ainult kuus kuud, kuna tootmine langes järsult ja nad koondasid töötajaid, kellest üks olin mina.

Milline oli teie kogemus pärast töökoha kaotust pakutud koolitusega?

Ilma koolitusega poleks ma teadnud, kuidas läheneda tööintervjuule. Nad aitasid mul koostada parema CV ja õpetasid, milliseid punkte tuleks esile tuua. Tegime proovivestlusi ja nii hakkasin sellega harjuma. Päris töövestlusel tundsin end palju enesekindlamalt. Praktilisel koolitusel õppisin kasutama kahvellaadurit. Me ei saanud nii palju praktikat, kui oleksin soovinud, ent sellegipoolest aitas see mul leida uue koha, kus töötan ka nüüd, kaks aastat hiljem. Minu abikaasa läbis aga arvutikursuse ja õppis arvutit kasutama.

Kas teie abikaasa leidis töökoha?

Jah, kuid see võttis kauem aega. Ta on postkontoris asendustöötaja, kuid töö on üsna stabiilne. Alguses kutsuti teda mõneks päevaks, seejärel kuuks. Vahelduva eduga on ta tööle käinud.

Kas teadsite, et koolitust kaasrahastab EGF?

Olin sellest teadlik, kuna alguses oli meil kohtumine mitme koolitajaga, kes rääkisid, et ettevõtmist rahastab osaliselt EL.



Kas teil on oma uuel töökohal leping?

Olin 20 kuud ajutine töötaja ja sain seejärel kuuekuulise lepingu. Selline on praegune olukord. Loodan, et nad uuendavad seda kuuekuulist lepingut. Kui nad seda teevad, saab minust alaline töötaja. See mõte meeldib mulle, kuna töö on väga stabiilne.

Kas ka teie praegune tööandja tegutseb autotööstuses?

Meie ettevõtte valmistab kaupluseakendele ja teistesse sarnastesse kohtadesse klaase. Klaase valmistavad masinad, kuid seejärel tuleb neid ühest kohast teise viia. Kursus, mille läbisin, oli selle töö jaoks ideaalne, kuna hõlmas täpselt seda, mida praegu teen – toodete vedu kahvellaaduriga.

Kas teil on nõuandeid teistele sarnases olukorras inimestele?

Ärge arvake, et võite hüvitisi taotledes lihtsalt puhkama jääda. Mina nii ei teinud ja olen selle üle rõõmus. Tuleb hakata valmistuma uueks tööks. Koolitusvõimalusi kõikvõimalike tööde tegemiseks on saadaval ja neid tuleb kasutada.



Intervjuu – María Jesús Sain Ruiz

María Jesús Sain Ruiz töötas Delphi autotehases Aragónis. Kui ettevõtte otsustas tootmise EList välja viia, oli Maria üks neist, kes jäi tööst ilma.

Kuidas koondamine teid mõjutas?

See oli löök. Suutsin mõelda vaid sellest, et tahan edasi töötada.

Milline oli mõju teie pereelule?

Nagu ütlesin, oli see löök. Lisaks kõigele koondati mõne aja pärast mu abikaasa, kes oli töötanud üle 27 aasta ühes ja samas ettevõttes mööblivalmistajana. Ta on siamaani töötu.

Kuidas te hakkasite uut töökohta otsima?

Proovisin kõike. Usun, et koolditus on väga oluline, niisiis maksin ise kahe kooldituskursuse eest arvutite ja farmaatsia alal. Kui mulle pakuti Aragóni tööhõiveasutuse korraldatavat koolditust ja nõustamist, olin kohe nõus.

Milline oli teie kogemus töökoha kaotuse järgse kooldituse ja nõustamisega?

Ajapiirangute tõttu kattusid mõned kursused omavahel, kuid suutsin kõigega kursis püsida. Mõnikord olin terve päeva koolditusel, nii et korraldusega ma täielikult rahul ei ole. Õpetajad olid aga tõesti hästi valmistunud.

Kas teadsite, et seda koolditust ja nõustamist kaasrahastas EGF?

Jah, mulle öeldi, et meetmeid kaasrahastas EL.

Kuidas on need teid aidanud?

Läbisin mitu kooldituskursust näiteks sellistel teemadel nagu tööotsingumeetodid ja päikeseelemendid. Käisin ka vabaaja instruktorete kursusel. Pärast seda pakuti mulle tööd kohalikus mänguasjade laenutuskogus, kuid eelarvekärbete tõttu minu lepingut ei pikendata.

On teil nõuandeid teistele sarnases olukorras inimestele?

Soovitaksin mitte koju istuma jääda ja kasutada seda aega millegi uue õppimiseks.

Perlos, Soome

Perlos on Soome mobiiltelefonide plastosi tootev ettevõtte. See andis Põhja-Karjala piirkonnas tööd rohkem kui 2000 inimesele, kuid on nüüd kogu tootmise Soomest välja viinud. Kui ettevõtte peamine klient Nokia viis tootmise Aasiasse, oli Perlos sunnitud sama tegema.

Põhja-Karjala on hõredalt asustatud piirkond, mille tööpuudus on umbes 15% ehk riigi keskmisest peaaegu kaks korda suurem. Seetõttu oli ülekaalukalt suurima tööandja Perlose kaotus suur löök, mille tõttu koondati piirkonnas kokku 915 inimest. Neist 906 Perlos Oyj tehastes Joensuu ja Kontiolahtis ning üheksa eelmise tasandi tarnijate juures.

Kardeti, et peamiselt noored töötajad lähevad piirkonnast lihtsalt ära ning seetõttu asusid tööhõiveteenistused rakendama kriisikava. Osana sellest esitas Soome 18. juulil 2007 Euroopa Komisjonile EGF-i rahastamisaotlust.

Taotluse kiire esitamine tähendas, et tööhõiveteenistused võisid olla EGF-i toetuses oma kavale küllaltki kindlad. Nii oli võimalik koostada tavalisest ambitsioonikam meetmetepakett. Taotluse tulemusel panustas EGF märtsist 2007 juulini 2008 1,3 miljonit eurot selleks, et aidata töötajatel uusi kvalifikatsioone omandada ja töökohti leida. Lisaks EGF-i pakutavale toetusele keskendusid teised kavad regionaalarengule ning ülikooli juures tegutseva teaduspargi toetamisele.

Kava raames uuriti võimalike töökohtade suhtes kõiki teisi kohalikke ettevõtteid ning käivitati reklaamikampaania uute ettevõtete piirkonda meelitamiseks. Sellise laiapõhjalise sidusrühmade võrgustiku arendamine ja käiguhoidmine on osutumas kasulikuks nii koondatud töötajate abistamisel kui ka tulevaste väljakutsete seisukohast.

Kõigile koondatud töötajatele pakuti alates koondamisteadete saamise päevast spetsiaalset isiklikku nõustamist. Teiste EGF-i rahastamise abil rakendatud aktiivsete tööhõivemeetmete seas olid ettevõtlikkuse edendamine ning liikuvustoetuste ja koolitusvautšerite jagamine. Tehti ka kutseoskuste ja -pädevuse analüüse.

Meetmete üheks peamiseks elemendiks oli koolitus uuteks töökohtadeks vajalike oskuste omandamiseks ning selles osales umbes 400 inimest. See peaks andma olulist kasu mitte ainult töötajatele endile, vaid ka kogu piirkonnale, eriti arvestades selle asumist ääremaal ja rahvast tühjenemise ohtu. 921-st EGF-i kaasrahastatud meetmetest abi saanud töötajast oli rakendusperioodi lõpul 56,9% taas töö.

Kava elluviimisel puututi küll kokku mõnede raskustega. Rakendusperiood ei olnud piisavalt pikk, et sellised meetmed nagu näiteks uute ettevõtete loomine jõuaks vilja kanda. Samuti ei saanud teostada teatud uuenduslikke mõtteid, kuna riiklikud õigusaktid ei olnud nendega arvestanud.

Meetmete tugevaid ja nõrku külgi, nagu ka kogetud raskusi ja tekkinud võimalusi on mõningase põhjalikkusega analüüsitud. Sellest analüüsist võib olla kasu teistele sarnases olukorras piirkondadele ja sektoritele. Põhja-Karjala puhul on Perlose olukorraga toimetulekuks rakendatud meetmed võimaldanud piirkondlikel tööhõiveteenistel koostada situatsioonikavu edasiste suuremahuliste koondamiste puhuks.

Intervjuu – Mika Juvonen

Mika Juovonen õppis enne Perlosega liitumist autoinseneriks ja töötas autotöökojas töökoja- ja hooldusjuhina. Ta töötas Perloses peaaegu kümme aastat tootmisjuhina. Ta oli üks viimaseid, kes lahkus ettevõttest pärast tootmise Soomest väljaviimist.

Kuidas koondamine teid mõjutas?

Ma ei taibanud, et tehas suletakse nii kiiresti. Olin olnud seal peaaegu kümme aastat ning olin ettevõttega tuttav, seega tegi koondamine mind ebakindlaks ja kartlikuks, kuigi minu tulevikuplaanid olid juba enne koondamist selged.

Milline oli mõju teie pereelule?

See mõjutas mu pereelu, kuna umbes samal ajal koondati mu abikaasa. See oli isegi suurem löök, kuna oli ootamatum.

Kuidas te hakkasite uut töökohta otsima?

Esimesed olulised koondamised toimusid märtsis 2006, umbes aasta enne tootmise täielikku lõpetamist Soomes. Sel suvel ja sügisel hakkas tootmise kärpimine näima tõenäolisem, kuid kogu tootmise lõpetamine tuli sellegipoolest täieliku üllatusena. Arutasime teemat kolleegidega ning hakkasin plaanima oma ettevõtte asutamist. Olin sel ajal 39-aastane. Meie lapsed olid peaaegu täiskasvanud ja juhtimiskogemust mul oli.

Millisesse majandusharusse läksite ja miks just sinna?

Minu plaan oli toota biogaasi ja väetist. Minu kahel abielu kaudu sugulasel oli idee, kuid puudus aeg selle arendamiseks. Olin asjast huvitatud, sest see võimaldas rakendada minu projektijuhtimise- ja autodealast kogemust, kuna toodame biogaasi kasutavate mootorite abil elektrit. Tulevikus loodan rakendada seda autodel, tootes biometaani. Samuti olen ma maalt pärit ja mu vanematel oli talu. Meie ettevõtte suudab toota mahepõllumajanduse väetist umbes 1000 hektari jaoks aastas. Ideoloogilisest vaatepunktist olen alati keskkonnaküsimuste vastu huvi tundnud. Tahan muuta maailma oma laste jaoks paremaks, kuid seda tuleb teha majanduslikult jätkusuutlikult.

Milline oli teie kogemus töökoha kaotuse järgse koolituse ja nõustamisega?

Töübüroos anti suurepäraselt nõu. Tundsin sealseid inimesi, kuna olin varem töötajate otsingu alal tegutsenud ja nüüd olin lihtsalt ise teisel pool letti. Meil oli väga hea suhe ja inimesed olid abivalmis.

Kas teadsite, et seda koolitust ja nõustamist kaasrahastas EGF?

Teadsin algusest peale, et nad kavatsesid EGFilt toetust küsida. Ootasime vastust hinge kinni pidades.





Kuidas on toetus teid aidanud?

Rahastamine võimaldas mul õppida keskkonnatehnoloogiat, bioenergiat kui äri ning põllumajandustootjate energiavajadust, saades samas kindlat sissetulekut. Samuti sain hankida meie oma ettevõtte jaoks vajalikud kontaktid ja teadmistepagasi.

Milline on teie tööolukord praegu?

Mul on oma äri, milles põhiosanik olen mina koos oma kahe sugulasega. Meie koguinvesteering oli umbes 5,5 miljonit eurot, seega on ettevõttel suur võlg, kuid jäätmete ringlussevõtul toodetava energia jaoks on äri-keskkond soodne. Töötan palju rohkem kui varem ja teenin vähem raha, ent ma olen optimistlik. Peale minu on meil neli täiskoormusega ja kolm osakoormusega töötajat.

Kas teil on nõuandeid teistele sarnases olukorras inimestele?

Pakutavast koolitusest ja nõustamisest tuleb maksimum võtta. Eesmärkide saavutamine nõuab palju tööd ning usku, et suudate pöörata raske olukorra positiivsemaks.



Intervjuu – Gerimantas Žukauskas

Gerimantas Žukauskas oli Alytaus Tekstiles osakonnajuhataja, kelle alluvuses oli umbes 500 töötajat. Ettevõtte pankrotistumisel 2007. aasta novembris kaotas ta töö.

Kuidas koondamine teid mõjutas?

See oli küllaltki suur löök, kuna juhtisin üht ettevõtte neljast suurest osakonnast.

Kuidas te hakkasite uut töökohta otsima?

Esimese asjana tuli teatada tööbüroole. Nemad rääkisid mulle tugiprogrammist. Endise osakonnajuhatajana oli mul kontakte ja ma üritasin ka neilt abi otsida. Küsisin samuti sõpradelt ja uurisin välismaal töötamise võimalusi.

Milline oli teie kogemus töökoha kaotuse järgselt pakutud koolitusega?

Ma ei vajanud tegelikult koolitust. Tööbüroo teadis mu senist ametikohta ning milline kvalifikatsioon ja kogemus mul oli. Kui oled osakonnajuhataja, on sul palju kogemusi, ning 40-aastase kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistina on raskem uusi asju õppima hakata. Lihtsam on ümber koolitada lihttöölist kui minusugust.

Milline on teie tööolukord praegu?

Üks Läti partner, kes oli mõned aastad tekstiiläris töötanud ja ka Alytaus Tekstilega äri ajanud, tegi ettepaneku, et mina ja mõned kolleegid asutaksid koos temaga ühissettevõtte. Kriisi ja turu kokkutõmbumise tingimustes ei näinud me muid võimalusi. Selleks ajaks, kui meie liitusime, oli lätlane juba asutanud ettevõtte, mille nimi on nüüd Alytaus Teksera. Saime aktsionärideks ning oleme nüüdseks tegutsenud neli aastat ja saavutanud aastakäibe 400 000 eurot. Meil töötab viis inimest – neli endist juhti Alytaus Tekstilest ning lätlane. ELi toetus tähendas meie jaoks piisavaid vahendeid ettevõtte arendamiseks.

Kas teadsite, et seda toetust kaasrahastas EGF?

Jah, teadsime. Sellest toetusest oli tohutult abi ning ilma selleta ei oleks me suutnud ettevõtet asutada. Oleme tõeliselt tänulikud. Oleksin huvitatud ka täiendavast toetusest, kuna oleme sõlminud palju kontakte ja inimesed näevad, et ettevõtte areneb. Esimesel aastal me kasumit ei teeninud, kuid järgmisel kolmel küll. Mulle valmistab ka rõõmu võimalus näidata inimestele, et EL võib neid aidata.

Millele teie uus ettevõtte peamiselt keskendub?

Alguses soovisime keskenduda tootmisele ja üritasime osta seadmeid. Läti kaasomanikul oli mõnevõrra raha, kuid vajasime ka krediiti. Kuna varasid meil ei olnud, ei nõustunud pangad laenu andma. See langes kokku kriisi halvima ajaga ning pani meid keskendumisele impordile ja ekspordile. Nüüd rendime lahoonet Alytaus Tekstilelt, mis kuulub uutele omanikele. Kavandame selle ostmist, kui õnnestub laenu saada.

On teil nõuandeid teistele sarnases olukorras inimestele?

Olime kaaslastega juhtivatel ametikohtadel ning saan nõu anda ainult neile, kel on olnud minuga sarnane töö. Tundsime turgu ja selle toimimist ning teadsime, et pankrot ei ole mitte maailma lõpp, vaid uus võimalus. Pankrotiga silmitsi sattunud inimesed näevad seda teisiti ning ütleksin ainult, et seda ei tohi karta. Kui saate ELilt toetust, võtke sellest maksimum, vaadake tulevikku ja saage aru, et te ise peate seda kujundama.

Norte ja Centro, Portugal

Ajavahemikul veebruarist novembrini 2008 teatati kokku 1588 koondamisest 49 tekstiiliettevõttes (millest 39 asusid Norte ja 10 Centro piirkonnas) ning järgmisel kahel kuul veel 138-st. Sellest johtuvalt esitasid Portugali ametiasutused 2009. aasta jaanuaris EGFi rahastamistaotluse.

Alates 1990-ndate algusest on Euroopa tekstiili-, rõiva- ja jalatsitööstus teinud läbi suuremahulise restruktureerimise, sealhulgas tööjõu vähendamise peaaegu kolmandiku võrra. Maailma Kaubandusorganisatsiooni mitmekiulepingu lõppemisel 2004. aastal suurenes ELi tekstiili- ja rõivaimport odavamatest riikidest peaaegu kaks korda ning Portugali Norte ja Centro piirkondade tootjate jaoks tihenes konkurents kiiresti.

Loodeti, et 2007./2008. aastal turg ettevõtete läbi viidavate kohanduste ja riigi tekstiilitööstuse kaasajastamise tulemusel stabiliseerub. Halvenev majandusolukord tõi aga kaasa uusi sulgemisi ja tarbijate kindlustunde vähenemise.

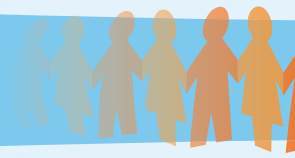
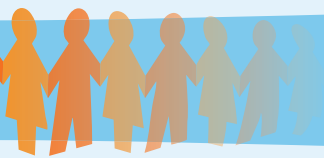
Norte piirkonnas on tekstiili- ja rõivatööstuses hõivatud üle 14% tööjõust ning Centros annab sektor 15% kogu hõivest tööstuses. 2007. aastal moodustasid tekstiilisektori koondamised 4% Portugali kogu tööpuudusest. Lisaks on 97,8% tekstiilisektori töökohtade kaotusest tulenevast tööpuudusest koondunud Centro ja Norte piirkondadesse.

Norte piirkonnas on riigi madalaim sissetulek inimese kohta ja kõrgeim tööpuuduse määr. Mõlemat piirkonda iseloomustab suhteliselt madal haridus- ja kvalifikatsioonide tase.

Nortele andis löögi ka Saksamaa rahvusvahelise arvuteid ning elektroonika- ja optikatooteid valmistava ettevõtte Qimonda AG pankrot. Finantskriis ja sellest tulenev maailmamajanduse kokkutõmbumine vähendasid Qimonda võimet investeerida innovatsiooni ja tootmiseseadmetesse. Ka dünaamilise muutmälu turu ülevõimsus avaldas hindadele mõju, sundides paljusid ettevõtteid tootmist vähendama.

Portugali tootmisüksusele toorainet pakkuv Saksamaa tehases lõpetati tootmine. See ning suutmatuse jõuda võimalike investoritega kokkuleppele viis Qimonda Portugali pankrotti.





Qimonda kaotus tõi Norte piirkonnas kaasa peaaegu 1000 koondamist. See andis piirkonna väljavaadetele löögi, kuna Qimondat oli tänu investeerimisele innovatsiooni ja tehnoloogilisse arendusse ning katsetele rahvusvahelisel turul kanda kinnitada nähtud tõelise eduloona.

Tekstiilitööstuse osas oli algselt kavandatud pakkuda aktiivseid tööhõivemeetmeid nagu oskuste tunnustamist, valideerimist ja sertifitseerimist, kutseõpet, koolitustoetusi, ettevõtlustoetust ning isiklike hõiveplaanide väljatöötamist kõigile 1504 töötajale. Osa võttis lõpuks ainult 720. Enamikus meetmetes osaleti vähem kui oodatud – erandiks oli kutseõpe, milles osales prognoositud 250 asemel 714. Meetmete kulu oli eelarvest väiksem, kuna töötajad valisid enamasti lühemad koolituskursused.

Umbes veerand sihtrühmast olid vähemalt 55-aastased ning madala haridus- ja oskuste tasemega. Kokku 79% ei olnud läbinud üheksat aastat põhiharidust ning veel 13% ei olnud omandanud keskharidust. 55-aastaste ja vanemate seas täheldati aga suuremat osalussoovi ning esindatud olid ka kõrgema haridustasemega naised.

Kasu oleks võinud olla pikemaajalistest õppemeetmetest, kuid lühikese rakendusperioodi tõttu polnud need võimalikud. Sellegipoolest tunnistasid osalejad, et IT-alane põhikoolitus ning varasemate kogemuste tunnustamine parandas nende konkurentsivõimet tööturul.

Perioodi lõpul oli 720 töötajast tööd leidnud 30; veel 9 oli läbimas õpet või koolitust; ülejäänud 681 olid endiselt töötud ja kehvade väljavaadetega.

Tulemused näitasid, et selliseid meetmeid tuleb varakult reklaamida, kaasata ulatuslikult tööhõivekeskusi ning pidada kogu rakendusperioodi jooksul meetmete ajakavast kinni. Olulise kogemusena saadi ka teada, et EGF-i meetmetesse piirkondlikul tasandil kaasatavate ettevõtete valikut tuleb hoolikalt kaaluda.

Pärast Qimonda pankrotti pakuti ajavahemikul juunist oktoobrini 2009 aktiivseid tööhõivemeetmeid 839 töötajale. Abisaajatele anti koolitustoetusi ning nad said osaleda nii kutse- kui ka ettevõtluskoolituses.

Töötajaid toetati oma ettevõtete asutamisel ning rakendusvõimaluste leidmisel, võimaldades neil seeläbi saada praktilist kogemust. Potentsiaalsetele tööandjatele loodi ka stiimuleid endiste Qimonda töötajate värbamiseks. EGF-i meetmed võimaldasid ka koondatutel saada parem tunnustus omandatud oskustele, mis suurendas nende pädevuste kvalifitseerimist ja sertifitseerimist.

Vitor Macedo ja Mafalda Ferreira koordineerisid kaht koondatud tekstiilitöötajatele suunatud EGF-i meetet. Üks meetmetest toetas töötajate tagasitoomist tööturule. Teine edendas ettevõtlust.

Intervjuu – Vitor Macedo

Kuidas koondamine mõjutas teie piirkonda?

Meie piirkonnas on tekstiilisektori EGF-i meetme rakendamisega hõlmatud inimesi koondatud paljudes ettevõtetes. See on Aasia riikidest lähtuvast konkurentsist põhjustatud tekstiilitööstuse kriisi tulemus. Sellised inimesed ja ettevõtted olid erinevate omadustega. Seetõttu ei ole meil tegeliku mõju suuruse kohta täpset ettekujutust.

Kuidas koondatud hakkasid uut töökohta otsima?

Paljud töötajatest oli üle 50 aasta vanused ja vähese haridusega ning neil oli sektoris keeruline tööd leida. Nad olid sageli kahe- või kolmekümne aasta jooksul täitnud väga spetsiifilisi ülesandeid, mis tegi neile uute oskuste omandamise ümberõppe raames keeruliseks.

Kas abisaajate hulgas teati EGF-i hästi?

Üritasime neid sellest teavitada, kuid enamiku jaoks oli see segadusseajav. Paljud ajasid EGF-i segamini muu EL-i rahastamise, eriti Euroopa Sotsiaalfondiga.



Kuidas on EGF-i meetmed aidanud?

Loodame, et meetmed on aidanud inimesi aktiivsemaks muuta ning anda neile uue töökoha leidmise lootust. Tegemist oli EGF-i esmakordse rakendamisega põhjapiirkonnas ning meil oli selle realiseerimiseks ainult neli kuud. Suure hulga inimeste kaasamiseks otsustasime kasutada laiaulatuslikku arvutioskuste koolitust ning oskuste valideerimist ja sertifitseerimist. Inimeste vanuse ning tekstiilitööstuse kriisi tõttu ei avaldanud meetmed nii suurt mõju kui olime lootnud.

Kas teil on ettepanekuid meetmete tulemuslikkuse parandamiseks tulevikus?

Tunneme heameelt EGF-i meetmete rakendusperioodi pikendamise üle ühelt aastalt kahele. Tekstiilitööstuses saadud kogemus on võimaldanud meil parandada oma lähenemisviisi kolmel hilisemal fondi rakendamisel – Qimonda pooljuhte tootva ettevõtte, Saksa jalatsitootja Rohde ning autoosade sektori puhul. Oleme parandanud meetmete rakendamise kavandamist, eelkõige tehes koostööd ametiühingute ja teiste partneritega. Tähtsa elemendina koostati ka põhjalikum ja paindlikum meetmetepakett. See hõlmab individuaalset tuge kutseõppeks ja töötajate abistamist füüsilisest isikust ettevõtjaks saamisel. Oleme suurendanud ka meetmeid puudutava teabe levitamist. See on tekitanud töötajate seas huvi ning suurendanud teadlikkust EGF-i toetusest.

Millises etapis olete teiste rakendustega?

Qimonda meetmed on jõudmas lõpule ning Rohde projekt on poole peal. Qimonda puhul keskendusime töötajate ümberõppele teisteks tegevusteks, kuna teisi pooljuhte tootvaid ettevõtteid piirkonnas ei ole. Rohde puhul on aga Portugali jalatsitööstus suunatud ekspordile ja kasvamas, seega üritame aidata töötajatel omandada piirkonna väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes vajalikke oskusi, et tuua neid tagasi samas sektoris. Mis puudutab autoosade tööstust, siis korraldasime seminare meetmete tutvustamiseks ning praegu peavad tööhõivekeskused personaalsemaid töövestlusi eesmärgiga tuvastada iga töötaja jaoks sobivaim rakendus ja koolitusmeetmed.

Millised on piirkonna tööhõive väljavaated praegu?

Praegune olukord on keeruline. Tööturg on kriisis oluliselt kannatada saanud. Tekstiilitööstuse puhul jäid EGF-i sekkumise tulemused ootustele alla, eriti abisaajate kõrgema vanuse ja piiratud kvalifikatsiooni tõttu. Qimonda ja Rohde puhul ootame aga inimeste olulist naasmist tööturule. Olukord on sektoriti erinev, kuid oleme optimistlikud, kuna nende meetmete abil saame keskenduda rohkem konkreetsetele probleemidele ja leida tõhusamaid lahendusi.



Intervjuu – Mafalda Ferreira

Palun tooge näiteid meetmetest abi saanud inimestest?

Tööturule tagasitoomisele suunatud meetme puhul tegelesime teatud vanuses inimestega, peamiselt naistega, kel oli vähem haridust ja kes olid teinud 20–30 aastat üht ja sama tööd. Neil ei olnud teistele tegevustele ülekantavaid oskusi. Nende enesehinnang oli madal ja neil ei olnud motivatsiooni. Ettevõtlikkuse arendamise meetmes oli inimestel rohkem oskusi, kuid samuti vähe motivatsiooni.

Mida sisaldasid esimese rühma meetmed?

Püüdsime motiveerida esimest rühma aktiivselt uusi töökohti otsima ja toetasime neid võimaluste leidmisel. Soovisime aidata neil oma elu jooksul kogutud ja uue töö otsimisel kasu tuua võivatest oskustest maksimumi võtta. Suunasime neid mitmesugust liiki koolitustele, näitasime uute oskuste tähtsust ja aitasime neil mõista, et nad suudavad teha erinevaid asju. Pidime õpetama neid CV-sid kirjutama ja töövestlustel toime tulema. Protsessi lõpuks oli nende arusaam muutunud ning nad olid valmis oma karjääri investeerima.

Mida tegite teise rühmaga?

Keskendusime inimeste aitamisele uute tehniliste oskuste omandamisel, nii et kui nad olid otsustanud, millisel alal soovivad töötada, teadsid nad, mida järgmisena ette võtta. Koolitajate toel töötasid nad välja äriplaanid, hindasid nende teostatavust ja otsisid rahastamist. Mõned mõistsid oma kavade rahalist teostatamatust ning tegid neid ümber. Teised jätkasid.

Millistes sektorites on need inimesed oma äri alustanud?

Paljude puhul oli see seotud varasema tööga. Mõned töötasid tekstiiläri finantspoolel ja hakkasid pakkuma finantsnõustamist. Teised jälle turunduses ning asutasid VKEsid turunduse alal toetavaid ettevõtteid. Kolmandad olid töötanud tekstiililaborites ning otsustasid asutada nõustamisettevõtteid, mis aitaksid oma laboreid loovatel väikeettevõtetel varustuse ja protseduuri standardeid järgida.



Kas koolitust saanud töötajad jätkasid tekstiilitööstuses?

Tööstusharus valitseva kriisi tõttu seadsime eesmärgiks aidata neil teistesse sektoritesse minna. Mõned sektorid, näiteks teenusesektor ning eriti restoranid ja hotellid on meie piirkonnas küllaltki edukad olnud. Mõned inimesed liikusid sellesse valdkonda. Teiseks võimaluseks on metall detaile tootvad väikeettevõtted, mis ei vajanud kõrgkvalifitseeritud inimesi. Eriti naiste jaoks oli kolmandaks valdkonnaks eakate eest hoolitsemine. Kõige huvitavamad olid nende naiste lood, kes rääkisid programmi algfaasis, et on töötanud samas sektoris 40 aastat ega suuda midagi muud teha, kuid lõpuks otsisid aktiivselt ja leidsidki uusi töökohti.

Kas abisaajate hulgas teati EGF-i hästi?

Alguses mitte. Abivajajad olid langenud madalseisu ega suutnud uskuda, et keegi võiks nende pärast muret tunda. Kirjeldasime kohe alguses meetmeid ja selgitasime inimestele, et hoolime nende tulevikust.

Kas teil on ettepanekuid meetmete tulemuslikkuse parandamiseks tulevikus?

Et aidata sellisel sihtrühmal oskusi arendada, on vaja aega ja põhjalikku tööd. Sooviksime kauem kestvaid meetmeid ja tahaksime teha individuaalsemat tööd.

Millised on piirkonna tööhõiveväljavaated praegu?

Oleme tõsisel kriisis. Ettevõtete pankrotiavaldusi esitatakse iga päev. Tekstiilitööstus on halvas seisus, kuid mõnes valdkonnas, näiteks teenuste ja metallitööstuse alal on näha positiivseid märke. Tootmisprotsessides innovatiivseid meetodeid kasutusele võtnud ettevõtted toodavad nüüd kaupa ekspordiks.



Euroopa Komisjon

**Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fond töös
Lugusid fondi abil loodud võimalustest**

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus

2012 – 27 lk – 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-22018-0

doi:10.2767/50179

Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fond (EGF) kaasrahastab meetmeid ühes tööstusharus või samas või kahes kõrvuti asetsevas piirkonnas asetleidnud massiliste koondamiste tagajärjel töö kaotanud inimeste abistamiseks uute töökohtade leidmisel. Käesolevas brošüüris antakse taustteavet EGF-i tegevusest viies ELi liikmesriigis. Samuti sisaldab väljaanne intervjuusid meetmetest abi saanud või nende rakendamisel osalenud inimestega.

Käesolev väljaanne on saadaval trükisena inglise, prantsuse ja saksa keeles ning elektroonilisel kujul kõigis ELi ametlikes keeltes.

KUST SAAB ELI VÄLJAANDEID?

Tasuta väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- Euroopa Liidu esindustest või delegatsioonidest. Nende kontaktandmed saab veebisaidilt <http://ec.europa.eu> või saates faksi numbrile +352 2929-42758.

Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>).

Tasulised tellimused (nt Euroopa Liidu Teataja aastatellimused ja Euroopa Liidu Kohtu kohtulahendite kogumikud):

- Euroopa Liidu Väljaannete Talituse edasimüüjate kaudu (http://publications.europa.eu/others/agents/index_et.htm).

Kas olete huvitatud tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi **väljaannetest**?

Kui olete, siis saate neid alla laadida või end tasuta tellijaks registreerida aadressil
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Samuti võite end registreerida tellijaks Euroopa Komisjoni tasuta väljaandele Sotsiaalse Euroopa e-uudiskiri aadressil
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



www.facebook.com/socialeurope

<http://ec.europa.eu/egf>



Väljaannete talitus

ISBN 978-92-79-22018-0



9 789279 220180