

Kolmas Euroopa ettevõtete uuring: töötajate otsene ja kaudne osalemine

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Aruandes esitatakse Euroopa ettevõtetes töötajate otsese ja kaudse otsustusprotsessis osalemise rakendamist käsitleva uuringu tulemused. Töötajate kaudne osalemine tähendab töötajate esindajate osalemist otsustusprotsessis ning töötajate otsene osalemine tähendab tööandjate ja töötajate otsesest suhtlust. Aruanne tugineb Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi (Eurofound) kolmanda Euroopa ettevõtete uuringu ülevaatliskule aruandele ning keskendub uuringuandmete analüüsimisel eelkõige sellele, kuidas on töötajate otsene ja kaudne osalemine seotud omavahel ja riigi iseloomulike töösuhetega. Samuti uuritakse töötajate otsese ja kaudse osalemise tavade mõju ettevõtte tasandi tulemustele – millised töötajate osalemise tavad toovad kasuliku töökorraldusena kasu nii ettevõttele kui ka töötajatele.

Poliitikataust

Praegused kiiresti muutuvad ülemaailmsed ja majandustingimused tekitavad töösuhete koostöö jaoks suuri raskusi, eriti organisatsioonide vahelisel ja organisatsioonisisel mikrotaandil. See nõuab tööandjalt ja töötajalt olulisi oskusi uuendustegevuses ja nende raskustega kohanemisel. Strateegias „Euroopa 2020” nimetatakse kaasava majanduskasvuga seoses otseselt sotsiaaldialoogi ja töötajate osalemist. Töösuhetel, mille tähtsus sotsiaalse kapitali ja usalduse loomisel on suur, võivad olla olulised ülekanduvad mõjud väljaspool vahetat töökohta. Seetõttu suurendab teadlikum töö otsustamises osalemise poliitika sotsiaalset kapitali, usaldust ja sotsiaalset sidusust ühiskonnas üldiselt. Nii on töötajate osalemise kasulikkuse mõistmine strateegia „Euroopa 2020” jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu eesmärgi saavutamisel ning ühtlasi vastupidavate ja kaasavate ühiskondade rajamisel äärmiselt tähtis.

Peamised tähelepanekud

Kolmanda Euroopa ettevõtete uuringu statistilises analüüsis eristati nelja liiki töötajate kaudse osalemise tavasid ja viit liiki töötajate otsese osalemise tavasid (mida on üksikasjalikult käsitletud aruandes).

- Euroopa ettevõtetes on ülekaalus nii kaudse kui ka otsese osalemise kõige ulatuslikumad vormid.
- Töötajate kaudse ja otsese osalemise arenenud tavad on tavalisemad suuremates ettevõtetes.
- Töötajate otsese osalemise ulatuslikumad tavad on ilmsemad nooremate ja parema haridusega töötajatega ettevõtetes.
- Töötajate otsese ja kaudse osalemise ulatuslikud vormid on sageli kombineerunud.
- Kaudse osalemise puudumine töökojal ei tähenda, et puuduks ka otsene osalemine. Enamikus ettevõtetes, kus puudub töötajate esindaja, teatati töötajatele vähemalt muudatustest.

Riiklik taust kujundab töötajate osalemistavade võimalusi ja takistusi. Selle näitlikustamiseks analüüsiti nelja riiklikku töösuhetega seotud tava:

- palkade suurem kooskõlastamine on seotud töötajate kaudse osalemise ulatuslikumate vormide ning töötajate ulatuslikuma otsese osalemisega;
- riikides, kus palku kooskõlastatakse valdavalt ettevõtte tasandil, on tavalisemad töötajate otsese osalemise piiratud vormid;

- töönõukogude õiguslik pädevus ei ole seotud töötajate kaudse ega otsese osalemise liikidega;
- kõrgemad tööhõive määrad on seotud töötajate ulatusliku otsese ja kaudse osalemisega ning madalamad tööhõive määrad töötajate piiratuma otsese osalemisega.

Töötajate kaudsel ja otsesel osalemisel näib olevat märgatav mõju töökohal kogetavale heaolule ja ettevõtte tulemuslikkusele.

- Ettevõtetes, kus rakendatakse töötajate kaudse ja otsese osalemise arenumaid vorme, kogetakse töökohal suuremat heaolu.
- Töötajate otsese osalemise kõige arenenumat vormi rakendatavates ettevõtetes on ettevõtte tulemuslikkus hea sagedamini.
- Ettevõtetes, kus töötajate esindajale antakse teavet, on ettevõtte tulemuslikkus hea sagedamini kui ettevõtetes, kus pakutakse palju ressursse, kuid vähe teavet.

Töötajate osalemise ning nii tööandjale kui ka töötajatele positiivsete tulemuste (kõikidele kasulik töökorraldus) seose kohta tehti kaks põhijäreldust.

- Kõikidele kasulik töökorraldus on palju teavet andvates töötajate esindajatega ettevõtetes tavalisem kui ettevõtetes, kus pakutakse piisavalt ressursse, kuid vähe teavet.
- Üldiselt täheldati, et töötajate otsese osalemise ulatuslikumad vormid on positiivselt seotud kasulike tulemuste saavutamisega ettevõtetes.

Poliitikasoovitused

Edendada juhtkonna ja töötajate vahelise suhtluse ulatuslikke vorme. Töötajate osalemise ulatuslikud vormid on seotud nii töötajate kui ka ettevõtte jaoks positiivsete tulemustega. Sellist töötajate ulatuslikku otsest ja kaudset osalemist kasutatakse siiski uuritud ettevõtetest alla pooltes. Töötajate osalemise ulatuslike vormide, näiteks konsulteerimise ja kaasotsustamise edendamiseks on võimalik rohkem ära teha.

Stimuleerida töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise direktiivi edasist rakendamist. Mõnes riigis ei anna ettevõtted töötajatele või nende esindajatele finants- ja tööhõiveküsimumustes teavet, kuigi Euroopa Liidu töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise direktiiv seda nõuab. See olukord valitseb eelkõige Portugali, Küprose, Leedu, Malta, Eesti ja Iirimaa ettevõtetes.

Stimuleerida teabe ja ressursside arukat pakkumist töötajate esindajale. Teave – ettevõtte finants- ja tööhõiveolukorra ning strateegiliste küsimuste teave – on töötajate osalemise seisukohast otsustava tähtsusega. Isegi ettevõtetes, mis rahastavad koolitust, välisnõustamist ja töötajate esindaja kohustuste täitmisele kuluvat aega, on töökohal kogetav heaolu vähene, kui töötajatele ei anta kvaliteetset teavet.

Suurendada vähete kutseoskustega töötajate otsest osalemist. Töötajate otsene osalemine on eriti piiratud ettevõtetes, kus on suhteliselt palju vähete kutseoskustega töötajaid. See viitab töötajate haridustaseme ja osalemise määra seosele. Vähete kutseoskustega töötajatega ettevõtted peaksid pakkuma lisaressursse, et aidata töötajatel ulatuslikumalt osaleda otsutamisel.

Palkade tsentraliseeritud kooskõlastamine stimuleerib töötajate osalemist. Kollektiivläbirääkimistega kooskõlastamine on paljudes Euroopa Liidu liikmesriikides desentraliseeritud. Palkade kooskõlastamise tasand on korrelatsioonilis töötajate osalemise määraga. Palkade tsentraliseeritumal tasandil kooskõlastamine on seotud töötajate ulatuslikuma kaudse osalemise ja ulatusliku otsese osalemisega. Töötajate piiratud otsene osalemine on seevastu vähem tavaline riikides, kus palkade kooskõlastamine on suuresti tsentraliseeritud. See võib tähendada, et riiklike tavade alusel võivad tekkida töötajate osalemise ulatuslikumad vormid kergemini. Sotsiaalpartnerid võivad seda soodustada, suurendades töötingimuste tsentraliseeritud kooskõlastamist.

Lisateave

Aruanne „Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation“ („Kolmas Euroopa ettevõtete uuring: töötajate otsene ja kaudne osalemine“) on avaldatud veebilehel <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Lisateave: Stavroula Demetriades, vanemprogrammijuht, std@eurofound.europa.eu.