

Mitmesuguste töösuhete kaardistamine: Eurofoundi analüütilise raamistiku rakendamine

Sissejuhatus

Eurofoundi 2016. aasta aruandes „Mapping key dimensions of industrial relations“ („Töösuhete põhimõõtmete kaardistamine“) määratletakse töösuhete kui kollektiivne ja individuaalne töö ja tööhõive juhtimine. Selles tuvastatakse neli põhimõõdet.

- *Tööalane demokraatia*, mis põhineb tööandjate ja töötajate otsesel ja kaudsel õigusel osaleda töösuhete juhtimises, töösuhete mõlema poole autonoomial kollektiivse organisatsioonina ja nende kollektiivsel suutlikkusel mõjutada otsuste tegemist.
- *Tööstuse konkurentsivõime*, mis põhineb püsivalt suurel tootlikkuse kasvul ning väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate kõrgel tulemuslikkusel. Selleks, et olla konkurentsivõimeline, on oluline edendada teadusuuringuid ja innovatsiooni, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat, ettevõtlikkust, konkurentsi, haridust ja koolitust.
- *Sotsiaalne õiglus*, mis põhineb võimaluste ja tulemuste õiglasel ja mittediskrimineerival jaotusel ühiskonnas, et tugevdada iga üksikisiku enesemääramise ja eneseteostuse võimekust.
- *Töö ja tööhõive kvaliteet*, mis põhineb kutsealasel ja tööhõivekindlusel, tervisel ja heaolul, suutlikkusel ühitada töö- ja eraelu ning võimalusel arendada oskusi kogu elu vältel.

Kuid nende põhimõõtmete tõlgendamine, kohaldamine ja rakendamine sõltub sidusrühmade seotusest ning nende riiklikust töösuhete süsteemist. Seetõttu rõhutatakse aruandes selle kontseptuaalse raamistiku edasiarendamise kasulikkust, eelkõige riikidevahelise võrdlemise ja vastastikuse õppe protsesside jaoks. Selle saavutamiseks tehti olemasolevate andmeallikate ja näitajate esimene hindamine.

Kõnealune uuring on selle töö jätk ja selle eesmärk on näitajate kogumi edasine viimistlemine. Selles hinnatakse ka, kuidas ja mil määral on võimalik töösuhete põhimõõtmete kontseptuaalset raamistikku kohaldada riiklikul tasandil.

Poliitikataust

Suurema osa 20. sajandi vältel ei seatud kahtluse alla töösuhete rolli ning nende tähtsust poliitilises, majanduslikus ja ühiskondlikus kontekstis. Alates 1980. aastatest hakkasid aga töösuhete süsteemidele avaldama suurt mõju sellised tegurid nagu üha kasvav üleilmastumine, tehnoloogia areng, ametiühingute arvu vähenemine ja kollektiivläbirääkimiste detsentraliseerumine. Viimastel aastatel on mõnes ELi liikmesriigis majandus- ja finantskriisi tagajärjel toimunud muutused mõnesid selliseid pikaajalisi suundumusi kiirendanud ning toonud kaasa uusi arengusuundi: kollektiivläbirääkimiste ulatuse vähenemine, töösuhete ebastandardsemaks muutumine, tööjõu kahanemine avalikus sektoris ja muudatused paljude riikide sotsiaalhoolekande süsteemides.

Peamised tähelepanekud

Näitajate tulemustabel töösuhete süsteemide kaardistamiseks

Euroopa töösuhete süsteemide kaardistamiseks koostati uuringu käigus 45 näitaja alusel andmebaas, kasutades Euroopa ja rahvusvahelistest eri andmeallikatest pärit aastaandmeid ajavahemikus 2008–2015. Valitud näitajad vastavad rangetele kontseptuaalsetele ja statistilistele kriteeriumidele kooskõlas nii Euroopa statistikasüsteemi kvaliteedi hindamise kui ka kvaliteedi tagamise raamistiku ja muude tavaliselt uuringutes kasutatavate kvaliteedikriteeriumidega. Võrdlemise võimaldamiseks hõlmas uuring ainult üheti mõistetavaid näitajaid, millel on praktiline ja enesestmõistetav tähendus, et oleks selge, mida töösuhete süsteemi põhimõõtmete raames mõõdetakse. Lõplikus väljatöötamisprotsessis kasutati analüütilise vahendina koondamist, et valida ja katsetada kõige asjakohasemaid näitajaid. Arvutati standarditud ja koondväärtused mõõtmete kaupa, et anda iga riikliku töösuhete süsteemi toimimisest ülevaade.

Näitajate kogumit katsetati riiklikul tasandil Eurofoundi Euroopa korrespondentide võrgustiku kaudu. Neil ekspertidel paluti analüüsida saadud andmeid ja hinnata, mil määral annavad need täpse ettekujutuse nende riiklikust töösuhete süsteemist. Suur osa korrespondentidest leidis, et tulemused andsid kõigis mõõtmetes piisavalt täpse ettekujutuse. Ainult kahes riigis oli mõne mõõtme puhul näha ebatäpsusi või meetoodilisi probleeme. Protsessi käigus koguti kontseptuaalsete aspektide ja probleemsete näitajate kohta märkusi ning uute näitajate soovitusi.

Uuringus koostati sel viisil näitajate põhjalik tulemustabel, mis kaardistab piisavalt täpselt riiklike töösuhete süsteemide peamisi tunnuseid ja suundumusi kooskõlas Eurofoundi väljaarendatud kontseptuaalse raamistikuga. Sellegipoolest tuleb seda käsitleda kui ajutist lähenemist, mida on vaja veel arutada ja viimistleda.

Riiklike töösuhete süsteemide kaardistamine ja analüüsimine

Selle näitajate kogumi kohaldamine riiklikele töösuhete süsteemidele on ootuspäraselt näidanud riigiti märkimisväärsed erinevusi. Tulemused on üsna kooskõlas Jelle Visseri poolt Euroopa Komisjoni jaoks välja töötatud töösuhete korra tüpoloogiaga: organiseeritud korporatiivsus Rootsis, Soomes ja Taanis, sotsiaalpartnerlus Austrias, Belgias, Luksemburgis, Madalmaades, Saksamaal ja Sloveenias, riigikeskne mudel Hispaanias, Itaalias, Kreekas, Portugalis ja Prantsusmaal, liberaalse pluralismi mudel Iirimaa, Küprosel, Maltal ja Ühendkuningriigis ning üleminekumajandus Bulgaarias, Eestis, Horvaatias, Leedus, Lätis, Poolas, Rumeenias, Slovakkias, Tšehhi Vabariigis ja Ungaris. Hoolimata mõnedest piirangutest on tulemustest näha ka see, kuidas erinevad riiklikud töösüsteemid arenevad, näidates lahkevaid suundumusi riigiti ja teatud määral eri töösuhete klasterites. Üha intensiivsemate arutelude kontekstis, mis käsitlevad kriisi mõju Euroopa töösuhete süsteemidele, on vaja edasist riikidevahelist analüüsi.

Riiklike korrespondentide tähelepanekute analüüs näitab nende suhteliselt püsivat üksmeelt neljal mõõtmel põhineva kontseptuaalse raamistiku olulisuses. Samuti on ilmnenud ka mõned kontseptuaalsed probleemid, mida tuleks kaaluda. Nimelt on raske seostada töösuhete osapooli ja protsesse mõõtmete tulemustega, sest tööstuse konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ning töö ja tööhõive kvaliteeti mõjutavad ka mitmesugused muud keerukad tegurid.

Järeldused

Uuring tõendab, et täpsete näitajate tulemustabel, mille alusel mõõta ja võtta kokku töösuhete keerukat tegelikkust kõigis ELi liikmesriikides, on võrdlevate teadusuuringute jaoks väärtuslik ning poliitikakujundajate, sotsiaalpartnerite ja sidusrühmade toetamiseks kasulik vahend.

Lisaks on uuringuga kogutud kasulikku teavet, kuidas arendada edasi kontseptuaalset lähenemisviisi, parandada näitajate kogumit ja kasutada tulemusi kõige tõhusamal viisil, et aidata kaasa töö ja tööhõive paremale kollektiivsele ja individuaalsele juhtimisele.

Esimene valikuvõimalus oleks jätkata olemasoleva tulemustabeli parandamist. See tähendaks näitajate ja nende nelja põhimõõtmega seotuse kriitilist läbivaatust, et tugevdada kontseptuaalset lähenemisviisi, ühendades näitajad paremini töösuhete osapoolte ja protsessidega.

Teine valikuvõimalus oleks kaaluda mõnede mõõtmete näitajate asendamist teise olemasoleva näitajate kogumiga. See võiks hästi toimida eelkõige selliste mõõtmete korral nagu tööstuse konkurentsivõime, töö ja tööhõive kvaliteet ning sotsiaalne õiglus, mille kohta on konsolideeritud näitajad mitmes uurimisinstituudis juba välja töötatud.

Kolmas valikuvõimalus oleks arendada iga põhimõõtmega jaoks koondnäitaja, et mõõta põhjalikult riigi tulemuslikkust neljas mõõtmes. See stsenaarium tähendab näitajate kogumi läbivaatamist ja edasist kontseptuaalset ja meetoodilist tööd.

Lisateave

Aruanne „Mapping varieties of industrial relations: Eurofound’s analytical framework applied“ („Mitmesuguste töösuhete kaardistamine: Eurofoundi analüütilise raamistiku rakendamine“) on avaldatud aadressil <https://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Lisateave: Christian Welz, teadusjuht, cwe@eurofound.europa.eu.