



Euroopa Elu- ja
Töötingimuste
Parandamise Fond

Euroopa ettevõtete uuring – esialgsed tulemused

> kokkuvõte <

„Euroopal tuleb majanduslangus mitte lihtsalt üle elada, vaid pöörata see võimaluseks luua produktiivsem, innovaatilisem, paremini oskustega varustatud ja vähem CO₂-heiteid tekitav majandus, mille avatud ja kaasamisaldis tööturg toob ühiskonnas kaasa suurema ühtekuuluvuse ja võrdõiguslikkuse ning töökohad, mis on paindlikud vanuselise ja soolise võrdõiguslikkuse ning töö- ja eraelu tasakaalustamise suhtes. See ei saa olla ühekordne jõupingutus, vaid pidev kollektiivne protsess.“

Euroopa Komisjoni 2009. aasta teatis ühise kohustuse kohta tööhõive tagamisel



Taust

Eurofound algatas 2009. aasta kevadel suuremahulise esindusliku uuringu, mis oli suunatud ettevõtete juhtidele ja töötajate esindajatele. *Euroopa ettevõtete uuring 2009 – tööturu paindlikkus ja sotsiaalne dialoog (European Company Survey 2009 – Flexibility practices and social dialogue – ECS)* on teine Eurofoundi algatatud üleeuroopaline ettevõtete uuring. Uuring hõlmab 27 liikmesriiki ning lisaks Horvaatiat, Türgit ja endist Jugoslaavia Makedoonia Vabariiki. Esimene samalaadne uuring – *ettevõtete uuring töötaja ning töö- ja eraelu tasakaalustatuse kohta (Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance – ESWT)* viidi läbi 21 riigis aastatel 2004 ja 2005.

Euroopa ettevõtete uuringus on analüüsitud ettevõtete paindlikkuse strateegiaid ning see on ainulaadne võrdlusteabe allikas sotsiaalse dialoogi kohta töökohtades. Eurofoundi eelnev uuring näitas, et ettevõtted kasutavad erinevaid paindlikkuse viise teatavate kombinatsioonidena, mitte eraldi. Uuringus analüüsiti mitmesuguseid sisemisi ja väliseid kvantitatiivse ja kvalitatiivse paindlikkuse meetmeid.

Euroopa Liit peab tööturu paindlikkuse suurendamist üheks peamiseks teguriks, mis aitab saavutada Lissaboni strateegia eesmärke, nimelt muutuda kõige konkurentsivõimelisemaks ja dünaamilisemaks teadmispõhiseks majandusjõuks maailmas ning luua rohkem ja paremaid töökohti Euroopa kodanikele. Samal ajal tunneb EL muret selle pärast, et paindlikkuse meetmed ei muutuks töötajate huve arvestamata liiga ühepoolseks. Seepärast on viimastel aastatel kehtestatud mitmeid raamõigusakte ja soovitusi, milles sätestatakse eeskirjad olulisemate

paindlikkuse meetmete jaoks ning töötajatega konsulteerimiseks ja nende kaasamiseks töö korraldamisse.

Sotsiaalne dialoog on võtmetegur, mille kaudu saab Euroopa sotsiaalmudeli raames hallata ettevõtluse ja tööhõive muudatusi. Probleemide käsitlemiseks küsitleti Euroopa ettevõtete uuringu läbiviimisel ettevõtete juhte ja võimaluse korral ka töötajate esindajaid, et saada rohkem teavet sotsiaalse dialoogi ülesehituse ja rolli kohta ettevõtte tasandil. Uuringus vaadeldakse ka paindlikkuse meetmeid ja strateegiaid ning sotsiaalse dialoogi rolli nende kehtestamisel.

Et andmeid koguti 2009. aasta kevadel, siis avaldas majanduslangus mõnes riigis suuremat mõju kui teistes riikides.

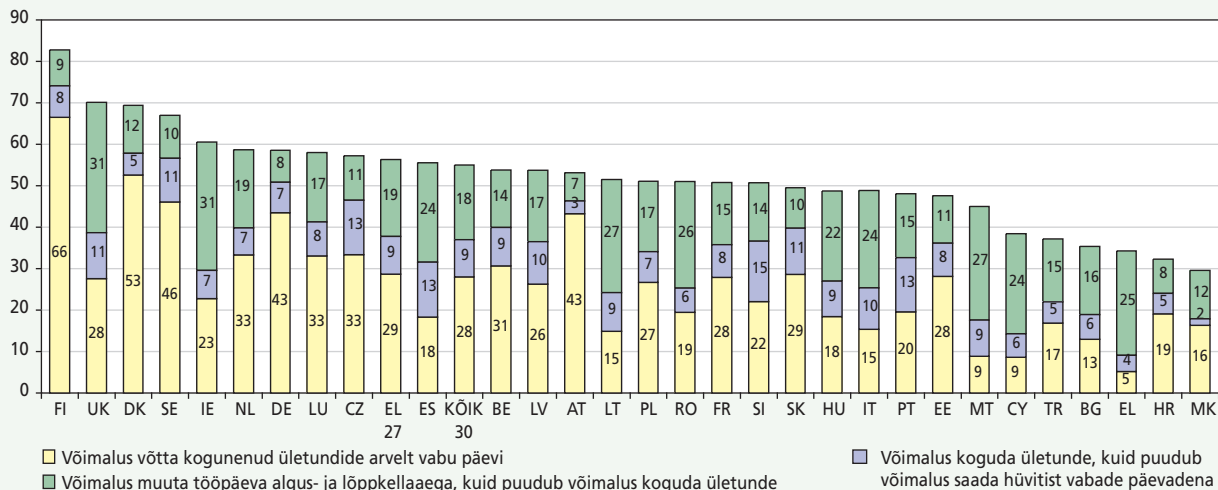
Töötajakorraldus

Paindlik töötajakorraldus on paindliku töötamise vorm, mida kasutatakse Euroopa ettevõtetes kõige sagedamini. Uuringus vaadeldi nelja liiki töötajakorraldust: paindlik tööaeg, osalise tööajaga töö, töötamine väljaspool ametlikku tööaega ja ületunnitöö.

Paindlik tööaeg

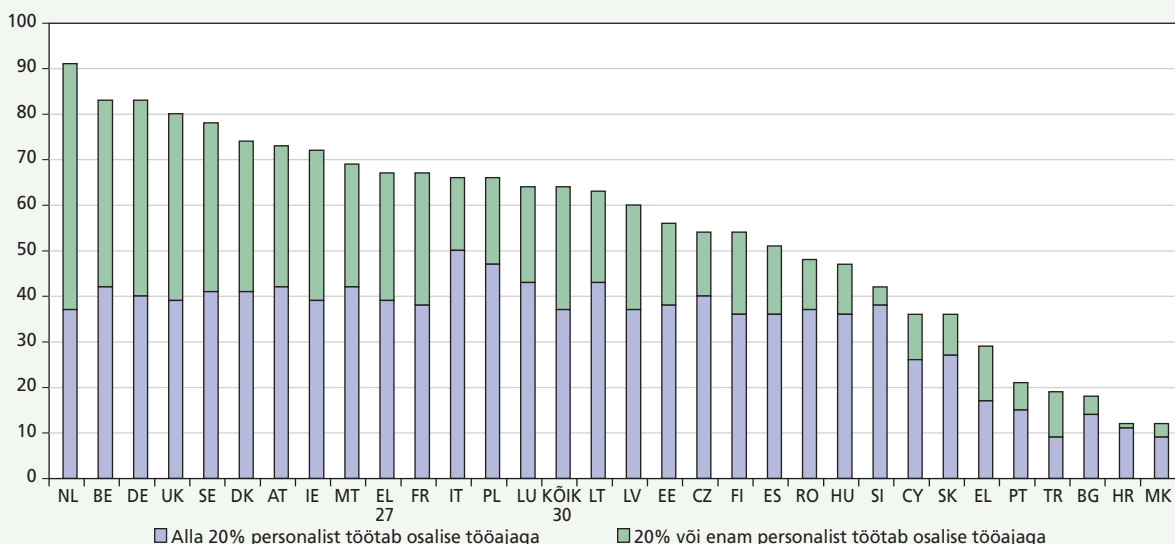
Paindlik tööaeg on selline töötajakorraldus, mille korral töötaja saab oma igapäevase tööaja algust ja lõppu vastavalt vajadustele ja soovidele muuta, tavaliselt teatud kellaaja piirides. Kui paindliku töötajakorralduse puhul võib muuta tööpäeva algust ja lõppu, ent tööpäeva kogukestus jääb muutmata, siis töötajakontode süsteem võimaldab tasakaalustada ületunde vähem töötatud tundidega. Kirjanduslikes

Joonis 1. Erinevate paindliku tööajakorralduse vormide kasutamine riigiti (%)



Allikas: ECS 2009

Joonis 2. Osalist tööaega kasutavate ettevõtete osakaal riigiti (%)



Allikas: ECS 2009

allikates on paindliku tööaega sageli peetud kasulikuks nii tööandjatele kui ka töötajatele. Euroopa ettevõtete uuringust selgub järgmine:

- üle poole (56%) kõigist kümne või enama töötajaga ettevõtetest EL 27s kasutab mõnda paindliku tööajakorralduse vormi. See näitab olulist kasvu võrreldes neli aastat tagasi 21 riigis tehtud eelmise Euroopa ettevõtete uuringu mõõtmistulemustega;
- ligi neljas ettevõttes kümnest rakendatakse tööajakontode süsteemi, mis võimaldab ületunde ja vähem töötatud tunde tasakaalustada. Enamasti on töötajal võimalus võtta ületundide arvelt ka vabu päevi. Kõige enam kasutatakse tööajakontode süsteemi Põhjamaades, Saksamaal, Tšehhi Vabariigis ja Austrias;
- võimalus kanda ületunde järgmisesse aastasse nn pikaajalisele töötajale arvele on oluliselt vähem levinud. Sellist süsteemi kasutab keskmiselt vaid 6% kõigist EL 27 ettevõtetest, millest enamik asub

Taanis, kus ligi kolmandik (30%) ettevõtetest kasutab pikaajalist töötaja arvestust.

Osaline tööaeg

Osalist tööaega on hakatud viimase 15 aasta jooksul Euroopas üha laialdasemalt kasutama. Teatud juhtudel kasutatakse osalist tööaega töö paremaks korraldamiseks, et näiteks reageerida pakkumise ja nõudluse muutustele, samas kui teisi osalise tööajaga töökorraldusvorme kasutatakse peamiselt inimressursside juhtimise vahendina. Osaline tööaeg võimaldab töötajatel paremini ühitada oma töö- ja eraelu ning tööandja võib seda kasutada töökoha reklaamimiseks võimalikele uutele töötajatele. Euroopa ettevõtete uuring annab ülevaate osalise tööaja kasutamise kohta ettevõtete tasandil.

- Kaks kolmandikku (67%) ELi ettevõtetest pakuvad osalist tööaega. Osalise töötajaga kasutamine on Euroopas ebaühtlaselt jaotunud. Madalmaades kasutavad peaaegu kõik uuritud ettevõtted (91%) osalist tööaega. Osaline tööaeg on levinud ka Belgias, Saksamaal, Rootsis ja Ühendkuningriigis,

kus seda kasutab umbes 80% ettevõtetest. Kõige vähem on osaline tööaeg kasutusel Bulgaarias, Portugalis ja kolmes kandidaatriigis, kus seda kasutab alla 20 % ettevõtetest.

- Osalist tööaega kasutavate ettevõtete hulk on viimase nelja aasta jooksul veidi kasvanud.
- Osalise tööajaga töökorraldus muutub järjest mitmekesisemaks. Üha enam ettevõtteid kasutab muid osalise tööajaga töökorraldusvorme kui tavaline teatud töötundidel (tavaliselt hommikuti) töötamine. Tuleb märkida, et sõltuvalt valitud töökorraldusvormist võib üks olla kasulikum tööandjale, teine aga töötajatele. Populaarsust võidab ka selline töökorraldus, kus täistööpäevade vahel võetakse mõni vaba päev, samuti paindlik osaline tööaeg lühiajalise etteteatamise kohustusega vastavalt tööandja kehtestatud korrale.
- Kuigi osalise tööajaga töötamine on paljudes riikides laialt levinud, on selline vorm kõrget kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel enamikus Euroopa ettevõtetes siiski üsna haruldane nähtus, välja arvatud Madalmaades. Keskmiselt on vaid veerand ettevõtetest, kus töötatakse osalise tööajaga ja kus on kõrge kvalifikatsiooniga töötajaid, kasutab kõrget kvalifikatsiooni nõudvat töö osalise tööajaga töötajat, kusjuures tavaliselt on see pigem erand kui reegel.

Töötamine öösiti, nädalavahetustel ja vahetustega

Tööandjad kasutavad järjest enam töötamist väljaspool ametlikku tööaega, et masinaid kauem töös hoida, pikendada tööaega või tulla toime ebaühtlase töökoormusega, millelega tavatöönädalaga ei ole võimalik toime tulla. Euroopa ettevõtete uuringust selgub järgmine:

- öösiti, nädalavahetustel ja vahetustega töötavate ettevõtete osakaal on jäänud viimase nelja aasta

jooksul väga stabiilseks, välja arvatud pisut sagedam töötamine laupäeviti;

- enamikus riikides on pühapäeviti ja öösiti töötamine koondunud sektoritesse, kus tööülesannete iseloom nõuab ööpäevaringset teenindamist (nt raviteenused, ühistransport, energeetika).

Ületunnitöö

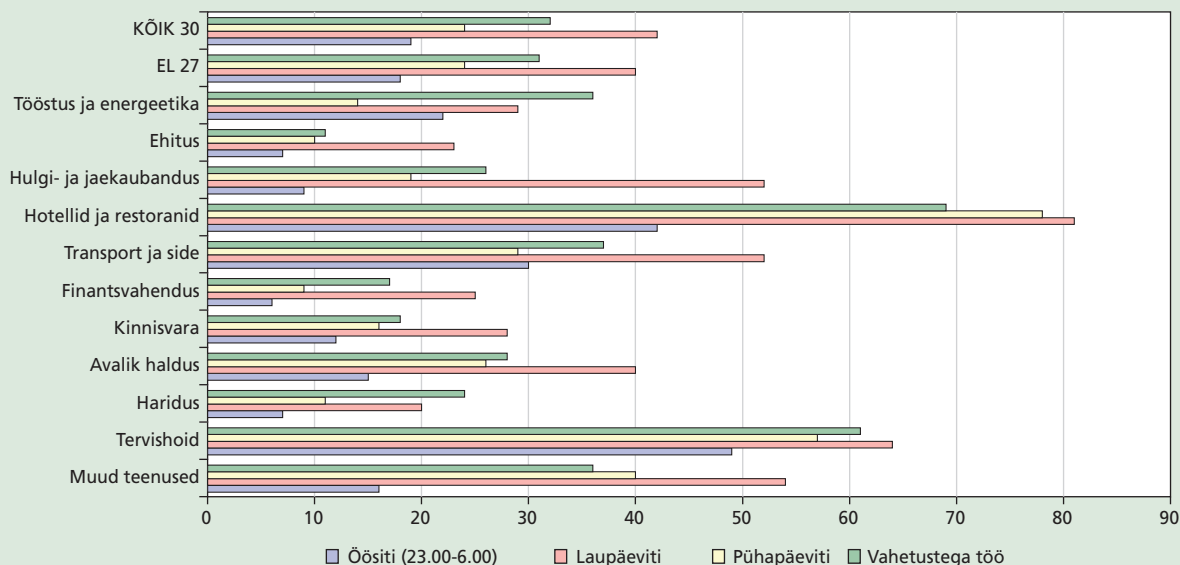
Ületunnitöö on kõige traditsioonilisem tööaja reguleerimise vahend suure töökoormusega toimetulekuks. Tööajakontode süsteemide mitmekesisus on muutnud ületundide arvestamise eelkõige ettevõtte tasandil keeruliseks. Kuid Euroopa ettevõtete uuringust ilmneb siiski, et

- riigid, kus kõige rohkem kasutatakse ületunnitööd, on Saksamaa, Madalmaad ja Põhjamaad. Need riigid kuulusid ka aastatel 2004 ja 2005 seda meetodit kõige sagedamini kasutavate riikide sekka. Enamikus Lõuna- ja Ida- või Kesk-Euroopa riikides on ületunnitöö palju vähem levinud. Erandiks on Tšehhi Vabariik ja Itaalia, kus ületööd kasutavate ettevõtete osakaal oli üle ELi keskmise;
- 35% ettevõtetest makstakse ületunnitöö eest rahalist hüvitist, kuid 23% juhtudel hüvitatakse ületunnitöö vabade päevadega. 37% ettevõtetest kasutavad mõlemat hüvitise liiki. Ületunnitööd mittehüvitavate ettevõtete osa on väga väike ja see on jäänud aja jooksul samaks.

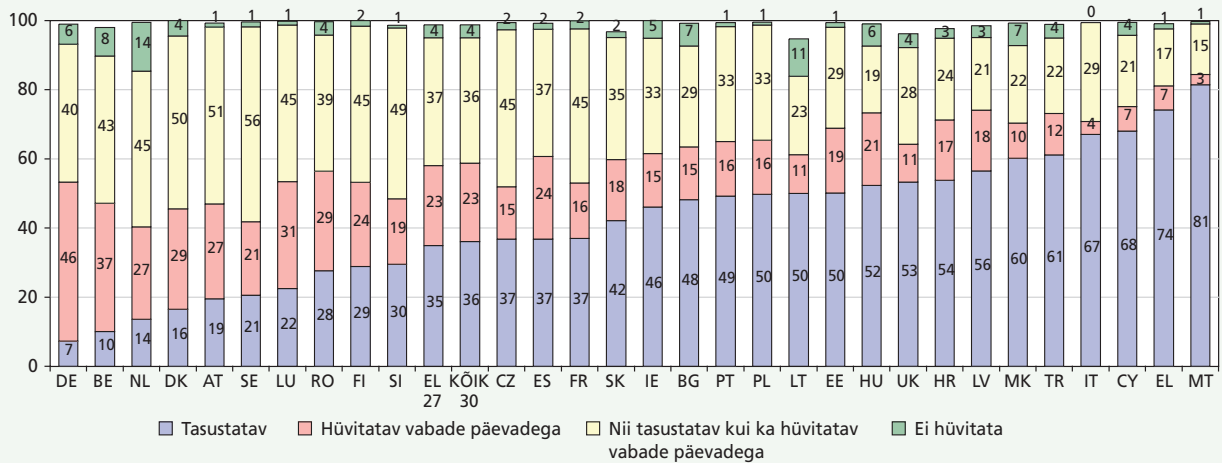
Inimressursside juhtimise tavad

Uuringus vaadeldi mõningate selliste töötavate esinemist, mida peetakse ettevõtte tasandil töölepingute ja tööülesannete paindlikkuse oluliseks osaks. Töölepingu paindlikkuse puhul kasutatakse erinevaid lepinguliike, et lahendada ajutise tööjõu nõudluse probleeme või reageerida kiiresti majandusolukorra halvenemisele.

Joonis 3. Töötamine väljaspool ametlikku tööaega, NACE rev. jaotis 1.1 (%)



Joonis 4. Ületunnitöö hüvitamine riigiti (%)



Allikas: ECS 2009

Lepingute paindlikkus: tähtjalised lepingud, ajutised asendustöötajad ja vabakutselised

- Umbes kaks kolmandikku analüüsitud ettevõtetest märkis, et nad kasutavad mõnda ajutise töö vormi, näiteks ajutisi asendustöötajaid, tähtjalisi lepinguid või füüsilisest isikust ettevõtjaid (vabakutselisi). Kõigis sektorites kasutab üle poole kõigist kümne või enama töötajaga ettevõtetest selliseid ajutisi lepinguid.
- Tähtjaliste lepingutega töötajate kasutamine on muutunud levinud nähtuseks Euroopa ettevõtetes. Rohkem kui pooltes (54%) kümne või enama töötajaga ettevõtetes on tööl vähemalt üks tähtjalise lepinguga töötaja. Tähtjalise lepinguga töötajate kasutamine on Euroopa riikides väga erinev.
- 21% kõigist ettevõtetest kasutab vähemalt ühte vabakutselist töötajat.
- Veidi enam kui iga viies EL 27 ettevõtte kasutab ajutisi asendustöötajaid. See näitaja on samalaadne 2004./2005. aasta ettevõtete uuringu andmetega tööaja ning töö- ja eraelu tasakaalustatuse kohta. Kuid ajutised asendustöötajad moodustavad vaid 2% kõigist kümne või enama töötajaga ettevõtete töötajatest (ELis).
- Kui umbes 20% kõigist ettevõtetest teatas, et nad kasutasid viimase aasta jooksul ajutisi asendustöötajaid, siis vaid pooltes neist ettevõtetest oli üks selline töötaja küsitluse ajal tööl. Selle põhjuseks ei saa olla üksnes ajutiste asendustöötajate kasutamise hooajalisus, pigem mõjutasid küsitluse läbiviimise ajal mitmeid riike ja tegevusvaldkondi majanduskriisi tagajärjed.

Tööülesannete paindlikkus: muutustega kohanemine ettevõtetes

Ettevõtted saavad suurendada oma paindlikkust ka sellega, kui nad pakuvad erinevaid tööülesandeid ja tööd eri töökohtades. Koolitused ja sõltumatu meeskonnatöö kasutamine võimaldavad kasutada tööjõudu erinevate tööülesannete täitmisel ja seda võib pidada sisemise kohanemisvõime näitajaks.

Euroopa ettevõtete uuringust selguvad järgmised asjaolud.

- Neljast ettevõttest kolm märkisid, et koolitusvajadusi hinnatakse regulaarselt teatud ajavahemike järel. Koolitusvajaduste korrapärane hindamine on levinud pigem suurtes kui väiksemates ettevõtetes.
- Täiendkoolitusse ei ole kõik töötajate rühmad võrdselt kaasatud. Tehakse vahet alaliste ja tähtjaliste töötajate vahel. Peaaegu kõigis ettevõtetes, kus süstemaatiliselt hinnatakse koolitusvajadusi, peetakse eelkõige silmas alalisi töötajaid ning vaid vähem kui pooltes ettevõtetes hinnatakse tähtjalise lepinguga töötajate koolitusvajadusi. Samuti viiakse kvalifitseeritud või kõrget kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel töötavate alaliste töötajate hulgas koolitusvajaduste uuringuid sagedamini läbi kui madala kvalifikatsiooniga või kvalifitseerimata alaliste töötajate seas. Vanemate töötajate koolitusvajadusi hinnatakse samuti vähem kui nooremate töötajate vajadusi.
- Ettevõtete hulk, kes on andnud oma töötajatele vabu päevi koolitusel osalemiseks, on väiksem kui nende ettevõtete arv, kes uurivad süstemaatiliselt töötajate koolitusvajadusi.
- Üks meeskonnatööd iseloomustavaid jooni on meeskonnaliikmete sõltumatuse aste. Siin on oluline küsimus, kes võtab vastu otsuseid töö ja ülesannete kohta, sest see võimaldab teha vahet tavapärasemate meeskonnatöö vormide ja iseseisva juhtimisega meeskondade vahel. Sõltumatu meeskonnatöö on omane sellistele töökorralduse mudelitele nagu Skandinaavia „sotsiaal-tehnilised süsteemid“ ja „õppivad organisatsioonid“ ning eelmine uuring näitas nende positiivset mõju konkurentsivõimele ja töö kvaliteedile.
- Vastavalt Euroopa ettevõtete uuringu tulemustele kasutatakse sõltumatut meeskonnatööd 22% ettevõtetes. See on enam levinud Põhjamaades ja Madalmaades.

Muutuvpalk

Teine paindlikkuse vorm on palkade või töötasude paindlikkus. 2009. aasta Euroopa ettevõtete uuringus kirjeldati erinevaid tulemuspõhise tasustamise elemente, mida võib jaotada kahte järgmisse rühma:

- tulemustest sõltuvad töötasu elemendid, mille puhul sõltub tasu tavaliselt teatud eesmärkide saavutamisest, mis on püstitatud kas töötajale või meeskonnale, töörühmale või osakonnale;
- kasumijaotuses osalemise ja osaluse omandamise süsteemid, mis on kaks (sageli kattuvat) töötaja finantsosaluse viisi ettevõtte majandustulemustes, millega ei kaasne mingit finantsriski töötaja jaoks.

Uuringus leidub nende küsimuste kohta ainulaadset teavet, sest erinevalt enamikust varasematest sel teemal läbiviidud uuringutest hõlmab kõnealune uuring ka väikeseid ja keskmise suurusega ettevõtteid.

Tulemustasus

- Veidi üle kolmandiku kümne või enama töötajaga ettevõttest pakub praegu mõnele või kõigile oma töötajatele töötasu, mis sõltub kas töötaja, meeskonna, töörühma või osakonna tulemustest. Sellistes ettevõtetes saavad keskmiselt umbes pooled töötajad mis tahes kujul tulemustasus.
- Töötaja tulemustest sõltuv töötasu on enam levinud (33%) kui rühma, meeskonna või osakonna tulemustest sõltuv tasu (19%).
- Tulemustasus on kõige enam levinud finantsvahendussektoris: ligi pooled neist ettevõtetest rakendavad tasustamissüsteeme, mis sõltuvad töötaja tulemustest, ja kümnest ettevõttest kolm rakendavad süsteeme, kus töötasu sõltub rühma, meeskonna või osakonna tulemustest. Kõige vähem kasutatakse sellist tasustamist tervishoiu- ja sotsiaalteenuste sektoris, kus 20% ettevõtetest rakendavad töötaja tulemustest sõltuvaid tasustamissüsteeme ja 10% kasutavad rühma tulemustest sõltuvat tasustamist.

Finantsosalus

- Kasumijaotuses osalemise süsteemid on Euroopas vähe levinud. Neid kasutab vaid 14% eraettevõtetest. Kasumi jaotamine on kõige levinum Soomes, Prantsusmaal, Madalmaades ja Rootsis.
- Suurfirmades on kasumijaotuses osalemise süsteemid keskmiselt palju rohkem levinud. Neid rakendab enam kui veerand (27%) 200 või enama töötajaga eraettevõtetest.
- Uuringus leiti, et töötajate esindust omavates ettevõtetes, sõltumata nende suurusest, kasutatakse kasumijaotuses osalemise süsteeme suurema tõenäosusega kui ettevõtetes, kus töötajate esindus puudub.
- Enamik juhte väidab, et nad on võtnud kasumijaotuses osalemise süsteemid kasutusele selleks, et töötajaid motiveerida ja et tõsta töövõime. Võimalus vähendada palgakulusid

tellimuste mahu vähenemise korral oli nende arvates palju väiksema tähtsusega.

- Kaks kolmandikku ELi eraettevõtetes kasutatavatest kasumijaotuses osalemise süsteemidest on laiapõhjalised (st avatud kõigile alalistele töötajatele) ja seega kooskõlas ELi finantsosaluse teatise ühe peamise soovitusena.
- Enamik eraettevõtetes kasutatavatest kasumijaotuses osalemise süsteemidest (63%) on kindlaks määratud juhtkond üksi ja töötajatega ei ole sel teemal läbirääkimisi peetud.
- Uuringus leiti, et osaluse omandamise süsteemid on kõige vähem levinud muutuvpalgaga töökorraldusvorm. Neid kasutab vaid 5% kümne või enama töötajaga eraettevõtetest ning neist veidi üle poole on laiapõhjalised süsteemid.
- Uuringus leiti, et nii kasumijaotuses osalemise süsteemid kui ka osaluse omandamise süsteemid olid kõige enam levinud finantsvahendussektoris.

Sotsiaalne dialoog töökohal

Uuringus on esitatud ettevõtete esindajate arvamused ja kogemused seoses sotsiaalse dialoogiga töökohal. Sotsiaalseks dialoogiks nimetatakse selliseid ettevõttesiseseid suhteid, kus töötajate tunnustatud esindajad on teatud määral kaasatud töösuhtega seotud otsuste tegemise protsessi. Selline kaasamine võib piirduda vaid sellega, et juhtkond annab esindajatele teada oma otsustest, kuid võib laieneda ka töötajatega konsulteerimise ja läbirääkimiste pidamiseni või ühise osalemiseni otsustusprotsessis. Uuringus on esitatud ainulaadne võrdlusteave sellise töökohal peetava sotsiaalse dialoogi olemuse ja kvaliteedi kohta Euroopas. Uuringus antakse ülevaade töökohal peetava tugeva sotsiaalse dialoogi tavadest Euroopas ning juhitakse samuti tähelepanu piirangutele ja olulistele erinevustele Euroopas.

Tugev sotsiaalne dialoog

Uuringu tulemused annavad sotsiaalsest dialoogist Euroopas positiivse üldpildi:

- kõige tavalisem töötasu määratlemise viis Euroopas on pidada kollektiivläbirääkimisi: kaks kolmandikku töötajatest on hõlmatud kollektiivse palgakokkuleppega kas ettevõttes või kõrgemal tasandil;
- üle 60% Euroopa töötajate huve kaitsevad töötajaid esindavad tunnustatud organisatsioonid;
- 86% nendest esindusstruktuuridest on seotud ametiühingutega ja 63%-l on ametiühingud enamuses;
- enamikul esindusstruktuuridel on juurdepääs tõhusaks toimimiseks vajalikele põhiresurssidele: 85% saab vähemalt kord aastas teavet ettevõtte finants-, majandus- ja tööhõiveolukorra kohta; kaks kolmandikku väidab, et saab tavaliselt teavet õigel ajal, ja kolm neljandikku väidab, et esitatud teave on üldiselt piisavalt põhjalik; 72% saab

regulaarselt koolitust ja kolm neljandikku esindajatest leiab, et nad saavad tavaliselt piisavalt tasulist puhkeajaga oma esindamisega seotud ülesannete täitmiseks;

- ligi kaks kolmandikku töötajate esindajatest märgib, et neid kaasatakse tööajaga seotud eeskirjade ja korra kehtestamisse;
- esindajad üldiselt usuvad, et nende ja ettevõtte juhtkonna vaheline suhtlemine põhineb tõhusal koostööl;
- valdav osa töötajate esindajatest (80%) usub, et töötajad toetavad nende tegevust;
- enamik Euroopa ettevõtete juhtidest (70%) suhtub sotsiaalsesse dialoogi ja töötajate esindajate mõjusse töökohal üldiselt positiivselt;
- sama suur protsent nõustub ka väitega, et töötajate esindajatega konsulteerimine tähtsate muudatuste puhul aitab kaasa töötajate suuremale pühendumisele muudatuste elluviimisel.

Piirangud

Kuigi need tulemused viitavad Euroopas töökohal peetava traditsioonilise sotsiaalse dialoogi tugevusele, on sellel ka piirangud:

- terves reas ettevõtetes piirub esindatus vaid tervise ja tööohutuse kontrolliga või toimib esindatus vaid mitteametlikult;
- kolmandik esindajatest saab harva, kõige sagedamini kord aastas teavet majandus- ja finantstingimuste kohta;
- 17% esindajatest märgib, et neil ei ole õigust tasulisele puhkeajale oma ülesannete täitmiseks;
- osalemine töölepingute paindlikumaks muutmise otsustes on rohkem piiratud kui osalemine paindliku tööaja kehtestamisega seotud otsuste tegemises. Ettevõtetes, kus kasutatakse paindlikke

lepinguid, teatavad umbes pooled esindajatest, et nad on sellesse otsustusprotsessi kaasatud;

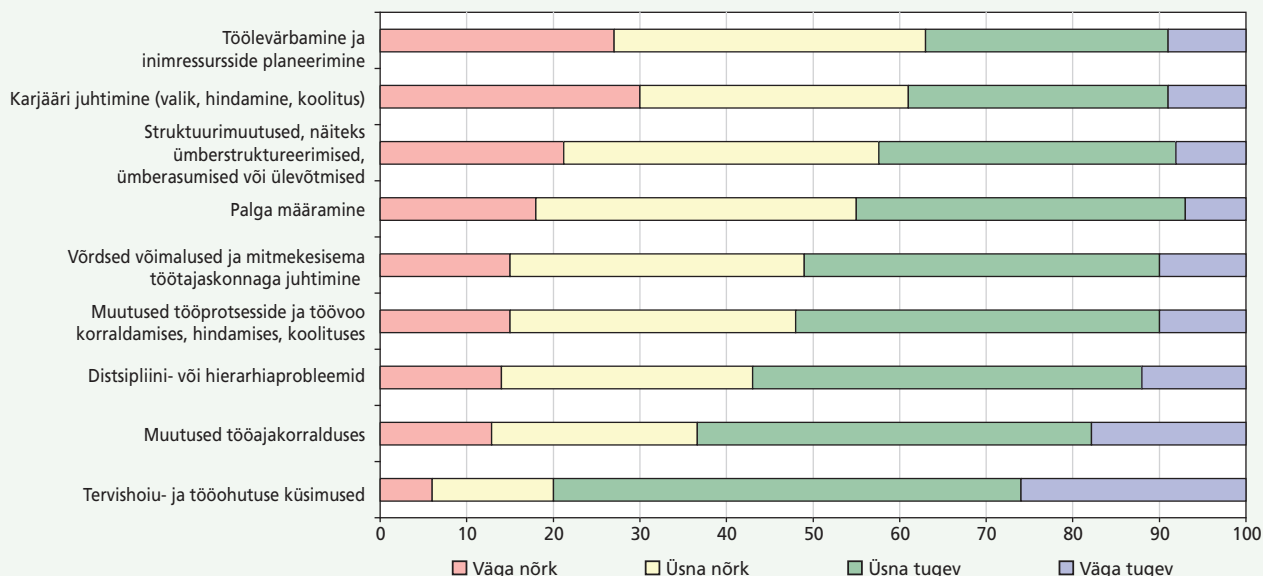
- töötajate esindajate mõju strateegiliste otsuste tegemisel on üsna piiratud (vt joonis 5);
- kui enamik juhte leiab, et töökohal peetaval sotsiaalsel dialoogil on positiivne mõju, siis 60% juhtidest teatab siiski, et nad eelistavad konsulteerida ettevõtte töötajatega vahetult;
- 30% juhtidest arvab, et töötajate esindaja kaasamine põhjustab märkimisväärseid viivitusi oluliste juhtimisotsuste tegemisel.

Erinevad kogemused

Analüüsist selgub, et töökohal peetava sotsiaalse dialoogi kogemused on Euroopas väga erinevad:

- Euroopa ettevõtete uuringu andmed kinnitavad, et palgaläbirääkimiste ulatus ja tase on enamiku EL 15 ja 12 uue liikmesriigi puhul erinev;
- veelgi olulisem on märkida, et välja arvatud mõned erandid, on töökohal peetava tugeva sotsiaalse dialoogi asutuse tasandil rakendamine palju enam levinud Põhja-Euroopa riikides kui Lõuna-Euroopas. Mida rohkem Euroopas lõuna poole liikuda, seda vähem välja arendatud ja erinev ning vastuseisu väljendav on töötajate ametlik esindamine, isegi kui võtta arvesse teisi näitajaid, nagu ettevõtete suurus ja majandustegevus. Bulgaaria, Rumeenia ning väiksemal määral ka Horvaatia ja endine Jugoslaavia Makedoonia Vabariik on selle väite puhul erandiks;
- enamikus uuringuga hõlmatud riikides (20) ei kasuta kohalikud töötajate esindused peaaegu üldse streike;
- väikeste ja suurte ettevõtete vahel võib märgata mitmeid erinevusi. Töötajate esindatus on

Joonis 5. Töötajate esinduste mõju organisatsioonides (%)



tavalisem suurettvõtetes. Kuid sotsiaalse dialoogi praktika näitab, et väiksema organisatsiooni puhul on juhtkond ja töötajate esindajad üksteisele lähemal ning see aitab kaasa tihedal koostööl põhineva sotsiaalse dialoogi tekkele. Samas on neil vähem ressursse ja ametlike kanalite kasutamise võimalusi, mis takistab dialoogi edasist arengut. See näitab, et on olemas seos ettevõtte suuruse ja töökohal peetava sotsiaalse dialoogi kvaliteedi vahel;

- eri sektorites on ka erinev töökorraldus. Haridussektor ja põhitööstusharud paistavad silma hästi toimiva töökohal peetava sotsiaalse dialoogi poolest;
- tööjõu omadused mängivad nimetatud erinevustes vaid väikest rolli, mida võib tõlgendada positiivselt: sotsiaalne dialoog töökohal ei ole mingi erandlik tava, mis piirub vaid teatud tööjõu kategooriaga.

Tingimused eduka sotsiaalse dialoogi tekkeks töökohal

Esiteks võib institutsioonides ning teabevahetus- ja konsulteerimisprotsessis täheldada riigiti siiski väga suurt taseme erinevust. Isegi kui on olemas töötajate esindatuse raamistik, ei kasutata neid kanaleid mõnes riigis nii sageli kui teistes riikides. Liikmesriikide erinevused töötajate esindusega personali küsimustes strateegiliste konsultatsioonide pidamises on suhteliselt väikesed. Kuid Euroopa ettevõtete uuring näitab, et strateegilise osaluse puhul on ressurssidel suur tähtsus. Juhtimisotsuste tegemises osalemine ja nende otsuste mõjutamine sõltub sellest, millised on töötajate esinduste käsutuses olevad kvaliteetse teabe edastamise ja regulaarsete koolituste läbiviimise võimalused ning ajaline ressurss. Need ressurssid on suure tõenäosusega olemas, kui ettevõttes on töönookogud ja tugevad ametiühingud.

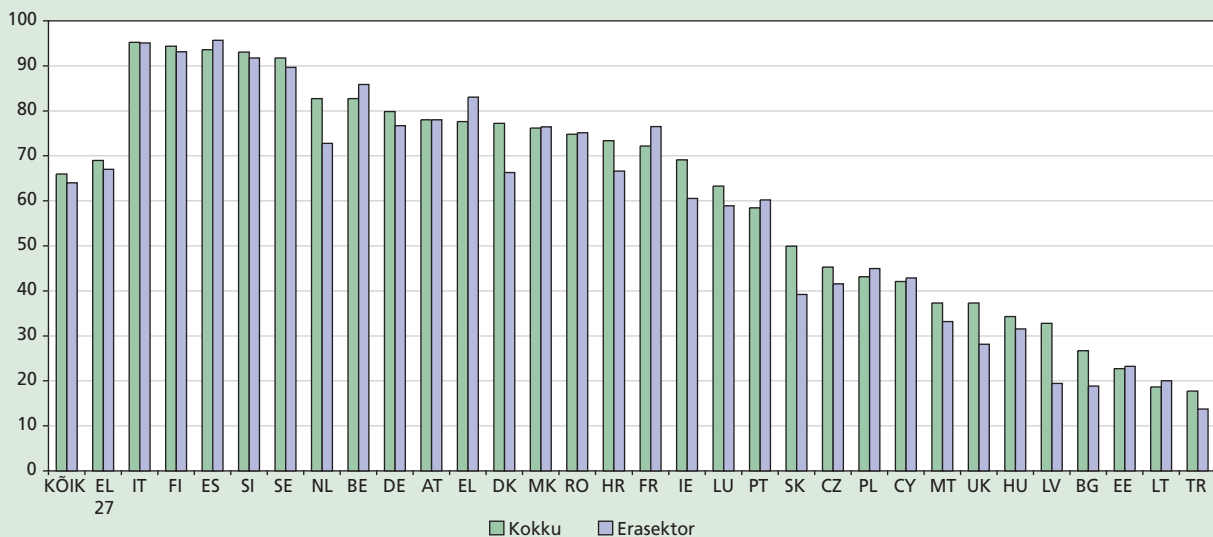
Muutuste juhtimine raskest majandusolukorras

Euroopa ettevõtete uuringus esitati ettevõtete juhtidele rida küsimusi seoses ettevõtte erinevate tulemustega. Need hõlmasid nii finantstulemusi kui ka tootlikkust ja ka inimressurssidega seotud küsimusi. Lisaks sisaldas uuring mitmeid näitajaid muutuste, näiteks ümberstruktureerimise kohta, mis ettevõttes on kolme viimase aasta jooksul toimunud.

Kuid tuleb arvesse võtta, et kohapeal läbiviitud küsitluste ajal oli juba mõnes riigis finantskriisi mõju tunda, kuigi veel mitte kõigis riikides.

- Irimaal, Lätis, Eestis ja Ungaris on viimase kolme aasta jooksul ettevõtete töötajate arv oluliselt vähenenud. Kuid selline tendents ei ole täheldatav mitte kõigis riikides. Belgias, Soomes, endises Jugoslaavia Makedoonia Vabariigis ja Luksemburgis teatati olulisest töötajate arvu suurenemisest.
- Viimase kolme aasta jooksul on tõusnud ka tööviljakus. Kõige rohkem kinnitasid seda endise Jugoslaavia Makedoonia Vabariigi, Kreeka ja Rumeenia ettevõtted.
- Vajadus vähendada töötajate arvu, mis on mõne jaoks esimene märk majanduskasvu aeglustumise kohta, kuid teiste jaoks pidev arenguprotsess, on murettekitav Irimaal, kus pooled ettevõtetest tunnistasid seda fakti. Kuid töötajate arvu vähendamine seisab ees ka kolmandikus Taani, Eesti, Ungari ja Türgi ettevõtetes. See mõjutab ettevõtete üldist töökliimat, samuti võis täheldada, et nendes riikides tunnistas suurem osa ettevõtetest, et töökliima on muutunud pingelisemaks.
- Järgmistel aastatel tuleb lahendada mitmeid inimressurssidega seotud probleeme. Olukord on erinev nii sektorite kui ka riikide kaupa. 36%-l Euroopa Liidu ettevõtetest on probleeme

Joonis 6. Palgaläbirääkimised liikmesriikides (%)



kvalifitseeritud tööjõu leidmisega ja enam kui 10%-l ettevõtetest on raskusi madala kvalifikatsiooniga töötajate leidmisega. 10%-l ettevõtetest on probleeme oma töötajate säilitamisega. 16% ettevõtetest märgib, et neil on raskusi oma töötajate motiveerimisega, ja 14% tunnistab probleeme seoses töölt põhjuse ta puudumisega.

- Ettevõtete arv, kus esines mis tahes nimetatud probleemidest, on 2004/2005. aastaga võrreldes jäänud 2009. aastal samaks. Ainus märkimisväärne erinevus on väiksem hulk ettevõtteid, kellel esines probleeme madala kvalifikatsiooniga töötajate leidmisega võrreldes nelja aasta taguse ajaga (näitaja langes nelja protsendipunkti võrra). Esitatud andmetest selgub ka, et veidi on kasvanud ettevõtete hulk, kes tunnistavad, et neil on probleeme kvalifitseeritud tööjõu leidmisega, kuid see erinevus on suhteliselt väike (2 protsendipunkti).

Tabel 1. Inimressurssidega seotud probleemid - ECS 2009 võrdlus eelmise uuringuga (ettevõtete kaalutud tulemused)

Inimressurssidega seotud probleem	ESWT 2004/05 (21 riiki)	ECS 2009a (ainult 21 ESWT riiki)	ECS 2009b (EL 27)
Kvalifitseeritud tööjõu leidmine	34%	36%	36%
Madala kvalifikatsiooniga töötajate leidmine	14%	10%	10%
Töötajate säilitamine	9%	9%	10%
Motivatsiooni-probleemid	15%	15%	16%
Töölt põhjuse ta puudumine	14%	14%	14%

- Selliste tulemusnäitajate puhul nagu majandusolukord, suhteline tööviljakus ja tööviljakuse kasv võis täheldada seost ettevõtete, kes süstemaatiliselt hindavad töötajate koolitusvajadusi. Koolitus avaldab positiivset mõju ka töötajate motivatsioonile ja üldisele töökliimale. Paindlikkuse meetmete ja tööviljakuse kasvu vahelisi seoseid uuritakse põhjalikumalt järelanalüüsis.

Uuringu meetodika

- Kohapealne uurimistöö toimus 2009. aasta esimeses kvartalis 30 riigis: 27 ELi liikmesriigis, Horvaatias, Türgis ja endises Jugoslaavia Makedoonia Vabariigis.

Lisateave

Camilla Galli da Bino, teabeametnik: gdb@eurofound.europa.eu
Eurofound – Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
Telefon: (+353 1) 204 31 00
E-post: information@eurofound.europa.eu
Veebisait: <http://www.eurofound.europa.eu>

- Küsitlused viidi läbi arvuti abil teostatud telefoniintervjuudena 27 160 ettevõttes.
- Küsitlus kestis keskmiselt 20 minutit juhtkonna esindajate puhul ja 15 minutit töötajate esindajate puhul.
- Küsitlus viidi läbi ettevõttes (st kohalikus või aruandvas üksuses, kus töö toimub) ja küsitlavad ettevõtte valiti juhuvaliku meetodil kümne või enama töötajaga ettevõtete seast igas riigis. Uuring ei hõlmanud põllumajandus- ja kalandussektorit, kodumajapidamisi ja eksterritoriaalseid organisatsioone. Valim hõlmas avalikku haldust. Tulemuste kaalumisel arvestati proportsionaalselt nii ettevõtete jaotumist suuruse ja sektori järgi kui ka töötajate jaotumist.
- Küsitlusele vastajad olid ettevõtete esindajad: juhid, kes vastutavad ettevõttes inimressursside eest, ja ettevõtte töötajate esindajad. Juhtkonnaga viidi läbi 27 160 ja töötajate esindajatega 6569 küsitlust.
- Juhtkonna küsitlusele vastajaks valiti ettevõtte kõige staažikam töötaja, kes vastutab personali/inimressursside juhtimise eest.
- Võimaluse korral viidi küsitlus läbi töötajate esindajaga. Küsitlusi töötajate esindajaga tehti vaid ettevõtetes, kus oli juba toimunud juhtkonna küsitlus. Vastajateks olid töötajad, kes vastutavad juhtkonnaga töötingimuste üle peetavate läbirääkimiste eest. Küsitluses osalevad töötajate esindajad määrati juhtkonna küsitluse käigus, mil selgitati välja, kas ettevõttes on töötajate huve esindav tunnustatud üksus, näiteks asjaomase riigi õigusaktides määratletud tööõukogu või tunnustatud ametiühing. Sellise üksuse olemasolu korral oli küsitlusele vastajaks selle organi eesistuja, juhataja või kõneisik.

Tulemuste kokkuvõte

Euroopa ettevõtete uuringu 2009 tulemused on kättesaadavad ka Eurofoundi uuringute tulemuste kaardistamise töövahendi (*Survey Mapping Tool*) kaudu. Tegemist on internetipõhise töövahendiga, mis võimaldab kasutajatel tutvuda uuringu tulemustega igas riigis valitud küsimuste lõikes. Tulemusi saab filtreerida ettevõtte suuruse, tegevusharu ja omandisuhte järgi. (www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ecs2009/results.htm)



Väljaannete talitus

Publications.europa.eu