



# Ettevõtetevaheliste suhete esilekerkivate vormide mõju tööhõivele ja töötingimustele

## Kommenteeritud kokkuvõte

### Sissejuhatus

Käesoleva uuringu tellis Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond (Eurofound) veebruaris 2010. Uuringu eesmärk oli uurida põhjalikult viit liiki ettevõtetevaheliste suhete mõju tööhõivele ja töötingimustele, hõlmates ühisettevõtteid, klastreid, avaliku- ja erasektori partnerlusprojekte, strateegilisi liite/võrgustikke ja ettevõtete virtuaalvõrgustikke.

Kasutatud metoodilise lähenemisviisi tulemusel loodi nii riigisisese kui ka piiriülesest kirjandusest ja juhtumiuuringutest ulatuslik ülevaade. Analüüsiüksuseks olid ettevõtetevahelised suhted (ning nende mõju tööhõivele ja töötingimustele), nagu näitavad selliste suhetega otseselt seotud või nendest mõjutatud vastajate seisukohad.

Iga juhtumiuuring hõlmas mitmeid juhtide ja töötajatega peetud intervjuusid, mis põhinesid kahel või enamal organisatsioonil, mis olid seotud mõne konkreetse ettevõtetevaheliste suhete liigiga. Kokku korraldati 20 juhtumiuuringut – neli juhtumiuuringut ettevõtetevaheliste suhete iga liigi kohta – ja 72 intervjuud.

### Poliitikataust

Viimastel aastakümnetel on tõusnud esile mitmed uued ettevõtetevaheliste suhete vormid, mida iseloomustab teatud piiride hägustumine ja ettevõtete lõimumine. Ent vaatamata organisatsioonidevaheliste suhete uute vormide kiirele levikule on nende konkreetset (ja eripalgelist) mõju tööhõivetaavadele, personalijuhtimis- ja tegevustele ning asjaomaste töötajate tööhõivetingimustele nähtavasti üsna vähe uuritud.

Uuring korraldati selleks, et uurida selliseid probleeme põhjalikumalt ning – mis kõige olulisem – selgitada välja tööhõivele avalduva mõju eri liigid sõltuvalt ettevõtetevaheliste suhete konkreetsest liigist. Käesolev

uuring annab ainulaadse võimaluse teha kindlaks lisaraskused, mis tulenevad tavade levitamisest riiklikes institutsioonides, ning on oluline tõendiallikas poliitikakujundajatele, kes edendavad Euroopa Liidu personalijuhtimise ja töötingimuste õiglust ning arengut.

### Peamised järeldused

Ehkki ettevõtetevahelise koostöö konkreetset põhjust olid uuritud viie suhteliigi lõikes (ning sama tüüpi juhtumiuuringute lõikes või isegi sama juhtumiuuringu piires partnerite lõikes) erinevad, oli põhipõhjus otseselt seotud ettevõtete elujõulisuse ja konkurentsivõimega, jättes tööhõive ja töötingimused tahaplaanile.

Kuigi erineval määral, mõjutasid kõik viis ettevõtetevaheliste suhete liiki siiski tööhõive konkreetseid aspekte. Ettevõtetevaheliste suhete olemasolu mõjutas kõige enam koolituse, karjääri ja tööalase enesetäiendamise valdkonda. Mõju koolituspakkumisele oli ilmne kõikide suhteliikide puhul, ehkki mõju määr erines ettevõtetevahelise koostöö eri vormide lõikes. Koolituspakkumine oli suurem, kui ekspertteadmiste ja võimaluste ettevõtetevaheline arendamine oli partnerluse selge eesmärk, kui kvaliteedistandardid ja -nõuded kehtestati turustusahelate kaudu või kui sektori nõutavates oskustes toimusid kiired muutused.

Kõik ettevõtetevahelised suhted mõjutavad partneritevahelise töökorralduse mudelit. Selline mõju avaldub mitmel viisil, kuid eriti toodete/teenuste/projektide alal töötavate ühiserühmade, toomis- ja kvaliteedi tagamise nõuetega seotud turustusahelate nõuete ning eetikakoodeksite ja maatriksjuhtimise struktuuride kaudu, mille puhul eri organisatsioonide inimesed ühendavad ressursid tööülesannete täitmiseks.

Eri liiki ettevõtetevahelistel suhetel näib olevat töö tõhustumise määrale ja töötajate heaolule, sealhulgas stressitasemele, erinev mõju. Ettevõtetevahelise tihedama koostöö vormid toovad asjaomaste isikute suurema töökoormuse tõttu tõenäolisemalt kaasa töö intensiivistumise. See peegeldab osaliselt ettevõtetevahelise koostöö teatud vormide edukust majandustegevuse loomisel, vajadust rajada uusi, tihedaid suhteid ning asjaolu, et osa kõigi viie ettevõtetevaheliste suhete liigiga hõlmatud tööst oli projektipõhine, sisaldades olulist pingutust tähtaegadest kinni pidada. Ettevõtetevaheliste suhete puhul, kus üks suur partner domineerib ning saab tingimusi dikteerida, teatati ka töö intensiivistumisest. Samuti on ettevõtetevahelised suhted mõnel juhul avanud tööturgude partneritevahelise (enamasti ettekavatsemata) arendamise kaudu töötajatele olulisi karjäärivõimalusi.

Üldiselt oli ettevõtetevaheliste suhete mõju tasustamissüsteemidele märgatavalt erinev ning suurel määral pigem kaudne kui otsene. Kaudne mõju tulenes eelkõige sellest, et personalijuhid/spetsialistid võtsid mitteametlikult võrdluseks teised liikmed.

Seda tüüpi ettevõtetevahelised suhted mõjutasid ka tööhõivetingimusi. Partnerettevõtete klastrid ja ettevõtete virtuaalvõrgustikud, mis on ettevõtetevaheliste suhete vabamad vormid, ei mõjuta asjaomastes ettevõtetes töötajate suhtes kehtivaid ja töötingimusi. Seevastu täheldati eri mõju ülejäänud kolme ettevõtetevaheliste suhete liigi puhul. Ettevõtetevahelised suhted mõjutasid ka teabe- ja teabevahetuspoliitikat, eriti teabevahetuse määra, mis võib selliste suhete tulemusel suurened.

Ettevõtetevaheliste suhete mõju partner- ja liikmesettevõtete ning nende töötajate paindlike töö- ning töö- ja eraelu ühildamise põhimõtete käsitlelusele oli väike. Töökorraldust kippusid mõjutama tööjõu iseloom ja koosseis, teostatava töö sektor ja liik, ettevõtte suurus ja asukohamaa õigusaktid. Valdakonnad, kus ettevõtetevaheliste suhete mõju oli kõige väiksem, olid töötajate esindatus ja kollektiivlääbirääkimised ning edasikaebamis- ja

distiplinaarmenetlused, millega tegeletakse siiani ettevõtte (ja/või sektori) tasemel. Personalijuhtimise teisi aspekte, sealhulgas tervishoiu ja ohutuse ning mitmekesisuse ja võrdõiguslikkuse küsimusi mõjutasid suuremal määral kehtivad õigusaktid (erinevalt ettevõtetevahelistest suhetest).

## Poliitikasuunised

Uuring on tõstnud esile mitu selge poliitilise mõjuga valdkonda. Esiteks vajavad sellistes suhetes osalevad ettevõtted rohkem tuge, mis aitaks neil tegeleda kaasneva mõjuga personalile. Nimetatud tugi võiks olla näiteks õigusnõustamine vastavate suhete rajamise ajal.

Vaja on mõelda ka sellele, kuidas võetakse Euroopa Liidu direktiivid üle siseriiklikku õigusesse ning rakendatakse seejärel ettevõtetevaheliste suhetega, eriti piiriülese koostööga seotud organisatsioonides.

Peale selle avaldatakse märkimisväärset mõju ka sotsiaalpartneritele. Mõne suhte korral on tõendatud piiriüleste töötajate puudulikkuse esindatust. On ka tõendeid selle kohta, et töötajate esindatus väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes (VKEdes), sealhulgas ettevõtetes, mis on seotud ettevõtetevaheliste suhetega, on väike iseäranis sellistes sektorites, nagu infotehnoloogia, või uutes liikmesriikides. Sellest tulenevalt võivad sotsiaalpartnerid pigem kaaluda, kuidas nad saaksid muuta paremaks töötajate esindatust turustusahelates ja piiriüleselt, mitte keskenduda konkreetse liikmesriigi üksikettevõtetele või sektoritele.

Kõnealune uuring on näidanud ka seda, et riiklikul rahastamisel on olnud oluline osa mõningate ettevõtetevaheliste suhete liigi rajamisel, iseäranis VKEde, nimelt klastrite ja ettevõtete virtuaalvõrgustike vahel. Seepärast on vaja kaaluda põhimõtteid, mis võimaldaksid võrgustikel muutuda pärast nende rahastamise lõpetamist isetoimivaks. Sellega seoses tekib vajadus suurendada personalijuhtimistavade alaste õppimisvõimaluste teadlikkust ning edendada sellist õppimist VKEdes.

### Lisateave

Aruanne „Ettevõtetevaheliste suhete esilekerkivate vormide mõju tööhõivele ja töötingimustele“ (*Impact of interfirm relationships – employment and working conditions*) on kättesaadav aadressil <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1101.htm>

Irene Mandl, uuringujuht  
ima@eurofound.europa.eu