



Töö kvaliteet ja tulemuslikkus

Lühikokkuvõte

Sissejuhatus

Viimastel aastatel on Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fond (Eurofound) uurinud sotsiaaldialoogi, tööttingimuste ja töö kvaliteedi vahelisi seoseid ning nende mõju töötajate ja ettevõtete tulemustele. Seoste kohta paremate teadmiste saamiseks algatati mitu uurimisprojekti, mille raames vaadati põhjalikult läbi teemakohane kirjandus, analüüsiti Euroopa ettevõtete uuringu andmeid ja korraldati üksikasjalikke juhtumiuuringuid. Aruanne põhineb 21 juhtumiuuringul, mis korraldati kuue riigi (Austria, Tšehhi, Saksamaa, Prantsusmaa, Hispaania ja Rootsi) neljas sektoris: elektromehaaniline inseneriteadus, toidutootmine, finantsteenused ja kindlustustegevus ning hulgi- ja jaemüük. Uuringu ja uurimisprojektide eesmärk on selgitada välja, kas ja mil viisil edendab töö kvaliteedi parandamine töötajate ja ettevõtete töötulemusi.

Valdkondlik taust

Paremate töökohtade loomine ja töö kvaliteedi parandamine on Euroopa sotsiaalmudeli kesksed põhimõtted. See hõlmab niisuguseid valdkondi nagu töökorraldus ja tööalased meetmed, koolitus, oskused ja tööalane konkurentsivõime, tervis, ohutus ja heaolu, tööaeg ning töö- ja eraelu tasakaal. Tööhõive kvaliteedi ning tööttingimuste parandamine on aga uus mõõde Euroopa tööhõive strateegias, mis keskendus varem peamiselt kvantitatiivsetele meetmetele, nagu tööhõive suurendamine ja töötuse vähendamine. Lissaboni tegevuskavas on antud mõista, et kvaliteetsem ja tulemuslikum töö võib aidata luua rohkem ja paremaid töökohti. Hiljuti vastu võetud Euroopa 2020. aasta strateegias keskendutakse finantskriisi tõttu küll rohkem

töökohtadele (tööhõive suurendamisele), kuid strateegia järgi võib innovatiivsem keskkond aidata samuti kaasa töökohtade kvaliteedi parandamisele. Strateegia eesmärgid soovitakse täita oskuste parandamise ja kutseõppe kaudu ning sotsiaalpartnereid nähakse peamiste osalejatena, kes seda sotsiaaldialoogi abil saavutada aitavad.

Põhitulemused

Aruandest selgub, et enamik ettevõtteid kasutab töö kvaliteedi eri aspektide parandamiseks mitmesuguseid üksteisega seotud meetmeid. Seepärast on raske tuua esile, kuidas konkreetne meede mõjutab tulemuslikkust. Aruandest selgub veel, et mõned ettevõtted ei mõista ka ise täielikult töö kvaliteedi parandamise ja paremate tulemuste vahelisi seoseid. Lisaks on paljudel juhtudel küll meetmetes ette nähtud, et kvaliteetne töö peaks aitama parandada tulemuslikkust, kuid seda ei ole tõestatud.

Sellele vaatamata näitavad juhtumiuuringud, et kõige selgemini tuleb töö kvaliteedi ja tulemuslikkuse vaheline seos esile koolituse, oskuste ja tööalase konkurentsivõime valdkonna puhul. Koolitus aitab tulemuslikkusele kaasa peamiselt sellega, et paraneb võime kasutada tehnoloogiat ja rahuldada klientide vajadusi. Koolitust kasutatakse ka sellepärast, et teine võimalus – värbamine – ei ole nii soodne. Ettevõtete jaoks on sageli keeruline ja kulukas võtta tööle uusi töötajaid. Ettevõtte töötajate ametialane arendamine koolituse kaudu on enamasti kasulikum lahendus nii ettevõttele kui ka töötajatele, kelle tööalane konkurentsivõime paraneb.

Ametialase arengu kavad ja tööalane kindlustunne aitavad parandada tulemuslikkust sellega, et neist tulenevalt mõistavad nii ettevõtte kui ka töötaja, et ettevõtte pakub võimalust arenguks keskpikas ja pikaajalises plaanis. Seega on töötajad ettevõttega järjest enam seotud, järjest lojaalsemad ja oma töö suhtes kohusetundlikumad. Sellel on mitu võimalikku kasutegurit: töötajad soovivad töökohta teistele tööotsijatele ja tegutsevad ettevõtte esindajana ning näevad ettevõtte edu isikliku eduna. Juhtumiuuringud on sellega seoses vaid näited, kuid uuringus osalenud ettevõtete tulemused, mis käsitlesid hästi väljatöötatud ametialaseid arenguvõimalusi ja tööalast kindlustunnet, olid head ja tõestasid seega, et neid kahte tegurit saab omavahel ühendada.

Uuringu järgi aitavad tervis, ohutus ja heaolu parandada tulemuslikkust sellega, et haiguspäevade arv ja kindlustushüvitised vähenevad. Lisaks suurendavad need töötajate rahulolu ja vähendavad töötajate vabatahtlikku liikumist. Mõnedes ettevõtetes, mis on mõõtnud asjaomast mõju tulemustele, on seos täiesti ilmselge ning parem tervis, suurem ohutustunne ja heaolu on lisaks haiguspäevade vähendamisele suurendanud töötajate tootlikkust kuni 20%.

Juhtumiuuringud kinnitavad veel, et ettevõtte hästi väljatöötatud juhendid, mis käsitlevad töö- ja eraelu tasakaalu, avaldavad tulemuslikkusele head mõju. Nende olemasolu korral on töötajaid lihtsam tööle võtta ning peale selle on töötajad vastutulelikkuse eest nende vajaduste suhtes valmis vastutasuks ka järjest enam oma töös ettevõtte heaks pingutama, kui seda kõige rohkem vaja on. Samuti on näha, et töötaja rahulolu suureneb. Seega on paindlikkus kasulik mõlemale poolele.

Valdkondlikud soovitusused

Projekti raames tulid esile juhtumid, mis kinnitasid, et töö kvaliteedi parandamine ja paremate majandustulemuste saavutamine on teineteist täiendavad, mitte vastanduvad protsessid. Konkreetsete töö kvaliteedi ja tulemuslikkuse vaheliste seoste esiletoomine ning poliitikakujundajate ja muude sidusrühmade jaoks kindlate soovitude koostamine on aga mitmel põhjusel keeruline. Esiteks ei ole ettevõtted sageli nendest seostest kas teadlikud või ei tee neid mitte mingil viisil kindlaks. Teiseks rakendab enamik ettevõtteid töö kvaliteedi parandamiseks mitmesuguseid omavahel seotud meetmeid ning saavutab tulemuslikkust toetavaid kasutegureid ilma, et nad suudaksid tuua esile konkreetseid seoseid. Viimaseks, kumbki meetod – ei läbilõikeuuringu andmete analüüs ega ka tagantjärele mõju hindamine juhtumiuuringute raames – ei andnud piisavalt kindlaid tõendeid, et vastata uuritud seoste põhjuslikkust käsitlevale põhiküsimusele. Vaid aastaid kestev pikaajaline uuring, milles osaleb rühm töö kvaliteediga seotud tavaid rakendavaid ettevõtteid, võib anda otsustavaid tõendeid.

Sellele vaatamata võib esitada mõningaid suuniseid ja soovitusi. Uuring toob esile ilmselge vajaduse levitada põhjalikku teavet töö kvaliteedi ja tulemuslikkuse seoste kohta ning seeläbi suurendada oluliselt tööturu ja ettevõtlusringkondades osalejate teadlikkust olemasolevatest võimalustest saavutada püsivaid tulemusi ja majanduskasvu. Peale selle loovad töö kvaliteedi ning töötaja ja ettevõtte tulemuslikkuse vahelised seosed, mida uuringu raames käsitleti, aluse sotsiaaldialoogi edendamiseks ELis.

Sotsiaaldialoogi viimine järgmisse etappi, milles töö kvaliteet on ühine eesmärk ning sama oluline kui tööhõive, aitab kahtlemata kaasa Euroopa 2020. aasta strateegia ja sihtide täitmisele. Seda kõike tuleks teha koos investeeringutega töö kvaliteedi ja tulemuslikkuse vahelisi seoseid käsitlevatesse alus- ja pikaajalistesse uuringutesse, et avardada teadmisi ja analüüsida parimatest tavadest saadud teavet.

Lisateave

Aruanne „Töö kvaliteedi ja tulemuslikkuse vahelised seosed“ on saadaval veebilehel
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1120.htm>

Radoslaw Owczarzak, uuringute juht
raw@eurofound.europa.eu