



Euroopa Elu- ja
Tööttingimuste
Parandamise Fond



Kolmas Euroopa ettevõtete uuring: esialgsed tulemused

> Kokkuvõte <

„Kriis on vaid kinnitanud vajadust muuta lähenemisviisi sotsiaal- ja majandusprobleemidele. [...] Valmisolek kohaneda kiiresti muutuva maailmaga ning praeguste sotsiaal- ja majandusprobleemide arukas lahendamine vallandavad loovuse ja innovatsiooni uue laine ning loovad uusi võimalusi jätkusuutlikuks majanduskasvuks ja töökohtade loomiseks. Just seepärast on innovatsioon tööhõive ja majanduskasvu strateegia „Euroopa 2020“ nurgakivi.”

José Manuel Barroso Euroopa sotsiaalse innovatsiooni algatuse väljakuulutamisel 2011. aasta märtsis



Sissejuhatus

Euroopa ettevõtjatel on tähtis osa ELi strateegia „Euroopa 2020” eesmärgi – tagada arukas, kaasav ja jätkusuutlik majanduskasv – saavutamisel. Ettevõtete töökorraldus etendab olulist rolli innovatsiooni toetamisel, tulemuslikkuse parandamisel ja kvaliteetsete töökohtade tagamisel. Töökohtade innovatsiooni tunnustatakse üha enam majanduskasvu peamise allikana, mis soodustab inimkapitali arengut ning annab tuge loovusele ja tootlikkusele. Strateegia „Euroopa 2020” osaks oleva juhtalgatuse „Innovaatiline liit” kohaselt täiendab töökohtade innovatsioon tehnoloogilist innovatsiooni ning on üks aruka majanduskasvu eeltingimusi. Selles, kuidas ettevõtjad need probleemid lahendavad, on otsustav osa töösuhete süsteemil. Väljakujunenud sotsiaaldialogi ja töösuhetega tegelevate organisatsioonidega riikides on majanduslik ja sotsiaalne olukord tavaliselt parem ning nad on konkurentsivõimelisemad¹.

Kolmanda Euroopa ettevõtete uuringu käigus hinnati vähemalt kümne töötajaga ettevõtete tegevust ELi 28 liikmesriigis ning endises Jugoslaavia Makedoonia vabariigis, Islandil, Montenegros ja Türgis. Gallup Europe tegi uuringu rohkem kui 30 000 ettevõttes, kusjuures eri riikides oli valimisse kaasatud 300–1 650 ettevõtet. Teemadest käsitleti töökorraldust, personalihaldust, töötajate kaasamist ja sotsiaaldialogi ning seda, kuidas asjaomased tavad toetavad arukat majanduskasvu. 2013. aasta kevadel

Põhitulemused

- Mõnes riigis kasutatakse aktiivselt nii innovaatilisi töötavasid kui ka sotsiaaldialogi struktuure
- Muutuv töötasu – 63 % ettevõtetest
- Töötajad dokumenteerivad häid tavasid – 62 % ettevõtetest
- Haiguspuhkus – 13 % ettevõtetest teatas, et haiguspäevade arv on suur
- Innovatsioon – 63 % ettevõtetest, mille finantsolukord on hea, on tegelenud innovatsiooniga
- Oskused – 39 % ettevõtetest kogeb raskusi vajalike oskustega töötajate leidmisel

käsitleti personalijuhte ja (võimaluse korral) töötajate esindajaid. Kolmas Euroopa ettevõtete uuring annab uut teavet organisatsioonide korralduse ja eelkõige selle kohta, kuidas töötajad ja nende esindajad on kaasatud töökorralduse ja tööprotsesside täiustamisse. Uuringu eesmärk on anda parem ülevaade sellest, kuidas soodustada majanduskasvu liikmesriikides ja tagada paremad tulemused töötajate jaoks. Käesolevas kokkuvõttes esitatakse eelkõige uuringu esialgsed tulemused, mis kirjeldavad turul tegutsevate ettevõtete tavasid; peamiselt uuriti äri- ja erasektorit (v.a kalandus ja põllumajandus). Konkreetseid avalikke teenuseid (tervishoid, haridus ja avalik haldus) osutavate üksuste tavasid kirjeldatakse kokkuvõtte lõpus. Täiendava analüüsi käigus uuritakse, kas ja kuidas on ettevõtete konkreetsed omadused omavahel seotud ja kuidas need mõjutavad tulemuslikkust.

¹ Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse voliniku László Andori kõne „Sotsiaaldialog – mitte luksus, vaid Euroopa sotsiaalmudelil esmatähtis osa”, 15. aprill 2013.

Tulemuslikkus ja innovatsioon

Finantsolukord

2013. aastal pidas 62 % ettevõtete juhtidest oma ettevõtte finantsolukorda heaks või väga heaks, 30 % juhtidest andis hinnangu „ei hea ega halb” ja 8 % pidas ettevõtte finantsolukorda halvaks.

Ligikaudu 41 % juhtidest ütles, et ettevõtte finantsolukord oli eelneval kolmel aastal stabiilne. Neid, kes leidsid, et olukord on paranenud või halvenenud, oli võrdselt – mõlemal juhul 29 %.

Ehitussektori ettevõtete juhid leidsid keskmisest sagedamini, et nende ettevõtte finantsolukord on halb või väga halb: 13 % võrreldes keskmisega (9 %). Kõige tõenäolisem põhjus on kinnisvaraturu languse mõju ehitussektorile pea kõikjal Euroopas. Finantsteenuste sektori ettevõtete juhid on tunduvalt optimistlikumad ja ainult 5 % neist väitis, et nende ettevõtte finantsolukord on halb või väga halb.

Innovatsioon

Juhtide sõnul on nende ettevõtetes tehtud hiljuti järgmisi uuendusi:

- 34 % ettevõtetes on võetud kasutusele uued või täiustatud turundus- või kommunikatsioonimeetodid;
- 41 % ettevõtetes on võetud kasutusele uued või oluliselt täiustatud tooted või teenused;
- 36 % ettevõtetes on võetud kasutusele uued või oluliselt muudetud tootmise või teenuste osutamise protsessid.

Ettevõtte suurusest ja majandussektorist olenevalt on erinevused suured. Kõige tõenäolisemalt tegelevad innovatsiooniga keskmise suurusega ja suurettevõtted². Hulgi- ja jaekaubandus- ning toidu- ja majutussektor paistavad silma uute turundusmeetodite ja uute toodete või teenuste kasutuselevõtuga (seda on teinud 41 % ettevõtetest). Uue tootmisprotsessi võtavad kõige tõenäolisemalt kasutusele tootmisettevõtted (42 %).

Uuring näitab, et innovatsioon ja finantstulemused on omavahel seotud. 63 % ettevõtetest, mille juhid kinnitasid, et ettevõtte finantsolukord on hea, oli juurutanud vähemalt ühe eelnimetatud uuenduse. Seevastu ettevõtetes, kus uuendusi ei tehtud, kinnitas ettevõtte head finantsolukorda 59 % juhtidest. Uuendusi teinud ettevõtete juhtidest ütles 34 %, et ettevõtte finantsolukord on paranenud; nende ettevõtete juhtidest, kus uuendusi ei tehtud, väitis seda 23 %.

Organisatsiooni struktuur ja töökorraldus

Kolmandas Euroopa ettevõtete uuringus uuriti töökorralduse järgmisi tahke: kuidas kooskõlastatakse ja kontrollitakse suhtlust nii ettevõtte sees kui ka teiste ettevõtetega, kuidas toimub ettevõttes teadmiste haldamine ja milliste tavadega toetatakse funktsionaalset paindlikkust.

Organisatsiooni struktuur

Organisatsiooni raskeim ülesanne on leida tasakaal normeerimise, tööprotsessi optimeerimise, innovatsiooni ja turunõuetele reageerimise vahel. Nende üksteisega vastuolus olevate ülesannetega toimetulek sõltub teatavate organisatsiooni omaduste kombinatsioonist. Näiteks võib see, kuidas on ettevõtte osakonnad korraldatud, kajastada ettevõtte eesmärki. Euroopa ettevõtete uuringu tulemused näitavad, et ELi ettevõtted keskenduvad sagedamini ressurssidele, protsessidele ja haldussüsteemidele, mitte tulemustele ja turule:

- 72 % ettevõtetest teatas, et nende osakonnad on korraldatud ülesandepõhiselt (nt müügi- ja tootmisosakond);
- 46 % ettevõtete osakonnad on korraldatud tootepõhiselt;
- 20 % ettevõtete osakonnad on korraldatud geograafilise turu alusel.

Kvaliteedikontrollisüsteem on jäätmete vähendamisel ja organisatsiooni toodangu täiustamisel esmatähtis. Kõik Euroopa ettevõtted ei rakenda siiski kvaliteedikontrolli võrdselt. 76 % ettevõtetes kontrollitakse kvaliteeti pidevalt, 16 % ettevõtetes tehakse seda vahetevahel ja 8 % ettevõtetes ei kontrollita kvaliteeti üldse. Pidev kvaliteedikontroll on tavalisem suurettevõtetes: 87 % suurettevõtetest kontrollivad kvaliteeti pidevalt. Pidev kvaliteedikontroll toimub sagedamini türettevõtetes (83 % ettevõtetest) kui ettevõtte peakorteris (77 % ettevõtetest) ja ainult ühes kohas tegutsevates ettevõtetes (75 %). See on kõige tavalisem tootmisektoris (83 %).

Ettevõtted, näiteks kulusäästlikud organisatsioonid, kasutavad tootmise või teenuse osutamise etappide ühendamiseks infosüsteeme. 44 % ettevõtetest teatas, et nad kasutavad selliseid süsteeme, et vähendada laovarusid või lõpetamata toodete, st osaliselt lõpetatud toodete või osaliselt osutatud teenuste mahtu. Seda tehakse sagedamini tootmisektoris (51 % ettevõtetest) ning hulgi- ja jaemüügi- ning toidu- ja majutussektoris (48 % ettevõtetest).

Koostöö

Üleilmastumine ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogia areng on majandustegevuse geograafilist paiknemist oluliselt muutnud ja laiendanud ala, kus organisatsioonid omavahel konkureerivad. Seetõttu saavad kohalikud üksused koostööd nii ettevõtete vahel kui ka nende sees.

² Uuringus osalenud ettevõtted olid jagatud kolme kategooriasse: väikesed (10–49 töötajat), keskmise suurusega (50–249 töötajat) ja suurettevõtted (250 töötajat või rohkem).

Koostöö analüüsimiseks uuriti Euroopa ettevõtete uuringus, mil määral tegelevad uuringus osalevad ettevõtted erinevate tegevustega ise või kasutavad alltöövõttu. Tulemused on järgmised:

- toodete tootmine ja teenuste osutamine: 58 % ettevõtetest;
- uute toodete või teenuste kavandamine või väljatöötamine: 46 % ettevõtetest;
- toodete või teenuste müük või turundus: 73 % ettevõtetest.

Sektorite vahel on olulisi erinevusi. Tootmissektori ettevõtted tegelevad sagedamini toodete kavandamise ja väljatöötamise ning tootmisega – vastavalt 61 % ja 82 % tootmisettevõtetest. Müük ja turundus on valdavalt hulgi- ja jaemüügi- ning toidu- ja majutussektoris (nende tegevusaladega tegeles 85 % ettevõtetest).

Väärtusahel luuakse koostöös teiste äriüksustega ja alltöövõttu kasutades. Umbes 55 % ettevõtetest teeb koostööd teiste ettevõtete ja organisatsioonidega toodete/teenuste kavandamise ja väljatöötamise, 50% tootmise ning 50% müügi ja turunduse valdkonnas. Umbes 27 % juhtidest ütles, et tootmine on osaliselt või täielikult tellitud allhanke korras kolmandalt isikult. Seoses toodete/teenuste kavandamise ja väljatöötamisega ütles 19% juhtidest, et nende ettevõtte ostab selle teenuse allhanke korras sisse; müügi ja turunduse puhul on see näitaja sarnane.

Otsustamine ja hierarhia

Üks tähtis otsus, mille iga organisatsioon peab tegema, on see, kas otsustamine tsentraliseerida (st otsustab ainult kõrgem juhtkond) või detsentraliseerida (st otsuseid võivad teha ka töötajad). Töötajate suurem kaasatus otsustamisse on seotud nende suurema heaoluga. Lisaks võib organisatsioonis olla mitu erinevat juhtimistasandit (enamasti on neid kuni kolm).

54 % ettevõtetest ütles, et plaanimist ja igapäevaste tööülesannete täitmist käsitlevaid otsuseid teevad juhid ja ülevaatajad. 40 % ettevõtetest teevad neid otsuseid juhid ja töötajad koos. Ainult 6 % juhtudel otsustavad töötajad ise.

Keskmiselt on 28 % ettevõtetes üks või kaks juhtimistasandit, 43 % ettevõtetes on kolm tasandit ja 29 % ettevõtetes vähemalt neli tasandit. Finantsteenuste sektori ettevõtted on sagedamini vähemalt nelja juhtimistasandiga hierarhilised organisatsioonid. Organisatsiooniline struktuur on üsna stabiilne: 90 % juhtidest ütles, et nende ettevõttes ei ole juhtimistasandite arv alates 2010. aasta algusest muutunud.

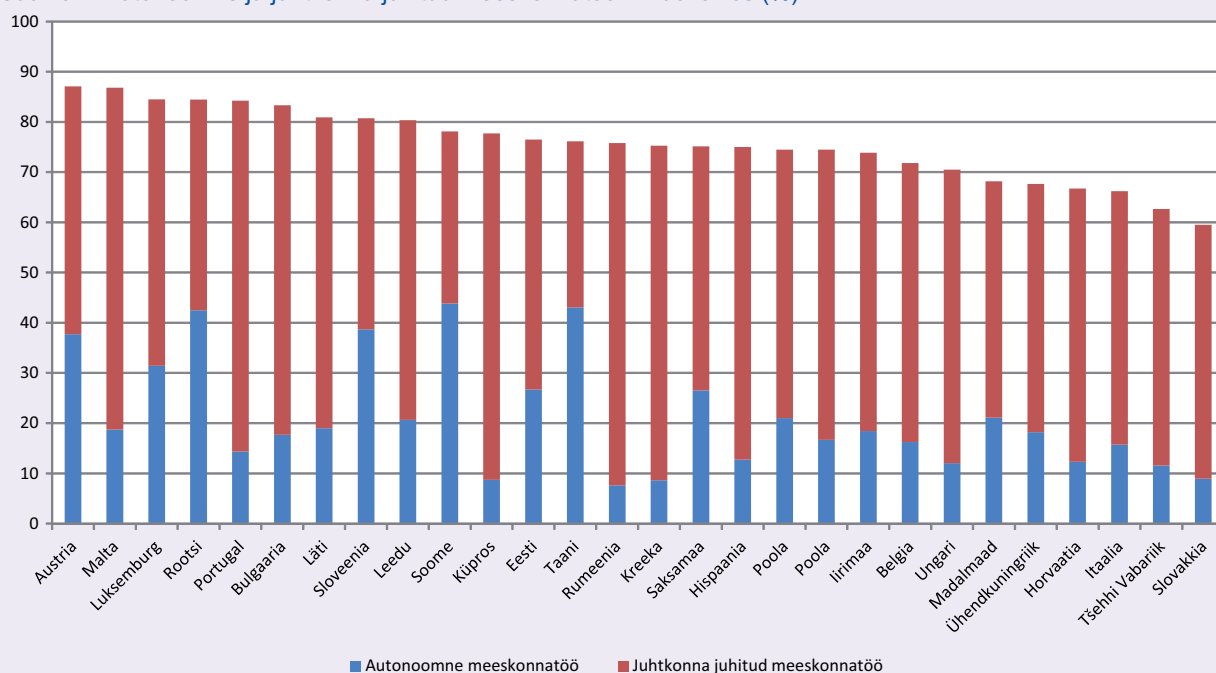
Meeskonnatöö

Organisatsioonid on funktsionaalselt paindlikud, et reageerida kiiremini muutuvatele turutingimustele: paindlikumatele töötajatele on lihtsam uusi ülesandeid anda. Selleks tuleb kasutada eri liiki meeskonnatööd ja koolitada töötajaid, et nad suudaksid ülesandeid roteerida. 57 % meeskonnatööd kasutavates ettevõtetes kuuluvad töötajad ainult ühte meeskonda. Ehitussektoris kuuluvad töötajad sagedamini mitmesse meeskonda.

23 % ettevõtetes roteerib enamik töötajaid ülesandeid teiste töötajatega, 44 % ettevõtetes teeb seda ainult osa töötajaid ja 33 % ettevõtetes ülesandeid ei roteerita. Ettevõtete juhtidest 5 % ütles, et töötajatevahelist ülesannete roteerimist takistab töötajatelt nõutav kõrge oskuste ja teadmiste tase. Ülesandeid roteeritakse kõige sagedamini ehitus- ja tootmissektoris: vastavalt 29 % ja 25 % ettevõtetes roteerib ülesandeid enamik töötajaid.

Autonoomsetes või poolautonoomsetes meeskondades otsustavad töötajad ise, kuidas omavahel jagada (vähemalt osaliseks) toote tootmiseks või teenuse osutamiseks vajalikud

Joonis 1. Autonoomne ja juhtkonna juhitud meeskonnatöö riikide lõikes (%)



ülesanded, ning nad vastutavad kollektiivselt nende ülesannete täitmise eest. Autonoomset meeskonnatööd kasutab 20% ettevõtetest ja juhtkonna juhitud meeskonnatööd kasutab 53% ettevõtetest. Kuigi üldiselt kasutatakse meeskonnatööd kõige rohkem Austrias, Maltal ja Luksemburgis, on autonoomne meeskonnatöö kõige levinum Soomes, Taanis ja Rootsis. Juhtkonna juhitud meeskonnatöö on kõige levinum Rumeenias, Küprosel ja Portugalis.

Teadmiste haldamine

Teadmisi peetakse üha enam peamiseks konkurentsieelise allikaks. Teadmiste haldamine tähendab, et organisatsioon kontrollib peamist immateriaalset ressursi (oma töötajate teadmisi) seda kogudes ja süstematiseerides ja kogu organisatsioonile kättesaadavaks tehes. Teadmiste haldamisest saadav eeldatav kasu on suurem kohanemisvõime ja seega ka suurem konkurentsivõime. Samuti võib organisatsioon jälgida turgu ja teiste organisatsioonide arengut, et pidada sammu tehnika arenguga ja olla kursis uute ideedega toodete, protsesside ja teenuste vallas. 62% ettevõtetes dokumenteerivad töötajad häid töötavasid ja saadud kogemusi ning peavad nende üle arvestust, et jagada neid kolleegidega. 29% ettevõtetes on teatud töötajatele antud ülesanne jälgida ettevõtteväliseid ideid või tehnika arengut seoses uute või täiustatud toodete, protsesside või teenustega. 39% ettevõtetes kuulub ettevõttevälise ideede jälgimine tavapersonali ülesannete hulka ja 32% ettevõtetes ettevõtteväliseid ideid ei jälgita.

Personalijuhtimine

Personalijuhtimise tavad täiendavad töökorraldust, sest need on töötajate töölevõtmisel, tulemuste premeerimisel ja inimkapitali arendamisel esmatähtsad. Seega mõjutavad need töökoha innovatsiooni.

Lepingud

Suuremas osas (78%) ettevõtetes on enamiku töötajatega (vähemalt 80%) sõlmitud tähtajatu tööleping. Tähtajatu töölepingu kasutamine on eri sektorites erinev. Kõige rohkem kasutatakse tähtajatu töölepingut finantsteenuste sektoris, kus 86% ettevõtetes on enamiku töötajatega (vähemalt 80%) sõlmitud tähtajatu tööleping.

Töölane areng

Umbes 88% juhtidest nõustus või nõustus kindlalt väitega, et enamiku ajutise töölepinguga töötajatega sõlmiti hiljem täiendav tööleping. Umbes 86% juhtidest nõustus või nõustus kindlalt väitega, et personali otsides uurib juhtkond tavaliselt kõigepealt, kas leidub sobivaid ettevõttesisesid kandidaate. 70% ettevõtetes viiakse vähemalt mõne töötajaga läbi atesteerimine või hindamisintervjuu. See tava on levinum keskmise suurusega ettevõtetes (84%) ja suuretöötetes (92%).

Oskustöö

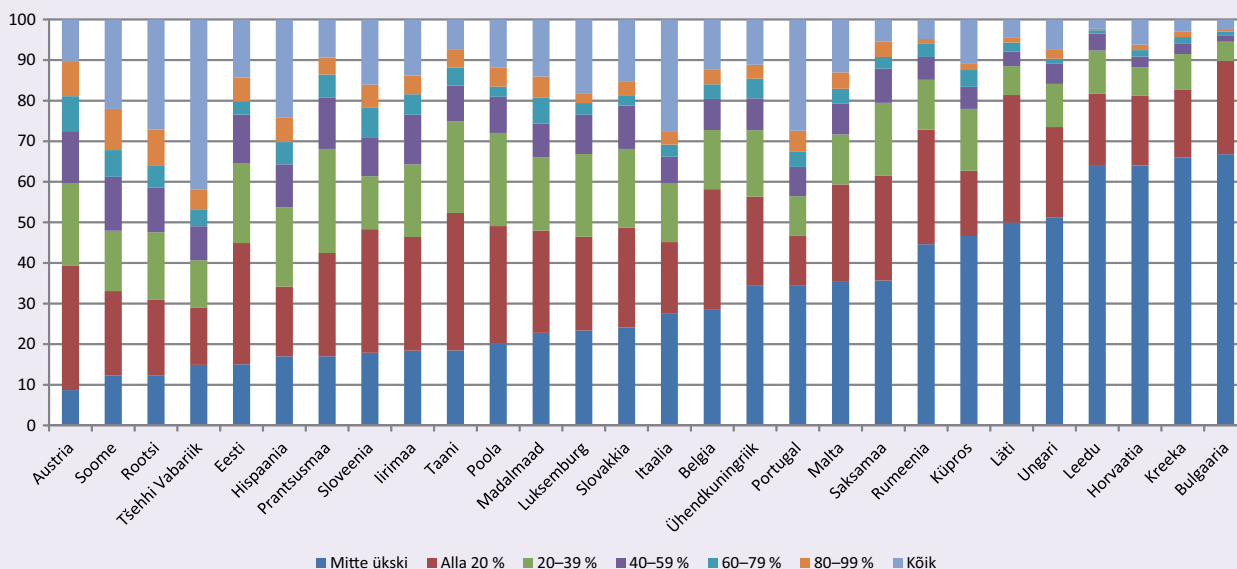
51% ettevõtetes teeb vähem kui 20% töötajatest kõrget kvalifikatsiooni nõudvat tööd; seda määratletakse kui tööd, mille puhul on ülesannete vilunult täitmiseks vajalik vähemalt üheaastane praktika. 24% ettevõtetes teeb aga kõrget kvalifikatsiooni nõudvat tööd enamik töötajaid (vähemalt 80%).

Koolitus

Umbes 71% ettevõtetes anti uuringule eelnenu 12 kuu jooksul vähemalt mõnele töötajale koolitusel osalemiseks tasuline puhkus. Pääaegu kolmandikus (29%) ettevõtetes ei antud ühelegi töötajale koolitusel osalemiseks tasulist puhkust. Väikeettevõtted annavad koolitusel osalemiseks vaba aega kõige harvem: 32% ettevõtetes ei saanud ükski töötaja koolitusel osalemiseks tasulist puhkust. Suuretöötetest ei andnud töötajatele koolitusel osalemiseks tasulist puhkust vaid 9%.

Tasulise puhkuse andmine koolitusel osalemiseks on kõige vähem levinud Bulgaarias, Kreekas, Horvaatias

Joonis 2. Nende töötajate osakaal riikide lõikes, kellele on antud koolitusel osalemiseks tasuline puhkus (%)



ja Leedus, kus rohkem kui 60 % ettevõtetest ei olnud eelneva 12 kuu jooksul andnud ühelegi töötajale koolitusel osalemiseks tasulist puhkust. Vähemalt mõnele töötajale tasulise puhkuse andmine koolitusel osalemiseks on kõige levinum Austrias, Soomes ja Rootsis. Koolitusel osalemiseks tasulise puhkuse andmisega seoses eristub teistest Tšehhi Vabariik: 42 % Tšehhi Vabariigi ettevõtetest oli uuringule eelnenud aasta jooksul andnud tasulist puhkust koolitusel osalemiseks kõigile töötajatele; Tšehhi Vabariigile järgnevad Rootsi, Portugal ja Itaalia.

Tasulist puhkust antakse kõige sagedamini osalemiseks koolitusel, mille eesmärk on parandada oskusi, mida töötaja kasutab oma praegusel töökohal; seda tehakse eelkõige finants- ja muude teenuste sektoris ning hulgi- ja jaemüügi-, toidu- ja majutussektoris. Teine tähtis eesmärk oli teadlikkuse tõstmine tervishoiu ja ohutuse valdkonnas ning ohtude ennetamine, eriti tootmis-, ehitus- ja transpordisektoris.

Tööaeg

Seitsmel kümnest ELi ettevõttest (69%) on vähemalt mõni osalise tööajaga töötaja. Osalise tööajaga töötamine on liikmesriigiti väga erinev. Peaaegu kõigis Madalmaade (93%) ja Austria (90%) ettevõtetes on vähemalt mõni osalise tööajaga töötaja. Seevastu Horvaatias on osalise tööajaga töötajaid ainult 14% ettevõtetes ja Portugalis 22% ettevõtetes.

65% ettevõtetes on vähemalt mõnel töötajal võimalus kohandada igapäevatöö algus- või lõppaega vastavalt oma isiklikele vajadustele või soovidele (paindlik tööaeg). Kõige tõenäoliselt pakuvad oma töötajatele paindlikku tööaega Põhjamaade ja Austria ettevõtted (vähemalt 80%). Kõige vähem tõenäoliselt pakuvad paindlikku tööaega Küprose (37%), Bulgaaria (33%) ja Horvaatia (30%) ettevõtted. 69% ettevõtetes võivad töötajad kasutada kogunenud ületunde vabade päevade võtmiseks. See tava on suurtes ja

keskmise suurusega ettevõtetes rohkem levinud (sellist võimalust pakuvad vastavalt 81% ja 74% ettevõtetest) kui väikeetevõtetes (68% ettevõtetest).

Muutuv töötasu

Muutuvat töötasu võidakse maksta eri kujul: tulemustasuna (tükihind, provisjonid, vahendustasud või komisjonitasud), muu lisatasuna, mis on seotud isiklike või kollektiivsete (meeskonna või rühma) tulemustega (peamiselt preemiad), või ettevõtte finantstulemustega seotud tasuna (kasumi jagamine). Mõnikord võivad ettevõtted pakkuda muutuvat palgalisa omandiosaluse kujul. Peaaegu kaks kolmandikku (63%) ettevõtetest kasutab mingit muutuvat töötasu liiki. Kõige tavalisem muutuvat töötasu liik on isikliku tulemuslikkusega seotud lisatasu; sellele järgneb tulemuste alusel makstav palk (tükihind ja ettevõtte tulemuslikkusega seotud lisatasu, meeskonna tulemuslikkusest sõltuv tasu ja omandiosalus). Muutuvat töötasu maksmine on rohkem levinud suurtes ja keskmise suurusega ettevõtetes (vastavalt 84% ja 78%) ja vähem väikeetevõtetes (60%). Sarnased suurusest sõltuvad erinevused esinesid kõigi muutuvat töötasu liikide puhul.

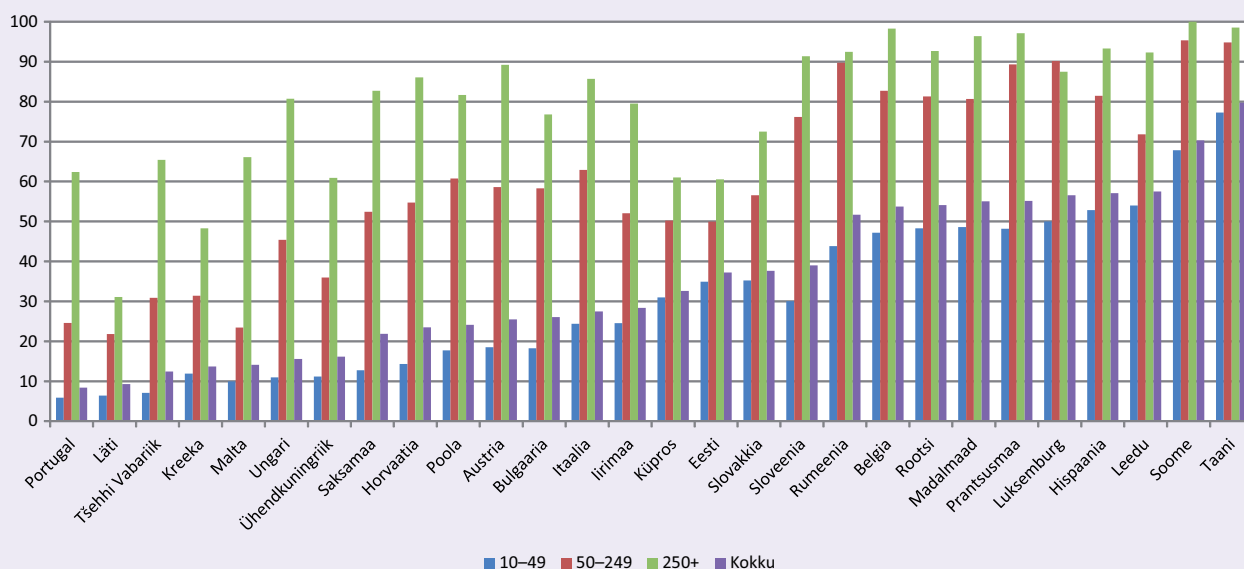
Sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine

Uuring keskendus sellele, kuidas töötajad on kaasatud tööelu kujundamisse, ning hõlmas nii sotsiaaldialoogi ettevõtte tasandil kui ka töötajate otsese osaluse vorme. Uuriti sotsiaaldialoogi ametlike struktuuride ja töötajate esinduse jaoks vajalike vahendite olemasolu.

Sotsiaaldialoogi struktuurid

Ametlikult valitud töötajate esindus (tunnustatud ametiühing, töönõukogu või seadusliku esinduse kohalik variant) on olemas keskmiselt 32% ettevõtetes³ Esinduse olemasolu on eri suurusega ettevõtetes väga erinev: ametlik töötajate esindus on

Joonis 3. Töötajate ametliku esindusstruktuuri olemasolu riikide ja eri suurusega ettevõtete lõikes (%)



³ Riiklike struktuuride esinemissageduse uurimine põhines Eurofoundi Euroopa Töösuhete Vaatluskeskuse (EIRO) võrgustikust saadud teabel; vt http://www.eurofound.europa.eu/eiro/about_index.htm.

26 % väikeettevõtetes, 60 % keskmise suurusega ettevõtetes ja 82 % suurettevõtetes. Liikmesriigiti on erinevused väga suured. Soomes ja Taanis on valitud töötajate esindaja vastavalt 68 % ja 77 % väikeettevõtetes ning kõigis keskmise suurusega ja suurettevõtetes. Portugalis, Lätis ja Tšehhi Vabariigis on töötajate esindus seevastu olemas vaid 10 % väikeettevõtetes. Neis riikides ning Kreekas ja Maltal on töötajate esindus olemas 20–30 % keskmise suurusega ettevõtetes. Lätis ja Kreekas on ametlikku töötajate esindust omavate ettevõtete osakaal (iseги suurettevõtete seas) kuni 50 %.

Töandjaorganisatsioonide liikmelisus on veidi vähem levinud kui töötajate ametlike esindusstruktuuride olemasolu: 26 % juhtidest ütles, et nende ettevõtte on mõne kollektiivlääbirääkimistel osaleva töandja-organisatsiooni liige. Töandjaorganisatsiooni kuulumine on kõige vähem levinud hulgi- ja jaemüügisektoris ning toidu- ja majutussektoris (23 % ettevõtetest) ning kõige rohkem levinud transpordi- ja finantsteenuste sektoris (vastavalt 31 % ja 32 % ettevõtetest). Riikidevahelised erinevused on väga suured. Rumeenias (6 %) ning Bulgaarias ja Eestis (mõlemas 7 %) kuuluvad töandjaorganisatsiooni vaid vähesed ettevõtted; liikmelisus on palju suurem Taanis (59 %), Austrias (68 %) ja Rootsis (78 %).

Vahendid töötajate esindamiseks

Sotsiaaldialoogi suutlikkus sõltub suures osas töötajate esindamiseks olemasolevast ajast ja vahenditest. Enam kui pool (56 %) töötajate esindajatest ütlesid, et nad kulutavad oma ülesannete täitmiseks nii palju tööajast kui vajalik. Peaaegu kolmandik (29 %) ütles, et neil on kindlaksmääratud aeg, millest piisab ülesannete täitmiseks. Väiksem osa ütles, et nad ei tohi kasutada selleks tööaega (6 %) või neil on kindlaksmääratud aeg, millest ei piisa ülesannete täitmiseks (5 %). Veel 3 % on täiskohaga töötajate esindajad. Peaaegu kolmandik (32 %) töötajate esindajatest kinnitas, et läbis uuringule eelneva 12 kuu jooksul selle ülesande täitmiseks vajaliku koolituse. Umbes 37 % ütles, et töötajate esindaja käsutuses on vahendid välisnõustaja palkamiseks.

Otsuste tegemise osalemine

Nii juhtidelt kui ka töötajate esindajatelt küsiti, mil määral olid töötajate esindajad (olemasolu korral) kaasatud ettevõtte kõige tähtsamat hiljutist töötingimusi mõjutavat muutust käsitlevate otsuste tegemisse. Umbes 88 % ettevõtetes, kus oli olemas töötajate esindaja, teavitas juhtkond esindajat kõige tähtsamast hiljutisest muutusest. 69 % ettevõtetes paluti esindajal esitada oma arvamus enne otsuse vastuvõtmist ja 60 % ettevõtetes tegi esindaja otsuse

koos juhtkonnaga. Tõenäosus, et juhtkond teavitab töötajate esindajat, konsulteerib temaga või peab temaga läbirääkimisi, kasvab veidi koos ettevõtte suurusega.

Teavitamine ja nõustamine

Teavitamist ja nõustamist käsitleva direktiivi (2002/14/EÜ) kohaselt tuleb kõigis vähemalt 50 töötajaga ettevõtetes ja vähemalt 20 töötajaga üksustes teavitada töötajate esindajat ja temaga nõu pidada. Teavitamis- ja nõustamiskohustus kehtib seoses ettevõtte finants- ja tööhõivealase olukorraga ning otsustega, mis võivad põhjustada olulisi muutusi töökorralduses või lepingusuhetes.

Enamiku ettevõtete (vähemalt 80 %) töötajate esindajad ütlesid, et neid teavitatakse ettevõtte finants- ja tööhõivealases olukorrast. Veidi väiksemas osas ettevõtetes teavitatakse uute toodete ja protsesside kasutuselevõtmisest ning ettevõtte strateegilistest kavadest. Tõenäosus, et juhtkond teavitab töötajate esindajat, kasvab koos ettevõtte suurusega. 85 % ettevõtetes, kus on olemas sotsiaaldialoogi struktuur, hõlmas finantsolukorra kohta antav teave ka tulevikuootusi. 83 % ettevõtetes hõlmas tööhõivealase olukorra kohta antav teave tulevikuootusi. Enamik töötajate esindajaid (83 %) on teavitamise õigeaegsusega rahul; 87 % on rahul teabe kvaliteediga.

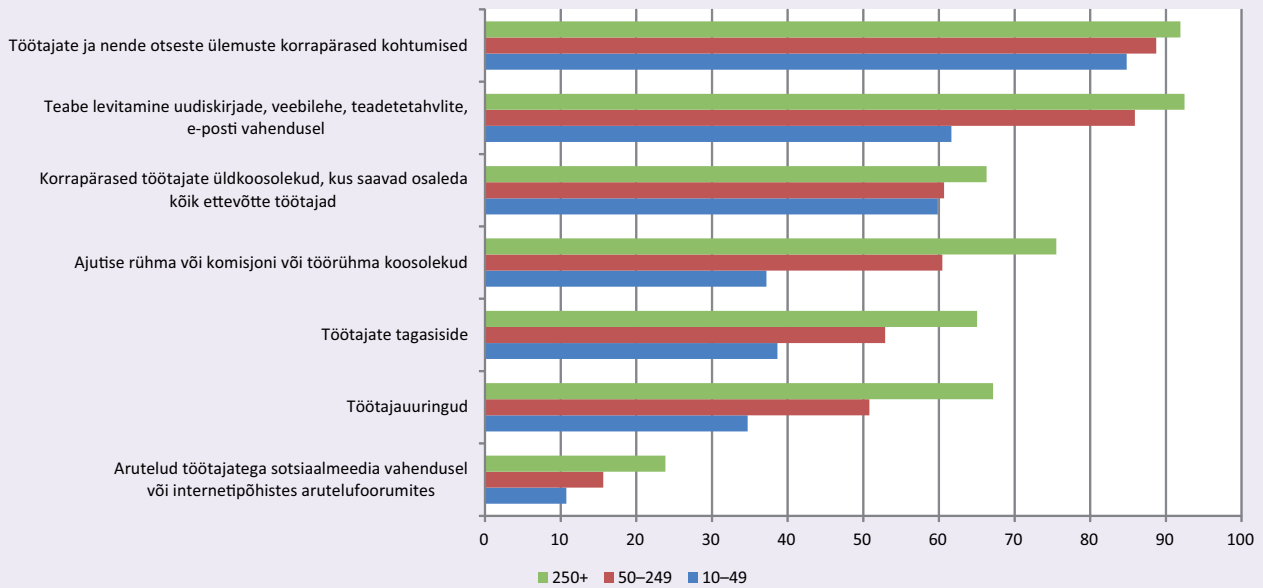
Teabevahetus töötajatega

Juhtkond kasutab töötajate kaasamiseks ettevõtte otsustusprotsessi eri meetodeid. Erinevate teabevahetusmeetodite kasutamise ulatus on eri suurusega ettevõtetes erinev. Enam kui 80 % kõikidesse suurusklassidesse kuuluvatest ettevõtetest korraldab töötajate ja nende otseste ülemuste korrapäraseid kohtumisi. Veidi üle 60 % ettevõtetest korraldab korrapäraselt töötajate üldkoosolekuid, kus saavad osaleda kõik ettevõtte töötajad. Vähem interaktiivsed ja isiklikumad vahendid, näiteks uudiskirjad, töötajate uuringud, töötajate tagasiside ning ajutised komisjonid või töörühmad, on tavalisemad suuremates ettevõtetes. Sotsiaalmeedia ja internetipõhised aruteluforumid ei ole (veel) töötajatega suhtlemisel valdavad; sellest hoolimata ütles 24 % suurettevõtete juhtidest, et nad kasutavad neid kanaleid.

Personalihalduse probleemid ja töökliima

Uuringu käigus avaldasid juhid arvamust mitme personalihalduse probleemi kohta ja vastasid küsimustele, mis käsitlesid ettevõtte üldist töökliimat: haiguspäevade arv, vajalike oskustega töötajate

Joonis 4. Töötajate kaasamise meetodid eri suurusega ettevõtetes (%)



leidmine, töötajate ettevõttes hoidmine, personali vähendamine pärast majanduslangust ja töötajate motiveerimine.

Iga seitsmes ELi ettevõtte (13%) on kokku puutunud probleemidega, mis on tingitud suurest haiguspäevade arvust; seda asjaolu nimetasid sagedamini suurettevõtted. Kõige vähem nimetati suurt haiguspäevade arvu probleemina Kreekas ja Rumeenias (mõlemas alla 5%); kõige rohkem oli selliseid ettevõtteid Luksemburgis (31%) ja Saksamaal (24%).

Kümnest Euroopa ettevõttest neljal (39%) on raskusi vajalike oskustega töötajate leidmisel. Vajalike oskustega töötajate leidmisel on raskusi kõige sagedamini tootmissektori ettevõtetel (43%) ja kõige vähem finantsteenuste sektori ettevõtetel (30%). Rohkem kui 60% Austria ja Balti riikide ettevõtetest on kogenud raskusi vajalike oskustega töötajate leidmisel; see protsent on oluliselt suurem kui Horvaatias, Küprosel, Kreekas või Hispaanias (kõigis alla 25%).

Kolmandale Euroopa ettevõtte uuringule eelnenud kriisiaastatel kasvas tööpuudus kogu Euroopa Liidus. Sellest hoolimata väitis 10% ELi ettevõtetest, et neil on raskusi töötajate hoidmisel. Kõige rohkem oli raskusi töötajate hoidmisel Leedus (seda väitis 28% juhtidest) ja Ungaris (21%). Kõige väiksem on see probleem aga Hispaanias (3%) ning Taanis ja Madalmaades (mõlemas 4%).

2013. aastal heitlesid paljud Euroopa ettevõtted endiselt ebasoodsa majanduskliimaga ning 17% juhtidest ütles, et nende ettevõtte peab vähendama töötajate arvu. Lisaks pidi 38% ettevõtetest, kus töötajate arvu oli alates 2010. aastast juba vähendatud, töötajate arvu veelgi vähendama. Riikidevahelised erinevused on väga suured: nende

ettevõtete osakaal, mille juhid ütlesid, et töötajate arvu on vaja vähendada, oli kõige suurem Lõuna-Euroopa riikides (Küpros (52%), Kreeka (41%), Portugal (35%) ja Hispaania (32%)). Samas ütles ainult 6% Saksa ettevõtetest ja 10% Ühendkuningriigi ettevõtetest, et nad peavad töötajate arvu vähendama. Ehitusettevõtete juhid ütlesid, et nad peavad töötajate arvu vähendama (23%), sagedamini kui finantsteenuste sektori ettevõtete juhid (13%).

Umbes 17% ELi ettevõtete juhtidest väitis, et neil on probleeme töötajate motiveerimisega. Töötajate vähene motiveeritus on kõige sagedamini probleemiks ehitussektoris (20%) ja tootmises (19%); kõige harvem nimetati seda probleemi finantsteenuste sektori ettevõtetes (13%).

Umbes 84% juhtidest hindas oma ettevõtte üldist sisekliimat heaks või väga heaks. Majanduskriisi arvesse võttes ütles umbes 13% juhtidest, et töökliima on alates 2010. aastast halvenenud, samas kui 31% leidis, et see on paranenud. Sisekliima on hea või väga hea sagedamini väikeettevõtetes kui keskmise suurusega või suurettevõtetes.

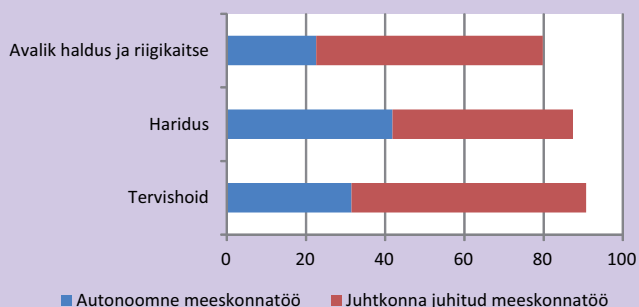
Avalike teenuste andmed

Euroopa ettevõtete uuringu käigus koguti ka teavet (nii era- kui ka avalik-õiguslike) üksuste kohta, kes osutavad avalikke teenuseid avaliku halduse, tervishoiu- ja haridussektoris; neid andmeid analüüsiti turuteenuste andmetest eraldi. Käesolevas osas kirjeldatakse tulemusi, mis on seotud töökorralduse, personalihalduse, sotsiaaldialogi ja töötajate kaasamisega.

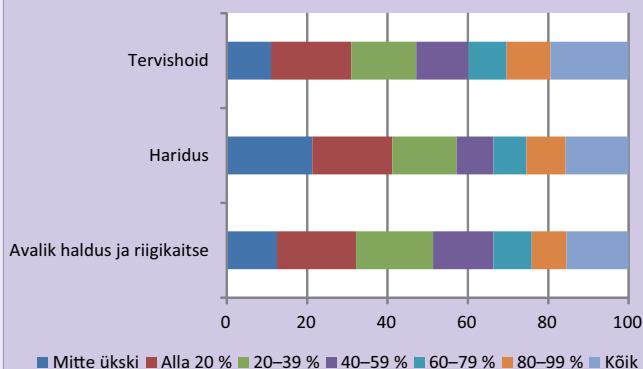
Töökorraldus

Meeskonnatööd kasutatakse üldiselt kõige rohkem tervishoiusektoris ja haridussektoris. Autonoomne meeskonnatöö on siiski kõige rohkem levinud haridussektoris.

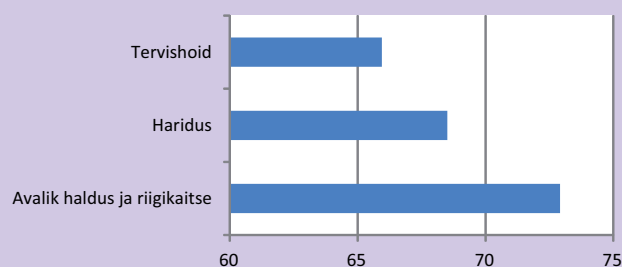
Joonis 5. Autonoomne meeskonnatöö ja juhtkonna juhitud meeskonnatöö (%)



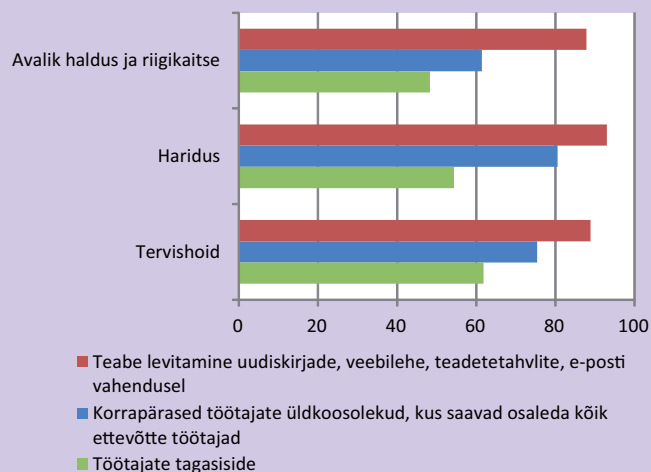
Joonis 6. Nende töötajate osakaal, kellele on antud koolitusel osalemiseks tasulist puhkust (%)



Joonis 7. Töötajate ametliku esindusstruktuuri olemasolu (%)



Joonis 8. Töötajate kaasamise meetodid (%)



Personalijuhtimine

Tervishoiusektori ettevõtted annavad kõige tõenäolisemalt tasulist puhkust koolitusel osalemiseks. Haridussektori ja avaliku halduse ettevõtted annavad peaaegu sama tõenäoliselt kõigile töötajatele või suurele osale (vähemalt 60%) töötajatest vaba aega koolitusel osalemiseks. Haridussektori ettevõtted aga annavad koolitusel osalemiseks vaba aega palju vähem tõenäoliselt kui teise kahe sektori ettevõtted.

Lisateave

Euroopa ettevõtete uuringu lisateave on aadressil <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/index.htm>

Sophia MacGoris, uuringuassistent, smg@eurofound.europa.eu

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond (Eurofound) on kolmepoolne Euroopa Liidu asutus, mille ülesanne on pakkuda sotsiaal- ja tööhõivepoliitika kohta teadmisi. Eurofound asutati 1975. aastal nõukogu määrusega (EMÜ) nr 1365/75, et aidata Euroopas kavandada ja luua paremaid töö- ja elutingimusi.

© Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2013.

Tõlke- või taasesitusõiguste taotlused esitada Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi direktorile aadressil Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Iirimaa.

Telefon (+353 1) 204 3100

E-post: information@eurofound.europa.eu

Veebileht: www.eurofound.europa.eu



Publications Office

Sotsiaaldialoog

Töötajate ametlikud esindusstruktuurid on olemas enamikus valimisse kuulunud avalikke teenuseid osutavates ettevõtetes. Kõige enam on need levinud avaliku halduse sektoris.

Töötajate kaasatus

Avalike teenuste sektoris (nagu ka teistes sektorites) levitatakse töötajate töökorraldusse kaasamiseks teavet kõige sagedamini uudiskirjade, veebilehe, teadetetahvlite, e-posti jms vahendusel. See meetod on haridussektoris veidi enam levinud kui tervishoiu- ja avaliku halduse sektoris. Haridussektoris kasutatakse kõige enam korrapäraseid töötajate üldkoosolekuid, kus saavad osaleda kõik ettevõtte töötajad. Töötajate tagasiside kogumise meetod, mis on vähem interaktiivne, kuid toimib alt üles, on kõige levinud tervishoiusektoris.