



---

# Informeerimine ja konsulteerimine Eesti ettevõtetes – juhtumiuuringutel põhinev analüüs

---

Krista Jaakson  
Tartu Ülikool/PRAXIS

Epp Kallaste  
PRAXIS



# Ülevaade ettekandest

- Mõistetest
- Tulemusi teistest uuringutest
- Kaasamise vormidest teistes riikides
- ELi ja eesti seadusandlusest
- Uuringu metoodikast



---

# Mõistetest ja teistest uuringutest

---



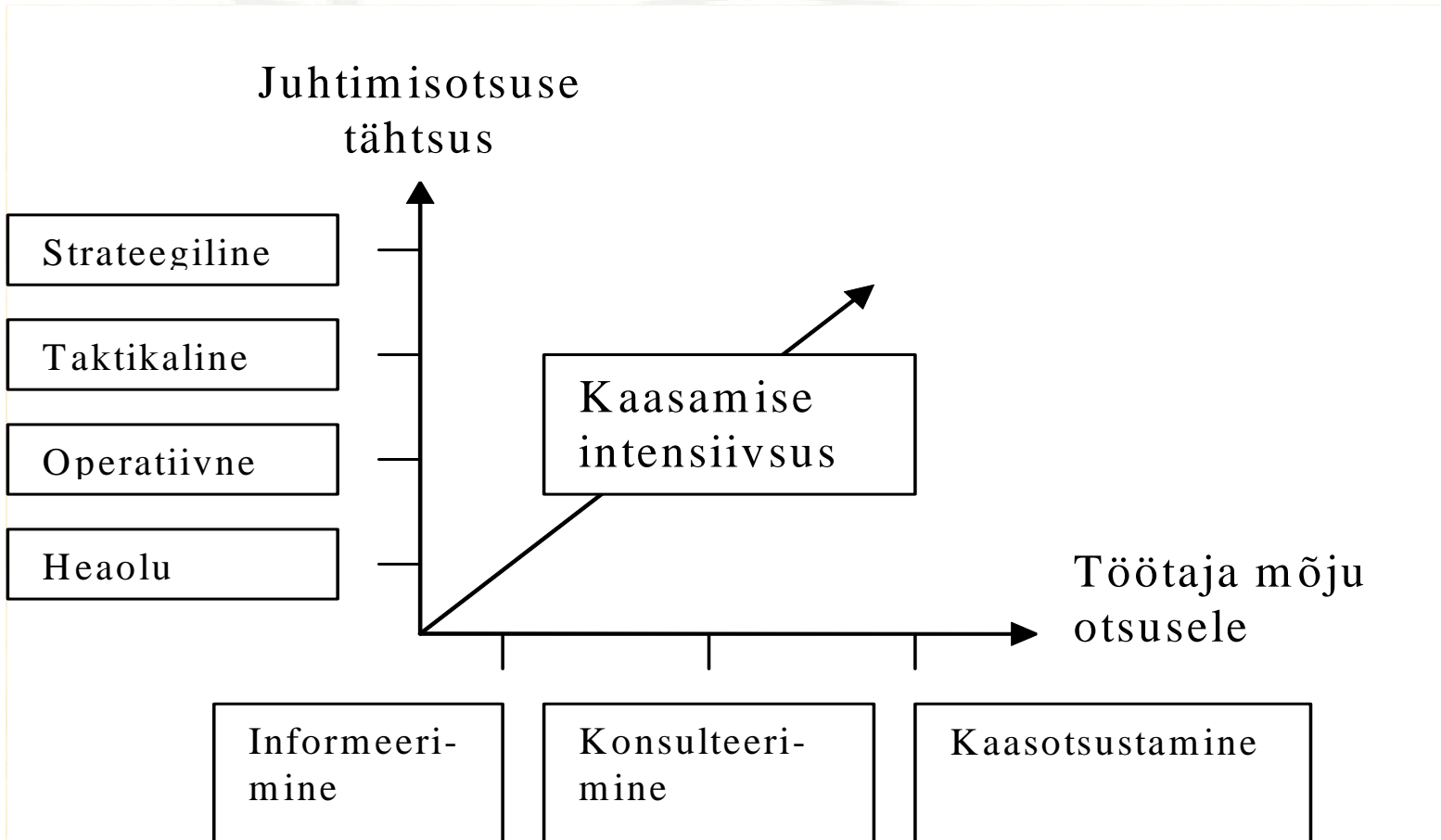
# Mõistetest

- Töötajate kaasamine == osalemine
  - Töötajate osalemine otsusetegemise protsessis
- Kaasamine:  $f$ (töötaja mõju, juhtimisotsuste tähtsus)
- Töötaja mõju otsusele
  - Informeerimine: töötajaid teavitatakse eelnevalt otsustest
  - Konsulterimine: töötajad saavad avaldada arvamust
  - Kaasotsustamine: veto-õigus või ainuotsustamisõigus

# Mõistetest

- Juhtimisotsuste tähtsus:
  - Strateegilised otsused (e/v eesmärgid, struktuur, investeeringud, tootmine, e/v ühinemine)
  - Taktikalised otsused (tehnoloogia, töökorraldus, palgasüsteem, tööohutus)
  - Operatiivsed otsused (e/v allüksuse tasandi otsused)
  - Töötajate heaolu puudutavad otsused (söökla, majutus, kultuur, stipendiumid)

# Töötajate kaasamine



# Kaasamise vormid

- Töötaja vahetu kaasamine (*direct participation*)
  - Kvaliteediringid
  - Arenguvestlused
  - Rahulolu-uuringud
  - Infokoosolekud jm
- Töötaja kaudne kaasamine (*indirect participation*)
  - Ametühingud
  - Töönõukogud
  - Usaldusisik jm

# Milleks kaasamine?

- Demokraatia töökohal (Collins 1997);
- Töötaja suurem rahulolu tööga ja ettevõttega, suurem pühendumus ja tootlikkus (*Cabrera et al 2003, Batt, Appelbaum 1995, Rubenowitz et al 1983, EPOC Survey, Knudsen 1995, Maree 2000, Wagner 1994, Latham et al 1994, Bartlett et al 1992, Frohlich et al 1998*);
- Ettevõtte tulemuslikkuse tõstmine (*Steinherr 1977, Freeman, Lazaer 1994, Knudsen 1995, Mizrahi 2002, Addison et al 2000*);
- Innovatiivsed lahendused (*Freeman, Lazaer 1994, Addison, Schnabel 1996*);



## Milleks kaasamine?

- Kõrgem toodangu kvaliteet (*EPOC Survey*);
- Kulude kokkuvõid (töötajate kontrollimine, värbamine, koolitus) (*Sisson 2000, Freeman, Lazaer 1994*);
- Töötajate väiksemad nõudmised ettevõttele raskel ajal (*Freeman, Lazaer 1994, Morishima, 1991, Craig et al 1995*);
- Stabiliseeriv efekt (*Freeman, Lazaer 1994, Knudsen 1995, Mizrahi 1994, Bartlett et al 1997*);
- Ettevõtte kasum? (*Morishima 1991, Addison, Schnabel 1996*)

## Kaasamise hirmud ja ohud

- Väheneb otsusetegemise paindlikkus ja kiirus (*Freeman, Lazaer 1994, Levison 2001, Schank et al 2004*);
- Töötajate puudulik kompetents (*Levinson 2001, Knudsen 1995, Alexander 1984*);
- Infolekke oht (*Levinson 2001*);
- Töötajate omakasu (*rent-seeking behaviour*) (*Mizrahi 1994, Addison et al 2000*);
- Töötajaskonna või mõne vähemusgrupi huvid? (*Freeman, Lazaer 1994, Engelen 2004, Dachler, Wilpert 1978*)

# Huvitavaid tulemusi kaasamisest

- **Tööandjad ja töötajad kalduvad eelistama vahetu kaasamise vormi** (*Freeman, Lazaer 1994, Terry 1999, Beaumont, Hunter 2003*);
- **Vahetu kaasamine == informeerimine** (*Marsh, 1992, Beaumont, Hunter 2003, Knudsen 1995*);
- **Kaasamine intensiivsem ametiühingute korral** (*Machin, Wood 2005, Beaumont, Hunter 2003*),
- **Kaudne kaasamine ei tähenda otsese kaasamise vähenemist** (*Gill, Krieger 2000, Cabrera et al 2003, Beaumont, Hunter 2003, Machin, Wood 2005*);
- **Intensiivse kaasamistraditsiooniga ettevõtted näevad süsteemis rohkem eeliseid kui puudusi** (*Muller 2000, Levinson 2001*)



---

# Töönõukogud ja osalemine ettevõtte nõukogudes – teiste riikide praktika

---



# Ajalooline kontekst

- Otsused, mis suurendavad töötajate õiguseid osalemisel otsuste tegemise protsessis on enamasti tehtud streikide surve või ametiühingutele soodsas poliitilises keskkonnas
  - Saksamaal pärast II Maailmasõda
  - Taani näide
- Üldine süsteem sõltub väga palju kultuurilisest taustast
  - Suurbritannias vastuseis informeerimise ja konsulteerimise süvendamisele nii tööandjate kui töövõtjate poolelt
- Euroopa Liit lähtub nõ Euroopa mudelist, mille kohaselt sotsiaalne dialoog ja töötajate informeerimine ning konsulteerimine on loomulik osa töösuhetes

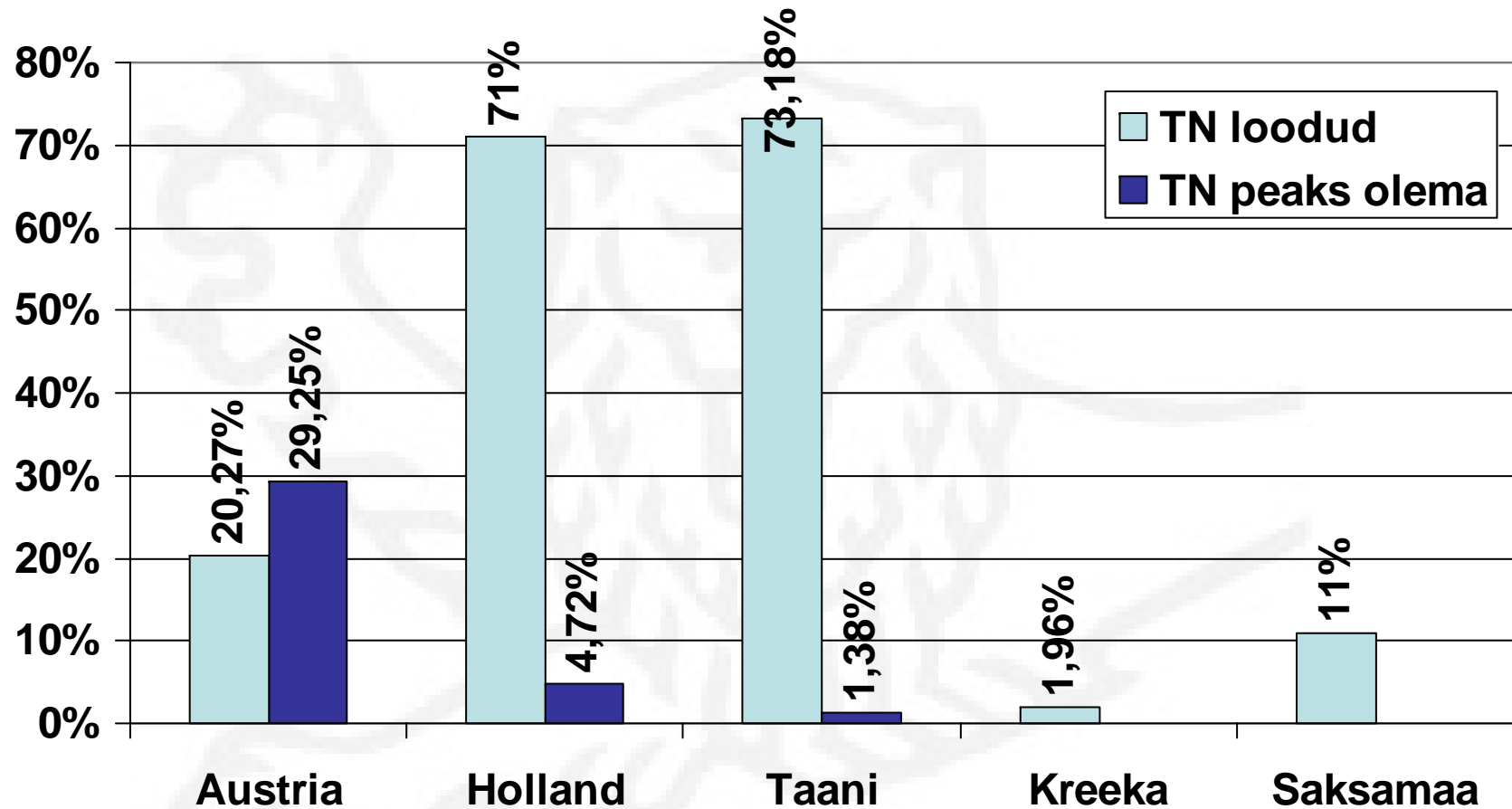
# Töönõukogud – mis on?

- Töötajate esindajate (või töötajate esindajate ja tööandjate ühine) alaline organ
- Loodud kollektiivlepingu või seaduse alusel
- Eesmärk soodustada koostööd ettevõttes nii ettevõtte kui töötajate kasu suurendamiseks
- Ülesanded – seadusandluse ja lepingute täitmise jälgimine, vastavate meetmete kasutusele võtmine, informeerimise ja konsulteerimise partner, kaas-otsustamine (üksikutel juhtudel ka sotsiaalsed meetmed, kollektiivsed läbirääkimised)

# Töönõukogud erinevates riikides - seadusandlus

- Seadusandluse alusel loodud EL-i vanades liikmesriikides 9 riiki, kollektiivlepingu alusel 3 riiki, konsulteerimise ja informeerimise õigused seadusandluse alusel ametiühingutel (Rootsi), puudub (UK, Iiri)
- Miinimum ettevõtte suurus (5 töötajat Austria – 100 töötajat Belgias)
- Töötajate esindajate valimine riigiti erinev
- Suhe ametiühingutega ja kollektiivsete läbirääkimistega riigiti erinev (Saksamaa vs Hispaania, Itaalia)

# Töönõukogude olemasolu



Allikas: Carley et al. 2005 Lk 23-24



# Töönõukogude osalemine ettevõtte töös

- Informeerimine (finants, ettevõtte tegevus, tööhõive ja arengud sektoris, töötingimused, struktuursed muutused, privaatsus) (*catch-all requirement*)
- Konsulterimine (harilikult samad teemad, mis informeerimisel. Harvem finants ja majandustegevus)
- Kaas-otsustamine (töötajatele materiaalse tähtsusega otsused nt restruktureerimine, tootmise vähendamine, ümbertõstmine jne. Saksamaal kõige suurem)

# Töötajate osalemine ettevõtte nõukogudes

- Töötajate sisendi saamine strateegiliste otsuste tegemisse
- Töötajate esindaja harilikult nõukogus (*executive board*), kui on ühe-astmeline juhtimissüsteem, siis juhatuses (*board of directors*).
- Enamasti vähemus (1/3 nõukogu koosseisust)
- Mõnedel juhtudel töötajate esindaja nii nõukogus kui juhatuses (Saksamaa)
- Töötaja esindajal samad õigused ja kohustused kui teistel nõukogu liikmetel (mõnedel juhtudel puudub hääletusõigus, ainult osalemine)

## Töötajate osalemine nõukogudes

- Puudub 7 Euroopa Liidu riigis (Balti riigid, Suurbritannia, Küpros, Itaalia, Belgia)
- 5 riigis on ainult riigi omanduses olevates ettevõtetes ja Poolas kas riigi omanduses olevad või erastatud ettevõtted
- Diskussioon riikides sellise kaasamisvormi eeliste ja puuduste üle on traditsiooniline
- Seal, kus on loodud, hinnatakse positiivsena mõlema poole poolt

# Kaasamisvormid teistes riikides- kokkuvõte

- Enamikes ELi riikides on paralleelselt nii ametiühingud, töö nõukogud kui osalemine ettevõtte nõukogudes
- Detailide poolest on regulatsioonid riigiti erinevad



---

# SEADUSANDLUS EUROOPAS JA EESTIS

---



## ELi olulisemad direktiivid

- 2002/14/EC Informeerimise ja konsulteerimise üldine raamistik
- 94/45/EC Euroopa tööõukogud 97/74/EC tööõukogud Euroopa äriühingutes
- 98/59/EC ja 2001/23/EC informeerimine ja konsulteerimine koondamiste ning ettevõtte või selle osa ülemineku korral

# Informeerimise ja konsulteerimise direktiiv I

- **Informeerimine** – tööandja poolt andmete edastamine töötajate esindajatele, et viimased saaksid sellega tutvuda ja analüüsida
- **Konsulteerimine** – tööandja ja töötajate esindajate vaheline arvamuste vahetamine ning dialoog
- Liikmesriik peab määratlema **praktilise korra**, kuidas informeerimise ja konsulteerimise õigust kasutada. Samuti karistused mõlemale poolele, kui rikutakse Direktiivist lähtuvaid kohustusi.

# Informeerimise ja konsulteerimise direktiiv II

- Rakendumise **tähtaeg** 23.03.2005
- Ettevõtetele, kus on vähemalt 50 töötajat või ettevõtlusüksus, kus on vähemalt 20 töötajat
- Tööandja peab töötajaid informeerima nii (aja ja sisu mõttes), et **töötajate esindaja** saaks piisavalt valmistuda konsultatsioonideks, kui see on vajalik



# Informeerimise ja konsulteerimise direktiiv III

- Valdkonnad
  - a. **Informeerimine**: olnud ja tulevased arengud ettevõtte või selle üksuse tegevuses ja majandussituatsioonis
  - b. **Informeerimine ja konsulteerimine**: praegune töötajate arv, struktuur ja tõenäolised arengud, planeeritavad meetmed, eriti juhul kui on oht töötajate vähendamiseks
  - c. **Informeerimine ja konsulteerimine**: otsuste kohta, mis viivad suure tõenäosusega oluliste muutusteni töö korralduses või lepingulistest suhetes

# Euroopa tööõukogud

- Sarnased organid üle-Euroopalistes ettevõtetes ja Euroopa äriühingutes – erinevate liikmesriikide **töötajate esindajatest koosnev** nõukogu, kes on üle-Euroopalise tasandi juhtkonnale partneriks informeerimisel ja konsulteerimisel
- **Üle-Euroopaline ettevõtte** – vähemalt 1000 töötajat, millest vähemalt 150 ühes ja vähemalt 150 teises liikmesriigis
- **Euroopa äriühing** – eraldi ettevõtlusvorm
- Ettevõtte keskjuhatuse või ettevõtja suurima töötajate arvuga liikmesriigis on vastutav euroopa tööõukogu tegevuseks tingimuste loomise eest (sh koosolekute finantseerimine)
- Vähemalt üks kord aastas koosolekud – majanduslik ja finantsolukord, arengud, uued tootmise ja töökorraldused jne

# Fakte euroopa tööõukogude kohta

- 2002. aastal oli kokku 1865 ettevõtet (17 miljonit töötajat), kus võiks ETNK olla.
- ETNK oli 639 ettevõttes (11 miljonit töötajat)
- Enam kui pooled lepingutest sõlmiti enne 1996. aastat
- Enamik lepinguid on sõlmitud Saksa seadusandluse alusel (25% - 155), 12-13% on Prantsuse, Belgia või Suurbritannia seadusandluse alusel
- **Eestis** on hinnanguliselt 20-25 ettevõtet, kellele laieneb selle direktiivi alusel vastu võetud seadus

# Seadusandlus Eestis

- Töölepingu seadus (RT 1992, 16/16, 241, last red. RTI2004, 86, 584) (§6<sup>3</sup>, §42, §89<sup>2</sup>)
- Töötervishoiu ja –ohutuse seadus (RTI 1999, 60, 616, last red. RTI 2004, 89, 612)
- Üleühenduselise ettevõtja, üleühenduselise ettevõtjate grupi ja Euroopa äriühingu tegevusse töötajate kaasamise seadus (RTI 2005, 6, 21)
- Ametiühingute seadus (RTI 2000, 57,372, last red. RTI 2002, 63,387)
- Töötajate usaldusisiku seadus (RTI 1993, 40, 595, last red. RTI 2002, 111, 663)
- Kollektiivlepingu seadus (RTI 1993, 20, 353, last red. RTI 2002, 61, 375)

# Töötajate esindajad Eestis

- Ametiühingu usaldusisik(ud)
- Usaldusisik(ud), kes esindab ametiühingusse mitte kuuluvaid töötajaid
- Esindajad töökeskkonna küsimustes
- Euroopa töönookogud
- Samaaegselt võib olla mitu erinevat usaldusisikut, töötajate ühingu ja üldkoosoleku ühise otsuse alusel võib valida peausaldusisiku

# Töötajate esindaja valimine

- **Ametiühingu** loomiseks, tegutsemiseks ja ametiühingu esindaja valimiseks on suhteliselt detailsed protseduurid Ametiühingu seaduses (põhikiri ja minimaalne sisu, hääletamise miinimumnõuded, asutamisleping, asutajate nimed jne)
- **Töötajate üldkoosoleku poolt valitava usaldusisiku** valimisele ei ole muid reegleid seatud, kui et see peab toimuma üldkoosoleku poolt

# Töötajate esindajate õigused informeerimisel ja konsulteerimisel

- Õigus **tutvuda** töötingimuste ja korraldusega kõigis töötamise kohtades
- Saada **teavet** tööandjalt oma volituste täitmiseks
- **Peatada töölepingu lõpetamine** kollektiivsete koondamiste korral
- Saada **teavet** töösuhete alaste vaidluste kohta
- Nii ametiühingu esindaja kui üldkoosoleku poolt valitud esindaja võivad **sõlmida kollektiivlepingu**, kus võib määratleda täiendavaid informeerimise ja konsulteerimise õiguseid/kohustusi/protseduure. Samuti on mõlemal juhul õigus streikida

# Töötajate esindajate ja töötajate õigused

- Kui puudub töötajate esindaja, siis peab tööandja esitama ettevõtte **ülemineku ja kollektiivsete koondamiste korral** korral info **töötajatele** – tähtaeg, põhjused, juriidilised, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajatele, töötajaid puudutavad meetmed
- Tööandja on kohustatud **töötajate esindajaga** konsulteerima (esindajal on õigus kohtuda juhtkonnaga, esitada 15 päeva jooksul oma arvamus ja saada tööandjalt põhjendatud vastus). Esindaja puudumisel ei ole konsulteerimise kohustust
- Töösisekorraeeskirjad antakse **töötajatele** ettepanekute tegemiseks nädal enne selle esitamist tööinspektorile



# Ametiühingu esindaja täiendavad õigused I

- Õigeaegne informeerimine
  - Majandusaasta põhinäitajatest, tööjõule tehtavatest kulutustest, olulistest investeeringutest
  - Töökorralduse, tootmise, tehnoloogia, tegevuse põhisuundade muutused; tähtajalise ja osalise tööajaga lepingutest
  - Ühinemisest, jagunemisest, ümberkujundamisest ja lõpetamisest, ülemineku korral struktuuri, haldamisvormi muutustest, põhjustest, tagajärgedest, meetmetest
  - Muud töötajaid ja tööd puudutavatest küsimustest

# Ametiühingu esindaja täiendavad õigused II

- **Konsulteerimine** (10 päeva aega ettepanekute esitamiseks)
  - Majanduslikel põhjustel töölepingute lõpetamine, kollektiivsed koondamised
  - Tööaja- ja režiimi, palgatingimuste, maksmise aluste, puhkusegraafiku, töösisekorraeeskirjade ja teiste suuremat hulka puudutavate töötajate töötingimuste muutmisel või kehtestamisel
  - Täiend- ja ümberõpet, kvalifikatsiooni, tööohutust ja tervishoidu puudutavad küsimused
  - Muud kokkulepitud küsimused

# Kokkuvõte seadusandluse kohta

- Eestis kaks sisuliselt **sama funktsiooniga** töötajate esindajat
- Praeguse seadusandluse kohaselt annab töötajate esindaja olemasolu töötajatele oluliselt suurema võimaluse oma tööelu korralduses kaasa rääkida,
  - Üldkoosoleku poolt valitud esindaja õigused informeerimisel ja konsulteerimisel on üldsõnalisemad kui ametiühingute esindajatel
  - Ametiühingute esindajate esinduslikkus ametiühingusse kuuluvate töötajate osas on kindlam kui üldkoosoleku poolt valitud esindaja esinduslikkus organiseerumata töötajate osas
- ELi kõige olulisem direktiiv EC/2002/14/EC on **Eestis rakendamata**
- Tõenäoliselt oleks nii töötajate kui tööandjate jaoks vajalik töö korralduslike küsimuste osas informeerimise ja konsulteerimise partnerina töö nõukogu sarnane organ, millel ei ole reeglina streikimise õigust



---

# UURINGUST

---



# Uurimisküsimused

- Kuidas erinevate töötajate esindatuse vormide korral toimub töötajate kaasamine otsuste tegemise protsessi
- Eeldus: protsess on erinev kui töötajaid esindab ametiühing, ametiühingu väline usaldusisik, mõlemad koos või ei esinda kumbki
- Ametiühingu esindajal on taga organisatsioon, mis võimaldab paremini info jagamist töötajateni

# Metoodika

- Kontekstist sõltuv küsimus, milles on kaks poolt – juhtumiuuringud
- 8 ettevõtet, kus teeme tööandja ja töötajate esindajatega intervjuud ja töötajate seas juhuvalimil põhineva esindusliku küsitluse
- Püüdsime valida ettevõtteid nii, et oleksid erinevad esindatuse vormid olemas (oluliselt keerulisem leida ametiühingu-välise usaldusisikuga ettevõtteid), jätsime kõrvale Eesti jaoks äärmuslikud (erilised) juhud

## Metoodika II

- **Küsitlus:** isetäidetav ankeet kinnises ümbrikus, jagamine läbi personalijuhtide (töötajate esindajate)
  - Üldine tööalane taust
  - Esindatuse vormid ja rahulolu nendega
  - Informeerimise ja konsulteerimise kanalid
  - Rahulolu erinevate tööalaste küsimustega
- **Intervjuud:** kontekst, rahulolu, kanalid, miks on ühte või teist moodi otsustatud, kõrvutamise töötajate küsitlusega



---

# TÄNAN!

---

27. Mai 2005  
Tööandjate Keskliidus

