Sotsiaaldialoog ja personalihalduse tavad Euroopa ülemaailmsetes ettevõtetes

Sissejuhatus

Euroopa Parlamendi taotlusel on Eurofound uurinud sotsiaaldialoogi toimimist hargmaistes ettevõtetes, arvestades Euroopa töönõukogude kogemusi ja Euroopa raamlepinguid.

Uuringu üldeesmärk on paremini mõista hargmaiste ettevõtete piiriülese ning riikliku ja kohaliku tasandi vahelise sotsiaaldialoogi mitmetasandilisi vorme, keskendudes ülemineku- ja liigendusmehhanismidele, mida kasutatakse otsustamisel ning personalihalduse juhtimise tavade ja sotsiaaldialoogi tulemuste rakendamisel. Uuring põhineb juhtumiuuringutel ja ekspertidest koosnevatel fookusrühmadel.

Poliitikataust

Hargmaised ettevõtted toodavad hinnanguliselt ligikaudu kolmandiku ülemaailmsest toodangust ja arvatakse, et ligikaudu 28% ülemaailmsest sisemajanduse koguproduktist (SKP). Ülemaailmse tööhõive üldine osakaal hargmaistes ettevõtetes on hinnanguliselt ligikaudu 23% kogu tööhõivest ja 26% erasektori tööhõivest. Lisaks on hargmaistel ettevõtetel suur mõju tütarettevõtjate, tarnijate ja alltöövõtjate tööhõivele ja töötingimustele, rääkimata tööstus- ja töösuhetest ning sotsiaaldialoogist ettevõtte tasandil.

Personalihalduse juhtimise ja töötajate esinduste vastastikmõju mõjutavad mitu vastastikseotud tegurit ja suundumust, näiteks päritoluriik ja asukohariik, ettevõtte sektor ja tüüp ning hargmaiste ettevõtete endi eri tasandite sageli keerukas dünaamika, mis võib olla ka arenemisjärgus. Peamiseks asjakohaseks suundumuseks on pinged personalihalduse ülesannete tsentraliseerimise ja detsentraliseerimise vahel ning selle mõju tütarettevõtjate volitustele suhetes peakorteriga ning sotsiaaldialoogi ulatusele ja kvaliteedile.

Peamised tähelepanekud

- Personalihalduse juhtimise standardimis- ja tsentraliseerimisprotsessid võivad väljakujunenud sotsiaaldialoogi kahjustada, eelkõige kohalikul ja riigi tasandil. Sellised tegurid nagu tegevussektor ja pakutava toote liik võivad mõjutada ka peakontori ja tütarettevõtjate vahelist seotust (suhet), sest mõjutavad seda, kus tehakse olulisi otsuseid.
- Hargmaiste ettevõtete juhid mõjutavad sotsiaaldialoogi ja personalihalduse juhtimise tavade seotusviise. Ettevõtte peakontorist pärit riiklikud juhid seostavad end tihedamalt ülemaailmse tasandiga ja tugevate kohalike sidemetega juhid kohaliku tasandiga.
- Tegevjuhtkonnad ja ülemaailmne juhtkond on üha vähem mõjutatud sellest, mis riigis asub peakontor, ning muutumas multikultuursemaks. Juhtimise rahvusvahelistumine võib mõjutada ka sotsiaaldialoogi, sest üha rohkem tegevjuhte võib olla pärit Euroopa-välistest riikidest või piirkondadest ning tajuda seepärast teisiti töösuheteid, kollektiivseid tööõigusi ja sotsiaalset partnerlust.
- Mõni analüüsitud juhtumiuuring näitab, et ärisuunitluse olulised hiljutised muutused ja kaasnenud restruktureerimistoimingud on tihedalt seotud „aktivistidest“ ülemaailmsete erainvesteerimisfondide survega. Lisaks iseloomustavad juhtumiuuringus käsitletud kolme ettevõtet restruktureerimisprogrammid, mis tõid kaasa tööhõive vähenemise võõrandamiste tõttu, ettevõtte mittekasumlikuks peetud osade müügi või funktsioonide ja tootmise koondumise Euroopasse.
- Euroopa töönõukogudel võib olla oluline roll kohalike ametiühingute esinduste arendamisel ja dialoogi edendamisel ELi tasandil. Kõik uuringu valimisse kuulunud Euroopa töönõukogud kasutavad head tava elemente ja isegi uuendusi, mis ületavad Euroopa töönõukogu direktiivi standardsätteid. Selge suundumus on, et juhtimise seisukohast Euroopas on Euroopa töönõukogud muutunud aja jooksul

personalihalduse ja ärijuhtimise valdkonnas olulisemaks partneriks. Need on eriti olulised seetõttu, et riigi ja kohaliku tasandi töösuhteid iseloomustab asutuste, organisatsioonide ja struktuuride suur mitmekesisus.

- Personalihalduse juhtimise roll ja fookus on muutumas ning personalihalduse juhtimise nähtavus võib organisatsioonides väheneda. Uuringus leiti, et kesktaseme personalihalduse juhtimise võimu võib õõnestada ühelt poolt tsentraliseerimine ja teisalt kohalikule tasandile üle antud võim, mis võivad personalihalduse juhtimise rolli veelgi vähendada. Samuti võivad seda vähendada muud tegurid, näiteks ajalooliselt olulisimate personalihalduse juhtimise funktsioonide sisseostmine.
- Arvestades suundumust, et otsuseid tehakse pigem ülemaailmsel kui Euroopa tasandil, ei pruugi isegi Euroopa töönõukogu olla sageli asjakohane sotsiaaldialoogi tasand. Tekkida võivad pinged standardimise ja asjaolu vahel, et kohalikul tasandil kujundavad juhtide ja töötajate suhteid suures osas riiklikud töösuhete süsteemid ja mitmesugused õigusraamistikud. Selliste pingete tõttu on kohalikel juhtidel raske toime tulla mõlema konkureeriva survega.

Poliitikasoovitused

- Kuigi ettevõtete korraldus ja juhtimine on üha enam üles ehitatud ülemaailmseid poliitikaid ja suundumusi järgides, domineerib töösuhetes endiselt riiklik tasand võimu, korralduse, ressursside ja õiguslikult piiritletud pädevuste osas. Tööandjate ja töötajate huvide paremaks tasakaalustamiseks riikidevahelisel tasandil on vaja rakendada täiendavaid kaalutlusi ja meetmeid.
- Üha suurem on ettevõtete otsustusprotsessi riikidevaheliste tasandite (ülemaailmne) ja riikidevahelise sotsiaaldialoogi (Euroopa) erinevus. Rohkem tähelepanu tuleks pöörata sellise tasakaalustamatuse vähendamisele, tugevdades konsultatsioonivorme ja -struktuure ülemaailmsel tasandil.
- Olemasolevad Euroopa töönõukogud peaksid tutvustama asjakohaseid tavasid, mille abil nende osalemine ettevõtte otsustusprotsessis on andnud positiivse panuse ettevõtte tegevusse ja kultuuri kogu ELis.
- Tööturu osapooled peaksid ELi ja riiklike institutsioonide toetusel püüdma paremini kooskõlastada personalihalduse juhtimise poliitikat ja sotsiaaldialoogi hargmaistes ettevõtetes, sest nende eraldamine kahjustaks ELi riikidevahelist sotsiaaldialoogi.
- Riikidevahelisel sotsiaaldialoogil hargmaistes ettevõtetes peab olema konstruktiivne roll üleminekul vähese CO2-heitega majandusele ning kohanemisel tehnoloogiliste ja demograafiliste muutustega. Nii annab see positiivse panuse ELi sotsiaaldialoogi.
- COVID-19 puhang on tugevalt mõjutanud ka hargmaiste ettevõtete tegevust kogu ELis. Tervishoiukriisi enneolematud tagajärjed on hargmaiste ettevõtete jaoks väga mitmesugused. Sotsiaaldialoog juhtkonna ja töötajate esinduste vahel jätkub siiski ka sellises erandlikus olukorras, ühitades töötajate õigused teabele, konsultatsioonidele ja osalusele äritegevuse katkemisega. Käesoleva aruande avaldamise ajal on veebipõhised kohtumised asendanud tavapärased piiriülesed kontaktid ja füüsilised kohtumised, kuid sisuliselt panustatakse sellele, et sotsiaaldialoog täidab olulist rolli koroonaviiruse pandeemiast tulenevate mitmesuguste sotsiaalsete, tööhõive- ja ettevõtlusmõjudega toimetulekul.

Lisateave

Aruanne „Social dialogue and HR practices in European global companies“ (Sotsiaaldialoog ja personalihalduse tavad Euroopa ülemaailmsetes ettevõtetes) on avaldatud aadressil http://eurofound.link/ef19009

Teadusjuht: Ricardo Rodríguez Contreras

information@eurofound.europa.eu