Eurofound

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja henkilöstökäytännöt eurooppalaisissa maailmanlaajuisissa yhtiöissä

Johdanto

Eurofound on Euroopan parlamentin pyynnöstä selvittänyt, miten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu toimii monikansallisissa yhtiöissä, ja ottanut siinä huomioon kokemukset eurooppalaisista yritysneuvostoista ja eurooppalaisista puitesopimuksista.

Tutkimuksen yleisenä tavoitteena on ymmärtää entistä paremmin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun monitasoisia muotoja rajat ylittävien, kansallisten ja paikallisten tasojen välillä monikansallisissa yhtiöissä. Siinä keskitytään siirto- ja ilmaisumekanismeihin, joita käytetään päätöksenteossa ja sekä henkilöstöhallinnon käytännöistä että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta saatavien tulosten täytäntöönpanossa. Tutkimus perustuu tapaustutkimuksiin ja kohderyhmähaastatteluihin asiantuntijoiden kanssa.

Taustaa

Monikansallisten yhtiöiden arvioidaan tuottavan noin kolmanneksen koko maailman tuotannosta, ja yhtiöiden osuuden maailman bruttokansantuotteesta arvioidaan olevan noin 28 prosenttia. Monikansallisten yhtiöiden kokonaisosuuden maailman työllisyydestä arvioidaan olevan noin 23 prosenttia kokonaistyöllisyydestä ja 26 prosenttia yksityisen sektorin työllisyydestä. Monikansallisilla yhtiöillä on lisäksi suuri vaikutus työllisyyteen ja työoloihin tytäryhtiöissä sekä tavaran- ja palveluntoimittaja- ja alihankkijayrityksissä, puhumattakaan työmarkkinasuhteista ja työelämän suhteista sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta yrityksen tasolla.

Monet toisiinsa liittyvät tekijät ja suuntaukset vaikuttavat tapaan, jolla henkilöstöhallinto on vuorovaikutuksessa työntekijöiden edustajien kanssa. Niitä ovat muun muassa yrityksen kotimaa ja sijaintimaa, yrityksen toimintasektori ja laji sekä itse monikansallisten yhtiöiden eri tasojen usein monimutkainen dynamiikka, joka voi myös kehittyä. Asiaankuuluvista suuntauksista keskeinen on jännite henkilöstötoimintojen keskittämisen ja hajauttamisen välillä sekä vaikutus, joka tällä on tytäryhtiöiden valtaan suhteessa päätoimipaikkaan sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun laajuuteen ja laatuun.

Keskeiset havainnot

- Henkilöstöhallinnon vakiointi- ja keskittämisprosessit voivat vahingoittaa vakiintunutta työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua erityisesti paikallisella ja kansallisella tasolla. Myös toimialan ja tarjottavan tuotetyypin kaltaiset tekijät voivat vaikuttaa päätoimipaikan ja tytäryhtiöiden väliseen jäsentymiseen ja suhteeseen, koska ne vaikuttavat siellä, missä keskeisiä päätöksiä tehdään.
- Monikansallisten yhtiöiden johtajat vaikuttavat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja henkilöstöhallinnon jäsentymiseen. Yhtiön päätoimipaikasta tuleville kansallisille johtajille globaali taso on läheisempi, kun taas johtajat, joilla on vahvat paikalliset siteet, tuntevat paikallisen tason läheisemmäksi.
- Päätoimipaikan sijaintimaan vaikutus johtoryhmiin ja globaaliin johtoon vähenee, ja niistä tulee entistä monikansallisempia. Tällä johdon kansainvälistymisellä voi olla myös vaikutuksia työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun, koska yhä useammat toimitusjohtajat voivat tulla Euroopan ulkopuolisista maista tai alueilta. Tällöin heillä on erilainen näkemys työelämän suhteista, työntekijöiden kollektiivisista oikeuksista ja työmarkkinatoiminnasta.
- Jotkin analysoidut tapaustutkimukset havainnollistivat, että viimeaikaiset merkittävät muutokset liiketoiminnan suuntaamisessa ja siihen liittyvissä uudelleenjärjestelytoimissa liittyvät tiiviisti paineeseen, jota aktiiviset globaalit yksityiset sijoitusrahastot ovat saaneet aikaan. Lisäksi kolmelle tapaustutkimuksessa käsitellylle yhtiölle ovat ominaisia uudelleenjärjestelyohjelmat, jotka johtivat henkilöstövähennyksiin luovutusten, kannattamattomiksi katsottujen osien myynnin tai toimintojen ja tuotannon Eurooppaan keskittämisen vuoksi.

- Eurooppalaisilla yritysneuvostoilla voi olla merkittävä asema paikallisen ammattiyhdistysedustuksen kehittämisessä ja vuoropuhelun edistämisessä EU:n tasolla. Kaikissa tutkimusotokseen kuuluneissa eurooppalaisissa yritysneuvostoissa oli käytössä hyviä käytäntöjä ja jopa innovaatioita, joilla ylitetään eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan neuvoston direktiivin vakiosäännökset. Eurooppalaisen johdon näkökulmasta eurooppalaisista yritysneuvostoista on selkeästi kehittymässä ajan mittaan entistä tärkeämpi kumppani sekä henkilöstöhallinnolle että yritysjohdolle. Ne ovat erityisen ratkaisevia, koska työelämän suhteille kansallisella ja paikallisella tasolla on ominaista laitosten, elinten ja rakenteiden suuri moninaisuus.
- Henkilöstöhallintotoiminnon asema ja painopiste vaihtelevat, eikä se ehkä enää näy organisaatioissa entiseen tapaan. Tutkimuksessa havaittiin keskitason henkilöstöhallinnon vallan mahdollinen ”ehtyminen”, joka johtuu toisaalta keskittämisestä ja toisaalta vallan jakamisesta paikalliselle tasolle. Se voi pienentää entisestään henkilöstöhallinnon asemaa. Muut tekijät, kuten aiemmin keskeisten henkilöstöhallinnon toimintojen ulkoistaminen, voivat pienentää sitä entisestään.
- Koska päätöksiä tehdään pikemmin globaalilla kuin eurooppalaisella tasolla, eurooppalaiset yritysneuvostotkaan eivät ehkä usein ole asianmukainen taso työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle. Jännitettä voivat aiheuttaa vakiointi sekä se, että paikallisella tasolla johdon ja työntekijöiden välisiä suhteita muokkaavat suurelta osin kansalliset työelämän suhteita koskevat järjestelmät ja erilaiset oikeudelliset kehykset. Tämän jännitteen vuoksi paikallisjohtajien on vaikeaa selvitä näistä kahdesta kilpailevasta paineesta.

Päätelmät

- Vaikka yhtiön organisaatiota ja hallintoa jäsennetään entistä enemmän globaalien toimintalinjojen ja suuntausten mukaan, työelämän suhteita hallitaan edelleen kansallisella tasolla vallan, organisaation ja resurssien osalta sekä lakisääteisten toimivaltuuksien osalta. Tarvitaan lisää pohdintaa ja toimintaa, jotta työnantajan ja työntekijän edut saadaan parempaan tasapainoon ylikansallisella tasolla.
- Yhtiön päätöksenteon ylikansallisten tasojen (globaali) ja ylikansallisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun (eurooppalainen) välinen ero kasvaa jatkuvasti. Olisi kiinnitettävä entistä enemmän huomiota tämän epätasapainon vähentämiseen vahvistamalla kuulemismalleja ja -rakenteita globaalilla tasolla.
- Nykyisten eurooppalaisten yritysneuvostojen pitäisi jakaa asiaankuuluvia käytäntöjä siitä, miten niiden osallistuminen yhtiön päätöksiin on vaikuttanut myönteisesti yhtiön toimintaan ja kulttuuriin koko EU:ssa.
- Alan molempien puolten, joita EU ja kansalliset laitokset tukevat, pitäisi pyrkiä yhdenmukaistamaan henkilöstöhallinnon toimintalinjat ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu aiempaa paremmin monikansallisissa yhtiöissä, koska erottamisella olisi kielteisiä seurauksia EU:n ylikansalliseen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun.
- Ylikansallisella työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla monikansallisissa yhtiöissä on oltava rakentava asema, kun hallitaan siirtymää vähähiiliseen talouteen sekä teknologista ja väestörakenteen muutosta. Näin vaikutetaan myönteisesti EU:n työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun.
- Myös covid-19-epidemia on vaikuttanut vahvasti monikansallisten yhtiöiden toimintaan koko EU:ssa. Terveyskriisin ennakoimattomat seuraukset vaihtelevat huomattavasti monikansallisesta yhtiöstä toiseen. Johdon ja työntekijöiden edustajien välinen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu toimii kuitenkin edelleen näissä poikkeuksellisissa olosuhteissa, kun liiketoiminnan häiriöitilanteissa otetaan huomioon työntekijöiden oikeudet tietoon, kuulemiseen ja osallistumiseen. Tämän raportin julkaisemisen aikaan verkkokokoukset ovat korvanneet tavalliset rajatylittävät yhteydet ja fyysiset kokoukset. Lähtökohtaisesti kuitenkin katsotaan, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla on perustavanlaatuinen asema koronaviruspandemiasta johtuvien lukuisten yhteiskuntaan, työhön ja yrityksiin liittyvien vaikutusten hallinnassa.

Lisätietoja

Raportti *Social dialogue and HR practices in European global companies* on saatavilla osoitteessa http://eurofound.link/ef19009

Tutkimusjohtaja: Ricardo Rodríguez Contreras

information@eurofound.europa.eu