

Työministeriö
7.12.2005

**Työministeriön globalisaatiotyöryhmän selvitys
henkilöstön asemasta yrityksen siirtäessä tuotantoa ulkomaille**

Työministeriölle

Työministeriö asetti pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelmaan perustuen 12.5.2004 työryhmän valmistelemaan selvityksen henkilöstön asemasta yrityksen siirtäessä tuotantoyksikön tai tuotantoa ulkomaille 30.11.2005 mennessä. Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin neuvotteleva virkamies *Jouni Lemola* työministeriöstä ja jäseniksi *Mikko Alkio* valtioneuvoston kansliasta (12.5.2004–12.9.2004), erityisasiantuntija *Markku Harrinvirta* 13.9.2004 alkaen valtioneuvoston kansliasta, neuvotteleva virkamies *Ulla Oas* kauppaja teollisuusministeriöstä, neuvotteleva virkamies *Heli Saijets* työministeriöstä, varatuomari *Markus Äimälä* Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitosta (1.1.2005 alkaen Elinkeinoelämän keskusliitto EK), *Mirja-Maija Tossavainen* Palvelutyönantajista (12.5.2004–31.12.2004), lakimies *Katja Lehto-Komulainen* Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:sta (12.5.2004–24.1.2005), lakimies *Anu-Tuija Lehto* Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:sta 25.1.2005 alkaen, lakimies *Markku Salomaa* Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta (12.5.2004–24.1.2005), lakimies *Jesper Eiskonen* Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta 25.1.2005 alkaen, yksikön johtaja *Ralf Forsén* Akavasta sekä johtaja *Rauno Vanhanen* Suomen Yrittäjistä. Työryhmän sihteereinä ovat toimineet ylitarkastaja *Heikki Kuusela* (12.5.2004–6.1.2005) ja erikoissuunnittelija *Pirkko Jukka* 17.1.2005 alkaen työministeriöstä.

Työministeriö ja Helsingin yliopiston Kansainvälisen talousoikeuden instituutti (KATTI) järjestivät seminaarin ”Rajat ylittävien tuotannon siirtojen vaikutus henkilöstön asemaan - erityisesti globalisaation ja EU:n laajentumisen kannalta” 27.10.2004. Seminaarissa käsiteltiin aihetta monipuolisesti globalisaation ja EU:n laajenemisen haasteet huomioon ottaen. Seminaari oli suunnattu työoikeuden asiantuntijoille julkishallinnossa ja työmarkkinajärjestöissä sekä alan tutkijoille ja jatko-opiskelijoille.

Työryhmä kuuli asiantuntijoina tutkimuspäällikkö *Jyrki Ali-Yrkköä* Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksesta ETLAsta, vanhempi tutkija *Heikki Taimiota* Palkansaajien tutkimuslaitoksesta, johtaja *Pia Letto-Vanamo* ja tutkija *Ulla Liukkusta* Helsingin yliopiston Kansainvälisen talousoikeuden instituutista, neuvotteleva virkamies *Jorma Immosta* kauppaja teollisuusministeriöstä sekä johtaja *Matti Salmenperää*, neuvotteleva virkamies *Stina Modeenia* ja työmarkkinaneuvos *Pekka Peltolaa* työministeriöstä. Lisäksi ylitarkastaja *Sari Alho* työministeriöstä kirjoitti työllisyysmäärärahoista myönnettävät avustukset ja tuet -luvun.

Selvityksen taustalla on yritysten kasvava suuntaus siirtää tuotantoa ulkomaille. Kysymystä on käsitelty myös ILO:n asettaman maailmankomission globalisaation sosiaalista ulottuvuutta koskevassa raportissa. Samaten kysymykseen liittyvät ILO:n monikansallisia yrityksiä koskeva julistus ja OECD:n ohjeisto.

Selvitys on osa valtioneuvoston globalisaatiostrategian valmistelua. Kysymykset, jotka koskevat työntekijöiden asemaa siirrettäessä tuotantoa ulkomaille, muodostavat monitahoisien kokonaisuuden, jonka kartoitus on käymässä yhä tärkeämmäksi globalisaation edistyessä ja EU:n laajentuessa.

Työryhmän tavoitteena oli valmistella kolmikantainen selvitys henkilöstön asemasta siirrettäessä tuotantoa ulkomaille.

Työryhmän tehtävänä oli

1. selvittää tuotannon siirtojen laajuutta ja luonnetta työmarkkinakysymyksenä ottaen huomioon työpoliittiset linjaukset, aiheeseen liittyvä työoikeudellinen normisto sekä työmarkkinajärjestöjen ja viranomaisten tavoitteet ja toiminta; sekä
2. kartoittaa henkilöstön asemaa tuotannon siirtojen yhteydessä koskevat keskeiset kysymykset ottaen huomioon sekä globalisaatiokehitys että EU:n laajentuminen ja EU:ssa valmisteilla olevat selvitykset ja kannanotot globalisaation vaikutuksista.
3. Selvityksen valmistelussa tulee seurata aihepiiristä tehtävää tutkimusta, erityisesti hyödyntäen työministeriössä valmisteilla olevaa oikeudellista tutkimusta 'Tutkimus tuotannon siirtojen sekä palvelukaupan vaikutuksista työntekijän asemaan työmarkkinoilla -erityisesti globalisaation ja EU:n laajentumisen kannalta'.
4. Työryhmän tuli tehdä selvitys 30.11.2005 mennessä.

Työryhmä on kokoontunut 16 kertaa.

Työryhmän selvitykseen liittyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n ja Suomen Yrittäjien eriävä mielipide.

Työryhmä luovuttaa kunnioittaen raporttinsa työministeriölle.

Helsingissä 7 päivänä joulukuuta 2005

Jouni Lemola

Jesper Eiskonen

Ulla Oas

Ralf Forsén

Heli Saijets

Markku Harrinvirta

Rauno Vanhanen

Anu-Tuija Lehto

Markus Äimälä

Pirkko Jukka

Sisältö

1 JOHDANTO	4
2 GLOBALISAATIO TALOUDELLISENA ILMIÖNÄ	5
3 GLOBALISAATION VAIKUTUS SUOMESSA	8
3.1 TYÖMARKKINOIDEN GLOBALISOITUMINEN	10
3.2 TYÖMARKKINOIDEN POLARISOITUMINEN	11
4. GLOBAALITALOUDEN KEHITYSNÄKYMÄT	13
4.1 SUOMEN TALOUDEN JA TYÖLLISYYDEN KEHITYS	14
4.2 MUITA GLOBALISAATIOON LIITTYVIÄ KEHITYSNÄKYMÄ JA HAASTEITA	18
4.3 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI	20
4.4 JULKISET YRITYSTUET	21
4.5 TYÖLLISYYSMÄÄRÄRAHOISTA MYÖNNETTÄVÄT AVUSTUKSET JA TUET	22
4.6 KAUPPOLITIikka	24
5 GLOBALISAATION SOSIAALISEN ULOTTUVUUDEN MAAILMANKOMISSION RAPORTTI	24
6 YRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUU	25
6.1 YHTEISKUNTAVASTUUN OHJEISTOT JA RAPORTOINTI	27
6.2 YHTEISKUNTAVASTUU JA CORPORATE GOVERNANCE	28
6.3 KESKEISET KANSAINVÄLISET OHJEISTOT JA ALOITTEET	28
6.3.1 <i>OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille</i>	28
6.3.2 <i>ILO:n monikansallisia yrityksiä koskeva periaatejulistus</i>	30
6.3.3 <i>ILO:n ydintyönormeja koskeva julistus</i>	31
6.3.4 <i>Global Compact</i>	32
6.4 YHTEISKUNTAVASTUUN EDISTÄMINEN EUROOPAN UNIONISSA	33
6.5 YHTEISKUNTAVASTUUN EDISTÄMINEN SUOMESSA	34
6.6 VASTUULLINEN YRITYSTOIMINTA JA TUOTANNON SIIRROT	37
7 HENKILÖSTÖN ASEMA TUOTANNON SIIRROISSA LAINSÄÄDÄNNÖN JA SOPIMUSTOIMINNAN KANNALTA	39
7.1 EY-LAINSÄÄDÄNTÖ	40
7.2 SUOMEN LAINSÄÄDÄNTÖ	41
7.3 SOPIMUSTOIMINTA	43
8 TYÖRYHMÄN EHDOTUKSIA	43
LÄHDELUETTELO	48

Liite Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n ja Suomen Yrittäjien eriävä mielipide

1 Johdanto

Globalisaatiokeskustelua on viime vuosina käyty vilkkaasti niin kansainvälisillä kuin kansallisilla foorumeilla. Vuonna 2004 valmistuneen ILO:n maailmankomission raportin tarkoituksena oli herättää laajempaa keskustelua ja yhteisiä pyrkimyksiä kohti oikeudenmukaista ja osallistavaa globalisaatiota kansallisella, alueellisella ja globaalilla tasolla. Raportissa esitetään suosituksia sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta oikeudenmukaisen ja osallistavan globalisaatioprosessin rakentamiseksi. Raportissa nykyisen globalisaation suunta halutaan muuttaa kestäväksi kehityssuunnaksi, joka tarjoaa mahdollisuuksia kaikille, laajentaa kestävää toimeentuloa ja työllisyyttä, edistää sukupuolten tasa-arvoa ja vähentää maiden ja kansojen välisiä eroja.¹ Euroopan komissio jatkoi globalisaation sosiaalisen ulottuvuuden maailmankomission raportista käytävää keskustelua ja otti tiedonannossaan kantaa unionin nykyiseen, globalisaation sosiaalista ulottuvuutta koskevaan toimintaan.² Komission alustavat näkemykset maailmankomission raportista antoivat perustan myös tuleville keskusteluille. EU:n työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asiain neuvosto hyväksyi 3.3.2005 päätelmäehdotukset, jotka liittyivät ILO:n maailmankomission ja aihetta koskeneen EU:n komission tiedonannon suosituksiin.³

EU-tasolla on jo aiemmin käsitelty globalisaation vaikutuksia ja pyritty edistämään eurooppalaisten puitteiden luomista. EU:n politiikassa, joka perustuu vuonna 2000 Lissabonissa tehtyyn strategiaan, otetaan huomioon globalisaation vaikutukset yrityksiin, työpaikkoihin ja kansalaisiin Euroopassa. Lissabonin Eurooppa-neuvostossa asetettiin päämääräksi ”Euroopan unionista on tultava maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous, joka kykenee ylläpitämään kestävää talouskasvua, luomaan uusia ja parempia työpaikkoja ja lisäämään sosiaalista yhteenkuuluvuutta”.

Keskustelun kohteena ovat olleet myös yritysten yhteiskuntavastuukysymykset.⁴ Euroopan komissio julkaisi vuonna 2001 vihreän kirjan⁵, jonka tarkoituksena on edistää yritysten yhteiskuntavastuuta eurooppalaisella ja kansainvälisellä tasolla. Lisäksi Euroopan komissio antoi vuonna 2002 tiedonannon yritysten yhteiskuntavastuusta.⁶

Kansainvälinen kilpailu tuo mukanaan kansainvälisille yrityksille eettisiä haasteita, kun erilaiset arvojärjestelmät, kulttuurit, sidosryhmät ja hallitustavat eri maissa vaihtelevat. Haasteena nähdäänkin sellaisen tasapainon saavuttaminen, missä kunnioitetaan lakeja, kulttuuria ja moraaliin perustuvia käytäntöjä ja normeja.⁷ Vastuullinen yritystoiminta edellyttää, että yritysten taloudellisten arvojen rinnalle tulevat ympäristöä ja ihmisten hyvinvointia koskevat arvot. Yritysten yhteiskuntavastuu koostuu taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristövastuusta. Komission vihreän kirjan mukaan sosiaalisesti vastuulliset käytännösäännöt yrityksen sisällä voivat tarkoittaa esimerkiksi henkilöstöä koskevia kysymyksiä, työterveyttä ja -turvallisuutta sekä muutoksen hallintaa. Henkilöstöhallintoon liittyviä sopivia keinoja ovat mm. elinikäinen

¹ A fair Globalization: creating opportunities for all (2004)

² KOM (2004) 383 lopullinen

³ Lehdistö tiedote. Neuvoston 2644. istunto (2005)

⁴ Elinkeinoelämä käyttää yritysten yhteiskuntavastuusta ilmaisua vastuullinen yritystoiminta.

⁵ KOM (2001) 366 lopullinen

⁶ KOM (2002) 347 lopullinen

⁷ Carroll & Buchholtz (2000)

oppiminen, yrityksen tiedotuksen parantaminen, työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja tasa-arvoperiaatteen soveltaminen palkkauksessa ja urakehittelyssä.⁸

Suomessa valtioneuvoston kanslia julkaisi vuoden 2004 lopussa selvityksen siitä, miten suomalainen tuotanto ja työ menestyvät muuttuneissa ja edelleen nopeasti muuttuvissa oloissa. Globalisaatio avaa kilpailukykyisille kehittyville maille uusia laajoja markkinoita ja mahdollisuutta hyödyntää uudenlaista työnjakoa. Suomi on samassa asemassa kuin muut kehittyneet korkean kustannustason maat globaalien kilpailun tuomien haasteiden ja laajenevien markkinoiden antamien mahdollisuuksien edessä. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportissa pohditaan mm. sitä, minkälaista osaamista Suomessa jatkossa tarvitaan, millä aloilla Suomella on erityisiä vahvuuksia ja mille aloille tutkimus- ja kehitysvarat on järkevää suunnata.⁹

Erityisesti Suomessa väestön ikääntyminen ja työllisyyden kehitys globaalitaloudessa tuovat muutoksia yhteiskunnan kaikille tasoille. Globaalien kilpailun oloissa ja verkostotaloudessa toimiminen vaatii yrityksiltä ja työntekijöiltä sopeutumista nopeisiin suhdannevaihteluihin. Globalisaation tarjoamat hyödyt eivät ole jakaantuneet tasaisesti eri yhteiskuntaryhmien kesken. Osa matalan koulutus- ja taitotason työntekijöistä on kärsinyt kaupan vapautumisesta ja tuotannon siirtymisestä matalapalkkaisiin maihin. Globalisaatio koskettaa myös ammattitaitoista ja koulutettua työvoimaa, kun alihankintaa ja palvelutuotantoa siirretään ulkomaille. Globalisaation vaikutukset näkyvät työpaikoilla, toimeentulossa ja tulotasossa. Osalle työntekijöistä globalisaatio on aiheuttanut epävarmuuden kokemista ja uhkaa joko työpaikan menettämisestä tai työtehtävien muuttumisesta, osalle taas se on tarjonnut uusia työmahdollisuuksia. Tänä päivänä suurena haasteena nähdäänkin globalisaation hallinta.

Julkisuudessa on ollut viime aikoina uutisia suomalaisten yritysten siirtymisestä ulkomaille. Globalisaation vaikutus työllisyyden kehitykseen on huolestuttanut ennen kaikkea ns. Kiina-ilmion takia. Laajat irtisanomiset voittoa tuottavissa yrityksissä ovat aiheuttaneet huolta ja epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa. Pelätään kasvavaa tuotannon siirtymistä ulkomaille ja samalla suomalaisten työpaikkojen menettämistä.

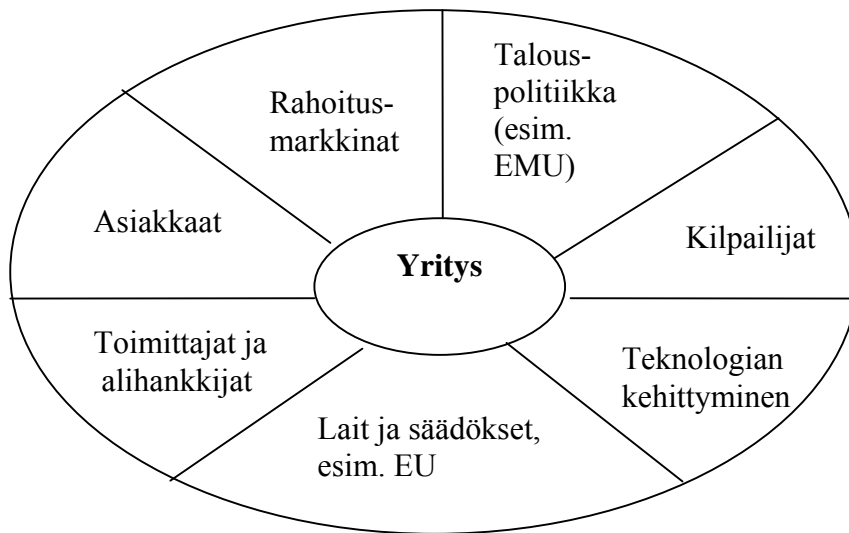
2 Globalisaatio taloudellisena ilmiönä

Yritysten kansainvälistyminen liittyy yritysten toimintaympäristöjen kansainvälistymiseen. Yritysten toimintaympäristö on kansainvälistynyt lähes joka sektorilla (ks. kuvio 1). Yritysten kansainvälistymiseen ovat vaikuttaneet *makrotason tekijät* (kuten lainsäädäntö ja kilpailun vapauttaminen); *toimialatason tekijät* (kuten kilpailijoiden toimet, toimialan globaali rakenne ja kapasiteetti) sekä *yrityskohtaiset tekijät* (kuten uusien markkinoiden haku, logistiikkakustannukset sekä pyrkimys alempiin kustannuksiin).¹⁰

⁸ KOM (2001) 366 lopullinen

⁹ Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti (2004)

¹⁰ Ali-Yrkkö, Hermans, Hyytinen, Lindström, Paija, Pajarinen, Ylä-Anttila (2004)



Kuvio 1. Liiketoimintaympäristön kansainvälistyminen¹¹

Useimpien suomalaisten ja kansainvälisten tutkimusten mukaan ulkomaisten investointien tärkein yksittäinen motiivi on markkinatekijä erityisesti tuotantotoiminnassa. Viime aikojen kehitys on kuitenkin osoittanut, että kustannustekijöiden merkitys on kasvamassa. Yritysten investointi- ja sijaintipäätöksiin vaikuttavat markkinoiden laajuuden, ostovoiman ja läheisyyden lisäksi kuitenkin useat muut tekijät, kuten työvoimakustannukset ja työvoiman koulutus-taso, laatu sekä saatavuus, toimivat liikenne- ja tietoliikenneyhteydet, raaka-aineiden hinta ja saatavuus jne.¹²

Tutkimus- ja kehitystoiminnassa ratkaisevia tekijöitä ovat markkinoiden koko, kotimaan ja kohdemaan tieteen ja teknologisen osaamisen taso, korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten läheisyys, kustannukset ja julkisen sektorin tuet. Pääkonttoritoimintojen sijoitukseen vaikuttavat yrityksen historia, kohdemaan yhteiskunnallinen vakaus, henkilöverotus, kuljetus- ja tietoliikenneyhteydet, yritysfiisiot ja asiakkaiden läheisyys.¹³

Seuraavat perusmotiivit voivat puoltaa yritystasolla suoraa sijoitusta viennin sijaan¹⁴

- Markkinahakuisuus
- Raaka-ainehakuisuus
- Tarve kustannusten minimointiin
- Tullien ja tariffien välttäminen
- Oligopolistinen kilpailu
- Uuden tiedon ja osaamisen hankinta
- Ydinosaamisen vahvistaminen
- Liikesuhteet muihin monikansallisiin yrityksiin
- Rahoitus

Taloudellisesta näkökulmasta globalisaatio tarkoittaa koko maailmaa koskettavaa maailmantalouden yhdentymisen nykyistä vaihetta, joka liittyy nopeasti kasvaneisiin maiden välisiin kauppaa-, pääoma- ja teknologiavirtoihin. Tuotannon alueellisessa jakautumisessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Lähes kaikissa OECD-maissa teollisuuden osuus tuotannosta ja työllisyydestä on ollut pitkään laskusuunnassa. Sen sijaan Itä-Aasian osuus (Kiina, Japani,

¹¹ Ali-Yrkkö, Hermans, Hyytinen, Lindström, Pajja, Pajarinen, Ylä-Anttila (2004)

¹² Ali-Yrkkö, Lindström, Pajarinen & Ylä-Anttila (2004); Lindström & Ylä-Anttila (2004)

¹³ Ali-Yrkkö, Lindström, Pajarinen & Ylä-Anttila (2004); Lindström & Ylä-Anttila (2004)

¹⁴ Lindström & Ylä-Anttila (2004)

Intia) maailman teollisuustuotannosta on vastaavasti noussut kymmenesosasta runsaaseen kolmannekseen. Euroopassa tuotetaan nykyään runsas kymmenes maailman teollisuustuotannosta.¹⁵

Maailmanlaajuisen tuotannon ja yritystoimintojen uudelleenjärjestelyjen taustalla ovat muutokset teknologisessa kehityksessä, pääomaliikkeiden vapauttaminen ja talouksien avaaminen kansainväliselle kilpailulle sekä työvoiman kansainvälinen liikkuminen. Edellä mainitut muutokset ovat mahdollistaneet uudenlaisten tuotteiden valmistuksen ja tuotantoteknologioiden käyttöönoton. Erityisesti tieto- ja viestintäteknologia sekä nopeat kulkuyhteydet ovat parantaneet yritysten mahdollisuuksia sijoittua ja toimia eri puolilla maailmaa. Tuotanto ja tuotantoprosessin eri vaiheet voidaan helposti siirtää sinne, missä se on kannattavinta.¹⁶ Yrityksillä on näin ollen paremmat mahdollisuudet toimia tehokkaammin hyödyntämällä eri maiden kilpailukykyä. Nämä mahdollisuudet voivat perustua edullisiin tuotantokustannuksiin, verokilpailuun, työsuhteiden ehtoihin, markkinoiden kokoon tai henkilöstön osaamiseen.

Globaalitalous on siirtynyt 2000-luvulla uuteen vaiheeseen. Globalisaation suurimmat vaikutukset koskettavat etenkin kehittyviä maita. Runsasväkisissä maissa, kuten Kiinassa, Intiassa, Brasiliassa ja myös Venäjällä, taloudellinen kasvu on ollut nopeaa ja maat ovat kytkeytyneet entistä voimakkaammin osaksi maailmantaloutta. Tämä on merkinnyt maailmantalouden painopisteen muuttumista siten, että yhä merkittävämpi osa tuotannosta syntyy Aasiassa. Kehittyviin maihin perustetut ulkomaiset yksiköt toimivat myös osana monikansallisten yritysten globaaleja tuotantoverkkoja. Läntisten teollisuusmaiden yritykset ovat kiinnostuneet kehittyvien maiden isoista markkinoista ja alhaisesta kustannustasosta. Kehittyvien maiden hyvä kilpailukyky perustuu moderniin teknologiaan, nousevaan koulutustasoon ja osaamiseen, parantuvaan infrastruktuuriin, laajempiin markkinoihin, ulkomaiseen pääomaan sekä alhaisiin työvoimakustannuksiin, jotka saattavat olla usein viidesosa tai jopa vain kymmenesosa kehittyneiden maiden työvoimakustannusten tasosta. On kuitenkin huomattava, että suurin osa yritysten suorista sijoituksista on muualla kuin Kiinassa tai kehittyvissä maissa. Koko maailman ulkomaisista investoinneista suuntautuu edelleen yli 75 prosenttia Länsi-Eurooppaan ja Pohjois-Amerikkaan.¹⁷

Globaalitalouden toisena vahvistuvana piirteenä on palveluiden kansainvälistyminen. Yritysten sijaintipäätöksissä työvoimakustannukset eivät välttämättä ole enää ainoa selittäjä, kun muutkin toiminnot kuin valmistustoiminta kansainvälistyvät nopeasti. Palvelut ja esimerkiksi t & k -toiminnot ovat kansainvälistyneet viime aikoina nopealla vauhdilla. Tiedon ja osaajien siirtyminen on helpottunut ja osaamisesta on tullut liikkuva tuotannontekijä. Monet kehittyvät maat ovat tulleet merkittäviksi palveluiden ja ohjelmistojen tuottajiksi ja viejiksi. Tieto- ja viestintäteknologian kehittyminen on mahdollistanut sen, että osa palveluista voidaan siirtää alempien tuotantokustannusten maihin ja tuottaa palvelut eri paikassa kuin missä ne käytetään. Tämä ilmiö on ollut havaittavissa erityisesti Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa, joissa palvelualojen työpaikkoja on siirretty kehittyviin maihin.¹⁸ Esimerkiksi puhelin- ja muut toimistopalvelut voidaan siirtää helposti sellaisiin maihin, joissa kieliongelmiä ei ole. Erityisesti Intia on noussut merkittäväksi ohjelmisto- ja taloushallintopalveluiden tuottajaksi korkean koulutustasonsa ja englannintaitoisen väestönsä vuoksi.

¹⁵ Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti (2004)

¹⁶ Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti (2004)

¹⁷ Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti (2004); Ali-Yrkkö, Lindström, Pajarinen & Ylä-Anttila (2004)

¹⁸ Ali-Yrkkö, Lindström, Pajarinen & Ylä-Anttila (2004); Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti (2004)

Yritysten ulkomaaninvestoinnit tulevat kansainvälisten kyselytutkimusten mukaan kääntymään muutaman hitaan kasvun jälkeen nousuun, ja tämän arvioidaan jatkuvan useita vuosia. Kyselyjen mukaan kehittyneet maat pysyvät edelleen suorien sijoitusten kärkimaina, vaikkakin Kiinaa ja Intiaa pidetään aiempaa varteenotettavampina sijoituskohteina.¹⁹

3 Globalisaation vaikutus Suomessa

Suomessa globalisaatio on aiheuttanut työpaikkojen siirtymistä ulkomaille ja Suomessa sijaitsevien työpaikkojen siirtymistä ulkomaiseen omistukseen. Vuonna 2003 suomalaisten yritysten ulkomaiset tytäryritykset työllistivät ulkomailla 331 000 työntekijää. Suomalaisten yritysten henkilöstön kasvu esimerkiksi Kiinassa on ollut 315 prosenttia vuosina 1997–2002.²⁰ Suomen vahvuuksia yritysten sijoittumispäätöksissä ovat yhteiskunnan yleinen toimivuus ja vakaus, ihmisten rehellisyys ja luotettavuus sekä teknologinen osaaminen. Suurimpia heikkouksia ovat henkilöverotus ja työvoimakustannukset.²¹

Kiina-ilmioon liittynyt keskustelu on rajoittunut pääasiassa työpaikkojen siirtymiseen edullisempiin työvoimakustannusten maihin. ETLAssa tehdyn tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Kiina-ilmion taustalla olevia faktoja ja investointivirtoja Suomeen ja Suomesta.²² Suomalaisyritysten investoinnit ulkomaille vastaavat pitkälti suorien investointien kehitystä maailmantaloudessa, ja investointivirrat Suomesta ja Suomeen ovat siten sidoksissa maailman talouden muutoksiin. Suomalaisyritysten kansainvälistyminen alkoi moniin muihin teollisuusmaihin verrattuna varsin myöhään. Suomalaisyritysten investoinnit ulkomaille kasvoivat nopeasti 1990-luvun lopussa aina vuoteen 2002 saakka. Perinteisillä toimialoilla suomalaiset yritykset ovat kansainvälistyneet asteittain. Yritykset ovat kuitenkin aiempaa nopeammin kansainvälistyneet 1990-luvun lopusta alkaen. Tämä kehityssuunta on näkynyt erityisesti tiettyillä korkean teknologian teollisuuden aloilla (esim. biotekniikka, tieto- ja viestintäala), joilla kansainväliset markkinat ovat olleet etusijalla. Yritysten kansainvälisessä toiminnassa on toimialoittaisia eroja. Esimerkiksi metsäteollisuus kansainvälistyi voimakkaasti 2000-luvun taitteessa. Suomessa toimivat teollisuusyritykset ovat 2000-luvulla investoineet keskimäärin enemmän ulkomaille kuin kotimaahan. Myös ulkomaiset investoinnit Suomeen ovat kasvaneet 1990-luvun puolivälin jälkeen.²³

Suomalaisyrityksille ovat Baltian ja itäisen Keski-Euroopan maat selvästi tärkeämpiä investointikohteita kuin muille ulkomaisille yrityksille keskimäärin. Lähivuosina suomalaiset pk-yritykset ovat kiinnostuneita investoimaan näihin maihin ja niistä haetaan erityisesti kustannusetuja. Suomalaiset pk-yritykset ovat kansainvälistymässä aiempaa nopeammin ja myös t & k -toiminnan kansainvälistyminen jatkuu. Tulevaisuudessa myös t & k -toiminnan sisällä tapahtuu entistä enemmän erikoistumista.²⁴ Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportin mukaan Suomi voi kehittää logistista ja tiedonsiirtoon liittyvää infrastruktuuria. Logistiikan osalta Venäjä ja mahdollisesti myös Itä-Aasia tarjoavat Suomelle kilpailuetuja suhteessa muihin EU-maihin.²⁵

¹⁹ Ali-Yrkkö, Lindström, Pajarinen & Ylä-Anttila (2004); Lindström & Ylä-Anttila (2004)

²⁰ Ali-Yrkkö (2004)

²¹ Ali-Yrkkö, Lindström, Pajarinen & Ylä-Anttila (2004)

²² Ali-Yrkkö, Lindström, Pajarinen & Ylä-Anttila (2004)

²³ Lindström & Ylä-Anttila (2004)

²⁴ Ali-Yrkkö, Lindström, Pajarinen & Ylä-Anttila (2004)

²⁵ Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti (2004)

Suomalaisyritysten ulkomainen henkilökunta on edelleen keskittynyt läntisiin teollisuusmaihin. Vuonna 1996 suomalaisyritysten koko ulkomaisesta henkilökunnasta lähes 40 prosenttia sijaitsi kahdessa maassa: Yhdysvalloissa ja Ruotsissa. Vuonna 2002 Ruotsi ja Yhdysvallat olivat edelleen kärkimaita vastaten 35 prosenttia koko ulkomaisesta työvoimasta. Norja, Viro ja Kiina olivat nousseet 10 tärkeimmän maan joukkoon. Kehittyvien maiden, kuten Kiinan ja Viron, osuus on edelleen varsin pieni. Suomalaisyrityksillä on Virossa lähes yhtä paljon työntekijöitä kuin Kiinassa. Kun tarkastellaan taulukossa 1. esitettyjä Suomen teollisuuden ulkomaisten investointien kohdealueita toimialoittain, EU-alueen havaitaan olevan tärkein alue. Yli puolet kaikista teollisuuden ulkomaisista investoinneista sijaitsee EU-alueella. Toiseksi tärkein alue on Pohjois-Amerikka.²⁶

Taulukko 1. Suomen teollisuuden ulkomaisten investointien kohdealueet toimialoittain vuosina 1997–2003 (prosenttia kaikista ulkomaisista investoinneista)²⁷

	EU-alue	Itä-Eurooppa ja Venäjä	Pohjois-Amerikka	Aasia	Muut alueet
Metsäteollisuus	57 %	1 %	36 %	4 %	2 %
Kemianteollisuus	61 %	7 %	20 %	7 %	4 %
Metalli- ja elektroniikkateollisuus	56 %	6 %	17 %	15 %	6 %
Muu teollisuus	21 %	77 %	0 %	0 %	2 %
Yhteensä	56 %	5 %	30 %	6 %	3 %

ETLA on tehnyt tutkimuksen suomalaisten yritysten toiminnasta ja lähiajan laajennussuunnitelmista ulkomaille. Tutkimuksessa toteutettiin yrityskysely keväällä 2004, ja sen tavoitteena oli saada kuva kansainvälisten yritysten toimista Suomessa ja ulkomailla. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 888 yritystä, joista oli kotimaisia tytäryrityksiä 366 ja kotimaisia itsenäisiä yrityksiä 522. Näistä yrityksistä kymmenellä prosentilla oli pysyvää henkilökuntaa ulkomailla. Neljällä prosentilla yrityksistä oli henkilökuntaa ulkomailla enemmän kuin kymmenen henkilöä. Tutkimuksen mukaan seuraavan kolmen vuoden aikana ulkomaisen henkilökunnan lisäämistä suunnittelevia oli joka kymmenes yrittäjä.²⁸

Kyseisen tutkimuksen mukaan ulkomailla toimivat suomalaisyritykset olivat yleensä kooltaan suuria: suurten yritysten osuus oli 43 prosenttia. Pk-yrityksistä vain viidellä prosentilla oli pysyvää henkilökuntaa ulkomailla. Pk-yritykset ovat kuitenkin laajentamassa toimintaansa ulkomailla. Kyselyn ajankohtana seitsemän prosenttia otoksen pk-yrityksistä harkitsi kansainvälisen toiminnan aloittamista tai laajentamista. Sektoreittain tarkasteltuna teollisuusyrityksistä 16 prosentilla oli pysyvää henkilökuntaa ulkomailla. Muilla sektoreilla tämä osuus oli kuusi prosenttia. Korkean teknologian toimialojen yritysten, kuten sähkö- ja elektroniikkateollisuuden, osuus kansainvälisistä yrityksistä on suurempi kuin muun teollisuuden. Korkean

²⁶Ali-Yrkkö, Hermans, Hyytinen, Lindström, Paija, Pajarinen, Ylä-Anttila (2004)

²⁷ Ali-Yrkkö, Hermans, Hyytinen, Lindström, Paija, Pajarinen, Ylä-Anttila (2004:24), käytetty aineistona TT:n investointikyselyä

²⁸ Pajarinen & Ylä-Anttila (2004)

teknologian toimialojen yritykset harkitsevat myös muita teollisuuden yrityksiä useammin laajentavansa toimintaansa ja lisätä henkilökuntaansa ulkomailla.

Samassa tutkimuksessa selvitettiin myös kansainvälisen toiminnan maantieteellistä jakaumaa ja yritysten laajentamissuunnitelmia alueittain jaoteltuna. Ulkomaista pysyvää henkilökuntaa omaavista yrityksistä 65 prosenttia sijaitsi läntisessä Euroopassa, 45 prosenttia itäisessä Euroopassa (sisältäen myös Baltian maat ja Venäjän) ja 20 prosenttia sekä Pohjois-Amerikassa että Aasiassa ja Etelä-Amerikassa.²⁹

Suomessa palvelualojen toiminnan siirtyminen ja laajentuminen ulkomaille on ollut kansainvälisesti verrattuna vähäistä ja se poikkeaa teollisuudesta. Suomalaisyriyten kuluttajille suunnattujen palvelujen siirrossa suomenkieli ja kielitaito rajoittavat palveluiden siirtymistä ulkomaille. Sektoreittain tarkasteltuna teollisuusyritykset ovat sijoittuneet ja niillä on ulkomaista henkilöstöä enemmän muihin toimialoihin verrattuna läntisessä Euroopassa ja toisaalta harvemmin itäisessä Euroopassa sekä Aasiassa ja Etelä-Amerikassa. Länsi-Eurooppaan ovat yleisemmin sijoittuneet alhaisemman teknologian toimialojen yritykset. Sen sijaan korkean teknologian toimialan yritykset ovat sijoittuneet suhteellisesti mitattuna useammin kaikille muille alueille.³⁰

Tutkimuksessa kysyttiin myös yritysten laajenemissuunnitelmia. Eurooppa on edelleen tärkein alue: erityisesti Euroopan itäinen osa oli varteenotettava vaihtoehto. Kyselyn mukaan myös Aasiaa ja Etelä-Amerikkaa pidetään parempana sijoituspaikkana kuin Pohjois-Amerikkaa tai Länsi-Eurooppaa. Suuret yritykset ovat kiinnostuneita laajentamaan toimintaansa itäisessä Euroopassa, Aasiassa ja Etelä-Amerikassa kun taas pk-yritykset Itä- ja Länsi-Euroopassa.³¹

3.1 Työmarkkinoiden globalisoituminen

On vaikea ennustaa, mitkä kehityssuunnat johtuvat yksinomaan globalisaation vaikutuksista ja mikä merkitys globalisaatiolla on työllisyyden kehitykselle tulevaisuudessa. Globalisaation vaikutus työllisyyden kehitykseen on aiheuttanut huolta, koska työpaikkojen ajatellaan siirtyvän yhtä enemmän kehittyviin maihin, kuten Kiinaan tai muualle Itä-Aasiaan, Keski- ja Itä-Eurooppaan ja Venäjälle. Tällä hetkellä ei ole juurikaan saatavilla tilastotietoa ja tutkimustietoa globalisaation kaikista vaikutuksista. Irtisanomisia ei järjestelmällisesti tilastoida, eikä myöskään erityisesti niitä irtisanomisia, jotka johtuvat tuotannon siirroista tai muista globalisaation vaikutuksista, esim. alihankkijan vaihtamisesta. Vastaavasti ei tiedetä globalisaatiokehityksen myönteisistä vaikutuksista, kuten työpaikkojen mahdollisista lisääntymisistä. Esimerkiksi raaka-aineiden edullisemmat hankintatavat ja laajentuneet hankintamahdollisuudet ovat auttaneet Suomessa toimivia yrityksiä ja parantaneet niiden toiminta- ja työllistämisedellytyksiä. Yrityksen laajentuminen ulkomaille on voinut vahvistaa suomalaista yritystä kokonaisuutena myös siten, että täällä tarjolla olevat työpaikat ovat saattaneet lisääntyä.

Vaikka yritykset ovat uudelleen organisoineet toimintojaan ja ulkoistaneet niitä, ei ole myöskään tiedossa, kuinka suuri osa tästä johtuu nimenomaan globalisaatiosta. Osa muutoksista toteutetaan pelkästään kotimaassa ja osa suomalaisista yrityksistä siirtää jonkin verran työpaikkoja ulkomaille. On kuitenkin epäselvää, onko silloin kyseessä ollut välttämätön hakeu-

²⁹ Pajarinen & Ylä-Anttila (2004)

³⁰ Pajarinen & Ylä-Anttila (2004)

³¹ Pajarinen & Ylä-Anttila (2004)

tuminen kasvaville markkinoille vai onko todellisena vaihtoehtona ollut tuotannon säilyttäminen tai lisääminen Suomessa. Useimpien ekonomistien mielestä yritysten työvoiman vähentämisen syynä ovat ennemminkin olleet uusi teknologia ja yritystoiminnan uudelleenjärjestelyt, jotka ovat tehostaneet tuotantoa.³²

Suomessa ja EU:ssa ei kerätä järjestelmällisesti tilastotietoa globalisaation aiheuttamista työpaikkojen menetyksistä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa työministeriön alainen tilastotoimisto (Bureau of Labour Statistics) kysyy yrityksiltä joukkoirtisanomisten syitä. Sen sijaan Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (European Foundation) ylläpitämä European Restructuring Monitor -tietopankki kerää irtisanomisista lehtitietoja. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiössä tehdyn selvityksen mukaan tieto- ja viestintäteknologian työpaikat globalisoituvat nopealla vauhdilla sekä EU:n sisällä että maailmanlaajuisesti.³³ Forrester Research -tutkimuslaitoksen kyselyn mukaan Suomesta siirtyisi runsaat 10 000 ohjelmisto- ja palvelualan työpaikkaa ulkomaille vuoteen 2015 mennessä. Tämä olisi keskimäärin vajaa tuhat työpaikkaa vuodessa.³⁴ Lehtileikkeet ja kyselyt eivät anna kuitenkaan kovin luotettavaa tietoa todellisesta tilanteesta. Myös Euroopassa tulisi ryhtyä keräämään systemaattisesti tietoja irtisanomisten syistä. Kerättyjen tietojen avulla saataisiin parempi kuva globalisaation todellisesta merkityksestä.³⁵

Globalisaatiolla on vaikutuksia paitsi työllisyyden kehitykseen, myös yritysten toimintatapojen muutoksiin ja työvoiman käyttötapoihin. Yrityksiltä edellytetään uusia ratkaisuja työn organisointiin ja joustavuuden lisäämiseen kansainvälistyvän talouden, lisääntyvän kilpailun, teknologisen kehityksen sekä tuottavuus- ja osaamisvaatimusten kasvun myötä. Työntekijöille kansainvälistyminen ja työmenetelmien kehittyminen tuovat mukanaan uusia vaatimuksia. Työt muuttuvat sekä sisällöltään että vaativuudeltaan. Uudet toimintatavat koskevat toiminnallista joustavuutta ja ne liittyvät mm. henkilöstön monitaitoisuuteen ja osaamiseen, työn kiertoon, tulospalkkausjärjestelmiin, yhteistyötä edistäviin ryhmämäisiin työskentelytapoihin, mataliin hierarkioihin sekä yritysten verkostoitumiseen.³⁶ Määrällisiä joustavuuden muotoja ovat osa-aikatyö, määräaikaiset työsuhteet, alihankkijoiden työvoima ja vuokratyövoima. Toimintatapojen muutokset lisäävät työntekijöihin kohdistuvia osaamisvaatimuksia, jolloin pitkäaikaistyöttömien ja muiden vaikeasti työllistettävien ryhmien on yhä vaikeampaa työllistyä.³⁷

3.2 Työmarkkinoiden polarisoituminen

Suomi maailmantaloudessa -selvityksen mukaan työllisyyden näkökulmasta globalisaation tuomat haasteet ovat Suomessa kovemmat kuin useimmissa muissa kehittyneissä maissa. Kansainvälinen kilpailu koskee tällä hetkellä enemmän teollisuutta kuin palveluita ja Suomessa teollisuuden osuus tuotannosta ja työpaikoista on keskimääräistä suurempi kuin muissa kehittyneissä maissa. Työttömyys Suomessa kohdistuu erityisesti heikosti koulutettuihin tai muista syistä heikot työmarkkinavalmiudet omaavaan työvoimaan.³⁸ Tämä asettaa haasteita sekä Suomen työmarkkinoiden toimivuudelle että työllisyyspolitiikalle.

³² Taimio (2004a)

³³ <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF04137.htm>

³⁴ Taimio (2004a)

³⁵ Taimio (2004b)

³⁶ Alasoini (2000)

³⁷ Niemelä (2003)

³⁸ Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti (2004)

Useiden tutkimusten mukaan kehittyneissä teollisuusmaissa tieto- ja viestintäteknologian kehitys on toisaalta parantanut koulutetun, osaavan työvoiman työmarkkina-asemaa, ja vastavasti huonontanut matalan koulutus- ja taitotason työvoiman työmarkkina-asemaa.³⁹ Taimio (2004a) on tutkinut työmarkkinoiden polarisaatiota OECD-maissa. Työmarkkinoiden polarisaatiolla tarkoitetaan ilmiötä, jossa erilaisten työntekijäryhmien suhteelliset työmarkkina-asetat erkanevat toisistaan. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi matalan ja korkean taito- tai koulutustason saavuttaneet, miehet ja naiset, nuoret ja ikääntyneet, työlliset ja työttömät. Työmarkkina-asemaa luonnehtivat mm. työllisyys ja työttömyys, työsuhteiden pysyvyys ja määräaikaisuus, koko- ja osa-aikatyö sekä palkkaerot. Voidaan kysyä, häviävätkö tällöin matalan suoritustason työpaikat halpatyömaihin ja miten osajille käy?⁴⁰

Globalisaatio mainitaan usein syyksi työmarkkinoiden polarisaatioon. Taimion (2004a) mukaan työmarkkinoiden polarisaatiossa esiintyviä eroja on selitettävä koulutuksen ja instituutioiden muutoksilla, koska kaikissa kehittyneissä teollisuusmaissa globalisaatio ja teknologian muutos vaikuttavat lähes samalla tavoin. Työmarkkinoiden instituutioilla tarkoitetaan tavallisesti työsuhte- ja työttömyysturvaa ja aktiivista työllisyyspolitiikka. Ne koskettavat työmarkkinajärjestöjen toimintaa ja sopimusjärjestelmää, johon kuuluvat mm. säädökset minimipalkoista, työajoista, määräaikaisista työsuhteista jne. Myös eläkejärjestelmät sekä työvoiman ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden esteet kuuluvat työmarkkinainstituutioihin. Sen sijaan verotuksen luokittelua ei ole otettu huomioon kyseisessä tarkastelussa.⁴¹

Teollisuusmaissa työmarkkinat ovat polarisoituneet ainakin työllisyyden ja palkkaerojen suhteen matalan ja korkean taitotason saavuttaneiden työntekijöiden välillä. Matalan taitotason työntekijöillä ei ole ollut riittävää uuden tieto- ja viestintäteknologian osaamista. Työntekijällä ei välttämättä ole valmiuksia, osaamista tai taitoja, joita uudet tuotteet tai tuotantotavat vaatisivat. Kehittyneissä maissa matalan taitotason työntekijöiden suhteellinen palkka- tai työllisyystaso on alentunut, koska he ovat joutuneet kilpailemaan kehittyvien maiden vastaavanlaisen, mutta matalammin palkatun työvoiman kanssa. Matalan taitotason työntekijöitä syrjivään globalisaatioon ja teknologian muutokseen voidaan vaikuttaa koulutuksen kautta. Eräänä mahdollisena yleistyksenä todetaan, että jos halutaan tavoitella korkeaa työllisyyttä ja samalla ylläpitää matalaa palkkahajontaa sekä korkeaa työttömyysturvaa, tarvitaan palkkaneuvottelujen koordinaatiota ja tehokasta uudelleentyöllistämistä. Tällöin tarvitaan aktiivisen työvoimapolitiikan, työttömyysturvan ehtojen ja verotuksen yhteensovittamista.⁴²

³⁹ Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti (2004); Taimio (2004a.)

⁴⁰ Taimio (2004a:6)

⁴¹ Taimio (2004a)

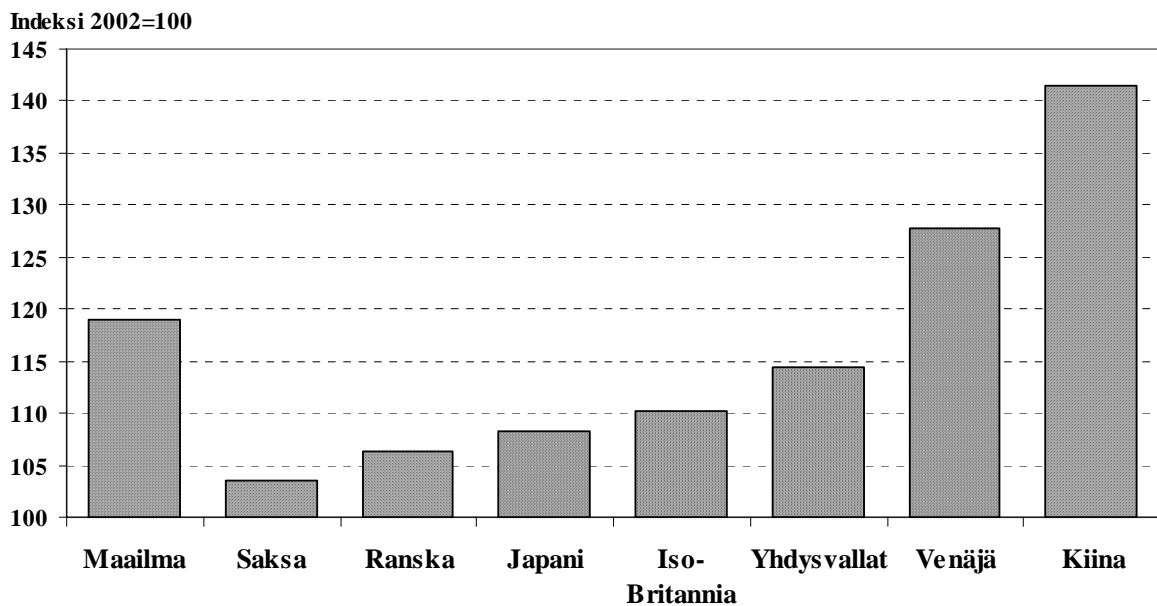
⁴² Taimio (2004a)

4. Globaalitalouden kehitysnäkymät⁴³

Seuraavassa tarkastellaan tarkemmin kansainvälisen toimintaympäristön vaikutuksia talouteen ja työllisyyskehitykseen Työvoima 2025 -työryhmän väliarvion mukaisesti.

Globaalitaloudessa kehittyvät maat ovat saavuttaneet kehittyneitä maita. Aasian, Tyynenmeren alueen sekä Venäjän ja Itäisen Keski-Euroopan vahva kasvu elvytti 2000-luvun alun maailmantalouden taantumaa. Myös Yhdysvaltojen talouskasvu on ollut lähes maailmantalouden keskikasvun tasoa. Sen sijaan Euroopan unionin ja Japanin kasvu on jäänyt maailmantalouden kasvua heikommaksi. EU:n sisällä talouskasvussa ovat parhaiten menestyneet useat uuden jäsenmaat ja Irlanti ja heikomminkin menestyneet Saksa, Ranska ja Italia. EU-maiden keskitasoa nopeampaa talouskasvu on ollut Isossa-Britanniassa, Pohjoismaissa ja myös Suomessa. Latinalaisen Amerikan ja Afrikan maiden keskikasvu on ollut maailmantalouden keskikasvua hitaampaa, mutta EU-maiden keskikasvua nopeampaa.

Globaalitalouden kasvunäkymät ovat edelleen suotuisat, vaikkakin Yhdysvaltojen voimakkaana jatkuva ulkomainen velkaantuminen aiheuttaa tasapainottomuutta. Euroopassa puolestaan Saksan, Ranskan ja Italian suuret budjettialijäämät ovat vaikeita rakenteellisia ongelmia. Yhdysvaltojen budjettialijäämä on suhteessa kansantuotteeseen vieläkin suurempi kuin keskeisten euromaiden. Japanin julkinen velka on tätäkin suurempi, mutta Japani on kansantaloutena ylijäämäinen toisin kuin Yhdysvallat. Euroalueen pitkään jatkunut vaihtotaseen ylijäämä on ollut ehtymässä.



Työvoima 2025 - väliarvio

Lähde: IMF World Economic Outlook 2005

Kuvio 2. Bkt:n kasvu suurissa kansantalouksissa vuosina 2002–2006

Tasapainottomuutta ovat lisänneet myös öljyn ja raaka-aineiden hintojen nousu. Raaka-aineita ja öljyä tuottavat ja jalostavat maat ovat saaneet lisätuloja ja ostovoimaa, mikä on vaikuttanut

⁴³ Työvoima 2025 -työryhmän väliarvio (2005)

suotuisasti kysyntään. Toisaalta raaka-aineita ja energiaa käyttävissä maissa hinnan nousu on leikannut ostovoimaa ja aikaansaanut inflaatiopaineita, jotka lisäävät paineita korkotason nostamiseen, vaikka talouskasvu olisi heikkoa. Pitkällä aikavälillä työllisyyden kannalta riittävää talouskasvua rajoittavat ympäristön asettamat reunaehdot. Globaalitalouden kasvumallin olisi muututtava olennaisella tavalla kestävämmälle pohjalle.

Euroopassa ongelmana on erityisesti keskeisten maiden, kuten Saksan, hidas kasvu. Saksassa voimakas rakennemuutos on heijastunut työttömyyden nousuna viiden miljoonan tasolle ja kasvun jäämisenä edelleen matalaksi. Saksalaisten yritysten sijoitusvirrat eivät suuntaudu itäiseen Saksaan, vaan itäiseen Keski-Eurooppaan ja EU:n uusiin jäsenmaihin, joiden talous ja työllisyys kehittyvät suotuisasti. Se tuo hyötyä pidemmällä aikavälillä myös Saksalle, mutta ei auta kovin nopeasti vaikean tilanteen purkamisessa.

EU:n laajentuminen on tähän asti toteutunut tavoitteiden mukaisesti. Lissabonin strategiassa asetettua työllisyystavoitetta ei ole saavutettu. Työllisyysaste tosin on kääntynyt nousuun myös EU-15 -alueella. Kehityssuunnan jatkuessa työllisyysasteessa päädyttäisiin 70 prosentin sijasta 67 prosenttiin vuonna 2010 EU-15 -maissa. Tämäkin edellyttäisi, että globaalitalouden tasapainottomuudet eivät purkautuisi kasvu- ja työllisyyskehitystä haittaavalla tavalla.

4.1 Suomen talouden ja työllisyyden kehitys⁴⁴

Suomessa työllisyyden rakennemuutos on ollut kovempi kuin osattiin arvioida edellisessä pitkän aikavälin arviossa kolme vuotta sitten (Työvoima 2020 -työryhmän loppuraportti, 2003). Vuoden 2003 jälkeen teollisuudesta on kadonnut 40 000 työpaikkaa. Vastaavasti palvelusektorin työllisyyskehitys on ollut odotettua parempi. Palvelusektorin sisällä liike-elämää palvelevan toiminnan työllisyyden lisäys on ollut odotusten mukaista. Yhteiskunnallisten palveluiden työllisyys on ollut ennakoitua parempaa sekä julkisen että yksityisen sektorin puolella. Alkutuotannon ja rakennussektorin työllisyyden kehitys on vastannut odotuksia.

Kaupan sektorin työllisyys on lisääntynyt arvioitua enemmän, mutta ravitsemis- ja majoitus-toiminnan työllisyys aleni jyrkästi 2000-luvun taitteen kasvuvaiheen jälkeen. Kuljetusten työllisyys on lisääntynyt suotuisasti ja sitä on vilkastuttanut Venäjän parantunut talouskehitys, joskin Baltian ja Venäjän kuljetusten henkilöstössä suomalaiskuljettajien osuus on vähentynyt. Sen sijaan tietoliikenteen työllisyys on alentunut lisääntyneen kilpailun takia ja siksi, että voimakkaan nousuvaiheen jälkeen painopiste on ollut kustannusten vähentämisessä ja tuottavuuden nostamisessa. Työllisyyskehitys kokonaisuutena samoin kuin lähiajan näkymä on ollut kuitenkin melko hyvä, mikä on keskeisesti johtunut osa-aikatyöllisyyden suuremmasta määrästä.

Työllisyys alkoi kasvaa ripeästi vuoden 2004 jälkipuoliskolla. Vuoden 2005 tammi-loku-kuussa työllisten määrä ylitti vuotta aikaisemman tason keskimäärin 34 000:lla. Kehitys on kuitenkin ollut varsin erilaista sekä päätoimialojen kesken että niiden sisällä. Työpaikkoja on syntynyt ylipäättään eniten naisvaltaisille palvelujen ja kaupan aloille, joissa osa-aikatyö on lisääntynyt. Työllisyyden lisäyksestä kaksi kolmannesta on ollut naisia, jolloin naisten suhteellinen asema työmarkkinoilla on parantunut. Toinen erityispiirre on ollut työpaikkakasvun keskittyminen yksityiselle sektorille. Julkisella sektorilla työllisten määrä on ollut vuonna 2005 jopa hieman edellisuotista pienempi. Toimialoittainen tarkastelu viittaisi siihen, että työllisyyden kasvu on leviämässä ns. matalan tuottavuuden aloille.⁴⁵

⁴⁴ Luku perustuu Työvoima 2025 -työryhmän väliarvioon (2005)

⁴⁵ Hallituksen työllisyysohjelman seurantaraportti (2005)

Palveluelinkeinoissa työllisyys on lisääntynyt yhteensä noin 30 000:lla. Uusia työpaikkoja on syntynyt runsaasti kaupan, majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä henkilökohtaisten palvelujen toimialoille. Myös teknisiin ja kiinteistöpalveluihin sekä liike-elämää palvelemaan toimintaan on viime kuukausina alettu rekrytoida uutta väkeä, mikä samalla ennakoii koko kansantalouden osalta suhdanteen paranemista.⁴⁶

Perinteisillä julkisen sektorin toimialoilla yksityisen sektorin osuus työllisyydestä on palvelujen ulkoistamisen seurauksena kasvanut. Nopeimmin työllisten määrä on lisääntynyt sosiaalipalveluissa, joissa se on ollut vuonna 2005 noin 14 000 suurempi (+8,2 %) kuin viime vuonna. Sosiaalipalvelujen työllisistä jo neljännes toimii yksityisessä sektorissa. Yksityisen sektorin osuus on kasvanut myös koulutuksessa ja terveydenhuollossa, joissa se on pienempi, vajaat 15 prosenttia. Kaikki palveluelinkeinojen alat eivät ole kasvavia. Palveluelinkeinoissa työllisyys on vähentynyt julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen toimialalla (-7 000), jossa on voimakkaasti pyritty tuottavuuden kohottamiseen. Aleneva työllisyyskehitys näyttää vielä jatkuvan myös rahoitus- ja vakuutustoiminnassa (-3 000).⁴⁷

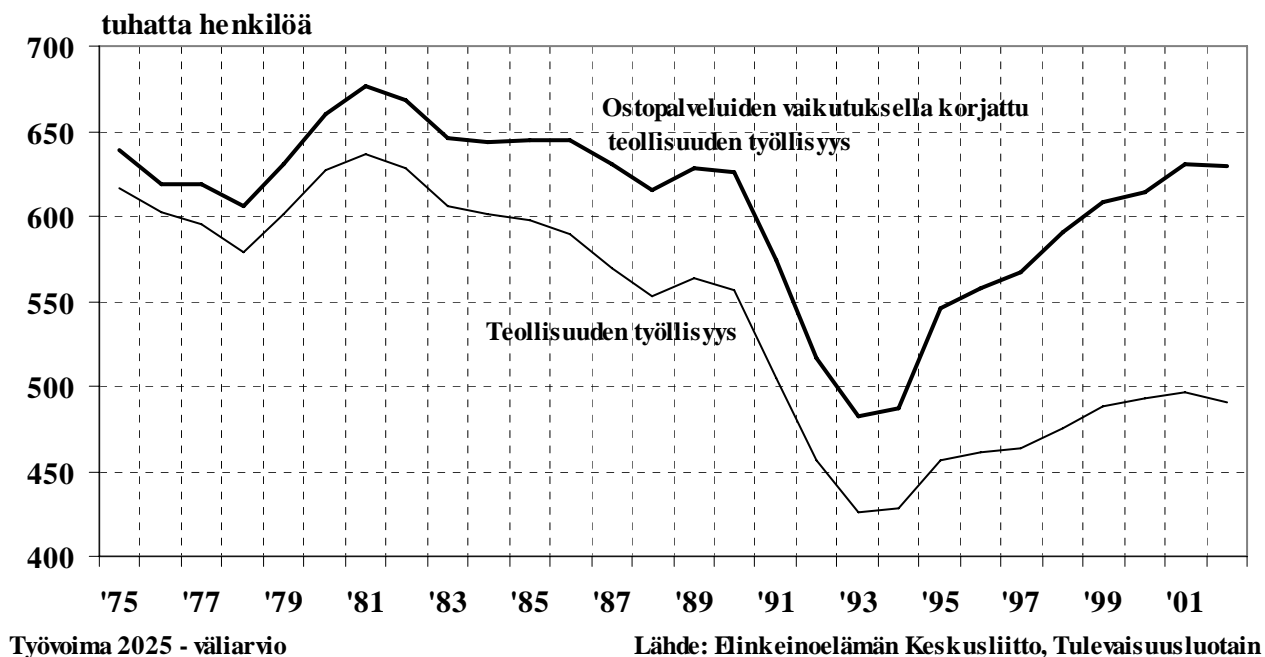
Vuosina 2003–2004 koettiin teollisuudessa irtisanomisaalto, joka johtui osaksi laskusuhdanteen pitkittymisestä, mutta liittyi keskeisesti myös rakennemuutoksen kiihtymiseen. Kun työpaikkoja ja osittain kokonaisia tuotantoyksiköitä lopetettiin, uusia työpaikkoja syntyi Suomen ulkopuolelle. Pienemmässä määrin työpaikkoja myös siirrettiin suoraan ulkomaille. Teollisuuden sisällä oli kuitenkin vahvasti työllisyyttä lisääviä alatoimialoja, joten työpaikkojen kokonaisuusmuutos kätki taustalleen erittäin voimakkaan rakennemuutoksen, jossa erikoistumiseen perustuvilla uusilla työpaikoilla on ollut suuri myönteinen merkitys.

Teollisuuden laskeva suunta on nyt pysähtynyt. Metall- ja teknologiateollisuus sekä metsäteollisuus ovat jo lisänneet työvoimaansa yhteensä 8 000:lla, mutta toisaalla työllisyys edelleen laskee kulutustavateollisuudessa ja muussa teollisuudessa, joissa työpaikkoja on menetetty vuoden aikana yhteensä noin 9 000.⁴⁸ Pitkälle menevä erikoistuminen on johtanut eräillä aloilla, kuten mm. terästeollisuudessa ja rakennustoimintaa palvelevassa teollisuudessa, odotettua parempaan kehitykseen. Tärkeä teollisuuden tuotannon kasvuun ja työllisyyteen vaikuttanut erityistekijä on ulkoistaminen, joka on siirtänyt muita kuin valmistukseen liittyviä työpaikkoja etenkin liike-elämää palvelevan toiminnan piiriin. Työpaikkojen kokonaisuusmäärä ei siis ole laskenut yhtä paljon kuin teollisuuden työpaikkojen vähentyminen antaisi olettaa, vaan kyse on osaksi rakennemuutoksesta (Kuvio 3).

⁴⁶ Hallituksen työllisyysohjelman seurantaraportti (2005)

⁴⁷ Hallituksen työllisyysohjelman seurantaraportti (2005)

⁴⁸ Hallituksen työllisyysohjelman seurantaraportti (2005)



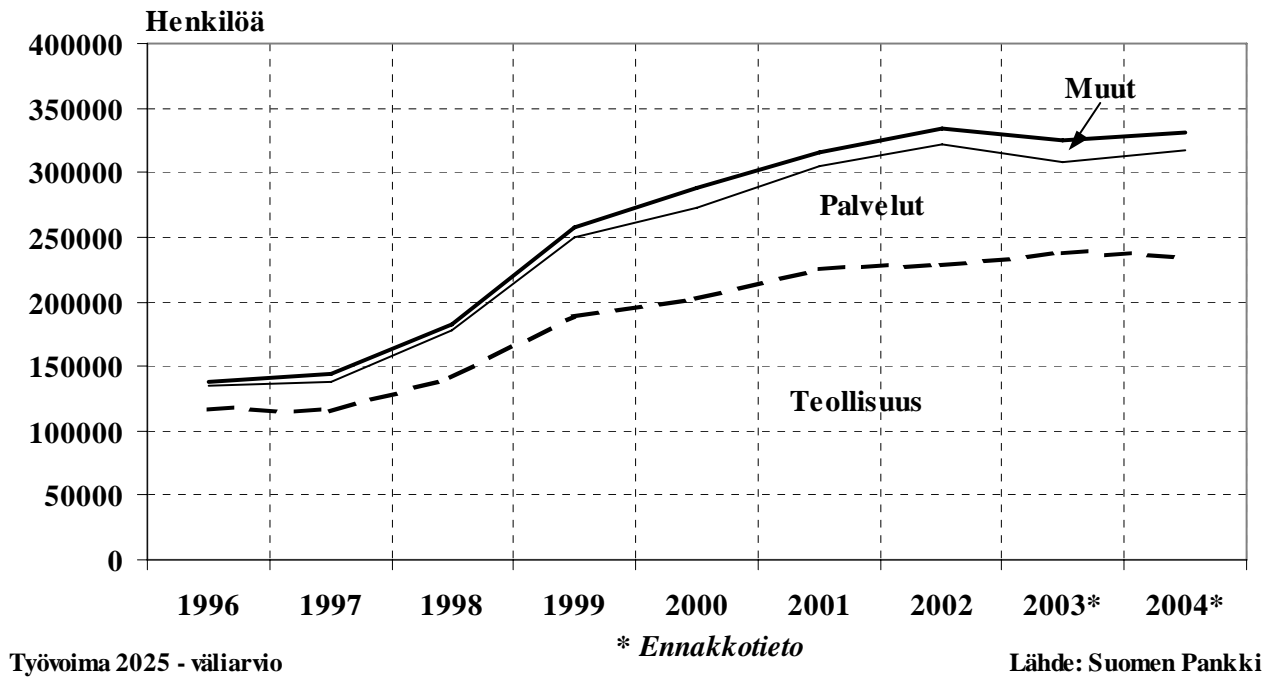
Kuvio 3. Teollisuuden ja teollisuuden ostopalveluiden työllisyys

Yritysten kansainvälistyminen sinänsä on työllisyyteen vaikuttava tekijä. Tekstiiliteollisuus on selkeä esimerkki siitä, miten työpaikat ovat siirtyneet Suomesta muualle. 1970-luvun puolivälissä TEVANAKE-sektorin⁴⁹ työpaikkoja oli Suomessa noin 80 000, kun niitä nykyisin on alle kolmannes tästä. Merkille pantavaa on kuitenkin alenevan trendin taittuminen. Lamavuosina sektorin työpaikkojen määrä laski voimakkaasti, mutta sittemmin lasku on ollut lievää ja sektorin sisällä on myös työpaikkoja lisääviä alatoimialoja.

Ulkomailla olevissa työpaikoissa voidaan erottaa seuraavia ryhmiä:

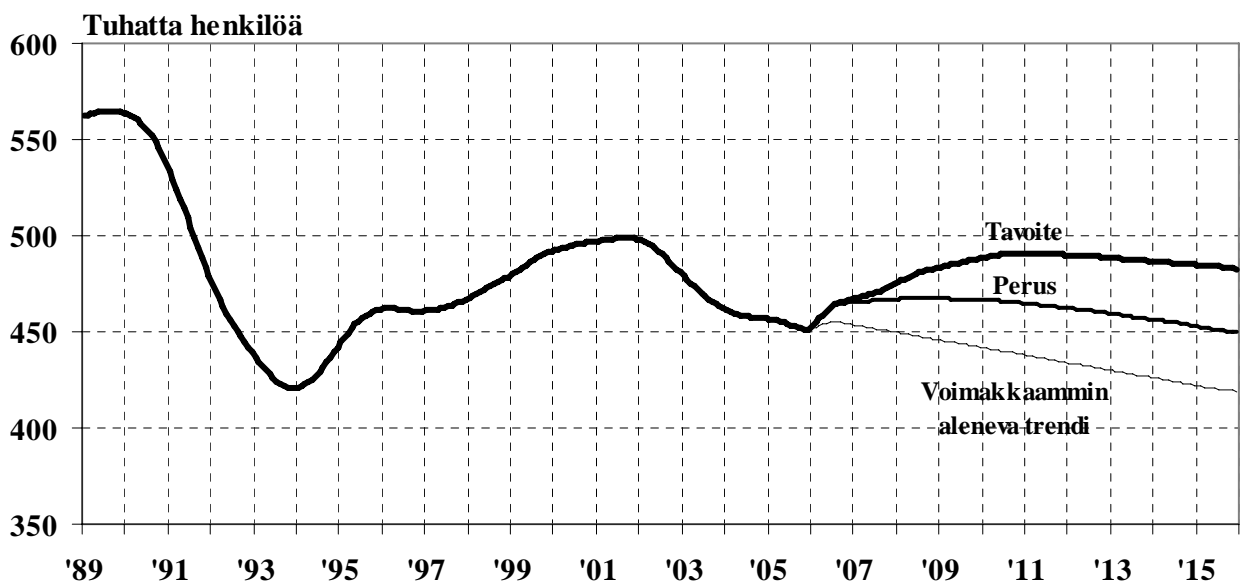
- Suomesta ulkomaille suoraan siirretyt.
- Suomesta ulkomaille epäsuorasti siirtyneet. Suomessa on lopetettu työpaikkoja ja investoitu ulkomaille, jolloin sinne on syntynyt uusia työpaikkoja.
- Investoinnit ulkomaille ovat synnyttäneet sinne uusia työpaikkoja ilman, että Suomessa olisi vastaavasti lopetettu työpaikkoja.
- Ulkomaiset yrityshankinnat ovat siirtäneet jo olemassa olevia työpaikkoja suomalaisille yrityksille.

⁴⁹ Tekstiili-, vaatetus-, nahka- ja kenkäteollisuus



Kuvio 4. Yritysten työpaikat ulkomailla
(Suomessa sijaitsevien yritysten ulkomaisten tytäryritysten ja sivuliikkeiden henkilökunta)

Työvoima 2025 -työryhmä esittää väliarviossaan marraskuussa 2005 vasta alustavia näkemyksiä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kehityksestä vuoteen 2025. Vuoden 2006 aikana syvennetään toimialoittaisia kehityskuvia. Kuviossa 5. on vaihtoehtoisia teollisuustyöpaikkojen kehitysuria.



Työvoima 2025 - väliarvio

Lähde: Työvoimatutkimus vuoteen 2005

Kuvio 5. Teollisuuden työpaikkojen arvioitu kehitys

4.2 Muita globalisaatioon liittyviä kehitysnäkymiä ja haasteita

Vaikka globalisaatio muuttaa yhteiskuntaa, taloutta ja kulttuuria, myös yhteiskunnan sisäiset tekijät, kuten teknologian ja tuottavuuden kehitys, väestön ikääntyminen ja sukupuolten välinen tasa-arvo tai elinkeino- ja alue-rakenteen muutos, vaikuttavat yhteiskunnassa esiintyviin ongelmiin. Globalisaatio muokkaa näiden ongelmien luonnetta ja ratkaisumahdollisuuksia.

Tulevaisuudessa menestymisen avaintekijät koskevat kansantaloutemme kykyä sopeutua muutoksiin ja luoda innovaatioita. Suomen talouden kestävä kehitys⁵⁰ kannalta on tärkeää, että tulevaisuudessa pystytään tuottamaan tuotteita, joilla on maailmanmarkkinoilla kysyntää. Kansainvälisessä kaupassa se merkitsee erikoistumista tietyille aloille. Korkean tulo-tason turvaaminen edellyttää tuottavuuden jatkuvaa parantamista, joka puolestaan edellyttää uusien teknologioiden ja tuotteiden käyttöön ottamista eli innovaatioita. Innovaatioiden syntyminen edellyttää paitsi teknologian kehittämistä, myös panostusta tuotantoprosessien kehittämiseen, tuotekehitykseen ja markkinointiin. Kansakunnan taloudellisen kehityksen perustana on myös inhimillinen pääoma, joka koostuu työvoiman määrästä, laadusta, työkyvystä, tietotaidosta ja koulutustasosta⁵¹.

Seuraavien 20 vuoden aikana Suomessa tapahtuu suuria muutoksia työmarkkinoilla. Taloudellisen kehityksen kannalta myönteisiä asioita ovat työssä olevan työvoiman koulutustason nousu ja terveydentilan paraneminen. Työmarkkinoille tulevat nuoret sukupolvet ovat keskimäärin aikaisempia sukupolvia korkeammin koulutettuja, mikä heijastuu korkeampana tuottavuutena. Väestön keskimääräinen elinikä nousee mm. paremman terveydentilan johdosta. Tuotannon kannalta ongelmia tuovat väestön ikääntyminen ja eläkkeelle siirtymisen houkuttelevuus. Pidempi koulutusaika ja eläkkeelle siirtymisen houkuttelevuus lyhentävät elinikäistä työssäoloaika ja vähentävät siten kansantalouden työpanosta.⁵²

Komission tiedonannon mukaan Euroopan kilpailukykyyn varmistamiseksi on panostettava kaikenikäisiin. Erityisesti ikääntyvässä yhteiskunnassa koko työvoimavoimapotentialin käyttö on välttämätöntä. Kilpailukykyä tulisi parantaa kaikilla tasoilla parantamalla työvoiman ammattitaitoa ja hyödyntämällä tieto- ja viestintätekniikkaa mahdollisimman tehokkaasti. Muutosten ennakointi, rakenneuudistuksen hallinta sekä joustavuuden ja turvallisuuden välisen tasapainon saavuttaminen edellyttävät tiivistä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten, työntajien, ammattijärjestöjen sekä viranomaisten kesken.⁵³

Globalisaatiokehityksen hallinnan keinoja tulisikin kehittää siihen suuntaan, että sen tuottamat hyödyt jakautuisivat oikeudenmukaisella tavalla eri väestöryhmien kesken.⁵⁴ Käynnissä olevassa rakenneuudistuksessa työntekijöiden olisi pystyttävä hyödyntämään globalisaation tarjoamia etuja ja selviytymään tulevista muutoksista. Yritysten sosiaalista vastuuta ovat myös muutoksen hallinta yrityksessä sosiaalisesti vastuullisella tavalla, työn organisointiin ja toimintatapoihin liittyvät kysymykset, elinikäinen oppiminen sekä sosiaalisen osallisuuden

⁵⁰ Kestävä kehitys sisältää taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristöllisen ulottuvuuden. Kestävässä kehityksessä tulevaisuus otetaan huomioon, etteivät tämän päivän sukupolvet heikennä tulevien sukupolvien mahdollisuuksia parantaa elämänsä laatua (Hjerppe & Honkatukia 2005, 1)

⁵¹ Hjerppe & Honkatukia 2005

⁵² Hjerppe & Honkatukia 2005

⁵³ KOM (2001) 366 lopullinen

⁵⁴ Kasvio & Nieminen (1999)

edistäminen. Yritysten sosiaalisen vastuun sisäisillä käytännesäännöillä voidaan edistää yritysten kilpailukykyä ja hallita muutosta ja sovittaa yhteen sosiaalinen kehittäminen ja kilpailukykyyn lisääminen.⁵⁵

Globaalissa kilpailussa suomalaisten kilpailuetu riippuu tulevaisuudessa nopeasta uudistumisesta ja erikoistumisesta, hyvin toimivasta innovaatiojärjestelmästä ja sen kehittämisestä. Innovaatiojärjestelmä koostuu koulutuksesta, tutkimuksesta ja tuotekehityksestä, innovaatioiden tuotteistamisesta ja kaupallistamisesta sekä tietointensiivisestä yritystoiminnasta. Suomen menestymisen ehtoina ovat osaaminen, huipputeknologian kehittäminen ja sen soveltaminen eri alueilla. Tulevaisuuden haasteet riippuvat kuitenkin talouden ja yhteiskunnan muutosvalmiudesta ja kyvystä jatkuvaan uudistumiseen.⁵⁶

Taloudellisen kasvun ja työpaikkojen syntymisen perustuessa entistä vahvemmin osaamis- ja innovaatiopotentiaaliin on tärkeää määrittää ne tekijät ja toimenpiteet, joita voidaan työelämässä tukea. Globaalissa toimintaympäristössä osaamisen tason ja tuottavuuden kohottaminen asettavat uudistuspaineita koko innovaatio- ja koulutusjärjestelmälle ja työelämän kehittämiselle. Tehokkaasti toimivat markkinat luovat yrityksille paineen kehittää innovaatioita, osaamista ja uutta liiketoimintaa sekä hyödyntää olemassa olevia voimavaroja mahdollisimman tehokkaasti. Koulutusjärjestelmä olisi kytkettävä muuhun innovaatiojärjestelmään, jotta pystytään paremmin vastaamaan innovaatiopolitiikan tarpeisiin. Koulutusjärjestelmällä pitäisi myös olla yhteyksiä työelämän muutoksiin.

Globaalissa kilpailuympäristössä hyvinvoinnin perustekijöihin kuuluu toiminnan jatkuva kehittäminen, mikä edellyttää luovuutta tukevaa työelämää. Työministeriön strategialinjauksen pohjalta valmistui työelämälähtöiseen luovuuteen perustuva tuottavuusstrategia, jossa on otettu huomioon työelämän yhteydet eri yhteiskunta-aloihin. Strategiassa ehdotetut toimenpiteet liittyvät työelämän sisäisten kehittämistavoitteiden lisäksi koulutukseen, elinkeinoelämään, tiede- ja kulttuuripolitiikkaan, perheen ja työn parempaan yhteensovittamiseen sekä tilojen, ympäristöjen ja alueiden suunnitteluun. Näin ollen työelämässä tulee edistää tutkimusta ja kehittämistä, joilla voidaan nykyistä paremmin paikantaa luovuutta ja innovaatioita tukevia toimintatapoja, jotka liittyvät mm. johtamiseen, työn organisointiin, työyhteisöllisiin tekijöihin, palkitsemisjärjestelmiin, uusien teknologioiden hyödyntämiseen jne.⁵⁷ Työn tuottavuutta, työelämän laatua ja ammattitaidon kehittämistä edistetään työelämän kehittämis- ja tutkimusohjelmilla (esim. Tykes-, Veto- ja Noste-ohjelmat).

Valtion taloudellisen tutkimuslaitoksen teettämässä raportissa tarkasteltiin teknologisen kehityksen, tuottavuuden ja työllisyyden välistä riippuvuutta ja arvioitiin talouden kasvunäkymiä pitkällä aikavälillä. Raportin mukaan työn ja työmarkkinoiden luonne ei tule tulevaisuudessa ratkaisevasti muuttumaan, vaikka teknologinen kehitys ja kansainvälisen työnjaon muutosten aiheuttama rakennemuutos tulevat jatkumaan. Toimialojen välillä tulee kuitenkin tapahtumaan muutoksia: toiset toimialat supistuvat ja toiset kasvavat. Raportissa arvioidaan, että seuraavan 30 vuoden aikana teknologian kehitys ei tule korvaamaan ihmistä palvelu-aloilla.⁵⁸

⁵⁵ KOM (2001) 366 lopullinen

⁵⁶ Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti (2004)

⁵⁷ Työelämälähtöistä luovuuteen perustuvaa tuottavuusstrategiaa on pohtinut työministeriön asettama työryhmä loppuraportissaan Luova työote – tuottava työ. Työelämälähtöiseen luovuuteen perustuva tuottavuusstrategia (2005)

⁵⁸ Ilmakunnas, Kiander, Parkkinen & Romppainen (2000)

Sitran Globalisaatio, hyvinvointi ja työllisyysohjelman tuloksien mukaan ”yhteiskunnan instituutioiden on muututtava joustavammiksi ja tehokkaimmiksi, kansalaisten kehitettävä jatkuvasti omaa osaamistaan, heidän osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksiaan on parannettava ja yritysten on kehitettävä sisäisiä ja ulkoisia hallintajärjestelmiään”. Globalisaation varjopuolina mainitaan talouden haavoittuvaisuuden kasvaminen ja sosiaalisen eriarvoisuuden ja syrjäytymisen riskien lisääntyminen. Kansainvälisessä kilpailussa menestyminen perustuu osaamisyhteiskuntaan. Tavoitteena tulisi olla monipuolisiin tuotteisiin, palveluihin ja tietoon perustuva talous. Tuotanto, kauppa ja hallinto eivät kuitenkaan toimi ilman sosiaalista pääomaa, joka liittyy moniarvoiseen ja suvaitsevaiseen yhteiskuntaan.⁵⁹ Sosiaalista pääomaa voidaan luoda yhteiskunnan eri toimijoiden keskinäisen luottamuksen ja vuovaikutuksen avulla ja yhteisin ponnistuksin.

4.3 Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

Suomessa henkilöstön asemaa on parannettu muutosturvan uudella toimintamallilla, josta on sovittu tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005–2007. Työntekijöiden uudelleen työllistymisen ja muutosturvan parantamiseksi muutoksia tehtiin työsopimuslakiin (55/2001), yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin (725/1978), julkisesta työvoimapalvelusta annettuun lakiin (1295/2002), työttömyysturvalakiin (1290/2002), työttömyysetuuskien rahoituksesta annettuun lakiin (555/1998) sekä sairausvakuutuslakiin (1224/2004). Työllistymisen ja muutosturvan uusi toimintamalli tuli voimaan 1.7.2005.

Uudistuksen tavoitteena on työntekijän mahdollisimman nopea uudelleen työllistyminen tilanteissa, joissa työsuhteen päätyminen ei ole johtunut työntekijän omasta menettelystä. Muutosturvan piiriin kuuluvat työntekijät, joilla on kolmen vuoden työhistoria, jos irtisanomisen tehdään tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä, ja määräaikaisessa työsuhteessa olleet työntekijät, jos työsuhde samaan työnantajaan on jatkunut keskeytyksettä kolme vuotta tai yhteensä enintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.⁶⁰

Toimintamalli perustuu työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten entistä tiiviimpään yhteistoimintaan taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvien irtisanomisten yhteydessä. Järjestelyt koskevat niin yksityistä kuin julkista sektoria. Työnantajalla on tehostettu neuvotteluvelvollisuus työvoiman vähentämistilanteissa. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa irtisanottujen työsuhteen päättymisestä työvoimatoimistoon ja tiedottaa työntekijöille heidän oikeuksistaan muutosturvaan. Työnantajan on yhdessä henkilöstön edustajien kanssa tehtävä toimintasuunnitelma yhteistoimintamenettelyn alkaessa. Toimintasuunnitelma laaditaan aina, kun irtisanomisuhka koskee vähintään kymmentä työntekijää. Alle kymmenen työntekijän irtisanomisissa laaditaan toimintaperiaatteet irtisanomisajan tukipalveluista.⁶¹

Irtisanotulla työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen irtisanomisaikana hakiessaan töitä, osallistuessaan työllisyysohjelman tekoon tai siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Vapaan pituus on 5–20 työpäivää, ja se määräytyy työsuhteen keston ja irtisanomisajan mukaan. Irtisanotulla on oikeus myös työvoimatoimiston kanssa yhteistyössä tehtävään henkilökohtaiseen työllistymisohjelmaan ja mahdollisuus saada työllisyysohjelmaan liittyvien toimenpiteiden ajalta työttömyysaikana tietyin edellytyksin työllistymisohjelmallisaa.⁶²

⁵⁹ Väyrynen (1999)

⁶⁰ HE 48/2005

⁶¹ HE 48/2005

⁶² HE 48/2005

Muutosturvan toimintamallin mukaisesti vastuu työnhakijoiden työllistettävyydestä kuuluu myös paikallisille viranomaisille, joilla tulisi olla paikallistason asiantuntemukseen perustuvia toimintamalleja yhteistyön ja vuoropuhelun edistämiseksi. Julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain mukaan työvoimaviranomaisen tehtävänä on selvittää ja ennakoita elinkeinorakenteen sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan määrällisiä ja laadullisia muutoksia. Viranomaisten on aktiivisesti pyrittävä ennakoimaan yritystoiminnan muutoksia niiden haitallisten vaikutusten minimoimiseksi. Työntekijöiden työllistettävyyden kannalta paikallistason koulutus- ja työvoimaviranomaisten yhteistyöllä on tärkeä rooli. Kyse on eräänlaisesta jatkuvan muutoksen ennakoinnin ja hallinnan periaatteen omaksumisesta.

Suomessa henkilöstön vähentämisten kokonaismääriä ei tilastoida järjestelmällisesti. Lain mukaan työvoimaviranomaisille tulee ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta, joten työnantajien yhteydenottoihin liittyviä tietoja on työvoimahallinnon rekisterissä. Myös työmarkkinajärjestöt keräävät yhteistoimintamenettelyjä koskevia tietoja jäsenistöään koskien ja tietoja kerätään myös esim. pörssiyrityöiden ja muiden suurimpien yhtiöiden toimesta.⁶³ Työntekijöiden irtisanomismääristä ja -perusteista ei kerätä koko työelämää kattavasti tilastotietoja.

4.4 Julkiset yritystuet

Yritystoiminnan tukemisesta annetun lain (1068/2000) mukaan yritystoimintaan voidaan myöntää valtionavustuksena investointitukea, pienten ja keskisuurten yritysten kehittämistukea ja tukea yritysten toimintaympäristön parantamiseen. Avustusmuotoisen rahoituksen ohella rahoitusta voidaan myöntää toimintaympäristön parantamiseen myös pääomasijoituksena. Lisäksi aloittamisvaiheessa olevalle pienelle yritykselle voidaan myöntää käynnistystukea. Laissa on säännöksiä yritystuen takaisinperinnästä, jos yritystoiminta lopetetaan ennen kuin viisi vuotta on kulunut tuen maksamisesta. Paitsi yritystuen takaisinperintää koskevilla säännöksillä, myös kuhunkin tukipäätökseen sisältyvillä tukiehdoilla voidaan estää tukea saavien yritysten mahdollisuuksia hyötyä tuettavan toiminnan lopettamisesta, liiketoiminnan tai käyttöomaisuuden myymisestä.

EU-tasolla julkisia yritystukia koskevat säännökset ja ohjeistukset liittyvät valmistelussa oleviin rakennerahastojen koskevaan yleisasetuksen valmisteluun⁶⁴ (artikla 56, toimien pysyvyys) ja komission alueellisia valtiontukia koskeviin suuntaviivoihin (kohta 37)⁶⁵.

56 artikla: Toimien pysyvyys:

1. ”Jäsenvaltion tai hallintoviranomaisen on varmistettava, että toimi saa rahaston tukea ainoastaan, jos kyseiseen toimeen ei kohdistu viiden vuoden kuluessa siitä, kun toimivaltainen kansallinen viranomainen tai hallintoviranomainen teki rahoituspäätöksen, sellaisia huomattavia muutoksia, jotka:
 - vaikuttavat sen luonteeseen tai täytäntöönpanoedellytyksiin tai hyödyttävät aiheettomasti jotakin yritystä tai julkista yhteisöä, ja
 - johtuvat infrastruktuurin omistussuhteissa tapahtuneista muutoksista tai tuotantotoiminnan lopettamisesta.”

⁶³ Kairinen, Uhmavaara & Finne (2005)

⁶⁴ Euroopan unionin neuvosto 2005

⁶⁵ Euroopan Yhteisöjen komissio: Luonnos: Komission tiedonanto. Alueellisia valtiontukia koskevat suuntaviivat vuosille 2007–2013(2005)

Komission alueellisia valtiontukia koskevat suuntaviivat: kohta 37:

”Jotta varmistetaan, että investoinnilla on todellinen ja kestävä vaikutus, alueellisen investointituen myöntämisen ehdoksi on asetettava tuensaantia tai tuen maksutapaa koskevien edellytysten avulla kyseisen investoinnin säilyttäminen alueella vähintään viiden vuoden ajan investoinnin toteuttamisesta. Jos tuki lasketaan palkkakustannusten perusteella, työpaikat on täytettävä kolmen vuoden kuluessa investoinnin valmistumisesta. Kaikki investoinnin avulla luodut työpaikat on säilytettävä kyseisellä alueella viiden vuoden ajan siitä ajankohdasta, kun työpaikka täytettiin ensimmäistä kertaa. PK-yritysten tapauksessa jäsenvaltiot voivat lyhentää viiden vuoden määrärahat investoinnin tai luotujen työpaikkojen säilyttämiselle vähintään kolmen vuoden ajan.”

Alueellisten investointitukien tarkoituksena on auttaa kehittämään kaikkein epäedullisimmissä asemassa olevia alueita tukemalla investointeja ja työpaikkojen luomista kestäväen kehityksen periaatteiden mukaisesti. Tuki koskee epäsuotuisilla alueilla sijaitsevien yritysten toimintojen laajentamista, järjeistämistä, uudenaikaistamista ja monipuolistamista. Tuella myös kannustetaan yrityksiä sijoittamaan uusia tuotantolaitoksia näille alueille.

Komissio on ehdottanut rakennerahastoja koskevan yleisasetuksen 56 artiklan muuttamista siten, että yritystuki voitaisiin periä takaisin viiden vuoden sijasta seitsemän vuoden kuluessa tuen myöntämisestä. Kauppa- ja teollisuusministeriön näkemyksen mukaan yritystoiminnasta annetun lain (1068/2000) mukainen menettely, jonka mukaan yritystuki voidaan periä takaisin, jos yritystoiminta lopetetaan ennen kuin viisi vuotta on kulunut tuen viimeisestä maksuspäätöksestä, on toiminut hyvin. Tuotannon siirrot ulkomaille ovat myös johtaneet säännönmukaisesti investointitukien takaisinperintöihin. Näin ollen kauppa- ja teollisuusministeriön mukaan viiden vuoden määräajan pidentäminen ei olisi tarkoituksen mukainen ratkaisu ottaen huomioon, että mainitut tuet kohdistuvat erityisesti (91 % euromääristä) pk-yrityksiin.

4.5 Työllisyysmäärärahoista myönnettävät avustukset ja tuet

Investointiavustus, työllisyyspoliittinen projektituki ja omatoimisuusavustus

Eräiden työllisyysmäärärahojen käytöstä annetun valtioneuvoston asetuksen (1345/2002) mukaan harkinnanvaraisia valtionavustuksia, joita voidaan myöntää työllisyysmäärärahoista, ovat investointiavustus, työllisyyspoliittinen projektituki ja omatoimisuusavustus.

Työllisyysperusteista valtionapua eli *investointiavustusta* voidaan myöntää rakentamista, kunnossapitoa, perusparannusta, laajentamista, rakenteellisesti uudelleen järjestämistä tai muuta investointia koskevaan hankkeeseen julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa tarkoitetuille tahoille valtion talousarvion rajoissa. Lisäksi voidaan työllisyyden parantamiseksi investointeihin tarkoitetuista työllisyysmäärärahoista myöntää rahoitusta valtion rakennuttamille virastoille.

Työllisyyspoliittista projektitukea voidaan myöntää työllisyyden edistämiseksi ja työmarkkinoilta syrjäytymisen estämiseksi hankkeisiin, joiden avulla järjestetään uusia työmahdollisuuksia työttömille työnhakijoille ja toteutetaan muita heidän työllistymistään edistäviä toi-

menpiteitä. Lisäksi projektitukea voidaan myöntää muihin työllisyyttä ja työvoiman kehittämistä edistäviin alueellisiin ja paikallisiin hankkeisiin. Projektitukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle ja muulle yhteisölle sekä säätiölle.

Omatoimisuusavustusta voidaan myöntää rekisteröidylle yhteisölle, jonka toimintatavoitteena on työttömien oma-aloitteisuuteen perustuvan työskentelyn sekä työllistymistä edistävän muun toiminnan tukeminen ja niitä tukevan koulutuksen järjestäminen tai työttömien perustamalle osuuskunnalle, jos sen tarkoituksena on järjestää työtä tai työntekomahdollisuuksia työttömille.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 12 luvun 1 §:n mukaan työvoimaviranomaisen myöntäessä, maksaessa ja periessä takaisin julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista tukea, avustusta tai etuutta, on voimassa, mitä valtionavustuslaissa (688/2001) säädetään, jollei julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa toisin säädetä. Avustuksen kohteena olevan omaisuuden käyttöaikaa koskevat säännökset ovat myös valtionavustuslaissa. Em. avustuksiin ja tukiin kohdistuva takaisinperintä on mahdollista tehdä valtionavustuslaissa säädetyillä perusteilla, joihin kuuluvat myös omaisuuden käyttöaikaa koskevat säännökset. Takaisinperintään ja omaisuuden käyttöaikaan vaikuttavat lisäksi avustuspäätöksen ehdot ja mahdolliset rajoitukset.

Takaisinperintää koskevilla säännöksillä ja avustuspäätöksiin sisällytettävillä ehdoilla voidaan estää avustusta saavien yritysten mahdollisuuksia hyötyä avustuksella tuetun käyttöomaisuuden myymisestä. Ongelma aktualisoituu lähinnä investointiavustuksen yhteydessä, koska projektitukea ja omatoimisuusavustusta ei käytännössä myönnetä yrityksille lukuun ottamatta omatoimisuusavustusta osuuskunnille.

Työnantajalle maksettava työllistämisen- ja yhdistelmätuki

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaan työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi ja työmarkkinoille sijoittumisen edellytysten parantamiseksi työnantajalle voidaan myöntää työllistämistukea palkkauskustannuksiin. Työllistämistukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle ja yhteisölle sekä muulle työnantajalle. Työllistämistuen myöntämistä koskevia säännöksiä sovelletaan myös yhdistelmätuen myöntämiseen. Työnantajaan ja työsuhteeseen liittyvät työllistämistuen edellytykset ovat em. lain 7 luvussa. Työllistämistukipäätöksessä voidaan myös asettaa tuen saamiselle työllistettävän ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 12 luvun 1 §:n mukaan työvoimaviranomaisen myöntäessä, maksaessa ja periessä takaisin julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista tukea, avustusta tai etuutta, on voimassa, mitä valtionavustuslaissa säädetään, jollei julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa toisin säädetä. Työllistämistuki voidaan siis periä takaisin, jos valtionavustuslain takaisinperinnän edellytykset täyttyvät tai tuen saaja on toiminut vastoin tuen myöntämispäätöksessä asetettuja ehtoja. Määrätyissä tapauksissa työllistämistuen myöntämisen edellytyksenä yritykselle on toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen solmiminen. Mikäli työsuhde päättyy ilman työsopimuslaissa hyväksyttyä irtisanomis- tai purkuperustetta tukijakson aikana, heti tukijakson päätyttyä tai pian sen jälkeen, saattavat perusteet tuen takaisinperinnälle olla olemassa. Sillä, että yritys siirtää tuotantoaan ulkomaille, ei sinänsä ole vaikutusta työllistämistuen maksamiseen yritykselle, ellei kyseeseen tule jokin em. takaisinperintäperuste.

4.6 Kauppapolitiikka

Kauppapolitiikalla on tärkeä asema suomalaisen työn, toimeentulon ja hyvinvoinnin turvaamisessa. Kauppapoliittisilla toimenpiteillä voidaan vahvistaa Suomen talouden kilpailukykyä vaikuttamalla elinkeinoelämän toimintaympäristöön maan rajojen ulkopuolella ja turvaamalla tuonnin sujuvuus. Globalisaation kannalta Suomen taloudellinen menestyminen edellyttää viennin ja investointien esteiden poistamista ja avointa kilpailua edistävää tuontipolitiikkaa.⁶⁶

EU ja Yhdysvallat ovat pyrkineet aikaisemmin saamaan Maailman kauppajärjestön (WTO) sopimukseen sosiaalilauseketta, jonka tarkoituksena olisi varmistaa, että kilpailukyvyn tavoittelu ei perustu ILO:n määrittämien työntekijöiden perusoikeuksien systemaattiseen ja jatkuvaan rikkomiseen. EU:ssa työntekijöiden perusoikeuksiin liittyvät kysymykset otetaan huomioon kolmansien maiden kanssa tehdyissä kahdenvälisissä kauppaja yhteistyösopimuksissa. EU on myös pyrkinyt edistämään työntekijöiden perusoikeuksien kunnioittamista GSP-järjestelmän⁶⁷ avulla. EU:n uudessa GSP-järjestelmässä edunsaajamaat saavat lisätullietuuksia, jos niiden alueilla kunnioitetaan työntekijöiden perusoikeuksia tiettyjen muiden kansainvälisten sopimusten velvoitteiden lisäksi.⁶⁸

Suomen kauppapoliittisessa ohjelmassa on suosituksia työelämän normeista ja yhteiskuntavastuusta. Ohjelman mukaan Suomen tavoitteena on edistää ILO:n määrittämien työelämän perusoikeuksien kunnioittamista koskevaa vuoropuhelua eri foorumeilla. Tavoitteena on myös tukea työelämän perusoikeuksien noudattamista kannustimien eikä pakotteiden avulla ja pyrkiä poistamaan huolia työelämän perusoikeuksien käyttämistä protektionistisiin tarkoituksiin. Kansainvälisten järjestöjen yhteistyötä tuetaan työelämän perusoikeuksien edistämiseksi ja yritysten yhteiskuntavastuun kehittämisessä sekä edistetään OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevan toimintaohjeiston sekä monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan ILO:n kolmikantaisen periaatejulistuksen noudattamista. Tavoitteena on myös tukea WTO:n ja ILO:n yhteistyötä ILO:n maailmankomission suositusten mukaisesti sekä yhteistyön kehittämistä Bretton Woods -instituutioiden kanssa.⁶⁹

5 Globalisaation sosiaalisen ulottuvuuden maailmankomission raportti

Kansainvälinen työjärjestö ILO asetti vuonna 2002 riippumattoman kansainvälisen komission pohtimaan globalisaation sosiaalista ulottuvuutta. Maailmankomission puheenjohtajina toimivat presidentti Tarja Halonen ja Tansanian presidentti Benjamin Mkapa. Komission 24 jäsentä edustivat eri maantieteellisiä alueita sekä yhteiskunnan eri tahoja; mukana oli poliittisten päättäjien lisäksi yritysmaailman, työmarkkinaosapuolien ja kansalaisyhteiskunnan edustajia.

Keväällä 2004 valmistuneen maailmankomission raportin mukaan globalisaatio on käynnistänyt laajalle ulottuvan muutoksen, joka vaikuttaa kaikkiin. Uusi teknologia ja avoimuuden lisääntyminen ovat mahdollistaneet maailman, jossa on aiempaa merkittävästi enemmän kansainvälisiä yhteyksiä. Tämä tarkoittaa kasvavaa keskinäistä riippuvuutta taloudellisissa suhteissa – kaupassa, sijoitustoiminnassa, rahoituksessa ja tuotannon maailmanlaajuisessa järjes-

⁶⁶ Suomen kauppapoliittinen ohjelma (2005)

⁶⁷ GSP = Generalised Systems of Preferences; tullietuusjärjestelmä

⁶⁸ Suomen kauppapoliittinen ohjelma (2005)

⁶⁹ Suomen kauppapoliittinen ohjelma (2005)

tämisessä – mutta myös sosiaalisessa ja poliittisessa vuorovaikutuksessa järjestöjen ja yksittäisten ihmisten välillä eri puolilla maailmaa.

Nykyisen globalisaatioprosessin tulokset eivät jakaudu tasaisesti maiden kesken eivätkä niiden sisällä; monet kansakunnat jäävät sen tuottamasta hyödystä paitsi eikä niillä ole vaikutusvaltaa globalisaation hallintaan. Globaali epätasapaino ei ole maailmankomission raportin mukaan moraalisesti hyväksyttävää eikä poliittisesti kestävä. Tähän voidaan aikaansaada muutos toteuttamalla useita perättäisiä koordinoituja muutoksia laajalla rintamalla maailmantalouden järjestelmän uudistamisesta paikallistason hallinnon vahvistamiseen.

Ongelmat eivät johdu globalisaatiosta sellaisenaan, vaan globalisaation hallinnan puutteista. Maailmanmarkkinat ovat kasvaneet nopeasti, mutta niissä sosiaalisissa instituutioissa ja säännöissä, joita myös markkinoiden kitkaton ja tasapuolinen toiminta edellyttää, ei ole tapahtunut vastaavaa kehitystä.

Myöskään nykyiset kansainväliset toimintalinjaukset eivät vastaa riittävästi globalisaation haasteisiin. Markkinoiden avaaminen sekä rahoitus- ja talousnäkökohdat näyttävät syrjäyttävän sosiaaliset kysymykset. Kansainvälisten toimintalinjausten suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaava monenvälinen järjestelmä ei suoriudu tehtävästään riittävän hyvin. Se toimii raportin mukaan kokonaisuutena epä johdonmukaisesti eikä ole tarpeeksi demokraattinen, avoin ja vastuullinen.

Maailmankomission raportissa on esitetty useita kansallisen ja globaalien tason suosituksia, joiden tavoitteena on globalisaation hallinnan parantaminen. Suositusten toteuttaminen edellyttää paikallisten toimien lisäksi kansainvälisten järjestöjen yhteistyötä. Myös ei-valtiolliset toimijat voivat osallistua merkittävällä tavalla globalisaation hallintaan. Maailmankomission tavoitteena on globalisaatioprosessi, jossa on yleismaailmallisesti yhteisiksi koettuihin arvoihin perustuva vahva sosiaalinen ulottuvuus ja joka kunnioittaa ihmisoikeuksia ja yksilön arvokkuutta. Tällainen prosessi on oikeudenmukainen, osallistava ja demokraattisesti hallittu, ja se tarjoaa mahdollisuuksia ja konkreettista hyötyä kaikille maille ja ihmisille.

Globalisaation sosiaalisen ulottuvuuden maailmankomission raportissa korostetaan säällisen työn (decent work) tavoitetta työntekemuodosta riippumatta. Säällinen työ tulisi asettaa talouspolitiikan avaintavoitteeksi antamalla etusija työpaikkojen luomiselle, työelämän perusoikeuksien turvaamiselle, sosiaaliturvan vahvistamiselle ja yhteiskunnallisen vuoropuhelun edistämiseksi. Työntekijöiden oikeudet ja edustus sekä perusturva ja asianmukaiset työolot muodostavat maailmankomission raportin mukaan säällisen työn käsitteen. Maailmankomission mukaan ILO:n mahdollisuuksia edistää ydintyönormien noudattamista tulisi parantaa.

6 Yritysten yhteiskuntavastuu

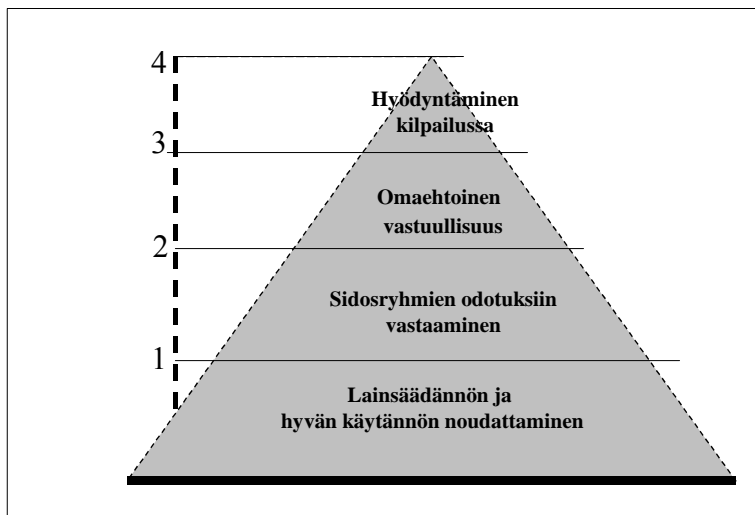
Vastuullisesta yritystoiminnasta käytetään useita termejä, kuten yhteiskuntavastuu tai yritysvastuu. Elinkeinoelämä on päätenyt käyttämään termiä vastuullinen yritystoiminta. Vastuullinen yritystoiminta tarkoittaa yrityksen liiketoimintaa tukevaa, omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden perusteella ottaen huomioon keskeisten sidosryhmien vaatimukset. Kyse on kestävästä kehityksen mukaisesta hyvästä yrityskansalaisuudesta, joka koostuu taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristöön liittyvästä vastuusta. Sosiaaliseseen vastuullisuuteen kuuluvat muun muassa henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen ja henkilöstön huomioon ottaminen yrityksen päätöksenteossa. Vastuullinen yritystoiminta tar-

koittaa toimintaa, johon pakottavat normit eivät velvoita. Yritysten kansainvälistyminen on johtanut siihen, että vastuullisuudesta on tullut kilpailutekijä, jota arvioidaan usein kansallista lainsäädäntöä laajemmassa yhteydessä. Sähköisen tiedonvälityksen ansiosta yritysten erilaiset sidosryhmät saavat aikaisempaa nopeammin ja yksityiskohtaisemmin tietoa yrityksen toiminnasta.

Yksi yhteiskuntavastuun merkitystä viime vuosina eniten lisännyt tekijä on globalisaatio. Yritysten yhteiskuntavastuun edistämistä voidaan pitää osana globalisaation hallintaa. Yhteiskuntavastuun edistämistä tukevat myös ILO:n globalisaation sosiaalisen ulottuvuuden maailmankomission raportin johtopäätökset.

Yrityksille vastuullisuus on kilpailutekijä, joka vaikuttaa yrityskuvaan ja menestymiseen markkinoilla.⁷⁰ Yritysten ja omistajien etu edellyttää vastuullista toimintaa eri sidosryhmiä kohtaan. Toimimalla vastuullisesti yritys huolehtii maineestaan ja erilaisista sidosryhmäsuhteistaan. Tietoyhteiskunnalle ominainen avoin tiedonvälitys asettaa vaatimuksia avoimemmasta yrityskulttuurista. Muun muassa kehittynyt tiedonvälitys ja kuluttajien tiedostavuus sekä kansalaisjärjestöjen aktiivisuus kannustavat yrityksiä ottamaan toiminnassaan huomioon sellaisiakin seikkoja, joihin lainsäädäntö ei velvoita. Samalla vastuullinen toiminta merkitsee yrityksille etuja, jotka eivät rajoitu vain toimien negatiivisten vaikutusten ehkäisemiseen ennalta. Näitä etuja voivat olla uudet mahdollisuudet liiketoiminnalle, parempi asiakastyytyväisyys ja -uskollisuus, henkilöstön motivaation kasvu, suhteet paikallisyhteisöön ja viranomaisiin sekä kustannussäästöt.⁷¹

Yritys voi asettaa vastuullisuudelleen erilaisia tavoitetasoja esimerkiksi seuraavasti:



Kuvio 6. Yhteiskuntavastuun tavoitetasoja⁷²

Yhteiskuntavastuu määräytyy lähtökohtaisesti yritysten omien arvojen ja tavoitteiden perus-

⁷⁰ TT 2001

⁷¹ KOM(2001) 366 lopullinen

⁷² TT 2001

teella. Hyvät toimintatavat ja vastuullisuus suhteessa henkilöstöön ovat yleisiä hyvään yritys-kansalaisuuteen liittyviä tavoitteita. Yhteistoimintaa kunnioittavalla henkilöstöpolitiikalla yritykset voivat vahvistaa henkilöstön sitoutumista ja siten yrityksen taloudellista menestystä. Lainsäädännölliset velvollisuudet ylittävät investoinnit sosiaaliin näkökohtiin voivat vaikuttaa suoraan tuottavuuteen. Näin ollen vastuullisella toiminnalla on mahdollista kohentaa yrityksen kilpailukykyä. Tämä tavoite on yrityksille yhteinen niiden koosta riippumatta.

Globaalien toimintaketjujen kohdalla yhteiskuntavastuu ulottuu yritysten oman toiminnan lisäksi yritysten välittömään vaikutuspiiriin, kuten alihankkijoiden toimintaan.⁷³ Parhaimmillaan yritys yhdistää taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun kilpailuedukseen, jolloin vastuullisesta yritystoiminnasta tulee osa liiketoimintaa.

Tuotannon siirrot Suomesta alemman palkkatason maihin ovat herättäneet kritiikkiä, jonka mukaan joukkoirtisanomisten väitetään tapahtuneen näissä tilanteissa sinänsä kannattavasta liiketoiminnasta huolimatta. Tuotannon siirtoihin kohdistettu kritiikki ilmenee usein vaatimuksina vastuullisemmasta yritystoiminnasta, sillä etenkin työpaikkansa menettänyt henkilöstö edellyttää yrityksiltä sosiaalisesti vastuullisempaa toimintaa. Tämä kritiikki on yhteydessä yritysten yhteiskuntavastuusta käytävään keskusteluun.

6.1 Yhteiskuntavastuun ohjeistot ja raportointi

Vastuullisen yritystoiminnan sisältöä ohjaavat useat kansainväliset aloitteet ja ohjeistot. Laajimmin tunnettuihin kansainvälisiin ohjeistoihin lukeutuvat OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille, ILO:n kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa (MKY-julistus), YK:n Global Compact -aloite sekä raportointia koskeva Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeisto.⁷⁴ Lisäksi elinkeinoelämän järjestöt (kuten Kansainvälinen kauppakamari, EK ja sen edeltäjät sekä toimialajärjestöt) ovat laatineet omia suosituksiaan ja asiaa kuvaavia työvälineitä. Viime kädessä vastuullisen yritystoiminnan lähtökohtana ovat yrityskohtaiset tavoitteet ja toimintaohjeet.

Yhteiskuntavastuun raportointi on vielä suhteellisen uusi ilmiö. Monet yritykset ovat lähteneet ensin liikkeelle ympäristöraportoinnista ja laajentaneet sen taloudellisen ja sosiaalisen vastuun alueelle. Raportoinnilla yritys voi tuottaa itseään ja sidosryhmiä varten tietoa taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristöstä koskevasta vastuunkannostaan. Raportointi on myös vastuullisen yritystoiminnan periaatteiden kehittämisen apuväline. Raportointi on suureksi osaksi vapaaehtoista, vaikka joissakin maissa onkin viime vuosina säädetty raportointiin liittyviä velvoitteita.⁷⁵

Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeiston tärkeänä tavoitteena on parantaa yhteiskuntavastuuraporttien vertailukelpoisuutta ja ohjata raportoinnin käytäntöjen kehittymistä. Ohjeiston avulla yritys voi antaa raportissaan kattavan kuvan toiminnastaan ja tuloksistaan taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun alalla. Koska GRI-ohjeisto on valmistettu monikansallisten yritysten tarpeita ajatellen, yhteiskuntavastuun raportointia on ohjeistettava erikseen pk-yrityksiä ajatellen.

Erialaisten ohjeistojen ja itsesääntelyn kasvua on pidetty yhtenä globalisaatiokehityksen seurauksena. Kansainvälisillä aloitteilla ja ohjeistoilla pyritään konkretisoimaan yhteiskuntavas-

⁷³ Niskala, Vahala & Lovio (2004)

⁷⁴ Niskala, Vahala & Lovio (2004)

⁷⁵ Niskala, Vahala & Lovio (2004)

tuun sisältöä. Suositukseen kirjatut toimintaohjeet ja yritysten itsesääntely voivat vaikuttaa lainsäädännön sisältöön esimerkiksi EU:n lainsäädäntötoiminnassa. Soft law'n käyttö on merkittävästi lisääntynyt kaikilla kolmella vastuullisen yritystoiminnan osa-alueella. Lainsäädäntöä kehitettäessä on tullut entistä tärkeämmäksi soft law -tyyppisen normiaineuksen huomioon ottaminen.

6.2 Yhteiskuntavastuu ja corporate governance

Vaikka corporate governancella ei ole täsmällistä määritelmää, sillä viitataan usein listayhtiöiden hyvään hallintotapaan. Corporate governance tarkoittaa suppean määritelmän mukaan lähinnä omistajaohjausta, kun taas laajan määritelmän mukaan kyse on myös muiden sidosryhmien ohjausvaikutuksesta. Corporate governance on yhteiskuntavastuun osatekijä, joka liittyy henkilöstön hyvinvointiin ja vaikutusmahdollisuuksiin ennen muuta hallintoedustuksen kautta.

HEX Oyj, Keskuskauppakamari ja Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitto ovat antaneet suosituksen listayhtiöiden hallinnointi- ja ohjausjärjestelmistä (Corporate Governance). Suosituksesta tuli osa Helsingin Pörssin listayhtiöitä koskevaa sääntelyä 1.7.2004. Suositus on laadittu noudatettavaksi ns. comply or explain -periaatteen mukaisesti. Tavoitteeksi on asetettu listayhtiöiden toimintatapojen yhtenäistäminen, toiminnan läpinäkyvyyden parantaminen, sijoittajille ja osakkeenomistajille annettavan tiedon yhtenäistäminen sekä tiedonkulun tehostaminen. Suosituksen mukaan hallintoedustusta järjestettäessä on otettava huomioon se, että hallituksen jäsen ei ole riippumaton yhtiöstä, mikäli hän on työsuhteessa yhtiöön. Kuitenkin ainoastaan hallituksen jäsenten enemmistön tulee olla riippumattomia. Muilta osin suosituksessa ei käsitellä henkilöstön edustusta yhtiöiden hallinnossa.

Corporate Governance -suositus edistää hyvää hallintotapaa, josta vuorostaan tulee osa vastuullista yritystoimintaa silloin, kun yrityksen toimivalta johdolta edellytetään yrityksessä omaksuttujen vastuullisen yritystoiminnan periaatteiden noudattamista. Tässä suhteessa yhtiön hallituksen näkemys yhteiskuntavastuun merkityksestä on keskeisellä sijalla.

6.3 Keskeiset kansainväliset ohjeistot ja aloitteet

Keskeiset vastuullisen yritystoiminnan sosiaalista ulottuvuutta ohjaavat kansainväliset normit laadittiin 1970-luvulla ILOssa ja OECD:ssä; vuonna 1976 annettiin OECD:n suositukset monikansallisia yrityksiä koskeviksi toimintaohjeiksi ja seuraavana vuonna ILOssa laadittiin MKY-julistus.

Työntekijöiden ihmisoikeussuojelun kannalta keskeinen ILO:n julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista annettiin vuonna 1998. Julistuksessa korostetaan näiden periaatteiden ja oikeuksien globaalin toteutumisen tärkeyttä. Julistus perustuu ILO:n keskeisimpiin yleissopimuksiin ja sen perustana on velvoittavia ihmisoikeusasiakirjoja; julistusta voidaan käsitellä myös vastuullista yritystoimintaa ohjaavana asiakirjana erityisesti yritysten toimintaa niissä maissa ajatellen, joissa työläisäädäntö ja ihmisoikeuksien toteutuminen on puutteellista.

6.3.1 OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille

OECD:n monikansallisille yrityksille suunnatut toimintaohjeet ovat valtioiden monikansallisille yrityksille esittämiä suosituksia. Ohjeiden tarkoituksena on varmistaa, että yritysten toiminta on sopusoinnussa kunkin valtion harjoittaman politiikan kanssa, vahvistaa yritysten ja

niiden toimintaympäristön muodostavan yhteiskunnan välistä luottamusta, edistää ulkomaisille sijoituksille suotuisaa ilmapiiriä ja lisätä monikansallisten yritysten osuutta kestävä kehityksen edistämiseksi. Toimintaohjeet ovat osa OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevaa julistusta. Ohjeissa esitetään joukko vapaaehtoisuuteen perustuvia periaatteita ja normeja vastuulliselle liiketoiminnalle. Toimintaohjeet hyväksyneet valtiot ovat sitoutuneet sekä kansallisen että kansainvälisen politiikkansa jatkuvaan kehittämiseen pyrkimyksensä kaikkien ihmisten hyvinvoinnin ja elintason kohentamiseen.

OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille jakautuvat kymmeneen osaan:

1. Käsitteet ja periaatteet
2. Yleiset periaatteet
3. Yritystoimintaa koskevien tietojen ilmoittaminen
4. Työ ja työelämän suhteet
5. Ympäristö
6. Lahjonnan torjunta
7. Kuluttajansuoja
8. Tiede ja teknologia
9. Kilpailu
10. Verotus

Lisäksi ohjeissa on toimeenpanomääräykset ja selitysoasa. OECD:n ohjeet ovat näin ollen huomattavasti laajemmat kuin ILO:n monikansallisia yrityksiä koskeva periaatejulistus.

Myös henkilöstön osallistumisoikeuksia käsitellään toimintaohjeissa. Ohjeiden mukaan yritysten tulisi edistää työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa välistä yhteistoimintaa molempia kiinnostavissa kysymyksissä (osan IV kohta 2(c)). Lisäksi toimintaohjeissa on nimenomainen kohta sellaisten yrityksen toiminnassa suunniteltujen muutosten käsittelystä, joilla saattaa olla merkittävä vaikutus työntekijöiden toimeentuloon. Ohjeet koskevat myös yksikön toiminnan lopettamista siihen liittyvine joukkovähentämisineen. Suunnitelluista muutoksista tulisi informoida kohtuullisessa ajassa työntekijöiden edustajia ja tarvittaessa viranomaisia, jotta voitaisiin minimoida muutosten toteuttamisesta mahdollisesti aiheutuvat haitat työntekijöille. Yksittäistapauksissa olisi asianmukaista, jos johto voisi antaa ilmoituksen jo ennen lopullista päätöksentekoa. Yritysten tulisi toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden edustajien ja viranomaisten kanssa lievittääkseen muutosten kielteisiä vaikutuksia mahdollisimman paljon (osan IV kohta 6). Osallistumisoikeuksiin liittyy myös kohta, jonka mukaan yritysten tulisi mahdollistaa työntekijöiden edustajien neuvottelut työehtosopimuksista tai työntekijöiden ja työnantajan välisistä suhteista. Lisäksi yritysten tulisi antaa tilaisuus osapuolille käsitellä molempia osapuolia kiinnostavia asioita sellaisten johdon edustajien kanssa, joilla on valtuutus tehdä päätöksiä neuvoteltavasta asiasta (osan IV kohta 8).

Toimintaohjeet hyväksyneen valtion on asetettava kansallinen yhteyselin, jonka tehtävänä on edistää toimintaohjeiden vaikuttavuutta. Edistääkseen toiminnallista vastaavuutta yhteyselimet noudattavat toimissaan perusperiaatteita, jotka ovat näkyvyys, julkisuus, avoimuus ja vastuullisuus. Kansallinen yhteyselin voi olla valtion virkamies tai ylemmän virkamiehen johtama toimisto. Myös liike-elämän, työntekijäjärjestöjen ja muiden sidosryhmien edustajia voidaan ottaa mukaan toimintaan. Suomessa yhteyseliminä toimivat Kansainvälisen sijoitus-toiminnan ja monikansallisten yritysten neuvottelukunta (MONIKA) ja kauppa- ja teollisuusministeriö.

Yhteyselimen tulee edistää niiden kysymysten ratkaisemista, jotka liittyvät toimintaohjeiden soveltamiseen yksittäisissä tapauksissa. Yhteyselin tarjoaa lisäksi keskustelufoorumia ja auttaa liike-elämää, työntekijäjärjestöjä ja muita osapuolia käsittelemään esiin nousevia kysymyksiä tehokkaasti ja ajallaan sovellettavan lain mukaan. Kansallinen yhteyselin tekee alustavan arvion siitä, edellyttääkö kysymys lähempää tarkastelua ja vastaa asian esiin nostaneelle tai nostaneille osapuolille. Tällöin kansallinen yhteyselin neuvottelee asianosaisten kanssa ja tarjoaa osapuolten suostumuksella yhteisymmärrystä lisääviä sovittelu- ja välityspalveluja asioiden käsittelemiseksi. Yhteyselin antaa myös lausuntoja ja tarvittaessa suosituksia toimintaohjeiden soveltamisesta, jos osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen esiin nousseista kysymyksistä.

Kansallinen yhteyselin raportoi vuosittain OECD:n Kansainvälisen sijoitustoiminnan ja monikansallisten yritysten komitealle. Sen tehtävänä on ottaa käsiteltäväkseen kansallisten yhteyselinten esittämiä, niiden toimintaan liittyviä kysymyksiä tilanteissa, joissa toimintaohjeiden tulkinnasta on syntynyt epätietoisuutta. Komitea voi harkita erityistä selvitystä siinä tapauksessa, että toimintaohjeet hyväksynyt valtio tai neuvoa-antava elin esittää perustellun kysymyksen siitä, onko jokin tietty yhteyselin tulkinnut toimintaohjeita oikein yksittäisessä tapauksessa. Lisäksi komitea esittää tarvittaessa suosituksia kansallisten yhteyselinten toiminnan tehostamiseksi ja toimintaohjeiden soveltamiseksi.

6.3.2 ILO:n monikansallisia yrityksiä koskeva periaatejulistus

ILO:n MKY-julistuksen tarkoituksena on rohkaista monikansallisten yritysten myönteistä vaikutusta taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen sekä vähentää ja ratkaista niitä vaikeuksia, joita näiden yritysten erilaisista toiminnoista voi aiheutua.

MKY-julistus antaa monikansallisille yrityksille, hallituksille sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöille menettelytapaohjeet työllistämistä, koulutusta, työ- ja elinolosuhteita sekä työelämän suhteita koskevissa kysymyksissä. MKY-julistuksen määräyksiä vahvistavat tietyt kansainväliset työelämää koskevat yleissopimukset ja suositukset.

MKY-julistus jakautuu kuuteen osaan:

1. Johdanto ja tavoitteet (art. 1–7)
2. Yleiset toimintaperiaatteet (art. 8–12)
3. Työllisyys (art. 13–28)
4. Koulutus (art. 29–32)
5. Työ- ja elinolosuhteet (art. 33–40)
6. Työelämän suhteet (art. 41–59)

Julistukseen kuuluu myös liite, kaksi lisäystä ja menettely tutkittaessa erimielisyyksiä, jotka liittyvät julistuksen tulkintaan ja soveltamiseen.

Myös yhteistoimintaa käsitellään julistuksessa. Työntekijöiden edustajilla tulisi olla oikeus yhteistoimintaan sellaisten yritysjohtajien kanssa, joilla on valtuutus tehdä päätöksiä neuvoteltavista asioista (52 kohta). Julistuksen mukaan yritysten olisi ilmoitettava kohtuullisessa ajassa sellaisista muutoksista, joilla on huomattavia työllisyysvaikutuksia, asianomaisille viranomaisille, työntekijöiden edustajille ja näiden järjestöille muutosten haitallisten vaikutusten minimoimiseksi (26 kohta). Yritysten tulisi antaa työntekijöiden edustajille yhteistoimintaa varten tarvittavia tietoja. Silloin kun se on paikallisen lainsäädännön ja käytännön

mukaista, tietoja tulisi antaa myös koko yrityksen toiminnan tuloksista (55 kohta). Julistuksessa viitataan myös säännönmukaiseen yhteistoimintaan, jonka perustana on osapuolten sopimus. Julistuksen mukaan työnantajien ja työntekijöiden ja heidän edustajiensa yhteiseen sopimukseen perustuvien järjestelmien tulisi edellyttää säännönmukaista yhteistoimintaa molempia osapuolia kiinnostavissa asioissa (kohta 57).

Vuonna 1981 otettiin käyttöön menettely, jonka mukaan ILO voi käsitellä julistuksen tulkintaa koskevia erimielisyyksiä. Edellytyksenä käsittelylle on, että kyseessä on erimielisyys sellaisten osapuolten välillä, joita sopimus koskee. Menettely ei saa olla päällekkäinen tai ristiriidassa voimassa olevien kansallisten tai ILO:n menettelytapojen kanssa. Periaatejulistusta koskevat tulkintapyynnöt käsittelee ensiasteena monikansallisten yritysten komitean puheenjohtajisto. Puheenjohtajisto päättää yksimielisesti siitä, voidaanko pyyntö ottaa käsiteltäväksi. Mikäli yksimielisyyteen ei päästä, jätetään tutkittavaksi ottaminen koko komitean päätettäväksi. Tulkintapyyntöä koskevan vastausluonnoksen tekee Kansainvälinen työtoimisto. Luonnoksen tarkastaa ja hyväksyy komitea ennen sen jättämistä ILO:n hallintoneuvoston hyväksyttäväksi. Julistuksen tulkintaa koskevia tapauksia on tähän mennessä käsitelty yhteensä viisi.

6.3.3 ILO:n ydintyönormeja koskeva julistus

Ydintyönormit on lueteltu ILO:n työelämän perusoikeuksia ja -periaatteita koskevassa julistuksessa, joka annettiin vuonna 1998. Julistuksessa ILO:n jäsenvaltiot ilmaisevat sitoutuneensa noudattamaan, edistämään ja toteuttamaan järjestön kahdeksassa ydinsopimuksessa ilmaistuihin perusoikeuksiin liittyviä periaatteita riippumatta siitä, ovatko jäsenvaltiot ratifioineet kyseisiä ydinsopimuksia. Jäsenvaltiot ilmaisevat julistuksessa sitoutuneensa noudattamaan työelämän perusoikeuksia koskevien ydinsopimusten periaatteita ja oikeuksia sekä edistämään niiden maailmanlaajuisia toteuttamista.

Ydintyönormit koskevat seuraavia ydinsopimuksissa ilmaistuihin perusoikeuksiin liittyviä periaatteita:

- yhdistymisvapaus ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokas tunnustaminen,
- kaikenlaisen pakkotyön poistaminen,
- lapsityövoiman käytön tehokas kieltäminen sekä
- työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistaminen.

Ydintyönormeja koskevalla julistuksella on tärkeä merkitys sosiaalisen kehityksen ja oikeudenmukaisuuden edistämiseksi. Työelämän perusperiaatteet ja -oikeudet ovat hyvin perustavanlaatuisia, ja ne liittyvät kiinteästi kansainvälisesti tunnustettuihin ihmisoikeuksiin.

Ydintyönormeihin on liitetty seurantajärjestelmä. Se koostuu kahdesta osasta: ILO:n jäsenvaltioiden vuosittaisesta ratifioimattomia perussopimuksia koskevasta raportointivelvollisuudesta ja maailmanlaajuisesta raportista, jossa vuorovuosina tarkastellaan kunkin ydintyönormin toteutumista tarkkailukaudella.

Ydintyönormien noudattamista edistetään julistuksen mukaan edistää kolmella tavalla. Vuosittainen seuranta koskee valtioita, jotka eivät ole ratifioineet kaikkia niitä ILO:n yleissopimuksia, jotka sisältävät julistuksen periaatteisiin liittyviä määräyksiä. Näin voidaan todeta ne

toimenpiteet, joilla valtiot ovat pyrkineet edistämään julistuksen noudattamista. Samalla työntekijä- ja työnantajajärjestöt voivat esittää näkemyksiään samasta aiheesta. Vuosittainen Global Report luo katsauksen julistuksen noudattamiseen maailmanlaajuisesti. Raportissa tarkastellaan globaaleja ja alueellisia kehityssuuntia ja esitetään alueita, joihin olisi kiinnitettävä tarkempaa huomiota. Näin voidaan päättää teknisen yhteistyön kohdentamisesta. Teknisillä yhteistyöprojekteilla voidaan vahvistaa paikallisia voimavaroja, joilla julistuksen periaatteita pyritään toteuttamaan.

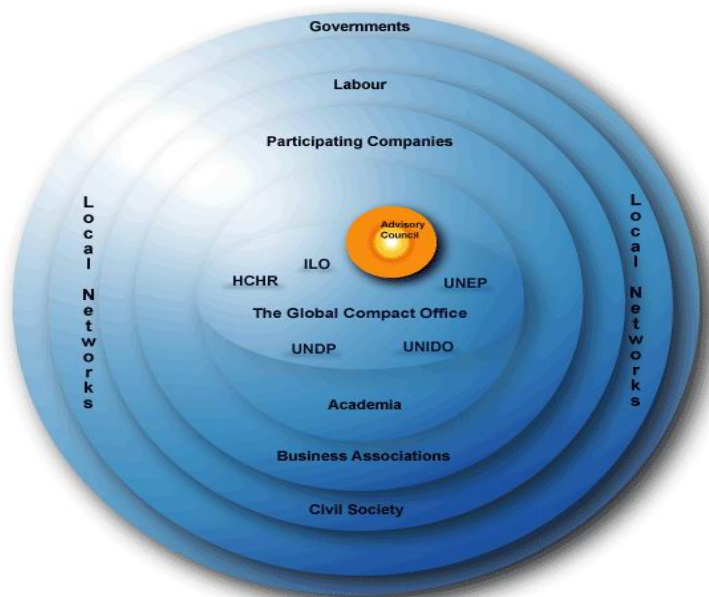
Globaalisti ydintyönormeja voidaan pitää yhtenä yritysten yhteiskuntavastuun sosiaalisen osa-alueen kulmakivenä. Ne sisältyvät tätä nykyä ILO:n monikansallisia yhtiöitä koskevaan periaatejulistukseen, OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille sekä YK:n Global Compact -aloitteeseen. Normeja käytetään myös yritysten toimintaohjeissa.

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa, josta annettiin Nizza Eurooppa-neuvostossa julistus joulukuussa 2000, vahvistetaan EU:n tavoite edistää ydintyönormeja ja sisällyttää ne kokonaisuudessaan, mukaan lukien ydintyönormit, eri alojen politiikkaan ja toimiin.

6.3.4 Global Compact

YK:n Global Compact (GC) on globaali ohjelma, jonka tarkoituksena on rohkaista eettisiin periaatteisiin pohjautuvaa vastuullista yritystoimintaa käytännössä. Näin pyritään edistämään globalisaation hallintaa yritysten toimintatapoihin vaikuttamalla. GC:n perustaminen seurasi YK:n pääsihteerin Kofi Annanin World Economic Forumissa 31.1.1999 tekemää aloitetta. Varsinainen toiminta alkoi 26.6.2000.

GC:n ytimen muodostavat Global Compact Office ja kuusi YK:n elintä: Ihmisoikeusvaltuutetun toimisto, Ympäristöohjelma UNEP, Kansainvälinen työjärjestö ILO, Kehitysohjelma UNDP, Teollistamisjärjestö UNIDO ja YK:n huumeiden- ja rikollisuudentorjuntatoimisto UNODC. GC:hen osallistuvat kaikki relevantit toimijat: valtiot, yritykset, työntekijät, yksityiset järjestöt ja YK.



Kuvio 7.YK:n Global Compact ⁷⁶

GC muodostuu kymmenestä periaatteesta, joita ohjelman osallistujien odotetaan noudattavan. Nämä periaatteet koskevat ihmisoikeuksia, työtä, ympäristöä ja korruption vastaisuutta. Periaatteet on johdettu Kansainvälisestä ihmisoikeusjulistuksesta, ILO:n työelämän perusoikeuksia ja peruseriaatteita koskevasta julistuksesta, Ympäristöä ja kehitystä koskevasta Rion julistuksesta ja YK:n korruption vastaista taistelua koskevasta sopimuksesta.

GC on vapaaehtoinen järjestely. YK ei valvo aloitteeseen liittyneiden yritysten toimintaa eikä sillä ole käytössään oikeuskeinoja periaatteiden noudattamisen turvaamiseksi. Osallistuvien yritysten odotetaan kuitenkin antavan vuosittain selvityksen siitä, miten ne ovat tukeneet GC:n periaatteiden toteutumista.

6.4 Yhteiskuntavastuun edistäminen Euroopan unionissa

Yritysten yhteiskuntavastuun edistämiseen on 1990-luvulta alkaen kiinnitetty erityistä huomiota EU:ssa. Vastuullinen yritystoiminta voi osaltaan edistää Lissabonin Eurooppa-neuvostossa vuonna 2000 vahvistettua strategista tavoitetta: unionista on tultava maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin osaamistalous, joka kykenee ylläpitämään kestävästä talouskasvua, luomaan uusia ja parempia työpaikkoja ja lisäämään sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Lissabonin strategiassa yritysten yhteiskuntavastuu yhdistyy elinikäiseen oppimiseen, työn organisoimiseen, yhtäläisiin mahdollisuuksiin, yhteiskunnallisen osallistumisen edistämiseen ja kestävästi kehitykseen.

Komissio antoi vuonna 2001 *vihreän kirjan* yritysten yhteiskuntavastuusta. Tarkoituksena oli käynnistää laaja keskustelu siitä, miten Euroopan unioni voisi edistää yhteiskuntavastuuta sekä eurooppalaisella että kansainvälisellä tasolla, ja erityisesti siitä, miten voidaan parhaiten hyödyntää saadut kokemukset, kannustaa innovatiivisten käytäntöjen kehittämistä, tehdä toimintaa avoimemmaksi sekä lisätä arvioinnin ja validoinnin luotettavuutta. Kirjassa ehdotetaan sellaisten yhteistyökumppanuuksien syventämiseen perustuvaa lähestymistapaa, jossa kaikilla toimijoilla on oma aktiivinen roolinsa.

Vuonna 2002 komissio julkaisi *tiedonannon* yhteiskuntavastuusta.⁷⁷ Tiedonannon mukaan yhteiskuntavastuun edistämiseksi kansainvälisellä tasolla perustaksi tulisi ottaa olemassa olevat kansainväliset ohjeistot ja aloitteet, mm. OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille, ILO:n työelämän peruseriaatteet ja yleissopimukset sekä YK:n Global Compact. EU:n tasolla on komission mukaan tarpeen luoda yhtenäiset periaatteet ja tulkinta kansainvälisten aloitteiden ja työkalujen käytöstä.

EU:n sidosryhmien välinen foorumi (European Multi Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility) perustettiin syksyllä 2002 vihreän kirjan ja tiedonannon ehdotuksen mukaisesti. Yhteiskuntavastuuta koskevaan yhteiseen lähestymistapaan EU:ssa pyrkivän foorumin pääteemoja ovat tietoisuuden tason parantaminen, yhteiskuntavastuu pk-yrityksissä, yhteiskuntavastuun käytännöt ja työkalut sekä yhteiskuntavastuun kehittäminen. Komissio valmistelee parhaillaan *toista tiedonantoa* yhteiskuntavastuusta EU:n sidosryhmien välisen foorumin työn pohjalta. Tiedonanto on tarkoitus antaa ennen vuodenvaihdetta.

⁷⁶ <http://www.unglobalcompact.org>

⁷⁷ Ks. KOM(2002) 347 lopullinen

Tarkoituksena on, että yritysten yhteiskuntavastuuta koskeva eurooppalainen lähestymistapa heijastaa ja on erottamaton osa laajempaa kehystä, johon kuuluvat erilaiset kansainväliset aloitteet, kuten YK:n Global Compact, ILO:n MKY-julistus sekä OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille.

Esimerkiksi OECD:n toimintaohjeita tukee ohjeisiin sitoutuneiden valtioiden hallitusten sitoumus edistää sitä, että yritykset todella noudattavat ohjeita. Myös Euroopan Komissio on sitoutunut OECD:n toimintaohjeiden aktiiviseen edistämiseen. ILO:n keskeisten työnormien noudattaminen on keskeinen osa yritysten sosiaalista vastuuta. EU:ssa on korostettu, että normien noudattamista ja noudattamisen valvontaa olisi lisättävä. Eurooppalaisen lähestymistavan tärkeimpänä tehtävänä on tuoda lisäarvoa nykyisiin toimiin ja täydentää niitä.

Euroopan Komission mukaan kansainvälisellä tasolla yhteiskuntavastuun perustaksi tulisi siis ottaa kansainväliset ohjeistot ja aloitteet. Niistä työelämäkysymysten kannalta keskeisimmät ovat ILO:n MKY-julistus, OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille ja YK:n Global Compact. Myös ILO:n ydintyönormeja koskeva julistus voidaan katsoa yhteiskuntavastuun kannalta tärkeäksi instrumentiksi.

Komissio on pyrkinyt edistämään myös yhteiskuntavastuun raportointia. Komissio on esimerkiksi kehottanut kaikkia pörssiyrityksiä, joilla on vähintään 500 työntekijää, julkaisemaan osakkeenomistajille tarkoitettussa toimintakertomuksessa tietoja, jotka osoittavat menestystä taloudellisten, ympäristöön liittyvien ja sosiaalisten näkökohtien perusteella.⁷⁸

6.5 Yhteiskuntavastuun edistäminen Suomessa

Yhteiskuntavastuuta edistävillä toimilla voidaan vaikuttaa myös siihen, kuinka yritykset kantavat vastuuta henkilöstön hyvinvoinnista muutostilanteissa. Vastuullinen yritystoiminta on ensisijaisesti yritysten asia. Valtioilla voi kuitenkin olla rooli sen edistämässä. Useissa Euroopan maissa vastuullista yritystoimintaa on edistetty julkisen vallan ja elinkeinoelämän kehityshankkeilla.⁷⁹ Suomessakin on toteutettu erilaisia yhteiskuntavastuuta edistäviä yhteistyöhankkeita.

Vastuullinen YritysSuomi -ohjelma sisältää kauppa- ja teollisuusministeriön toimenpiteet vastuullisen yritystoiminnan edistämiseksi. Vuonna 2004 hyväksytyssä ohjelmassa vastuullinen yritystoiminta nähdään osana kansallisen kilpailukykyyn ja innovaatiotoiminnan edistämistä. Ohjelman mukaan vastuullinen yritystoiminta on kokonaisvaltaista toimintaa, jossa yritykset vapaaehtoisesti liittävätkin liiketoimintaansa ympäristö- ja sosiaalinenäkökohdat ja toimivat yhteistyössä sidosryhmien kanssa ottaen näin huomioon kestävän kehityksen periaatteet. Lähtökohdana on, että kukin yritys ja ala voi valita itselleen sopivimmat toimintatavat.

Vastuullinen YritysSuomi -ohjelman mukaan vastuullisen yritystoiminnan edistäminen on osa kansallista kilpailukykystrategiaa. Lisäksi vastuullinen yritystoiminta edistää yhteiskunnan yleistä hyvinvointia ja on kilpailukykytekijä, jonka avulla yritykset voivat parantaa julkista kuvaansa ja edistää liiketoimintaansa. Vastuullisen toiminnan perusedellytys on kannattavuus. Vastuullinen yritys ei ainoastaan tyydy täyttämään lainsäädännön asettamia vaatimuksia, vaan menee niitä pidemmälle ja panostaa lainsäädännön vaatimuksiin verrattuna enemmän aineettoman pääoman kehittämiseen, ympäristöön ja yhteistyöhön sidosryhmien kanssa.

⁷⁸ KOM(2001) 264

⁷⁹ Niskala, Vahala & Lovio (2004)

Suomessa on tehty ja meneillään useita tutkimuksia yritysten suhtautumisesta vastuulliseen yritystoimintaan. *Keskuskauppakamarin* tammikuussa 2003 julkaiseman *selvityksen* mukaan yhteiskuntavastuusta käytettävissä oleva tieto ei ole yritysten kannalta riittävää. Selvitys perustui suomalaisten suurten, keskikokoisten ja pienten yritysten johdolle tehtyyn kyselyyn. Selvitys osoitti, että huomattava osa yrityksistä tarvitsee lisää tietoa yhteiskuntavastuusta. Yritykset haluavat ennen kaikkea yleistietoa ja yleistä opastusta vastuullisuuteen liittyvissä asioissa. Vain kolmasosa yrityksistä ilmoitti, etteivät ne tarvitse lisätietoa yhteiskuntavastuusta. Suomalaiset yritykset viestivät vastuullisesta toiminnastaan etupäässä yrityksen sisällä. Neljäsosa yrityksistä kertoi vastuullisesta toiminnasta kotisivuillaan. Yrityksistä 16 prosenttia hyödynsi yhteiskuntavastuuta mainonnassa tai markkinoissa. Lisäksi 6 prosenttia vastanneista yrityksistä ilmoitti kertovansa yhteiskuntavastuusta lehdistötiedotteilla tai järjestävänsä erityisiä tiedotustilaisuuksia sidosryhmille.⁸⁰

Yritysjohdajien vastauksissa nousivat yhtä tärkeinä esille yhtäältä vastuu yrityksen tarjoamista tuotteista ja palveluista ja toisaalta vastuu lakien ja normien noudattamisesta. Yritysjohdajista 90 prosenttia piti näitä tekijöitä erittäin tärkeinä. Kolmanneksi tärkeimpänä asiana nousi esille vastuu toiminnan kannattavuudesta. Selvityksen mukaan vastaukset vahvistavat näkemystä suomalaisten yritysten vastuullisuuden painottumista taloudellisiin ja hyvin käytännöllisiin asioihin. Yritys on vastuussa asiakkailleen tuotteidensa ja palvelustensa laadusta ja niistä lupauksista, joita se asiakkailleen on antanut. Lisäksi yritysten on toimittava kannattavasti. Taloudellisen vastuun merkitystä vahvistaa myös se, että 55 prosenttia vastanneista piti erittäin tärkeänä vastuuta sijoituksista ja investoinneista.

Selvityksen mukaan lainsäädännön velvoitteiden noudattaminen koetaan yrityksissä erittäin tärkeänä osana yhteiskuntavastuuta. Suomessa on myös perinteisesti koettu lainsäädännön noudattaminen arvona sinänsä. Korostunut vastuu lainsäädännön noudattamisesta saattaa selvityksen mukaan osaltaan johtua myös siitä, että julkisuudessa näkyvästi esillä olleiden ulkomaisten talousskandaaleiden seurauksena lakien mukaan toimiminen on suomalaisissa yrityksissä koettu erityisen tärkeänä. Yritykset pitävät tärkeinä myös sosiaaliseen vastuuseen liittyviä asioita. Vastuu henkilökunnan hyvinvoinnista nähdään tärkeänä sosiaalisen vastuun osana. Vastanneista yrityksistä 65 prosenttia katsoi sillä olevan erittäin tärkeän merkityksen. Sen sijaan vastuuta lähiyhteisöstä ja kulttuurin tukemisesta ei koeta yrityksen toiminnan kannalta yhtä tärkeinä kuin edellä mainittuja tekijöitä. Vastuuta lähiyhteisöstä piti erittäin tärkeänä 17 prosenttia ja kulttuurin tukemista 3 prosenttia vastaajista. Sosiaalisen vastuun alue on vasta muotoutumassa, ja yrityksillä ei välttämättä ole kovin selvää kuvaa siitä, millainen rooli erilaisilla sidosryhmillä voisi olla yrityksen toiminnassa.

Vastuu ympäristöstä ei erityisesti korostunut yritysjohdajien vastauksissa, vaikka usein julkisuudessa tuodaan nimenomaan ympäristökysymykset esille keskeisenä osana vastuullista yritystoimintaa. Hieman yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että vastuu luonnosta ja ympäristöstä on erittäin tärkeää. Ympäristövastuuta koskeviin arvioihin saattaa selvityksen mukaan vaikuttaa se, että yritykset ovat kiinnittäneet paljon huomiota toimintansa ympäristövaikutuksiin ja katsovat ympäristöasioiden olevan tällä hetkellä hoidossa. Toisaalta lainsäädäntö sisältää ympäristöasioiden osalta laajoja velvoitteita yrityksille, jolloin lainsäädännön ulkopuolelle jäävän vastuullisuuden merkitys vähenee.

Syys-lokakuussa 2004 tehdyssä tutkimuksessa suurimpien suomalaisten yritysten yhteiskuntavastuun tilasta vastuu ympäristöstä (78 prosenttia) ja henkilöstöstä (78 prosenttia) sekä lain-

⁸⁰ Ks. Yritysten yhteiskuntavastuu (2003)

säädännön noudattaminen (60 prosenttia) olivat tärkeimmillä sijoilla määriteltäessä yhteiskuntavastuun sisältöä. *Tutkimuksen toteuttivat PwC ja Viestintätoimisto Pohjoisranta*. Lähes 80 prosentissa vastanneista yrityksistä oli tehty toimenpiteitä yhteiskuntavastuun osa-alueisiin liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi. Kuitenkaan 48 prosenttia yrityksistä ei edes suunnitellut kokonaisvaltaisen yhteiskuntavastuupolitiikan määrittelyä.

Yhteiskuntavastuun raportoinnissa erottuivat kärkiyritykset. Tutkimuksen yhteydessä tehty sadan suurimman yrityksen www-sivujen analyysi osoitti, että esimerkiksi yhteiskuntavastuusta oli tietoa 11 prosentilla yrityksistä ja 27 prosentilla tietoa oli paljon. Vajaalla kolmanneksella tietoa yhteiskuntavastuusta ei löytynyt, ja loppuilla sitä oli jonkin verran. Yrityksistä 15 prosenttia viittasi Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeistoon yhteiskuntavastuun raportointinsa viitekehyksenä. Hyvin raportoivista yrityksistä melkein kaikki kuuluivat tähän joukkoon. Suurin osa yrityksistä (86 prosenttia) viestii tutkimuksen mukaan jotenkin yhteiskuntavastuustaan. Siitä kerrottiin (65 prosenttia) henkilökohtaisissa kontakteissa. Yhteiskuntavastuusta viestittiin jotenkin jonkin verran myös tuoteinformaatiossa (35 prosenttia). Mainonnassa yhteiskuntavastuu oli esillä suhteellisen harvoin (12 prosenttia).

Verkostoituneessa taloudessa moni pk-yritys toimii suuremman yrityksen alihankkijana tai osana laajempaa hankintaketjua tai tuotantoverkkoa. Suuryritykset vaativat yhä tarkempaa tietoa siitä, kuinka tuotteet ja palvelut on tuotettu. Kauppa- ja teollisuusministeriö selvitti vuonna 2004 vastuullisen toiminnan ulottuvuuksia pk-yrityksissä alueittain eri puolilla Suomea. Kohderyhmänä olivat yrittäjät ja näitä lähellä olevat tahot, kuten alueelliset työvoima- ja elinkeinokeskukset sekä yrittäjäjärjestöt. Selvitys tehtiin tammi-huhtikuussa 2004 viidellä alueella, joita olivat Pohjois-Pohjanmaa, Etelä-Karjala, Keski-Suomi, Pirkanmaa ja Varsinais-Suomi.

Selvityksestä ilmenee, että pk-yritysten on vaikea tunnistaa, mitkä toiminnot ovat vastuullista yritystoimintaa. Valtaosalle yrittäjistä sen hyödyt ovat vielä etäisiä. Vastuullisen yritystoiminnan käsitettä ja sen sisältöä tunnetaan huonosti. Yhteiskuntavastuu koetaan toistaiseksi monin paikoin etäisenä. Niinpä myöskään vastuullisen liiketoiminnan hyötyjä ei mielletä selkeästi. Selvityksessä tuodaan esille muun muassa, että pk-yritysten vastuullisesta toiminnasta ei voida puhua ilman, että samalla myös julkinen sektori ja suuryritykset selkiyttävät omia toimintatapojaan.⁸¹

Selvityksessä todetaan, että sitten kun yhteiskuntavastuun käsite on nykyistä yleisemmin tiedossa ja yritykset mieltävät sen merkityksen itselleen, on tarpeen tuoda esille työkaluja käytännön työn järkevöittämiseksi. Yrityksiä ei ole järkevää kannustaa käyttämään työkaluja, ennen kuin niiden tausta ja hyödyt ymmärretään yrityksissä. PK-Avain on nimenomaan pk-yritysten tarpeita vastaava työkalu. Se on ytimekäs eikä sen läpikäynti vie yrittäjältä kohtuuttomasti aikaa ja vaivaa. Valmis kysymyspatteristo antaa selkeän kuvan siitä, mitä konkreettisia asioita yhteiskuntavastuu pitää sisällään. PK-Avaimesta yrittäjä saa nopeasti kuvan sekä siitä, mitkä asiat ovat jo kunnossa että siitä, missä asioissa on vielä kehitettävää. Näin yrittäjä on selvillä yhteiskuntavastuun kokonaisuuden avainsisällöstä ja oman yrityksensä tilanteesta, mikäli esimerkiksi asiakas haluaisi alihankkijansa toimista tietoja.

Selvityksen mukaan PK-Avaimen käyttö ja tunnetuksi tekeminen vaatii työtä. Omasta aloitteestaan yritykset eivät päädy sitä käyttämään. PK-Avaimen tyyppisen työkalun käyttöön voi-

⁸¹ Ks. Taipalinen & Toivio (2004)

vat kannustaa yrityksen elinkaaren taitekohdat, kuten esimerkiksi toiminnan käynnistysvaihe. Vaikka aloittelevalla yrityksellä on paljon hoidettavia asioita, alkuvaiheessa voidaan myös tehokkaimmin vaikuttaa yrityksessä muovautuviin toimintatapoihin.

Elinkeinoelämän järjestöt ovat tuottaneet jäsenistölleen aineistoa ja työkaluja vastuullisen yritystoiminnan edistämiseksi. TT (EK:n edeltäjä) julkaisi vuonna 2001 yrityksille työvälineitä niiden itsearviointiin ja oman toiminnan kehittämiseen. Myös useimmat toimialajärjestöt ovat olleet asiassa aktiivisia.

Yhteenvedona voidaan todeta, että yritykset tarvitsevat lisää perustietoa yhteiskuntavastuusta ja sen hyödyistä. Yritystoiminnan vastuullisuuden edistämiseen tarkoitettut työvälineet tulisi mitoitaa kunkin yrityksen ja toimialan tarpeisiin sopiviksi. On huomattava, että kotimarkkinoilla toimivien yritysten tarpeet ja lähtökohdat ovat erilaiset kuin niiden, jotka toimivat kansainvälisillä markkinoilla. Lisäksi sektorikohtaiset tarpeet eroavat. Talouden avautuminen merkitsee kuitenkin sitä, että kotimarkkinoillakin toimivat suomalaiset yritykset kilpailevat yhä enemmän ulkomaisten yritysten kanssa. On tärkeää myös kotimarkkinoilla kiinnittää huomiota suomalaisten yritysten kilpailukykyyn ulkomaisiin kilpailijoihin verrattuna ja tuoda esille vastuullisen yritystoiminnan edut kiristyvässä kilpailussa.

6.6 Vastuullinen yritystoiminta ja tuotannon siirrot

Yritysten toimintaympäristön kansainvälistymisen vuoksi varautuminen muutoksiin on entistä tärkeämpää. Vastuullinen yritystoiminta merkitsee kestäväen kehityksen kolmen ulottuvuuden - taloudellinen ulottuvuus, sosiaalinen ulottuvuus ja ympäristö - huomioon ottamista. Vastuullisen yritystoiminnan sosiaalinen ulottuvuus tarkoittaa muun muassa henkilöstön huomioon ottamista kaikissa henkilöstöön vaikuttavissa yritystoiminnan muutostilanteissa, kuten suunniteltaessa tuotannon siirtämistä Suomesta toiseen valtioon. Henkilöstön kannalta yhteiskuntavastuuseen liittyy odotuksia siitä, että yritys ei toteuta yritystoimintojen siirtoja tai muita muutoksia ilman niiden henkilöstövaikutusten vastuullista harkintaa. Henkilöstön näkökulmasta etenkin muiden vaihtoehtojen selvittäminen tuotannon lopettamiselle on tärkeää.

Lainsäädännön noudattaminen on yrityksille vähimmäisvaatimus tuotantoa siirrettäessä. Yhteistoimintalain mukaan henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat muutokset tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin niistä päätetään. Lainsäädäntö jättää sijaa yritysten yhteiskuntavastuulle muun muassa siinä, missä määrin henkilöstölle järjestetään koulutusta ja henkilöstöä tuetaan taloudellisesti tai muulla tavoin irtisanomistilanteissa.

Miten henkilöstön näkemykset selvitetään ja hyödynnetään henkilöstöä ja yrityksen toimintaa koskevissa asioissa? Mitä menettelytapoja käytetään kerrottaessa henkilöstölle yritystä koskevista asioista? Esimerkiksi nämä ovat kysymyksiä, joita yritys voi selvittää tarkistaessaan, miltä osin toimintaa on tarpeen kehittää.⁸²

Yhteiskuntavastuu merkitsee vastuullista yritystoimintaa myös niissä matalan palkkatason ja heikomman työlainsäädännön maissa, joihin tuotantoa siirretään Suomesta. Kehittyvissä maissa suurimmat haasteet vastuulliselle toiminnalle liittyvät ihmisoikeuksiin ja työntekijöiden suojeluun esimerkiksi työaikojen ja työympäristön suhteen. Globalisaation eteneminen on merkinnyt sitä, että yhteiskuntavastuun toteutumista tarkastellaan yhä enemmän ihmisoikeuk-

⁸² TT 2001

sien kannalta. Kun yritys toimii globaalisti, haasteena on koko globaalin toimintaketjun toimintatapojen huomioon ottaminen. ILO on pyrkinyt korostamaan erityisesti säällisen työn tavoitetta ja ydintyönormien kunnioittamisen merkitystä. Kansainvälisen talousoikeuden instituutin tutkimuksen mukaan eräät kansainväliset selvitykset kuitenkin osoittavat, että yritysten käytännesäännöt eivät useinkaan sisällä ydintyönormeja tai henkilöstön osallistumisoikeuksia koskevia kirjauksia.⁸³

Yritysten ja eri sidosryhmienkin kannalta lukuisat yhteiskuntavastuun sisältöön liittyvät ohjeistot ja yhteiskuntavastuun arviointia koskevat raportointiohjeet muodostavat laajan kokonaisuuden. Yhteiskuntavastuun konkreettista sisältöä yritystoiminnan muutostilanteissa voi niiden avulla olla vaikea hahmottaa. Kansainvälisen talousoikeuden instituutin tutkimuksen mukaan on mahdollista, että soft law vaikuttaisi tehokkaammin yritysten toimintaan, mikäli yritysten yhteiskuntavastuuta koskeva ohjeistus olisi paremmin järjestetty kansallisella, alueellisella ja globaalilla tasolla.⁸⁴

Ohjeistojen hyödyntämistä yritysten päätöksenteossa voitaisiin edistää lisäämällä niitä koskevaa tiedotustoimintaa. Samalla olisi otettava huomioon pk-yritysten erityistarpeet. Tiedotuksessa olisi otettava huomioon myös se, että vastuullisemman yritystoiminnan kehittäminen on mahdollista myös hyviä käytäntöjä levittämällä ja yhteiskuntavastuuta edistäviä verkostoja tukemalla.

Yrityksille suunnattavassa tiedotuksessa on tärkeää kiinnittää riittävästi huomiota yhteiskuntavastuun käsitteen ja merkityksen tunnetuksi tekemiseen. Lisäksi tiedotuksessa on tärkeää kiinnittää riittävästi huomiota henkilöstön asemaan yrityksen erilaisissa muutostilanteissa.

Yritysten yhteiskuntavastuun raportoinnin käytännöt eivät ole yhdenmukaisia, ja raportoinnin käyttö on tutkimusten mukaan vielä varsin vähäistä. Tämän vuoksi raportointia on tarpeen edistää asettamalla tavoitteeksi hyvä raportointikäytäntö ja raporttien vertailtavuus, joihin esimerkiksi GRI-ohjeisto pyrkii.

Johtopäätökset:

Selvitysten mukaan yritykset eivät aina saa riittävästi tietoa vastuullisen yritystoiminnan ohjeistoista. Yrityksille tulisi tiedottaa yhteiskuntavastuun merkityksestä ja vastuullisen yritystoiminnan hyödyistä laajemmin. Tiedotuksessa tulisi ottaa huomioon erikokoisten yritysten erilaiset tarpeet. Tiedotuksessa olisi korostettava vastuullista yritystoimintaa sekä Suomessa että kehittyvissä maissa. Tiedotuksessa tulisi tuoda esille vastuullisen yritystoiminnan kaikki ulottuvuudet sekä käytettävissä olevat kansainväliset ja muut eri tahojen ohjeet ja suositukset. Siten myös ILO:n vahvistamat ydintyönormit olisi otettava tiedotuksessa esille.

Yritysten yhteiskuntavastuun edistämistä tehostaisi se, että saatavilla olisi selkeää tietoa niistä ohjeistoista, joita yritykset voivat käyttää yhteiskuntavastuun kehittämisen tukena ja yritys kohtaisten käytännesääntöjen perustana. Yhteiskuntavastuuta koskevan

⁸³ Ks. Liukkunen (2005)

⁸⁴ Ks. Liukkunen (2005)

tiedotuksen järjestämisessä tulisi ottaa huomioon kansainväliset ohjeistot ja niiden toteuttamiseen liittyvä seuranta sekä työmarkkinaosapuolten näkemykset ja kansalaisjärjestöjen toiminta.

Yrityksiä tulisi kannustaa vastuullisuuden sosiaalisen ulottuvuuden osalta kiinnittämään erityistä huomiota henkilöstön asemaan yrityksen suunnitellessa ja toteuttaessa henkilöstöön merkittävästi vaikuttavia muutoksia, kuten tuotannon siirtoja. Muutosten ennakointiin ja hallintaan liittyvä mahdollisimman varhainen tiedottaminen suunnitelluista muutoksista ja eri vaihtoehtojen selvittäminen tulisi ottaa yhdeksi vastuullisen yritystoiminnan lähtökohdaksi.

Hyviä käytäntöjä tukemalla ja tunnetuksi tekemällä voidaan myös vahvistaa vastuullista yritystoimintaa. Vastuullisen yritystoiminnan edistämiseksi olisi hyödynnettävä meneillään olevia, julkisen vallan rahoittamia ohjelmia.

Yrityksiä tulisi myös kannustaa raportoimaan sidosryhmien kannalta keskeisimmistä asioista. Pk-yrityssektorin tarpeet ja resurssit tulisi ottaa erikseen huomioon raportoinnissa.

7 Henkilöstön asema tuotannon siirroissa lainsäädännön ja sopimustoiminnan kannalta

Työryhmän tuli toimeksiantonsa mukaan hyödyntää työssään Helsingin yliopiston Kansainvälisen talousoikeuden instituutin tutkimusta (”Globalisaatio, EU ja henkilöstön osallistuminen. Tutkimus globalisaatiojuridiikasta ja eurooppaoikeudesta erityisesti rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä”) rajat ylittävistä tuotannon siirroista. Työryhmän ehdotukset lainsäädäntöä koskeviksi toimenpiteiksi perustuvat pääosin tähän tutkimukseen, jonka painopisteenä on henkilöstön rajat ylittävien osallistumisoikeuksien selvittäminen kansainvälisten normistojen ja erityisesti eurooppaoikeuden kannalta.

Henkilöstön osallistumisoikeuksille vähimmäistason asettava EY-lainsäädäntö on laajaa. Tässä lainsäädännössä on otettu huomioon erityisesti osallistumisoikeuksien rajat ylittävä ulottuvuus silloin, kun yritys tai yritysryhmä toimii useammassa kuin yhdessä valtiossa. Sitä vastoin ILOlta puuttuu edelleen sopimus henkilöstölle tiedottamisesta, henkilöstön kuulemisesta sekä hallintoedustuksesta. EY-lainsäädännön rooli henkilöstön aseman turvaamisessa onkin erityisen keskeinen.

Johtopäätökset:

Olisi selvitettävä mahdollisuuksia aikaansaada ILOssa yleissopimus henkilöstölle tiedottamisesta, henkilöstön kuulemisesta ja hallintoedustuksesta. Työryhmä esittää, että Suomen ILO-neuvottelukunta selvittäisi asiaa.

7.1 EY-lainsäädäntö

Työsuhdeturvaa ja sen riittävyttä on useissa yhteyksissä pyritty tarkastelemaan laajemmasta kuin kansallisesta näkökulmasta, vaikka esimerkiksi kattava EU-valtioiden työsuhdeturvajärjestelmien vertailu puuttuukin. Eri valtioiden työsuhdeturvnormien edullisemmuutta arvioitaessa joidenkin osatekijöiden, kuten lakisääteisten irtisanomisperusteiden ja -aikojen, irtisanomismenettelyä tai perusteettomia irtisanomisia koskevien korvausten tai erorahojen, irrottaminen työsuhdeturvaa koskevasta kokonaisuudesta vertailun kohteeksi ei anna oikeaa kuvaa työntekijöiden suojasta. Kuten Kansainvälisen talousoikeuden instituutin tutkimuksessa todetaan, kokonaisvertailun tekeminen edellyttää laajempaa näkökulmaa, jolloin myös työmarkkinajärjestelmien ja oikeuskulttuurien eroihin on kiinnitettävä huomiota. EU-tasolla säädösvalmistelussa olisi kiinnitettävä huomiota siihen, että yritystoiminnan sijoittautumista koskevat päätökset olisivat tehtävissä kestävien ja kilpailua vääristämättömien kriteerien perusteella.

EU:ssa on korostettu, että muutoksen hallinnan perustana on eri osapuolten vuoropuhelu, joka perustuu avoimeen tiedotukseen. Tälle vuoropuhelulle on vahvistettu puitteet henkilöstön osallistumisoikeuksia koskevassa lainsäädännössä, josta on tullut EY:n työoikeuden ydinalueita. Rajat ylittävää henkilöstön tiedonsaantia ja yritystason vuoropuhelua tukee erityisesti yritysneuvostodirektiivi, jonka uudistamistarpeiden selvittämiseen liittyvä eurooppatason työmarkkinaosapuolten konsultaatio on meneillään. Yritysneuvostojen toiminnan ulottamista maailmanlaajuisesti voidaan edistää yritysneuvostomallin pohjalta tehtävillä sopimuksilla. Direktiivin uudistustarpeista käydyssä keskustelussa huomiota saaneista kysymyksistä yhtenä keskeisimmistä voidaan pitää sitä, että tiedottamisen ja kuulemisen ajankohtaa ei määritellä direktiivissä.

Liikkeenluovutusdirektiivin 1(2) artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan siltä osin kuin luovutettava yritys, liike tai yritys- tai liiketoiminnan osa sijaitsee alueella, jolla EY:n perustamissopimusta sovelletaan. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että liikkeen luovutusdirektiiviä voidaan soveltaa myös rajat ylittäviin liikkeen luovutuksiin EU:n sisämarkkinoilla. EY-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä asiasta ei kuitenkaan ole. Komission vuosia 2005–2010 koskevan sosiaalipoliittisen ohjelman mukaan liikkeenluovutusdirektiiviä on tarkoitus uudistaa.

Johtopäätökset:

Yritysneuvostodirektiivin uudistamisessa olisi otettava huomioon oikea-aikainen tiedottaminen ja kuuleminen rajat ylittävistä tuotannon siirroista. Lisäksi olisi otettava huomioon, että kansainvälisen konserniyhteistyömenettelyn olisi vastattava yritysrakenteiden muutoksia.

Liikkeenluovutusdirektiivin uudistamisessa tulisi ottaa soveltuvien osin huomioon kysymys direktiivin soveltamisesta rajat ylittäviin liikkeen luovutuksiin.

7.2 Suomen lainsäädäntö

Talouden globalisaation eteneminen merkitsee sitä, että muutoksen ennakointiin ja hallintaan on kiinnitettävä aikaisempaa enemmän huomiota yhä useammilla suomalaisilla työpaikoilla. Rajat ylittävät tuotannon siirrot ja niiden taustalla olevat rakennemuutokset merkitsevätkin haasteita lainsäädännön kyvyille tarjota riittävä perusta sellaiselle yhteistoiminnalle, joka mahdollistaa riittävän muutoksen ennakkoinnin ja hallinnan työpaikkatasolla. Näihin haasteisiin on osaltaan pyritty vastaamaan työntekijöiden muutosturvaa parantaneilla lainmuutoksilla.

Uusi työsopimuslaki tuli voimaan 1.6.2001. Laki, joka on pitkän kolmikantaisen valmistelun tulos, sisältää säännökset taloudellisiin ja tuotannollisiin perustein toimeenpantavista irtisanomisista. Työsopimuslain 7:3 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Perustetta irtisanomiseen ei ole kuitenkaan ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Perustetta irtisanomiseen ei ole myöskään silloin, kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Valtioneuvoston 30.10.2003 asettamassa kolmikantaisessa komiteassa, jonka määräaika päättyy 31.1.2006, on valmisteilla yhteistoimintalain kokonaisuudistus. Tavoitteena on aidon neuvottelun ja tosiasiallisten osallistumismahdollisuuksien toteuttamiseksi sisällyttää nykyistä laajemmin yhteistoiminnan piiriin työpaikan kehittämiseen ja toimintaan sekä työn organisointiin liittyviä kysymyksiä. Tavoitteena on myös yhteistoimintalakia kehittämällä tukea työnantajan ja henkilöstön välistä aitoa vuorovaikutusta.

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jossa työskentelee vähintään 30 henkeä. Lakia sovelletaan myös yrityksessä, jossa työskentelee vähintään 20 henkeä, mikäli työnantaja suunnittelee vähintään 10 henkilön irtisanomista. Yhteistoimintalain 6 §:n 3 b kohdan mukaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Työnantajan on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Työnantajan on annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille.

Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on yhteistoimintamenettelyssä sovittu tai sopimukseen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu. Neuvotteluissa keskustellaan toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista. Neuvotteluja on käytävä vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän irtisanomiseen yli 90 päiväksi, on neuvottelujen vähimmäisaika kuitenkin vähintään kuusi viikkoa niiden alkamisesta.

Työntekijöille tiedottaminen ja työntekijöiden kuuleminen ovat tärkeä osa muutosturvaa. Yhteistoimintamenettelyn kannalta tärkeää on se, että tieto suunnitelluista muutoksista tulee riittävän ajoissa henkilöstölle ja että suunniteltujen toimenpiteiden vaihtoehtoista voidaan neuvotella ennen päätöksentekoa.

Yhteistoimintalaissa tarkoitetuilla henkilöstö- ja koulutussuunnitelmilla on oma roolinsa siinä, kuinka työntekijät voivat käytännössä ylläpitää työllistettävyyttään ja sopeutua uusiin vaatimuksiin. Suunnitelmia laatiessaan yritysten tulisi kiinnittää huomiota yrityksen koulutustarpeiden ohella työntekijöiden työllistettävyyden säilyttämiseen. Myös työntekijöiden tulisi ottaa vastuuta osallistumalla tarjolla olevaan henkilöstökoulutukseen.

Yhteistoimintalakia uudistettaessa tulevat selvitettäväksi myös mahdolliset henkilöstön osallistumisoikeuksia koskeviin EY-direktiiveihin liittyvät yhteistoimintalain täsmentämistarpeet. Yritysneuvostodirektiivin 11 artiklassa säädetään tiedottamis- ja kuulemismenettelyn järjestämisen edellyttämästä tietojensaannista. EY-tuomioistuimen oikeuskäytännössä täsmentynyt tietojensaantioikeus tarjoaa perustan neuvotteluiden aloittamiselle tiedottamis- ja kuulemismenettelyn järjestämisestä.⁸⁵

Joukkovähentämisdirektiivin 2(4) artiklan mukaan tiedottamis- ja neuvottelu- ja ilmoitusvelvollisuuksia sovelletaan siitä riippumatta, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja tai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden. Tutkittaessa tiedottamis-, neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuuksien oletettuja rikkomisia ei artiklan mukaan oteta huomioon työnantajan perusteluja siitä, että tämä ei ole saanut tarvittavia tietoja yritykseltä, jonka tekemä päätös johtaa joukkovähentämiseen. Kansainvälisen talousoikeuden instituutin tutkimuksessa kiinnitetään huomiota siihen, että yhteistoimintalaissa ei ole direktiivin 2(4) artiklan mukaista säännöstä siitä, että tiedottamis- ja neuvotteluelvoite tulee täyttää siitä riippumatta, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja vai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden. Joukkovähentämisdirektiivi edellyttää työnantajalta yhteistoimintaneuvottelujen käymistä siinä vaiheessa, kun joukkovähentämistä vasta harkitaan. Jotta työntekijöiden edustajilla olisi mahdollisuus yhteistoimintaneuvotteluihin sopimukseen pääsemiseksi, työnantajalla on neuvotteluja käytäessä oltava mahdollisuus ratkaista asia toisin. Tätä mahdollisuutta ei kuitenkaan enää ole, mikäli asiasta on tosiasiallisesti päätetty muualla.

Joukkovähentämisdirektiivin 2(4) artiklaa vastaavat säännökset sisältyvät liikkeenluovutusdirektiivin 7(4) artiklaan. Joukkovähentämisdirektiivin ja liikkeenluovutusdirektiivin täytäntöönpanon yhteydessä katsottiin, että lainsäädäntö vastasi direktiivien vaatimuksia ilman muutoksia. Tarpeeseen täsmentää lainsäädäntöä näiden direktiivien vähimmäisvaatimuksia vastaavaksi viitataan Kansainvälisen talousoikeuden instituutin tutkimuksessa.⁸⁶

Johtopäätökset:

Lainsäädäntöä kehitettäessä tulisi ottaa huomioon henkilöstön informoinnin ja konsultoinnin oikea-aikaisuus rajat ylittävässä yritysjärjestelyissä erityisesti silloin, kun yritystoimintaa siirretään ulkomaille. Lisäksi tulisi olla huomioon tiedonsaantioikeudet sekä johdon ja henkilöstön vuorovaikutus kansallisessa ja kansainvälisessä konserniyhteistyössä.

Informoinnin ja konsultoinnin oikea-aikaisuus olisi vastaavasti otettava huomioon myös silloin, kun henkilöstöä koskevia päätöksiä tehdään muussa kuin konserniyhteistyötilanteessa määräysvaltaa käyttävässä yrityksessä. Tähän liittyy joukkovähentämisdirek-

⁸⁵ Ks. Liukkunen (2005)

⁸⁶ Ks. Liukkunen (2005)

tiivissä ja liikkeenluovutusdirektiivissä asetettujen velvoitteiden asianmukainen huomioon ottaminen niin, että henkilöstön informointi ja konsultointi voisivat toteutua kyseisten direktiivien tarkoittamalla tavalla. Selvitettäviin asioihin kuuluisivat myös alihankintatilanteet.

Yrityskohtaista henkilöstö- ja koulutussuunnittelua sekä henkilöstön työllistettävyyden ylläpitämistä yritysjärjestelyissä tulisi selvittää muutosten ennakoinnin ja hallinnan edistämiseksi.

7.3 Sopimustoiminta

EU:ssa on korostettu työmarkkinaosapuolten roolia muutoksen hallinnassa. Tähän liittyy se, että vuosia 2005–2010 koskevan sosiaalipoliittisen ohjelman mukaan komissio aikoo ryhtyä neuvottelemaan Euroopan tason työmarkkinajärjestöjen kanssa myös rajat ylittävästä työehtosopimustoiminnasta.

Suomessa tulopoliittisilla kokonaisratkaisulla on edistetty talouden vakauden ja kasvun lisäksi työelämän oikeudenmukaisuuden kehittymistä. Työmarkkinaosapuolten sopimustoiminnalla on merkittävä rooli sellaisten menettelyiden tukemisessa, joilla työpaikoilla tapahtuvia muutoksia ja meneillään olevaa rakennemuutoksia voidaan ennakoida ja hallita.

Jotkut eurooppalaiset yritykset ovat tehneet ns. raamisopimuksen kansainvälisen ammattiliiton kanssa. Raamisopimuksessa voidaan sopia ILO:n määrittelemät työelämän perusoikeudet kaikille yrityksen ja sen alihankkijoiden työntekijöille maasta riippumatta.

8 Työryhmän ehdotuksia

Globaalissa kilpailuympäristössä Suomen mahdollisuudet perustuvat entistä suuremmissa määrin osaavaan ja motivoituneeseen työvoimaan. Työntekijöiden sitoutuminen työhön riippuu sekä yrityskohtaisesti että kansallisesti olennaisesti siitä arvoperustasta, joka ohjaa suhtautumista henkilöstöön muutostilanteissa. Jos käytännön tapahtumista ei saada riittävästi tukea sille ajatukselle, jonka mukaan työntekijät ovat yritysten tärkein voimavara, on vaarana, että luottamus työelämän tasapuolisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen vähenee ja vie mukanaan sitoutumista, jota välttämättä tarvitaan kilpailukyyn ja työllisyyden ylläpitämiseen. Yritysten yhteiskuntavastuulla on suuri merkitys paitsi työelämän laadun, myös kannattavan yritystoiminnan näkökulmasta.

Suomalaiset yritykset ovat hyötäneet markkinoiden ja uusien tuotantomahdollisuuksien avautumisesta ja kasvusta. Yritysten kilpailukyyn parantamisen ja menestymisen edellytyksiä ovat vahva taloudellinen kasvu, toimintaympäristön kannustavuus ja uusiutumiskyky sekä yhteiskunnan tasa-arvoisuus ja turvallisuus. Talouden ja hyvinvoinnin kasvupohjan säilyttäminen edellyttää, että yritykset ja sijoittajat haluavat investoida Suomeen. Suomen täytyy menestyä myös kilpailtaessa yritysten tutkimus- ja kehitystoiminnasta sekä pääkonttoritoimintojen ja emoyhtiöiden sijainnista. Yritysten on toimittava vastuullisesti noudattaen kestävä kehityksen periaatteita, mikä merkitsee yritystoiminnan vaikutusten arviointia myös pitkällä aikavälillä.

Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovat suomalaisen työvoiman vahvuuksia, sillä osaavan työvoiman saatavuus on oleellinen tekijä yritysten sijoittumisstrategian ja menestystekijöiden kannalta. Koulutus-, tutkimus- ja kehityspanostusta tulee kuitenkin lisätä niin, että Suomi säilyttää osaamisen alalla kilpailukykynsä myös globalisaation edetessä. Ikärakenteen muutokset vähentävät merkittävästi työikäisen väestön määrää. Työvoiman supistumista voidaan hidastaa pidentämällä työuria ja parantamalla työelämän vetovoimaa. Työvoiman saatavuuden varmistamiseksi tulee lisätä koulutus-, tutkimus- ja kehityspanosta ja turvata työperusteisen maahanmuuttopolitiikan avulla tulevaisuuden työvoimatarpeita. Myös yrittäjyyttä tulee edistää ja tunnistaa suomalaisen yrittäjyshalukkuuden esteet.

Talouden globalisaatio etenee nopeasti muokaten kansainvälistä työnjakoa. Euroopan unionin jäsenenä Suomen on osallistuttava eurooppalaiseen globalisaatiostrategian kehittämiseen ja toteuttamiseen ja toimittava kansallisesti tehokkaasti globalisaation hallinnan parantamiseksi. Vaikka Suomen voidaan monessa suhteessa katsoa hyötyneen globalisaatiosta, kehityksellä on ollut myös haittavaikutuksia. Globalisaation kielteiset vaikutukset ovat koskeneet lähinnä tilanteita, joissa tuotantoa on jouduttu lopettamaan Suomessa kannattamattomana tai vähemmän kannattavana kuin jossain muualla. Globalisaation hallintaa varten on kehitettävä tehokkaita järjestelmiä ja toimenpiteitä globalisaation kielteisten haittavaikutusten vähentämiseksi. Paras tapa toteuttaa muutokset olisi toimia yhteisymmärryksessä eri intressiryhmien ja osapuolten kanssa.

Työryhmä pitää tärkeänä sellaisten kolmikantaisten toimien tehostamista, jotka koskevat globalisaation sosiaalisen ulottuvuuden hallintaa. Lisäksi on tärkeää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistuminen sosiaali- ja talouspolitiikan kysymyksissä. Erityisesti tulisi saada aikaan yhteinen tahtotila siitä, että tehokkuuden ja tuottavuuspyrkimysten vastapainona olisi sitoutuminen työntekijöiden oikeuksien ja tasa-arvoisten mahdollisuuksien kunnioittamiseen. Yhteistyössä olisi pyrittävä myös siihen, että tuottavuutta parannetaan ensisijaisesti kasvattamalla tuotannon tietosisältöön ja osaamiseen perustuvaa lisäarvoa.

Muutoksen ennakointijärjestelmän ja koulutuksen kehittämisen

Muutoksen mahdollisimman varhainen ennakointi on elinkeinoelämän, työmarkkinoiden toimivuuden ja työllisyyttä tukevan koulutuksen keskeisimpiä haasteita. Jatkuva muutoksen ennakointi edellyttää myös nykyistä suunnitelmallisempaa viranomaistoimintaa, joka perustuisi viranomaisten ja yritysten keskinäiseen yhteistyöhön. Elinkeino-, työvoima- ja koulutusviranomaisten olisi yhteistyössä yritysten kanssa määritettävä muutoksen ennakointia koskevat menettelytavat työllisyystilanteen muutosten ja työelämän koulutustarpeiden ennakoimiseksi. Samalla olisi kehitettävä viranomaisten ja yritysten keskinäistä yhteydenpitoa osana ennakointijärjestelmää, mikä voisi edesauttaa muutoksen ennakointia ja hallintaa myös yritystasolla.

Muutoksen ennakoinnin perustaksi olisi taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisia koskevan tilastoinnin yhteydessä selvitettävä

mahdollisuudet myös tuotannon siirtoihin liittyvien henkilöstön vähentämisten tilastoimiseen.

Työelämän tarpeita vastaavasta koulutuksesta (perus- ja jatkokoulutus sekä työvoima- ja aikuiskoulutus) olisi huolehdittava sekä toteutettava sitä myös ennakoivasti varautuen suhdanne- ja rakennemuutoksiin.

Julkiset yritystuet

Julkisen yritystuen tavoitteena on parantaa yritystoiminnan edellytyksiä Suomessa, edistää elinkeinorakenteen kehittymistä ja monipuolistumista alueellisesti sekä vaikuttaa yritystoiminnan laadulliseen paranemiseen ja tätä kautta aikaansaada tai ylläpitää työpaikkoja. Tavoitteiden vastaista voi olla, että tuen kohteena oleva tuotanto siirtyy ulkomaille sellaisena aikana, johon tuen voidaan katsoa kohdistuvan. Tästä syystä tulisi kiinnittää erityistä huomiota julkisten tukien takaisinperintää koskeviin säännöksiin.

Yritysten yhteiskuntavastuu

Selvitysten mukaan yritykset eivät aina saa riittävästi tietoa vastuullisen yritystoiminnan ohjeistoista. Yrityksille tulisi tiedottaa yhteiskuntavastuun merkityksestä ja vastuullisen yritystoiminnan hyödyistä laajemmin. Tiedotuksessa tulisi ottaa huomioon erikokoisten yritysten erilaiset tarpeet. Tiedotuksessa olisi korostettava vastuullista yritystoimintaa sekä Suomessa että kehittyvissä maissa. Tiedotuksessa tulisi tuoda esille vastuullisen yritystoiminnan kaikki ulottuvuudet sekä käytettävissä olevat kansainväliset ja muut eri tahojen ohjeet ja suositukset. Siten myös ILO:n vahvistamat ydintyönormit olisi otettava tiedotuksessa esille.

Yritysten yhteiskuntavastuun edistämistä tehostaisi se, että saatavilla olisi selkeää tietoa niistä ohjeistoista, joita yritykset voivat käyttää yhteiskuntavastuun kehittämisen tukena ja yrityskohtaisten käytäntöjen perustana. Yhteiskuntavastuuta koskevan tiedotuksen järjestämisessä tulisi ottaa huomioon kansainväliset ohjeistot ja niiden toteuttamiseen liittyvä seuranta sekä työmarkkinaosapuolten näkemykset ja kansalaisjärjestöjen toiminta.

Yrityksiä tulisi kannustaa vastuullisuuden sosiaalisen ulottuvuuden osalta kiinnittämään erityistä huomiota henkilöstön asemaan yrityksen suunnitellessa ja toteuttaessa henkilöstöön merkittävästi vaikuttavia muutoksia, kuten tuotannon siirtoja. Muutosten ennakointiin ja hallintaan liittyvä mahdollisimman varhainen tiedottaminen suunnitelluista muutoksista ja eri vaihtoehtojen selvittäminen tulisi ottaa yhdeksi vastuullisen yritystoiminnan lähtökohdaksi.

Hyviä käytäntöjä tukemalla ja tunnetuksi tekemällä voidaan myös vahvistaa vastuullista yritystoimintaa. Vastuullisen yritystoiminnan edistämiseksi olisi hyödynnettävä meneillään olevia, julkisen vallan rahoittamia ohjelmia.

Yrityksiä tulisi myös kannustaa raportoimaan sidosryhmien kannalta keskeisimmistä asioista. Pk-yrityssektorin tarpeet ja resurssit tulisi ottaa erikseen huomioon raportoinnissa.

Henkilöstön asema tuotannon siirroissa lainsäädännön ja sopimustoiminnan kannalta

ILO:n yleissopimukset

Olisi selvitettävä mahdollisuuksia aikaansaada ILOssa yleissopimus henkilöstölle tiedottamisesta, henkilöstön kuulemisesta ja hallintoedustuksesta. Työryhmä esittää, että Suomen ILO-neuvottelukunta selvittäisi asiaa.

EY-lainsäädäntö

Yritysneuvostodirektiivin uudistamisessa olisi otettava huomioon oikea-aikainen tiedottaminen ja kuuleminen rajat ylittävistä tuotannon siirroista. Lisäksi olisi otettava huomioon, että kansainvälisen konserniyhteistyömenettelyn olisi vastattava yritysraakenteiden muutoksia.

Liikkeenluovutusdirektiivin uudistamisessa tulisi ottaa soveltuvin osin huomioon kysymys direktiivin soveltamisesta rajat ylittäviin liikkeen luovutuksiin.

Kansallinen lainsäädäntö

Lainsäädäntöä kehitettäessä tulisi ottaa huomioon henkilöstön informoinnin ja konsultoinnin oikea-aikaisuus rajat ylittävässä yritysjärjestelyissä erityisesti silloin, kun yritystoimintaa siirretään ulkomaille. Lisäksi tulisi olla huomioon tiedonsaantioikeudet sekä johdon ja henkilöstön vuorovaikutus kansallisessa ja kansainvälisessä konserniyhteistyössä.

Informoinnin ja konsultoinnin oikea-aikaisuus olisi vastaavasti otettava huomioon myös silloin, kun henkilöstöä koskevia päätöksiä tehdään muussa kuin konserniyhteistyötilanteessa määräysvaltaa käyttävässä yrityksessä. Tähän liittyy joukkovähentämisdirektiivissä ja liikkeenluovutusdirektiivissä asetettujen velvoitteiden asianmukainen huomioon ottaminen niin, että henkilöstön informointi ja konsultointi voisivat toteutua kyseisten direktiivien tar-

koittamalla tavalla. Selvitettäviin asioihin kuuluisivat myös alihankintatilanteet.

Yrityskohtaista henkilöstö- ja koulutussuunnittelua sekä henkilöstön työllistettävyyden ylläpitämistä yritysjärjestelyissä tulisi selvittää muutosten ennakoinnin ja hallinnan edistämiseksi.

Sopimustoiminta

Työmarkkinaosapuolten keskinäisessä harkinnassa on globalisaatiovuoropuhelun kehittäminen pysyväksi järjestelmäksi. Kansainvälisesti toimivien yritysten ja niiden henkilöstön harkinnassa on sopia mahdollisista yrityskohtaisista pelisäännöistä tuotannon siirtoja varten siten, että kaikki mahdolliset vaihtoehdot käsiteltäisiin hyvissä ajoin ennen päätöksentekoa.

Lähdeluettelo

A Fair Globalisation. Creating Opportunitites for All. World Comission on the Social Dimension of Globalisation, 2004.

Alasoini Tuomo (2000): Suomalaisen työelämän kehittämiskokeilu 1996–1999. Kokemuksia, näkemyksiä ja tuloksia Kansallisesta työelämän kehittämissohjelmasta. Kansallinen työelämän kehittämissohjelma.

Ali-Yrkkö Jyrki: Yritysten kansainvälistyminen – miksi ja mihin, luento 17.11.2004.

Ali-Yrkkö Jyrki, Herman Raine, Hyytinen Ari, Lindström Maarit, Paija Laura, Pajarinen Mika & Ylä-Anttila Pekka (2004): Suomi ja Eurooppa kansainvälisessä työnjaossa – Analyysi toimialojen ja klustereiden kilpailukyvyistä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 20/2004.

Ali-Yrkkö Jyrki, Lindström Maarit, Pajarinen Mika & Ylä-Anttila, Pekka (2004): Suomen asema globaalissa kilpailussa – yritysten sijaintipäätöksiin vaikuttavat tekijät. ETLAn keskustelualoitteita No: 927.

Carroll Archie B. & Buchholtz Ann K. (2000): Business and Society. Ethics and Stakeholder Management. South-Western College publishing, Ohio.

HE 48/2005. Hallituksen esitys Eduskunnalle työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi.

Hjerppe Reino & Honkatukia Juha (toim.) (2005): Suomi 2025 – Kestävän kasvun haasteet. VATT-julkaisuja 43. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Gummerus Kirjapaino Oy, Helsinki.

Ilmakunnas Seija, Kiander Jaakko, Parkkinen Pekka & Romppanen Antti (2000): Globalisaatio ja työn loppu? Talous ja työllisyys vuoteen 2030. Valtion taloudellinen tutkimuslaitos, Helsinki.

Kairinen, Martti, Uhmavaara Heikki & Finne Hanna (2005): Yhteistoiminta yrityksessä. Yhteistoiminta erityisesti henkilöstön vähentämistilanteissa. Työpoliittinen tutkimus 287. Työministeriö 2005.

Kasvio Antti & Nieminen Ari (1999): Kilpailu työstä. Tutkimus globalisaatiosta, maailmanlaajuisesta työpaikkakilpailusta ja Suomen mahdollisuuksista. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala.

KOM (2005). Luonnos: Komission tiedonanto. Alueellisia valtioneuvostokieltoja koskevat suuntaviivat vuosille 2007–2013. Bryssel C(2005)

KOM (2004) 383 lopullinen. Globalisaation sosiaalinen ulottuvuus. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle. Euroopan Yhteisöjen komissio, Bryssel 18.5.2004.

KOM (2002) 347 lopullinen. Yritysten sosiaalinen vastuu: elinkeinoelämän panos kestävään kehitykseen. Euroopan komission tiedonanto. 2.7.2002.

KOM(2001) 264 lopullinen. Komission tiedonanto. Kestävää kehitystä koskeva Euroopan unionin strategia.

KOM (2001) 366 lopullinen. Euroopan yhteisöjen komissio. Vihreä kirja. Yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalaisten puitteiden edistämisestä. Bryssel 18.7.2001.

KOM(2001) 416 lopullinen. Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan Parlamentille ja talous- ja sosiaalikomitealle. Perustyönormien edistäminen ja työmarkkina- ja sosiaalipoliittikan ohjausjärjestelmän kehittäminen maailmanlaajuistumisen yhteydessä.

Lehdistötiedote. Neuvoston 2644. istunto. Työllisyys, sosiaalipoliittikka, terveys ja kuluttajasiat. Bryssel 3.3.2005

Lindström Maarit & Ylä-Anttila Pekka (2004): Suomen houkuttelevuus yritysten sijaintikohdeena. PTT- katsaus 2/2004, s. 5–11.

Liukkunen Ulla (2005): Globalisaatio, EU ja henkilöstön osallistuminen. Tutkimus globalisaatiojuridiikasta ja eurooppaoikeudesta erityisesti rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä. Edita Publishing Oy, Helsinki, 2005.

Luova työote – tuottava työ. Työelämälähtöiseen luovuuteen perustuva tuottavuusstrategia. Työhallinnon julkaisu 345. Työministeriö 2005.

Niemelä Jukka (2003): Yritysten toimintatapojen muutokset. Teoksessa Työelämän muutos suunnat. Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus 252. Työministeriö, Helsinki 2003, s. 67–77.

Niskala Mikael, Vahala Karoliina & Lovio Marjut (2004): Vastuullisen yritystoiminnan kansainväliset suuntaviivat ja eteneminen Suomessa. MONIKA 2004.

Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Työvoima 2020 (2003). Loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus nro 245. Työministeriö, Helsinki.

Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 19/2004.

Outsourcing of ICT and related services in the EU. European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 2005.

Pajarinen Mika & Ylä-Anttila Pekka (2004): Miksi yritykset investoivat ulkomaille? Yrityskyselyyn perustuva analyysi. ETLA, 2004, 23. Keskusteluaiheita nro 936.

Pitkänen Kati P. (2001): Yrityskuva ja maine menestystekijöinä. Edita, Helsinki.

Suomen hallituksen työllisyysohjelma (2005). Seurantatutkimus. Muistio.

Suomen kauppapoliittinen ohjelma. Valtioneuvoston periaatepäätös 8.9.2005.

Taimio Heikki (2004a). Työmarkkinoiden polarisaatio OECD-maissa. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 5, Helsinki 2004.

Taimio Heikki (2004b). Globalisaation vaikutuksia työllisyyteen ei tunneta. Helsingin Sanomat 29.11.2004. Vieraskynä.

Taipalinen Jami & Toivio Tuula (2004): Vastuullinen yritystoiminta pk-yritysten voimavarana, KTM-julkaisuja 2004.

Takala Tuomo (2000): Yrityksen vastuut. Nykyajan yrityskansalaisuus. Yrityksen vastuut ja viestintä. Taloudellinen Tiedotustoimisto, Helsinki.

TT (2001):Yrityksen yhteiskuntavastuu – Mistä on kysymys? TT 2001.

Työvoima 2025-työryhmän väliarvio (2005). Työpoliittinen tutkimus nro 289. Työministeriö, Helsinki.

Vastuullinen YritysSuomi -ohjelma. Kauppa- ja teollisuusministeriö 2004.

Väyrynen Raimo (1999): Globalisaatio ja yhteiskuntapolitiikka Suomessa. Yhteenveto Sitran Globalisaatio, hyvinvointi ja työllisyys -tutkimusohjelman tuloksista. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto, Helsinki, 1999.

Yhteiskuntavastuu suomalaisissa yrityksissä. PriceWaterhouseCoopers & Pohjoisranta 2004.

Yritysten yhteiskuntavastuu. Keskuskauppakamari. Tammikuu 2003.

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF04137.htm>

<http://www.unglobalcompact.org>

ERIÄVÄ MIELIPIDE

Koska emme voi Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen Yrittäjien edustajina kaikilta osin hyväksyä työministeriön globalisaatiotyöryhmän selvityksen sisältöä, esitämme eriävänä mielipiteenämme seuraavaa:

Yleistä

Työryhmän toimeksiannon mukaan sen tehtävänä oli selvittää tuotannon siirtojen laajuutta ja luonnetta työmarkkinakysymyksenä, kartoittaa henkilöstön asemaa tuotannon siirtojen yhteydessä koskevat keskeiset kysymykset sekä seurata aihepiiristä tehtävää tutkimusta. Tarkoituksena oli siis tehdä taustaselvitys globalisaation vaikutuksesta ja kehitysnäkymistä suomalaisten työmarkkinoiden kannalta sekä kuvata henkilöstön asemaa tuotannon siirroissa.

Työryhmän raportista käy ilmi, että Suomessa ei ole käytettävissä tilastotietoja tai muutakaan täsmällistä tietoa tuotannon siirtojen laajuudesta tai siitä, miten tuotannon siirrot ovat vaikuttaneet henkilöstön asemaan. Työryhmä ei ole kyennyt myöskään itse laatimaan näistä seikoista siltä toimeksiannossa edellytettyä selvitystä. Niinpä arvioita ei ole siitäkään, onko globalisaatio aiheuttanut työpaikkojen vähentymistä vai lisääntymistä Suomessa. Sinänsä voidaan hyvin pohtia, onko edes mahdollista ja tarkoituksenmukaistakaan pyrkiä selvittämään, miltä osin nimenomaan globalisaatio erillään muista vaikuttavista tekijöistä aiheuttaa muutoksia henkilöstön asemassa. Olennaisempaa olisi pohtia niitä syitä, joiden vuoksi tuotantoa siirryy pois Suomesta. Tällöin tullaan kysymykseen suomalaisen työn ja tuotannon kilpailukyvystä.

Työryhmän tehtäviin ei sen sijaan kuulunut tehdä edellä mainittuihin asioihin liittyviä ehdotuksia. Vaikkei työryhmä siis kyennyt laatimaan siltä pyydettyä selvitystä tuotannon siirtojen laajuudesta ja vaikutuksista, työryhmä on kuitenkin päätenyt esittämään joukon toimenpide-ehdotuksia, joiden perusteet siis ovat jääneet avoimiksi. Vasta aivan työryhmän työn loppuvaiheessa selvitysluonnokseen ilmestyi puheenjohtajan toimesta joukko sekalaisia toimenpide-ehdotuksia ilman, että niistä oli keskusteltu työryhmässä etukäteen. Kyseisistä ehdotuksista ei ehditty juurikaan käydä keskustelua edes ennen työryhmän työn päättymistä. Suuri osa ehdotuksista liittyy lisäksi asioihin, joita käsitellään toisaalla kyseisiin asioihin erityisesti perehtyneissä komiteoissa tai työryhmissä, joilla on paremmat edellytykset arvioida tarvittavia toimenpiteitä.

Edellä mainituista syistä katsomme, että työryhmän ei olisi pitänyt tehdä lainkaan ehdotuksia, vaan se olisi tullut keskittyä toimeksiantonsa mukaisesti siinä mainittujen kysymysten selvittämiseen.

Julkiset tuet

Työryhmä ehdottaa, että julkisten tukien osalta tulisi kiinnittää erityistä huomiota julkisten tukien takaisinperintää koskeviin säännöksiin.

Julkiset tuet ja niitä koskeva normisto on varsin monitahoinen kokonaisuus, jota työryhmässä ei ole käsitelty juuri lainkaan eikä työryhmällä edes ollut tähän asiakokonaisuuteen liittyvää asiantuntemusta. Työryhmällä ei siten ole mielestämme edellytyksiä ottaa kantaa siihen, mihin seikkoihin julkisissa tuissa pitäisi kiinnittää erityistä huomiota. Erityisen huomion kiinnittäminen takaisinperintää koskeviin säännöksiin on erikoista senkin vuoksi, että raportissa itsessään todetaan KTM:n näkemyksiin tukeutuen, että nykyiset säännökset ovat toimineet hyvin.

Yritysten yhteiskuntavastuu

Elinkeinoelämä käyttää yritysten yhteiskuntavastuusta nimitystä vastuullinen yritystoiminta. Se koostuu taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristöön liittyvästä vastuusta. Vastuullinen yritystoiminta tarkoittaa yrityksen liiketoimintaa tukevaa, omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden perusteella ottaen huomioon keskeisten sidosryhmien vaatimukset. Pienimpien yritysten kohdalla kysymys on lähinnä yritystoiminnan kannattavuudesta ja sen myötä työllistämisedellytyksistä huolehtimisesta.

Vastuullista yritystoimintaa on selvityksessä kuvattu liian kapeasti lähinnä vain sen sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta. Selvityksessä korostetaan lisäksi liikaa raportoinnin ja seurannan merkitystä ja unohdetaan vastuullisen yritystoiminnan omaehtoisuuteen ja yrityskohtaisuuteen perustuva luonne.

ILO:n yleissopimus ja EU:n direktiivit

Selvityksessä ehdotetaan selvityksen tekemistä mahdollisuuksista aikaansaada ILOssa yleissopimus henkilöstölle tiedottamisesta, henkilöstön kuulemisesta sekä hallintoedustuksesta. Katsomme, että työryhmän työssä ei ole tullut esille tarvetta tällaiseen selvitykseen.

Selvityksessä tehdään myös ehdotus mahdollisesti uudistettavien yritysneuvostodirektiivin ja liikkeen luovutusdirektiivin uudistamisen painopisteistä. Suomen kanta kyseisten direktiivien uudistamiseen tullaan valmistelemaan aikoinaan kolmikantaisessa EU-valmistelujaostossa. Direktiivien uudistamiseen ei ole mielestämme tämän työryhmän taholta ja tässä vaiheessa edellytyksiä ottaa kantaa.

Yhteistoimintalaki

Työryhmä esittää useita yhteistoimintalain kokonaisuudistukseen liittyviä ehdotuksia. Näistäkään ehdotuksista ei työryhmässä ole käyty keskustelua käytännöllisesti katsoen lainkaan.

Yhteistoimintalain kokonaisuudistusta valmistellaan kolmikantaisessa yhteistoimintalakikomiteassa, jonka määräaika päättyy 31.1.2006. Toisin kuin tässä työryhmässä yhteistoimintalakikomiteassa on käyty hyvin perusteellista keskustelua kaikista kokonaisuudistukseen liittyvistä kysymyksistä. Pidämmekin ohjeiden antamista yhteistoimintalakikomitealle työryhmän taholta hyvän valmistelukäytännön vastaisena menettelynä.

Sopimustoiminta

Työryhmän ehdotusten loppuksi todetaan, että työmarkkinaosapuolet päättävät itse keskinäisestä vuoropuhelustaan. Syy tämän sinänsä paikkansa pitävän seikan toteamiseen työryhmän ehdotuksena jää epäselväksi.

Helsingissä 7.12.2005

Markus Äimälä

Rauno Vanhanen