

Социален диалог и практики в областта на човешките ресурси в европейските световни компании

Въведение

След искане от страна на Европейския парламент Eurofound проучи как функционира социалният диалог в мултинационалните компании (МНК), като се отчита опитът на европейските работнически съвети (ЕРС) и европейските рамкови споразумения.

Общата цел на това изследване е да се постигне по-добро разбиране на многостепенните форми на социален диалог между трансграничните и националните и местните равнища в рамките на МНК с акцент върху механизмите за прехвърляне и съгласуване, използвани в процеса на вземане на решения и в прилагането както на практиките в областта на управлението на човешките ресурси (УЧР), така и на резултатите от социалния диалог. Изследването се основава на проучване на отделни случаи и фокусни групи с експерти.

Контекст на политиката

Изчислено е, че на МНК се пада около една трета от световната продукция, като се смята, че тези компании генерират около 28 % от световния брутен вътрешен продукт (БВП). Общият дял на световната заетост в МНК се изчислява на около 23 % от общата заетост и 26 % от заетостта в частния сектор. В допълнение МНК оказват огромно въздействие върху заетостта и условията на труд в дъщерни дружества, доставчици и подизпълнители, както и върху индустриалните и трудовите отношения и социалния диалог на ниво дружество.

Начинът на взаимодействие между УЧР и представителите на служителите се влияе от редица взаимосвързани фактори и тенденции, включително: изпращащата и приемащата държава; секторът и видът на компанията; и често сложната динамика на различните равнища в самите МНК, които могат и да се променят. От основно значение сред свързаните тенденции е напрежението между централизирането и децентрализирането на функциите в областта на

човешките ресурси и въздействието на това върху правомощията на дъщерните дружества във връзка с централата, както и върху обхвата и качеството на социалния диалог.

Основни констатации

- Процесите по стандартизация и централизация в областта на УЧР имат потенциала да нанесат вреда върху създадения социален диалог, по-специално на местно и национално равнище. Фактори като стопански отрасъл и вид на предлагания продукт също могат да повлияят на съгласуването (т.е. връзката) между централата и дъщерните дружества, тъй като те засягат мястото на вземане на основните решения.
- Ръководителите в МНК оказват влияние върху съгласуването на социалния диалог и практиките в областта на УЧР. Националните ръководители, които идват от централата на компанията, ще се идентифицират по-тясно с глобалното равнище, докато ръководителите със силни местни връзки ще се идентифицират в по-голяма степен с местното равнище.
- Както изпълнителните екипи, така и ръководството на глобално равнище са все по-малко доминирани от държавата, в която се намира централата, и все по-мултикултурни по своя характер. Тази интернационализация на ръководството може да има последици и за социалния диалог, тъй като все повече изпълнителни директори може да идват от държави или региони извън Европа и поради това да имат различна представа за трудовите отношения, колективните трудови права и социалното партньорство.
- Някои от анализирания случаи показваха, че някои от основните скорошни промени в стопанската ориентация и свързаните операции по реструктуриране са тясно свързани с натиска от „активистките“ световни частни инвестиционни

фондове. Освен това три от компаниите, обхванати в разглеждания случай, се характеризират с програми за реструктуриране, довели до намаляване на заетостта вследствие на оттегляне на инвестиции, продажба на части от предприятието, които вече не се смятат за печеливши, или съсредоточаване на функциите и производството в Европа.

- ЕРС могат да играят важна роля в създаването на представители на профсъюзите на местно равнище и в насърчаването на диалога на равнище ЕС. Всички ЕРС в изследваната извадка съдържат елементи на добри практики и дори иновации, които надхвърлят стандартните разпоредби на Директивата за европейския работнически съвет. Налице е ясна тенденция, че, от перспективата на европейското управление, с времето ЕРС се превърнаха в по-важен партньор както на управлението на човешките ресурси, така и на управлението на предприятието. Те са от решаващо значение, тъй като трудовите отношения на национално и на местно равнище се характеризират с голямо разнообразие от институции, органи и структури.
- Ролята и фокусът на функцията на УЧР се променят и е възможно видимостта на УЧР в организациите да намалее. В изследването беше идентифицирано потенциално „отслабване“ на силата на УЧР на средно равнище. Това е резултат, от една страна, от централизацията и, от друга страна, от правомощията, предоставени на местното равнище, което може допълнително да ограничи ролята на УЧР. За допълнителното ѝ ограничаване могат да допринесат и други фактори, като възлагането на исторически важни функции на УЧР на външни изпълнители.
- Като се има предвид тенденцията решенията да се взимат на световно, а не на европейско равнище, често дори ЕРС може да не са подходящото равнище за социален диалог. Възможно е да се наблюдава напрежение между, от една страна, стандартизацията и, от друга страна, факта, че отношенията между ръководството и служителите на местно равнище са оформени до голяма степен от националните системи за професионални отношения и редица правни рамки. С оглед на това напрежение, местните ръководители ще се затруднят при справянето с тези два конкуриращи се натиска.

Насоки за политиката

- Докато фирмената организация и управление са структурирани във все по-голяма степен в съответствие със световните политики и насоки, по отношение на правомощията, организацията, ресурсите, както и на обвързаните в правни рамки компетенции, трудовите отношения все още са доминирани от националното равнище. Необходими са допълнително разглеждане и действия за по-добро балансиране на интересите на работодателите и служителите на транснационално равнище.
- Налице е нарастващо несъответствие между транснационалните равнища на вземане на решения в компанията (световно) и транснационалния социален диалог (европейско). Следва да се обърне повече внимание на намаляването на този дисбаланс чрез укрепване на формите и структурите за консултация на световно равнище.
- Съществуващите ЕРС следва да споделят съответни практики във връзка с това как тяхното участие в корпоративните решения е допринесло по положителен начин за работата на компанията и корпоративната култура в ЕС.
- И двете страни на промишлеността следва да се стремят, с подкрепата на ЕС и националните институции, към по-добро съгласуване на политиките в областта на УЧР и социалния диалог в МНК, тъй като разделянето им би имало отрицателни последици за транснационалния социален диалог в ЕС.
- Транснационалният социален диалог в МНК трябва да има конструктивна роля в управлението на прехода към икономика с ниска въглеродна интензивност и технологичните и демографските промени. По този начин той ще допринесе положително към социалния диалог в ЕС.
- Работата на МНК в Европа беше силно повлияна и от разпространението на COVID-19. Безпрецедентните последици от здравната криза се различават значително за различните МНК. Социалният диалог между ръководството и служителите обаче продължава да работи при тези изключителни обстоятелства чрез съвместяването на правата на работещите на информация, консултация и участие с прекъсването на дейността. Към момента на публикуване на настоящия доклад обичайните трансгранични контакти и физически срещи са заменени с онлайн срещи, но в същността си социалният диалог е призван да играе ключова роля в управлението на многобройните ефекти върху обществото, заетостта и бизнеса, произтичащи от пандемията от коронавирус.

Допълнителна информация

Докладът Социален диалог и практики в областта на човешките ресурси в европейските световни компании е достъпен на адрес: <http://eurofound.link/ef19009>

Ръководител на изследването: Ricardo Rodriguez Contreras
information@eurofound.europa.eu