Socijalni dijalog i prakse u području upravljanja ljudskim resursima u europskim multinacionalnim društvima

Uvod

Eurofound je na zahtjev Europskog parlamenta ispitao funkcioniranje socijalnog dijaloga u multinacionalnim društvima, uzimajući u obzir iskustva europskih radničkih vijeća i okvirne sporazume na razini EU-a.

Opći je cilj tog istraživanja bolje razumjeti različite oblike socijalnog dijaloga koji se vodi na prekograničnoj, nacionalnoj i lokalnoj razini u okviru multinacionalnih društava, a posebno mehanizme prijenosa i povezivanja koji se upotrebljavaju u donošenju odluka, provedbi praksi upravljanja ljudskim resursima te realizaciji dogovora postignutih u okviru socijalnog dijaloga. Istraživanje se temelji na studijama slučaja i fokusnim skupinama koje uključuju stručnjake.

Kontekst politike

Procjenjuje se da su multinacionalna društva zaslužna za otprilike jednu trećinu globalne proizvodnje te se smatra da zajedno ostvaruju otprilike 28 % svjetskog bruto domaćeg proizvoda. Procjenjuje se da zaposleni u multinacionalnim društvima u svijetu čine 23 % ukupno zaposlenih i 26 % zaposlenih u privatnom sektoru. Osim toga, multinacionalna društva snažno utječu na zaposlenost i radne uvjete u društvima kćerima, kod dobavljača i podizvođača, ali i na industrijske i radne odnose te socijalni dijalog na razini društva.

Način na koji upravitelji ljudskih resursa komuniciraju s predstavnicima zaposlenika određen je nizom međusobno povezanih čimbenika i trendova, uključujući matičnu zemlju i zemlju domaćina, sektor i vrstu društva, a često i složenu i promjenjivu dinamiku na različitim razinama unutar multinacionalnog društva. Među najvažnijim trendovima izdvaja se napetost između centralizacije i decentralizacije funkcija upravljanja ljudskim resursima i utjecaj takvog odnosa na položaj društava kćeri u odnosu na središnjicu te na opseg i kvalitetu socijalnog dijaloga.

Glavni zaključci

- Postupci normizacije i centralizacije u području upravljanja ljudskim resursima mogu naštetiti uspostavljenom socijalnom dijalogu, posebno na lokalnoj i nacionalnoj razini. Na povezanost (tj. odnos) između središnjice i društava kćeri mogu utjecati i čimbenici kao što su sektor poslovanja i vrsta ponuđenih proizvoda jer ti čimbenici utječu na donošenje ključnih odluka.
- Upravitelji u multinacionalnim društvima utječu na oblikovanje socijalnog dijaloga i praksi u području upravljanja ljudskim resursima. Nacionalni upravitelji koji dolaze iz središnjice društva snažnije će se angažirati na svjetskoj razini, dok će upravitelji sa snažnim lokalnim vezama biti angažiraniji na lokalnoj razini.
- Izvršni timovi i predstavnici multinacionalnih društava na svjetskoj razini sve su manje podređeni zemlji u kojoj se nalazi središnjica. Umjesto toga, njihov rad poprima višekulturne karakteristike. Takva internacionalizacija rukovodećih položaja može utjecati i na socijalni dijalog jer otvara vrata sve većem broju izvršnih direktora koji dolaze iz zemalja ili regija izvan Europe i koji stoga koji imaju drukčiju predodžbu o radnim odnosima, kolektivnim radničkim pravima i socijalnom partnerstvu.
- Neke analizirane studije slučaja pokazuju da su nedavne velike promjene u poslovnoj orijentaciji i odgovarajućim aktivnostima restrukturiranja usko povezane s pritiscima svjetskih „aktivističkih" privatnih investicijskih fondova. Nadalje, za tri društva obuhvaćena studijom slučaja karakteristični su programi restrukturiranja koji su doveli do smanjenja zaposlenosti uslijed prodaje imovine, prodaje dijelova poslovanja koji se više ne smatraju unosnima ili koncentracije funkcija i proizvodnje u Europi.

- Europska radnička vijeća mogu značajno pridonijeti jačanju uloge predstavnika lokalnih sindikata i promicanju dijaloga na razini EU-a. Sva europska radnička vijeća u ispitanom uzorku pokazuju obilježja dobre prakse, pa čak i inovacije koje nadilaze standardne odredbe Direktive o Europskom radničkom vijeću. Iz perspektive europskog upravljanja, jasno je da europska radnička vijeća s vremenom postaju sve važniji partneri u područjima upravljanja ljudskim resursima i poslovnog upravljanja. Ona su posebno važna uzmemo li u obzir činjenicu da su radni odnosi na nacionalnoj i lokalnoj razini određeni velikom raznolikošću institucija, tijela i struktura.
- Uloga i zadaće funkcije upravljanja ljudskim resursima mijenjaju se, stoga bi takva funkcija mogla izgubiti svoju vidljivost unutar organizacija. Istraživanje je pokazalo moguće slabljenje ovlasti srednje razine upravljanja ljudskim resursima, na što s jedne strane utječe centralizacija, a s druge prijenos ovlasti na lokalnu razinu – što bi moglo dodatno umanjiti važnost funkcije upravljanja ljudskim resursima. Drugi čimbenici, kao što je eksternalizacija povijesno ključnih funkcija upravljanja ljudskim resursima, mogli bi njezinu važnost dodatno umanjiti.
- S obzirom na trend donošenja odluka na svjetskoj, a ne na europskoj razini, socijalni dijalog u okviru Europskog radničkog vijeća mogao bi se pokazati nedostatnim. Zbog toga bi moglo doći do napetosti između normizacije i činjenice da su odnosi između uprave i zaposlenika na lokalnoj razini u velikoj mjeri uvjetovani nacionalnim sustavima industrijskih odnosa i nizom pravnih okvira. S obzirom na to, upravitelji na lokalnoj razini teško će se nositi s dvama međusobno suprotstavljenim pritiscima.

Smjernice politike

- Iako su organizacija i sustav upravljanja društva sve više usklađeni s globalnim politikama i smjernicama, radni odnosi i dalje su u najvećoj mjeri uvjetovani nacionalnom razinom u smislu ovlasti, organizacije, resursa te zakonski utvrđenih nadležnosti. Nužno je daljnje promišljanje i djelovanje kako bi se bolje uskladili interesi poslodavaca i zaposlenika na transnacionalnoj razini.
- Sve je veći nesklad između transnacionalnih razina donošenja odluka u društvima (na svjetskoj razini) i transnacionalnog socijalnog dijaloga (na europskoj razini). Da bi se smanjio takav nesklad, potrebno je posvetiti se jačanju postojećih oblika i struktura savjetovanja na svjetskoj razini.
- Postojeća europska radnička vijeća trebala bi dijeliti relevantne prakse povezane s načinom na koje njihova uključenost u donošenje korporativnih odluka pridonosi poslovanju i organizacijskoj kulturi društava na razini cijelog EU-a.
- Obje strane industrije trebale bi uz podršku EU-a i nacionalnih institucija težiti boljoj usklađenosti politika upravljanja ljudskim resursima i socijalnog dijaloga u multinacionalnim društvima, s obzirom na to da bi eventualna neusklađenost mogla imati negativne posljedice na transnacionalni socijalni dijalog na razini EU-a.
- Transnacionalni socijalni dijalog u multinacionalnim društvima mora doprinijeti konstruktivnom upravljanju prijelazom na niskougljično gospodarstvo te tehnološkim i demografskim promjenama. Na taj će način pozitivno utjecati na europski socijalni dijalog.
- Epidemija bolesti COVID-19 snažno je utjecala na poslovanje multinacionalnih društava u cijelom EU-u. Nezapamćene posljedice zdravstvene krize različito su utjecale na multinacionalna društva. Međutim, socijalni dijalog između predstavnika uprave i predstavnika zaposlenika u tim se iznimnim okolnostima i dalje provodi te se njime nastoji osigurati ostvarenje prava radnika na informiranje, savjetovanje i sudjelovanje u kontekstu poremećaja u poslovanju. U trenutku objavljivanja ovog izvješća virtualni sastanci zamijenili su uobičajene prekogranične kontakte i fizičke sastanke, a socijalnom dijalogu u načelu je dodijeljena ključna uloga u upravljanju višestrukim učincima pandemije bolesti COVID-19 na društvo, zapošljavanje i poslovanje.

Dodatne informacije

Izvješće *Social dialogue and HR practices in European global companies* (Socijalni dijalog i prakse u području upravljanja ljudskim resursima u europskim multinacionalnim društvima) dostupno je na poveznici http://eurofound.link/ef19009

Voditelj istraživanja: Ricardo Rodríguez Contreras

information@eurofound.europa.eu