Szociális párbeszéd és emberierőforrás-gazdálkodási módszerek Európában tevékenykedő nemzetközi vállalatoknál

Bevezetés

Az Európai Parlament kérésére az Eurofound megvizsgálta, hogyan működik a szociális párbeszéd a multinacionális vállalatoknál, az európai üzemi tanácsokkal és az európai keretmegállapodásokkal kapcsolatos tapasztalatokat is figyelembe véve.

E kutatás átfogó célja a multinacionális vállalatokon belül nemzetközi, országos és helyi szinten zajló szociális párbeszéd többszintű formáinak alaposabb megismerése, kiemelt figyelmet fordítva a döntéshozatalban, valamint az emberierőforrás-gazdálkodási módszereknek és a szociális párbeszéd eredményeinek gyakorlatba való átültetésében használt transzfer- és összeköttetési mechanizmusokra. A kutatás esettanulmányokon és szakértők közreműködésével kialakított fókuszcsoportok vizsgálatán alapul.

Szakpolitikai háttér

A multinacionális vállalatok a világ termelésének megközelítőleg egyharmadát adják, és becslések szerint a világ bruttó hazai termékének (GDP) mintegy 28%-át állítják elő. A multinacionális vállalatoknál foglalkoztatottak teljes aránya világszinten az összfoglalkoztatottság megközelítőleg 23%-át és a magánszektorbeli foglalkoztatottság 26%-át teszi ki. Emellett a multinacionális vállalatok a leányvállalataiknál, beszállítóiknál és alvállalkozóiknál is komoly hatást gyakorolnak a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre, nem is szólva a vállalati szintű iparági és munkaügyi kapcsolatokról.

Az emberierőforrás-gazdálkodás munkavállalói képviselőkhöz fűződő viszonyát különféle, egymással összefüggő tényezők és tendenciák befolyásolják, idetartoznak a következők: a székhely szerinti és a fogadó ország, a vállalat ágazata és társasági formája, valamint a multinacionális vállalatokon belüli különböző szintek közötti, gyakran bonyolult dinamika, amely szintén változhat. A vonatkozó tendenciák közül a legfontosabb az emberierőforrás-gazdálkodási funkciók centralizációja és decentralizációja közötti feszültség, illetve annak hatása a leányvállalatok vállalatközpontokhoz viszonyított hatáskörére, valamint a szociális párbeszéd terjedelmére és színvonalára.

Főbb megállapítások

- Az emberierőforrás-gazdálkodás terén megfigyelhető egységesítési és centralizációs folyamatok különösen helyi és országos szinten árthatnak a kialakult szociális párbeszédnek. Egyéb tényezők mellett a tevékenység szerinti ágazat és a kínált termék jellege is befolyásolhatja a vállalatközpont és a leányvállalatok közötti összeköttetést (vagyis a kapcsolatot), mivel mindez kihat arra, hol születnek a legfontosabb döntések.
- A multinacionális vállalatok vezetői hatással vannak a szociális párbeszéd és az emberierőforrás-gazdálkodási módszerek kapcsolatára. A vállalatközpontból érkező országos vezetőkhöz közelebb áll a nemzetközi szint, míg az erős helyi kapcsolatokkal rendelkező vezetők inkább a helyi szintet érzik magukénak.
- Az ügyvezető csoportokban és a nemzetközi vezetőségben egyre kevésbé dominál a vállalatközpont helye szerinti ország, ugyanakkor erősödik azok multikulturális jellege. A vezetőség e nemzetközivé válása a szociális párbeszédre is kihatással lehet, mivel egyre több ügyvezető érkezhet Európán kívüli országokból vagy térségekből, ezáltal pedig eltérő felfogással rendelkezhet a munkaügyi kapcsolatokat, a kollektív munkavállalói jogokat és a szociális partnerséget illetően.
- Az elemzett esttanulmányok egy része arról tanúskodik, hogy az üzleti irányultság terén a közelmúltban bekövetkezett jelentős változások és a hozzájuk kapcsolódó szerkezetátalakítási intézkedések szorosan összefüggnek az „aktivista” nemzetközi magántőke-befektetési alapok által gyakorolt nyomással. Ezenkívül az esettanulmánnyal érintett vállalatok közül háromnál olyan szerkezetátalakítási programot hajtottak végre, amely leválasztások, a már nem nyereséges üzletrészek értékesítése vagy a funkciók és a termelés Európán belüli összpontosítása következtében létszámleépítéshez vezetett.

- Az európai üzemi tanácsok jelentős szerepet játszhatnak a helyi szakszervezeti képviselők fejlesztésében és az uniós szintű párbeszéd előmozdításában. A kutatási mintába tartozó összes európai üzemi tanácsnál megfigyelhetők a bevált gyakorlat bizonyos elemei, sőt, az európai üzemi tanácsról szóló irányelvben foglalt általános rendelkezéseken túlmutató újítások is. Egyértelműen tapasztalható az a tendencia, hogy az európai üzemi tanácsok az európai vállalatvezetés szempontjából egyre fontosabb partnerré válnak az emberierőforrás-gazdálkodás és az üzletvitel terén egyaránt. Különösen azért lényegesek, mert az országos és helyi szintű munkaügyi kapcsolatokat az intézmények, szervek és struktúrák rendkívüli sokfélesége jellemzi.
- Az emberierőforrás-gazdálkodási funkció szerepe és lényege is változóban van, és előfordulhat, hogy az emberierőforrás-gazdálkodás a jövőben nem lesz majd annyira előtérben a szervezeteken belül. A kutatás feltárta, hogy a középszintű emberierőforrás-gazdálkodási hatáskör egyrészről a centralizáció, másrészről a hatáskör helyi szintre történő áthelyezése miatt „kiüresedhet", ezáltal pedig tovább csökkenhet az emberierőforrás-gazdálkodás szerepe. Egyéb tényezők, például a korábban jellemzően kulcsfontosságú emberierőforrás-gazdálkodási funkciók kiszervezése miatt is még inkább háttérbe szorulhat.
- Tekintettel arra a tendenciára, hogy a döntések az európai helyett a nemzetközi szinten születnek, még az európai üzemi tanácsok sem feltétlenül tudnak megfelelő szintű szociális párbeszédről gondoskodni. Feszültség lehet egyrészről az egységesítés, másrészről pedig aközött, hogy a vezetőség és a munkavállalók kapcsolatát helyi szinten nagyrészt az országos munkaügyi kapcsolatrendszerek és különféle jogi keretek alakítják. E feszültségre tekintettel a helyi vezetők nehezen tudnak majd megbirkózni ezzel a két ellentétes nyomással.

Szakpolitikai iránymutatások

- Míg a vállalati szerkezet és gazdálkodás egyre inkább a nemzetközi vállalatpolitikáknak és irányvonalaknak megfelelően épül fel, addig a munkaügyi kapcsolatokban a hatáskör, a szervezet és az erőforrások, valamint a jogi keretbe foglalt kompetenciák szempontjából még mindig az országos szint dominál. További mérlegelésre és intézkedésre van szükség transznacionális szinten a munkáltatói és a munkavállalói érdekek közötti egyensúly javításához.
- Növekszik az eltérés a vállalati döntéshozatal transznacionális (nemzetközi) szintjei és a transznacionális (európai) szociális párbeszéd között. Nagyobb figyelmet kell fordítani ennek a kiegyensúlyozatlanságnak a csökkentésére, ennek érdekében pedig nemzetközi szinten erősíteni kell a konzultációs formákat és struktúrákat.
- A meglévő európai üzemi tanácsoknak érdemes megosztaniuk bevált módszereiket azzal kapcsolatosan, hogy a vállalati döntések meghozatalában való közreműködésük révén hogyan gyakoroltak kedvező hatást a vállalatok működésére és kultúrájára az Európai Unió egész területén.
- A szociális partnereknek az uniós és nemzeti intézmények támogatásával arra kell törekedniük, hogy jobban összehangolják az emberierőforrás-gazdálkodási politikákat és a szociális párbeszédet a multinacionális vállalatok esetében, mivel ezek szétválasztása az Unión belüli transznacionális szociális párbeszédre nézve hátrányos következményekkel járna.
- A multinacionális vállalatoknál folytatott transznacionális szociális párbeszédnek konstruktív szerepet kell játszania az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való átállásban, valamint a technológiai és demográfiai változásban. Ezáltal kedvezően befolyásolja majd az Unión belüli szociális párbeszédet.
- A Covid19-járvány is jelentős hatást gyakorolt a multinacionális vállalatok tevékenységeire az Európai Unióban. Az egészségügyi válsághelyzet korábban nem tapasztalt következményeiben jelentős eltérések figyelhetők meg a multinacionális vállalatok között. A vezetőség és a munkavállalói képviselők közötti szociális párbeszéd azonban e kivételes körülmények között is zajlik annak köszönhetően, hogy az üzletmenet megszakadása ellenére biztosítják a tájékoztatáshoz, az egyeztetéshez és a részvételhez való munkavállalói jogokat. E jelentés közzétételekor online megbeszélések váltották fel a szokásos, határokon átnyúló kapcsolattartást és a személyes találkozókat, ugyanakkor a szociális párbeszédnek a lényegét tekintve alapvető szerepet kell játszania a koronavírus-járványból eredő különféle szociális, foglalkoztatási és üzleti hatások kezelésében.

További információk

A „*Social dialogue and HR practices in European global companies*" (Szociális párbeszéd és emberierőforrás-gazdálkodási módszerek Európában tevékenykedő nemzetközi vállalatoknál) című jelentés a http://eurofound.link/ef19009 weboldalon érhető el.

Kutatásvezető: Ricardo Rodríguez Contreras

information@eurofound.europa.eu