Socialinis dialogas ir žmogiškųjų išteklių valdymo praktika Europos daugiašalėse bendrovėse

Įžanga

Gavęs Europos Parlamento prašymą, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (EUROFOUND), atsižvelgdamas į Europos darbo tarybų (EDT) patirtį ir Europos pagrindų susitarimus, išnagrinėjo, kaip socialinis dialogas vyksta daugiašalėse bendrovėse.

Bendras šio tyrimo tikslas – geriau suprasti daugiapakopes socialinio dialogo daugiašalių bendrovių tarpvalstybiniu ir valstybės bei vietos lygmenimis formas, didžiausią dėmesį skiriant teisių perdavimo ir sąveikos mechanizmams, naudojamiems priimant sprendimus ir įgyvendinant tiek žmogiškųjų išteklių valdymo praktiką, tiek socialinio dialogo rezultatus. Tyrimas pagrįstas atvejų analize ir tikslinių grupių, kuriose dalyvauja ekspertai, darbu.

Politinės aplinkybės

Laikoma, kad daugiašalės bendrovės pagamina maždaug trečdalį pasaulio produkcijos, ir manoma, kad šios bendrovės sukuria apie 28 % pasaulio bendrojo vidaus produkto (BVP). Apskaičiuota, kad daugiašalėse bendrovėse visame pasaulyje iš viso dirba maždaug 23 % visų darbuotojų ir 26 % privačiajame sektoriuje dirbančių darbuotojų. Be to, daugiašalės bendrovės daro didelį poveikį užimtumui ir patronuojamųjų bendrovių, tiekėjų ir subrangovų darbo sąlygoms, nekalbant apie poveikį darbo santykiams ir socialiniam dialogui bendrovių lygmeniu.

Tam, kaip žmogiškųjų išteklių vadovai bendrauja su darbuotojų atstovais, įtakos turi įvairūs tarpusavyje susiję veiksniai ir tendencijos, įskaitant buveinės ir priimančiąją šalis, sektorių ir bendrovės pobūdį bei dažnai sudėtingą pačių daugiašalių bendrovių įvairių lygmenų dinamiką, kuri taip pat gali kisti. Pagrindinės tendencijos yra tokios: žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijų centralizavimo ir decentralizavimo priešprieša ir jos įtaka patronuojamųjų bendrovių įgaliojimams, susijusiems su centrine būstine, taip pat socialinio dialogo kokybei ir mastui.

Pagrindinės išvados

- Žmogiškųjų išteklių valdymo standartizavimo ir centralizavimo procesai gali pakenkti neseniai užmegztam dialogui, visų pirma, vietos ir nacionaliniu lygmenimis. Tokie veiksniai, kaip veiklos sektorius ir siūlomo produkto tipas, taip pat gali turėti įtakos centrinės būstinės ir patronuojamųjų bendrovių sąveikai (t. y. santykiams), nes nuo jų priklauso, kur priimami pagrindiniai sprendimai.
- Daugiašalių bendrovių vadovai daro įtaką socialinio dialogo ir žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos sąveikai. Nacionalinio lygmens vadovams, dirbantiems bendrovių centrinėse būstinėse, labiau aktualūs bus pasaulio lygmens klausimai, o turintiems tvirtų sąsajų su vieta vadovams – vietos lygmens klausimai.
- Vykdomųjų darbo grupių ir pasaulio lygmens vadovų sąsajos su šalimi, kurioje yra įsikūrusi jų centrinė būstinė, vis silpnėja ir labiau stiprėja jų daugiakultūriškumas. Toks vadovybės tarptautinimas taip pat gali daryti poveikį socialiniam dialogui, nes vis daugiau vykdančiųjų vadovų gali būti kilę iš ne Europos šalių arba regionų ir todėl kitaip suvokti darbo santykius, kolektyvines darbo teises ir socialinę partnerystę.
- Kai kurių atvejų analizė rodo, kad naujausi bendrovių veiklos perorientavimo pokyčiai ir atitinkamos restruktūrizavimo operacijos yra artimai susiję su vadinamųjų aktyvių pasaulio privačių investicinių fondų spaudimu. Be to, atvejų analizėje nagrinėjamų trijų bendrovių programos buvo restruktūrizuotos, todėl dėl turto perleidimo buvo sumažintas darbo vietų skaičius, parduotos pelningomis nebelaikomos verslo dalys arba bendrovės veikla ir gamyba sutelkta Europoje.
- EDT gali atlikti svarbų vaidmenį ugdant vietos profesinių sąjungų atstovus ir skatinant dialogą ES lygiu. Visos tyrimo imtį sudarančios EDT turi gerosios patirties ir net inovacijos elementų, nenurodytų Direktyvos dėl Europos darbo tarybos steigimo standartinėse nuostatose. Pastebima aiški tendencija,

kad, Europos lygmens vadovybės požiūriu, EDT ilgainiui tapo reikšmingesnėmis tiek žmogiškųjų išteklių valdymo, tiek verslo vadybos partnerėmis. Jos ypač reikšmingos, nes nacionalinio ir vietos lygmens darbo santykių formavimui įtakos turi didelė institucijų, įstaigų ir organizacijų įvairovė.

- Žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijos reikšmingumas ir objektas kinta. Gali atsitikti taip, kad žmogiškųjų išteklių valdymas organizacijose nebebus matomas. Tyrimo metu nustatyta, kad gali sumažėti viduriniosios žmogiškųjų išteklių valdymo grandies įgaliojimai (dėl, viena vertus, centralizavimo ir, kita vertus, įgaliojimų perdavimo iš vieno vietos lygmens kitam), o tai gali dar labiau susilpninti žmogiškųjų išteklių valdymo reikšmingumą. Dar stipriau susilpnėti jis gali dėl kitų veiksnių, tokių kaip istoriškai svarbių žmogiškųjų išteklių funkcijų perdavimas.
- Atsižvelgiant į tai, kad sprendimus linkstama priimti pasaulio, o ne Europos lygmeniu, dažnai net Europos darbo taryboje negali vykti atitinkamo lygmens socialinis dialogas. Standartizavimas ir tai, kad vadovų ir darbuotojų santykius vietos lygmeniu daugiausia lemia nacionalinių darbo santykių sistemos ir įvairios teisinės sistemos, gali sukelti prieštaravimų. Dėl jų vietos vadovams bus sudėtinga valdyti šį konkurencinį spaudimą.

Politikos orientyrai

- Nors bendrovės struktūra ir valdymas vis dažniau organizuojami atsižvelgiant į pasaulinę politiką ir gaires, darbo santykiuose (kalbant apie įgaliojimus, struktūras ir išteklius) vis dar vyrauja nacionalinis lygmuo, taip pat teisiškai numatytos kompetencijos. Norint geriau suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus tarpvalstybiniu lygmeniu, reikalingos tolesnės diskusijos ir veiksmai.
- Vis didėja atotrūkis tarp bendrovės sprendimų priėmimo tarpvalstybiniu lygmeniu (pasaulio lygmuo) ir tarpvalstybinio socialinio dialogo (Europos lygmuo). Daugiau dėmesio reikėtų skirti šiam atotrūkiui mažinti – tobulinti konsultavimo formas ir struktūras pasaulio lygmeniu.
- Dabartinės EDT turėtų dalytis svarbia patirtimi, susijusia su teigiama įtaka, kurią dalyvavimas bendrovės sprendimų priėmime daro bendrovės veiklai ir kultūrai Europos Sąjungoje.
- ES ir nacionalinių institucijų remiami socialiniai partneriai turėtų stengtis geriau suderinti žmogiškųjų išteklių valdymo politiką ir socialinį dialogą daugiašalėse bendrovėse, nes jų atotrūkis turėtų neigiamų pasekmių ES tarpvalstybiniam socialiniam dialogui.
- Tarpvalstybinis socialinis dialogas daugiašalėse bendrovėse privalo veiksmingai užtikrinti perėjimą prie mažo anglies dioksido kiekio technologijų ekonomikos bei technologinius ir demografinius pokyčius. Taip bus daromas teigiamas poveikis ES socialiniam dialogui.
- COVID-19 infekcijos protrūkis smarkiai paveikė ES daugiašalių bendrovių veiklą. Precedento neturinčios sveikatos krizės pasekmės įvairiose daugiašalėse bendrovėse yra labai skirtingos. Tačiau šiomis išskirtinėmis aplinkybėmis vadovų ir darbuotojų socialinis dialogas ir toliau tęsiasi derinant darbuotojų teises į informaciją, konsultacijas ir dalyvavimą. Nors skelbiant šią ataskaitą, vietoje įprastinio tarpvalstybinio bendravimo ir susitikimų vyko susitikimai internetu, vis tik raginama, kad socialinis dialogas atliktų pagrindinį vaidmenį valdant įvairias koronaviruso pandemijos pasekmes socialinei, užimtumo ir verslo sritims.

Išsamesnė informacija

Ataskaita *Socialinis dialogas ir žmogiškųjų išteklių valdymo praktika Europos daugiašalėse bendrovėse* pateikta http://eurofound.link/ef19009.

Mokslinių tyrimų vadovas – Ricardo Rodríguez Contreras

information@eurofound.europa.eu