

Dialogul social și practicile de resurse umane în cadrul companiilor globale europene

Introducere

În urma unei solicitări din partea Parlamentului European, Eurofound a analizat modul în care funcționează dialogul social în companiile multinaționale, ținând cont de experiențele avute în cadrul comitetelor europene de întreprindere și al acordurilor-cadru europene.

Scopul general al acestei cercetări este de a înțelege mai bine formele de dialog social pe mai multe paliere care există între nivelul transfrontalier și cel național și local în cadrul companiilor multinaționale, cu accent pe mecanismele de transfer și de relaționare utilizate în procesul decizional și în punerea în aplicare atât a practicilor de management al resurselor umane, cât și a rezultatelor dialogului social. Cercetarea se bazează pe studii de caz și pe grupuri tematice organizate cu experți.

Contextul politicilor

Producția companiilor multinaționale este estimată la aproximativ o treime din producția mondială și se consideră că acestea generează aproximativ 28 % din produsul intern brut (PIB) la nivel global. La nivel mondial, ponderea totală a forței de muncă ocupate în companii multinaționale este estimată la aproximativ 23 % din totalul forței de muncă ocupate și la 26 % din forța de muncă ocupată în sectorul privat. În plus, companiile multinaționale au un impact uriaș asupra ocupării forței de muncă și a condițiilor de muncă în cadrul filialelor, al furnizorilor și al subcontractanților, fără a mai menționa relațiile de muncă și dialogul social la nivel de companie.

Modul în care managementul resurselor umane interacționează cu reprezentanții angajaților este influențat de o serie de factori și tendințe interconectate, printre care: țara de origine și țara gazdă, sectorul și tipul companiei, precum și dinamica adesea complexă a diferitelor niveluri din companiile multinaționale, care poate evolua la rândul său. Dintre tendințele relevante, esențială este tensiunea dintre centralizarea și descentralizarea funcțiilor de resurse umane și impactul acestei tensiuni asupra puterii pe care o

au filialele în raport cu sediul central, precum și asupra amplitudinii și a calității dialogului social.

Principalele constatări

- Procesele de standardizare și de centralizare în domeniul managementului resurselor umane au potențialul de a deteriora dialogul social instituit, în special la nivel local și național. Factori precum sectorul de activitate și tipul de produs oferit pot influența, de asemenea, articularea (adică relația) dintre sediul central și filiale, întrucât afectează locul unde se iau cele mai importante decizii.
- Managerii din companiile multinaționale influențează relația dintre dialogul social și practicile de management al resurselor umane. Managerii naționali care vin de la sediul central al companiei se vor identifica mai puternic cu nivelul global, iar managerii cu legături locale puternice se vor identifica mai mult cu nivelul local.
- Echipele de conducere și conducerea globală ajung să fie dominate în mai mică măsură de țara în care se află sediul central și capătă un caracter mai degrabă multicultural. Această internaționalizare a conducerii ar putea avea implicații și în ceea ce privește dialogul social, deoarece din ce în ce mai mulți directori executivi pot proveni din țări sau regiuni din afara Europei și, prin urmare, pot avea o percepție diferită asupra relațiilor de muncă, a drepturilor colective de muncă și a parteneriatului social.
- Unele studii de caz analizate ilustrează că schimbările majore recente în privința orientării activității și a operațiunilor de restructurare aferente sunt strâns legate de presiunea exercitată de fondurile de investiții private globale „activiste”. În plus, trei dintre companiile vizate în studiul de caz au făcut obiectul unor programe de restructurare care au dus la reducerea locurilor de muncă din cauza unor cesiuni, la vânzarea unor părți ale întreprinderii care nu mai erau considerate rentabile sau la concentrarea funcțiilor și a locurilor de producție în Europa.

- Comitetele europene de întreprindere pot juca un rol semnificativ în dezvoltarea unor structuri de reprezentare sindicală locală și în promovarea dialogului la nivelul UE. Toate comitetele europene de întreprindere din eșantionul cercetat prezintă elemente de bună practică și chiar inovații care depășesc prevederile standard ale Directivei privind comitetele europene de întreprindere. Tendința este clară: din perspectiva managementului european, comitetele europene de întreprindere au devenit de-a lungul timpului un partener mai important atât pentru managementul resurselor umane, cât și pentru administrarea întreprinderilor. Ele sunt cu atât mai importante cu cât relațiile de muncă la nivel național și local sunt caracterizate de o mare diversitate de instituții, organisme și structuri.
- Rolul și obiectul de interes al funcției de management al resurselor umane se schimbă, existând posibilitatea ca în viitor managementul resurselor umane să nu mai fie la fel de vizibil în cadrul organizațiilor. Cercetarea a identificat o potențială „vidare” de putere a cadrelor de conducere de nivel mediu din domeniul managementului resurselor umane – rezultat pe de o parte al centralizării, iar pe de altă parte al transferului de putere către nivelul local –, ceea ce ar putea contribui la diminuarea și mai mare a rolului managementului resurselor umane. Alți factori, precum externalizarea unor funcții ale managementului resurselor umane care erau esențiale în trecut, ar putea să diminueze și mai mult acest rol.
- Având în vedere tendința de luare a deciziilor la nivel mondial mai degrabă decât la nivel european, este posibil ca adesea nici comitetul european de întreprindere să nu reprezinte un nivel adecvat pentru purtarea dialogului social. Poate exista o tensiune între standardizare, pe de o parte, și, pe de altă parte, faptul că la nivel local relațiile între conducere și angajați sunt în mare parte modelate de sistemele naționale de relații de muncă, precum și de o varietate de cadre juridice. Având în vedere această tensiune, managerilor locali le va fi dificil să facă față acestor două presiuni concurente.

Indicatori pentru elaborarea de politici

- Deși organizarea și gestionarea companiilor sunt structurate din ce în ce mai mult în conformitate cu politicile și orientările globale, relațiile de muncă sunt încă dominate de nivelul național în ceea ce privește puterea, organizarea și resursele, precum și competențele legal stabilite. Sunt necesare analize și acțiuni suplimentare pentru a echilibra mai bine interesele angajatorilor și ale angajaților la nivel transnațional.
- Există o nepotrivire din ce în ce mai mare între nivelurile transnaționale ale procesului decizional al companiei (global) și dialogul social transnațional (european). Ar trebui să se acorde mai multă atenție reducerii acestui dezechilibru prin consolidarea formelor și structurilor de consultare la nivel global.
- Comitetele europene de întreprindere existente ar trebui să facă schimb de practici relevante referitoare la modul în care implicarea lor în deciziile luate de întreprindere a contribuit pozitiv la funcționarea companiei și la cultura companiilor în întreaga UE.
- Ambii parteneri sociali, cu sprijinul UE și al instituțiilor naționale, ar trebui să încerce să armonizeze mai bine politicile de management al resurselor umane și dialogul social în companiile multinaționale, deoarece „decuplarea” acestora ar avea consecințe negative asupra dialogului social transnațional european.
- Dialogul social transnațional din companiile multinaționale trebuie să joace un rol constructiv în gestionarea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon, precum și în gestionarea schimbărilor tehnologice și demografice. Astfel, va contribui în mod pozitiv la dialogul social din cadrul UE.
- Activitatea companiilor multinaționale din întreaga UE a fost puternic afectată și de pandemia de COVID-19. Consecințele fără precedent ale acestei crize sanitare variază considerabil de la o companie multinațională la alta. Cu toate acestea, dialogul social dintre conducere și reprezentanții angajaților continuă să funcționeze în aceste circumstanțe excepționale, reconciliind drepturile lucrătorilor la informare, consultare și participare, pe de o parte, cu perturbarea activității, pe de altă parte. La momentul publicării raportului de față, reuniunile online au înlocuit contactele transfrontaliere și ședințele fizice obișnuite, dar în esență dialogul social este chemat să îndeplinească un rol fundamental în gestionarea multiplelor efecte care decurg din pandemia de coronavirus la nivel social, de ocupare a forței de muncă și de întreprindere.

Informații suplimentare

Raportul *Social dialogue and HR practices in European global companies* (Dialogul social și practicile de resurse umane în cadrul companiilor globale europene) este disponibil la adresa: <http://eurofound.link/ef19009>

Director de cercetare: Ricardo Rodríguez Contreras
information@eurofound.europa.eu