Socialni dialog in prakse na področju človeških virov v evropskih mednarodnih družbah

Uvod

Eurofound je na zahtevo Evropskega parlamenta preučil, kako deluje socialni dialog v multinacionalnih družbah, pri čemer je upošteval izkušnje evropskih svetov delavcev in evropske okvirne sporazume.

Splošni cilj te raziskave je boljše razumevanje oblik socialnega dialoga na več ravneh med čezmejno ter nacionalno in lokalno ravnjo znotraj multinacionalnih družb, pri čemer se je treba osredotočiti na mehanizme prenosa in povezav, ki se uporabljajo pri odločanju ter izvajanju praks upravljanja s človeškimi viri in izidov socialnega dialoga. Raziskava temelji na študijah primerov in fokusnih skupinah s strokovnjaki.

Okvir politike

Ocenjuje se, da multinacionalne družbe proizvedejo približno tretjino svetovne proizvodnje, in domneva se, da te družbe ustvarijo približno 28 % svetovnega bruto domačega proizvoda (BDP). Skupni delež zaposlovanja v multinacionalnih družbah na svetovni ravni je ocenjen na približno 23 % vsega zaposlovanja in 26 % zaposlovanja v zasebnem sektorju. Poleg tega imajo multinacionalne družbe velik vpliv na zaposlovanje in delovne pogoje v odvisnih družbah ter pri dobaviteljih in podizvajalcih, še zlasti pa vplivajo na industrijske in delovne odnose ter socialni dialog na ravni družb.

Na način povezav med upravljanjem s človeškimi viri in predstavniki zaposlenih vpliva vrsta medsebojno povezanih dejavnikov in trendov, med drugim: matična država in država gostiteljica, sektor in vrsta družbe ter pogosto zapletena dinamika različnih ravni znotraj samih multinacionalnih družb, ki se lahko tudi razvijajo. Med pomembnimi trendi je ključnega pomena napetost med centralizacijo in decentralizacijo funkcij človeških virov ter vplivom, ki ga to ima na moč odvisnih družb v razmerju do sedeža, pa tudi na obseg in kakovost socialnega dialoga.

Ključne ugotovitve

- Postopki standardizacije in centralizacije v upravljanju s človeškimi viri lahko škodujejo vzpostavljenemu socialnemu dialogu, zlasti na lokalni in nacionalni ravni. Dejavniki, kot sta sektor poslovanja in vrsta ponujenega izdelka, lahko vplivajo tudi na povezavo (tj. odnos) med sedežem in odvisnimi družbami, saj ti vplivajo na to, kje so sprejete ključne odločitve.
- Direktorji v multinacionalnih družbah vplivajo na povezovanje socialnega dialoga s praksami na področju upravljanja s človeškimi viri. Nacionalni direktorji, ki prihajajo z sedeža družbe, se bodo tesneje poistovetili s svetovno ravnjo, medtem ko se bodo direktorji z močnimi lokalnimi povezavami bolj poistovetili z lokalno ravnjo.
- V skupinah izvršnih delavcev in svetovnem vodstvu čedalje manj prevladujejo države, v katerih je sedež družbe, njihova narava pa postaja vse bolj multikulturna. Ta internacionalizacija vodstva lahko vpliva tudi na socialni dialog, saj lahko vse več vodilnih delavcev prihaja iz držav ali regij zunaj Evrope, ti pa lahko zato drugače dojemajo delovna razmerja, kolektivne delavske pravice in socialno partnerstvo.
- Nekatere analizirane študije primerov kažejo, da so glavne nedavne spremembe poslovne usmeritve in s tem povezane dejavnosti prestrukturiranja tesno povezane s pritiskom s strani „aktivističnih“ globalnih zasebnih investicijskih skladov. Poleg tega so za tri družbe, zajete v študiji primera, značilni programi prestrukturiranja, ki so privedli do zmanjšanja zaposlenosti zaradi odsvojitev, prodaje delov družbe, ki se niso več šteli za donosne, ali koncentracije funkcij in proizvodnje v Evropi.
- Evropski sveti delavcev imajo lahko pomembno vlogo pri razvoju lokalnih sindikalnih predstavnikov in spodbujanju dialoga na ravni EU. Vsi evropski sveti delavcev v raziskovalnem vzorcu prikazujejo elemente dobre prakse in celo inovacije, ki presegajo standardne določbe direktive o evropskem svetu delavcev. Jasno je, da so z vidika evropskega upravljanja evropski sveti

delavcev sčasoma postali pomembnejši partner tako upravljanja s človeškimi viri kot tudi poslovnega upravljanja. Zlasti so bistvenega pomena zato, ker je za delovna razmerja na nacionalni in lokalni ravni značilna velika raznolikost institucij, organov in struktur.

- Vloga in osredotočenost funkcije upravljanja s človeškimi viri se spreminjata in obstaja možnost, da upravljanje s človeškimi viri znotraj organizacij počasi ne bo več tako razvidno. V raziskavi je bilo ugotovljeno, da obstaja možnost „izpraznitve“ moči srednje ravni upravljanja s človeškimi viri, kar je posledica centralizacije na eni strani in prenosa moči na lokalno raven na drugi, kar bi lahko dodatno zmanjšalo vlogo upravljanja s človeškimi viri. Dodatno bi jo lahko zmanjšali tudi drugi dejavniki, kot je zunanje izvajanje ključnih funkcij upravljanja s človeškimi viri.
- Glede na trend, da se odločitve sprejemajo na svetovni in ne na evropski ravni, pogosto tudi evropski svet delavcev morda ni primerna stopnja socialnega dialoga. Lahko bi prišlo do napetosti med standardizacijo na eni strani in, na drugi strani, dejstvom, da so odnosi med vodstvom in zaposlenimi na lokalni ravni v veliki meri odvisni od nacionalnih sistemov industrijskih odnosov ter številnih pravnih okvirov. Glede na to napetost bodo imeli lokalni direktorji težave pri obvladovanju teh dveh konkurenčnih pritiskov.

Smernice politike

- Medtem ko sta organizacija in upravljanje družb čedalje bolj strukturirana v skladu z globalnimi politikami in usmeritvami, na delovna razmerja še vedno prevladujoče vpliva nacionalna raven v smislu moči, organizacije in virov, pa tudi pravno urejenih pristojnosti. Potrebna sta nadaljnja obravnava in ukrepanje za boljše usklajevanje interesov delodajalcev in delavcev na nadnacionalni ravni.
- Obstaja vse večja neusklajenost med nadnacionalnimi ravnmi sprejemanja odločitev v družbah (globalno) in nadnacionalnim socialnim dialogom (evropsko). Več pozornosti bi bilo treba nameniti zmanjšanju tega neravnovesja s krepitvijo oblik posvetovanja in struktur na svetovni ravni.
- Obstoječi evropski sveti delavcev bi morali deliti ustrezne prakse, ki se nanašajo na to, kako je njihova udeležba pri sprejemanju odločitev družbe pozitivno prispevala k delovanju in kulturi družbe v EU.
- Socialni partnerji, ki jih podpirajo institucije EU in nacionalne institucije, bi si morali prizadevati za boljšo uskladitev politik na področju upravljanja s človeškimi viri in socialnega dialoga v multinacionalnih družbah, saj bi imela „nevezanost“ negativne posledice za nadnacionalni socialni dialog na ravni EU.
- Nadnacionalni socialni dialog v multinacionalnih družbah mora imeti konstruktivno vlogo pri upravljanju prehoda na nizkoogljično gospodarstvo ter uvajanju tehnoloških in demografskih sprememb. S tem bo pozitivno prispeval k socialnemu dialogu na ravni EU.
- Izbruh covida-19 je močno vplival tudi na poslovanje multinacionalnih družb v EU. Posledice zdravstvene krize, kakršne še ni bilo, se med multinacionalnimi družbami zelo razlikujejo. Socialni dialog med vodstvom in predstavniki zaposlenih pa v teh izjemnih okoliščinah še naprej poteka tako, da se pravice delavcev do informiranosti, posveta in udeležbe uskladijo z motnjami v poslovanju. V času objave tega poročila so spletni sestanki nadomestili običajne čezmejne stike in fizične sestanke, vendar je v bistvu potreben socialni dialog, ki bo imel ključno vlogo pri obvladovanju številnih socialnih, zaposlitvenih in poslovnih učinkov pandemije koronavirusa.

Dodatne informacije

Poročilo z naslovom *Social dialogue and HR practices in European global companies* (*Socialni dialog in prakse na področju človeških virov v evropskih mednarodnih družbah*) je na voljo na naslovu http://eurofound.link/ef19009.

Vodja raziskav: Ricardo Rodriguez Contreras

information@eurofound.europa.eu