

Social dialog och personalpraxis i europeiska globala företag

Inledning

På begäran av Europaparlamentet har Eurofound undersökt hur den sociala dialogen fungerar i multinationella företag, samtidigt som erfarenheter från de europeiska företagsråden och de europeiska ramavtalen beaktas.

Denna forskning syftar främst till en bättre förståelse av de flerskiktade formerna av social dialog mellan de gränsöverskridande och nationella och lokala nivåerna inom multinationella företag, med fokus på mekanismerna för överföring och förbindelser i beslutsfattandet och i genomförandet av både personalförvaltningspraxis och den sociala dialogens resultat. Forskningen bygger på fallstudier och fokusgrupper med experter.

Sammanhang

Multinationella företag uppskattas producera cirka en tredjedel av den globala produktionen, och man tror att cirka 28 procent av den globala bruttonationalprodukten (BNP) genereras av dessa företag. Den totala andelen av global sysselsättning i multinationella företag uppskattas till cirka 23 procent av den totala sysselsättningen och 26 procent av sysselsättningen i den privata sektorn. Dessutom utövar multinationella företag en enorm påverkan på sysselsättnings- och arbetsvillkoren hos dotterbolag, leverantörer och underleverantörer, för att inte säga på förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen på företagsnivå.

Det sätt på vilket personalförvaltningen samverkar med arbetstagarföreträdare påverkas av många olika sammanlänkade faktorer och trender, inräknat hem- och värdland; sektor och företagstyp; samt den ofta komplexa dynamiken av olika nivåer i de multinationella företagen själva, som också kan vara föränderlig. Den viktigaste av de relevanta trenderna är spänningen mellan centralisering och decentralisering av personalfunktioner och hur detta

påverkar dotterbolagens befogenhet i förhållande till huvudkontoren, liksom den sociala dialogens omfattning och kvalitet.

Resultat

- Personalförvaltningens processer för standardisering och centralisering skulle kunna skada den befintliga sociala dialogen, särskilt på lokal och nationell nivå. Faktorer såsom vilken sektor företaget är verksamhet inom och den erbjudna produkttypen kan också påverka förbindelserna (dvs. förhållandet) mellan huvudkontor och dotterbolag, då dessa påverkar var viktiga beslut fattas.
- Chefer i multinationella företag påverkar den sociala dialogens förbindelser och personalförvaltningens praxis. Nationella chefer som kommer från företagets huvudkontor identifierar sig mer med den globala nivån, medan chefer med starka lokala kontakter identifierar sig mer med den lokala.
- Verkställande team och globala ledarskap domineras i allt mindre grad av det land där huvudkontoret är placerat och blir alltmer mångkulturella. Denna internationalisering av ledarskapet skulle även kunna ha följder för den sociala dialogen, då ett ökande antal verkställande direktörer kan komma från länder eller regioner utanför Europa, och därför kan uppfatta förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, kollektiva rättigheter och det sociala partnerskapet på ett annat sätt.
- Vissa analyserade fallstudier visar att stora nyligen genomförda ändringar av affärsinriktningen och relaterade omstruktureringar hänger nära samman med trycket från ”aktiva” globala privata investeringsfonder. Vidare kännetecknas tre av företagen i fallstudien av omstruktureringsprogram som medförde minskad sysselsättning genom avyttringar, försäljning av delar av verksamheten som inte längre ansågs lönsamma, eller koncentration av funktioner och produktion i Europa.

- Europeiska företagsråd kan spela en avgörande roll när det gäller att utveckla lokala fackföreningsrepresentanter och främja dialogen på EU-nivå. Alla europeiska företagsråd i det undersökta provet uppvisar delvis god praxis och t.o.m. nytänkande som går längre än standardbestämmelserna i direktivet om ett europeiskt företagsråd. Det är tydligt att europeiska företagsråd ur ett europeiskt förvaltningsperspektiv tenderar att bli en med tiden allt viktigare partner för både personalfrågor och företagsledning. De är särskilt avgörande eftersom förhållandet mellan arbetsmarknadens parter på nationell och lokal nivå kännetecknas av en bred mångfald av institutioner, organ och strukturer.
- Personalförvaltningens roller och fokus skiftar, och det kan hända att personalförvaltningen blir mindre synlig inom organisationerna. Forskningen fastställde en potentiell ”urholkning” av befogenheten hos personalförvaltningen på mellannivå – en följd av å ena sidan centralisering och å andra sidan den befogenhet som förlagts till lokalnivå – vilket kan ytterligare inskränka personalförvaltningens roll. Andra faktorer, såsom utkontraktering av tidigare viktiga funktioner för personalförvaltningen, skulle kunna inskränka den ytterligare.
- Med tanke på tendensen att beslut snarare fattas globalt än på europeisk nivå, så kanske inte ens det europeiska företagsrådet är den lämpliga nivån för den sociala dialogen. Det kan finnas en spänning mellan, å ena sidan, standardiseringen och, å andra sidan, det faktum att de lokala relationerna mellan ledning och anställda till stor del formas av nationella system för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och en stor mängd rättsliga ramar. Mot bakgrund av denna spänning kommer lokala chefer att finna det svårt att hantera denna intressekonflikt.

Slutsatser

- Samtidigt som företagens organisation och ledning blir alltmer strukturerade i linje med globala strategier och inriktningar, domineras förhållandet mellan arbetsmarknadens parter fortfarande av den nationella nivån avseende befogenheter, organisation och resurser, liksom rättsligt hållna kompetenser. Fler överväganden och åtgärder krävs för att bättre balansera arbetsgivarnas och de anställdas intressen på transnationell nivå.
- Det finns en ökande skillnad mellan företagsbeslutens transnationella nivåer (globala) och den transnationella sociala dialogen (europeisk). Man bör i större grad försöka minska denna obalans genom att förstärka formerna och strukturerna för samråd på global nivå.
- Befintliga europeiska företagsråd bör utbyta relevant praxis om hur deras deltagande i företagsbeslut har gett värdefulla bidrag till företagets verksamhet och kultur inom EU.
- Arbetsmarknadens båda parter, med stöd från EU och nationella institutioner, bör försöka bättre jämka samman strategierna från personalförvaltningen med den sociala dialogen i multinationella företag, eftersom en ”frikoppling” skulle få negativa följder för EU:s transnationella sociala dialog.
- En transnationell social dialog i multinationella företag måste spela en konstruktiv roll i ledningen av övergången mot ett koldioxidsnålt samhälle och teknisk och befolkningsmässig förändring. Detta kommer att vara värdefullt för den sociala dialogen i EU.
- Covid-19-utbrottet har också kraftigt påverkat de multinationella företagens verksamhet inom hela EU. De aldrig tidigare skådade följderna av hälsokrisen uppvisar stora variationer mellan olika multinationella företag. Den sociala dialogen mellan ledning och arbetstagarföreträdare fortsätter dock att fungera under dessa exceptionella villkor genom att förena arbetstagararnas rätt till information, samråd och inflytande med avbrott i affärsverksamheten. Offentliggörandet av den här rapporten sammanfaller med att möten på nätet har ersatt vanliga gränsöverskridande kontakter och fysiska möten, men i allt väsentligt får den sociala dialogen fylla en fundamental roll i hanteringen av olika sociala, sysselsättnings- och affärsverksamhetsrelaterade effekter av coronaviruspandemin.

Mer information

Rapporten *Social dialog och personalpraxis i europeiska globala företag* finns på <http://eurofound.link/ef19009>

Forskningsledare: Ricardo Rodriguez Contreras

information@eurofound.europa.eu