Sociální dialog a postupy řízení lidských zdrojů v evropských globálních společnostech

Úvod

Nadace Eurofound na žádost Evropského parlamentu prozkoumala, jak funguje sociální dialog v nadnárodních společnostech s přihlédnutím ke zkušenostem evropských rad zaměstnanců a zkušenostem s evropskými rámcovými dohodami.

Obecným cílem tohoto výzkumu je lépe porozumět víceúrovňovým formám sociálního dialogu mezi přeshraniční, vnitrostátní a místní úrovní v rámci nadnárodních společností se zaměřením na mechanismy přenosu a rozdělení pravomocí používané při rozhodování a při provádění postupů řízení lidských zdrojů a výsledků sociálního dialogu. Výzkum je založen na případových studiích a strukturovaných skupinových diskusích s účastí odborníků.

Politické souvislosti

Odhaduje se, že nadnárodní společnosti zajišťují přibližně jednu třetinu celosvětové produkce, a předpokládá se, že tyto společnosti vytvářejí asi 28 % světového hrubého domácího produktu (HDP). Odhaduje se, že celkový podíl nadnárodních společností na celosvětové zaměstnanosti činí v případě celkové zaměstnanosti 23 % a v případě zaměstnanosti v soukromém sektoru 26 %. Kromě toho mají nadnárodní společnosti obrovský dopad na zaměstnanost a pracovní podmínky v dceřiných společnostech a dodavatelských a subdodavatelských společnostech, nemluvě o pracovněprávních a pracovních vztazích a sociálním dialogu na úrovni společností.

Způsob, jakým probíhá interakce mezi řízením lidských zdrojů a zástupci zaměstnanců, je ovlivňován řadou vzájemně propojených faktorů a trendů, mezi něž patří: domovská a hostitelská země, odvětví a typ společnosti a často komplexní dynamika různých úrovní v samotných nadnárodních společnostech, která se rovněž může vyvíjet.

V případě relevantních trendů hraje klíčovou roli napětí mezi centralizací a decentralizací funkcí v oblasti lidských zdrojů a dopad, který má na pravomoci dceřiných společností ve vztahu k ústředí a na rozsah a kvalitu sociálního dialogu.

Klíčová zjištění

- Procesy normalizace a centralizace v oblasti řízení lidských zdrojů mohou narušit zavedený sociální dialog, zejména na místní a vnitrostátní úrovni. Faktory, jako je odvětví činnosti a typ nabízeného produktu, mohou také ovlivnit rozdělení pravomocí (tj. vztah) mezi ústředím a dceřinými společnostmi, jelikož tyto faktory mají vliv na to, kde se přijímají klíčová rozhodnutí.
- Vedoucí pracovníci v nadnárodních společnostech ovlivňují způsob utváření sociálního dialogu a postupů řízení lidských zdrojů. Vnitrostátní vedoucí pracovníci, kteří přicházejí z ústředí společnosti, se lépe identifikují s globální úrovní, zatímco vedoucí pracovníci se silnými místními vazbami se více identifikují s místní úrovní.
- Týmy vedoucích pracovníků a globální vedení jsou jednak ve stále menší míře ovlivňovány zemí, v níž se nachází ústředí, a jednak se stávají více multikulturními. Tato internacionalizace vedení může mít rovněž důsledky pro sociální dialog, protože rostoucí počet členů výkonného vedení může pocházet ze zemí nebo regionů mimo Evropu, a proto mohou mít odlišné vnímání pracovních vztahů, kolektivních pracovních práv a sociálního partnerství.
- Z některých analyzovaných případových studií vyplývá, že hlavní změny, ke kterým v poslední době došlo v obchodní orientaci, a související restrukturalizační operace jsou úzce spojeny s tlakem „aktivistických“ globálních soukromých investičních fondů. Kromě toho se tři ze společností zahrnutých v případové studii vyznačují restrukturalizačními programy, které vedly ke snížení počtu zaměstnanců v důsledku odprodeje, prodeje částí podniku, které již nejsou považovány za ziskové, nebo koncentrace funkcí a výroby v Evropě.

- Evropské rady zaměstnanců mohou hrát významnou úlohu při zavádění místních zástupců odborů a při podpoře dialogu na úrovni EU. Všechny evropské rady zaměstnanců ve výzkumném vzorku vykazují prvky osvědčených postupů, a dokonce i inovace, které překračují rámec standardních ustanovení směrnice o evropské radě zaměstnanců. Existuje jednoznačný trend, v jehož rámci se evropské rady zaměstnanců z pohledu evropského vedení časem staly důležitějším partnerem jak pro řízení lidských zdrojů, tak pro podnikové řízení. Jsou obzvláště důležité, protože pracovní vztahy na vnitrostátní a místní úrovni se vyznačují velkou rozmanitostí institucí, orgánů a struktur.
- Dochází ke změně úlohy a zaměření funkce, kterou plní řízení lidských zdrojů, a je možné, že řízení lidských zdrojů již nebude v organizacích patrné. Výzkum identifikoval možné „vyprazdňování“ pravomocí řízení lidských zdrojů na střední úrovni, a to v důsledku centralizace na jedné straně, a přenesení pravomocí na místní úroveň na straně druhé, což může sloužit k dalšímu oslabení úlohy řízení lidských zdrojů. Další faktory, jako je externí zajišťování historicky klíčových funkcí řízení lidských zdrojů, by mohly jeho úlohu dále oslabit.
- Vzhledem k tomu, že trendem je přijímat rozhodnutí spíše na celosvětové než na evropské úrovni, nemusí být evropská rada zaměstnanců často vhodnou úrovní sociálního dialogu. Může existovat napětí mezi normalizací na jedné straně a skutečností, že vztahy mezi vedením a zaměstnanci na místní úrovni jsou do značné míry utvářeny vnitrostátními systémy pracovněprávních vztahů a řadou právních rámců na straně druhé. Ve světle tohoto napětí bude pro místní vedoucí pracovníky obtížné tyto dva vzájemně si konkurující tlaky zvládnout.

Politické ukazatele

- Zatímco organizace a řízení společnosti jsou stále více strukturovány v souladu s globálními politikami a pokyny, v pracovních vztazích stále převládá vnitrostátní úroveň, pokud jde o pravomoci, organizaci a zdroje, jakož i právně vymezenou působnost. K lepšímu vyvážení zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců na nadnárodní úrovni jsou zapotřebí další posouzení a následná opatření.
- Roste nesoulad mezi nadnárodními úrovněmi rozhodování společností (globálním) a nadnárodním sociálním dialogem (evropským). Je třeba věnovat větší pozornost zmírňování této nerovnováhy posílením konzultačních forem a struktur na celosvětové úrovni.
- Stávající evropské rady zaměstnanců by měly sdílet příslušné postupy týkající se toho, jak jejich zapojení do podnikových rozhodnutí pozitivně přispělo k fungování a kultuře společnosti v celé EU.
- Sociální partneři by se měli s podporou EU a vnitrostátních institucí snažit o lepší sladění politik řízení lidských zdrojů a sociálního dialogu v nadnárodních společnostech, protože jejich „oddělení“ by mělo negativní dopady na nadnárodní sociální dialog EU.
- Nadnárodní sociální dialog v nadnárodních společnostech musí hrát konstruktivní úlohu při řízení přechodu na nízkouhlíkové hospodářství a řízení technologických a demografických změn. Pokud tak učiní, přispěje k sociálnímu dialogu EU.
- Pandemie viru způsobujícího onemocnění COVID-19 měla rovněž značný dopad na činnost nadnárodních společností v celé EU. Nebývalé důsledky zdravotní krize se v jednotlivých nadnárodních společnostech značně liší. Sociální dialog mezi vedením a zástupci zaměstnanců však za těchto výjimečných okolností nadále funguje prostřednictvím sladění práva na informace, konzultace a účast zaměstnanců při přerušení činnosti společnosti. V době zveřejnění této zprávy byly obvyklé přeshraniční kontakty a fyzická zasedání nahrazeny on-line zasedáními, ale sociální dialog je v podstatě navržen k tomu, aby plnil zásadní úlohu při zvládání mnohonásobných dopadů vyplývajících z pandemie koronaviru v sociální oblasti a v oblasti zaměstnanosti a podnikání.

Další informace

Zpráva *Sociální dialog a postupy řízení lidských zdrojů v evropských globálních společnostech* je k dispozici na adrese http://eurofound.link/ef19009

Vedoucí výzkumu: Ricardo Rodriguez Contreras

information@eurofound.europa.eu