Sociálny dialóg a postupy v oblasti ľudských zdrojov v globálnych spoločnostiach v Európe

Úvod

Na žiadosť Európskeho parlamentu nadácia Eurofound preskúmala, ako funguje sociálny dialóg v nadnárodných spoločnostiach so zreteľom na skúsenosti európskych zamestnaneckých rád a európske rámcové dohody.

Celkovým cieľom tohto výskumu je lepšie porozumieť viacúrovňovým formám sociálneho dialógu medzi cezhraničnými, vnútroštátnymi a miestnymi úrovňami v rámci nadnárodných spoločností so zameraním na mechanizmy presunu a artikulácie, ktoré sa používajú pri rozhodovaní a uplatňovaní postupov riadenia ľudských zdrojov, ako aj výsledkov sociálneho dialógu. Výskum je založený na prípadových štúdiách a cieľových skupinách s odborníkmi.

Politické súvislosti

Podľa odhadov vytvárajú nadnárodné spoločnosti asi tretinu celosvetovej produkcie a predpokladá sa, že približne 28 % celosvetového hrubého domáceho produktu (HDP) pochádza z týchto spoločností. Celkový podiel celosvetovej zamestnanosti v nadnárodných spoločnostiach sa odhaduje na približne 23 % celkovej zamestnanosti a 26 % zamestnanosti v súkromnom sektore. Okrem toho majú nadnárodné spoločnosti obrovský vplyv na zamestnanosť a pracovné podmienky v dcérskych spoločnostiach, dodávateľských a subdodávateľských spoločnostiach a v neposlednom rade na pracovnoprávne vzťahy a sociálny dialóg na úrovni spoločnosti.

Interakciu riadenia ľudských zdrojov so zástupcami zamestnancov ovplyvňuje celý rad navzájom prepojených faktorov a trendov vrátane domovskej a hostiteľskej krajiny, sektoru a druhu spoločnosti a často komplexnej dynamiky rôznych úrovní v rámci samotných nadnárodných spoločností, ktoré sa takisto môžu vyvíjať. Spomedzi príslušných trendov zohráva kľúčovú úlohu napätie medzi centralizáciou a decentralizáciou funkcií ľudských zdrojov a s tým súvisiaci vplyv na právomoci dcérskych spoločností vo vzťahu k hlavnému sídlu, ako aj vplyv na rozsah a kvalitu sociálneho dialógu.

Hlavné zistenia

- Štandardizácia a centralizácia procesov v oblasti riadenia ľudských zdrojov môže potenciálne uškodiť rozvinutému sociálnemu dialógu, najmä na miestnej a vnútroštátnej úrovni. Faktory ako oblasť činnosti a typ ponúkaného výrobku môžu takisto ovplyvniť artikuláciu (t. j. vzťah) medzi hlavným sídlom spoločnosti a dcérskymi spoločnosťami, keďže tieto faktory majú vplyv na to, kde sa prijímajú kľúčové rozhodnutia.
- Manažéri v nadnárodných spoločnostiach ovplyvňujú artikuláciu sociálneho dialógu a postupy v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Vnútroštátni manažéri z hlavného sídla spoločnosti sa lepšie stotožnia s celosvetovou úrovňou, zatiaľ čo manažérom so silnými miestnymi väzbami bude bližšia miestna úroveň.
- Vo výkonných tímoch a celosvetovom vedení stále viac dominuje krajina, v ktorej sa nachádza hlavné sídlo spoločnosti a ktorá sa vyznačuje multikulturalizmom. Táto internacionalizácia v oblasti vedenia môže ovplyvniť aj sociálny dialóg v dôsledku rastúceho počtu výkonných manažérov pochádzajúcich z krajín alebo regiónov mimo Európy, ktorí môžu mať iné vnímanie pracovnoprávnych vzťahov, kolektívnych pracovných práv a sociálneho partnerstva.
- Niektoré analyzované prípadové štúdie znázorňujú úzke prepojenia medzi nedávnymi veľkými zmenami v obchodnej orientácii, ako aj súvisiacimi reštrukturalizačnými operáciami a tlakom zo strany tzv. aktivistických globálnych investičných fondov. Okrem toho sa tri spoločnosti zahrnuté v prípadovej štúdii vyznačujú reštrukturalizačnými programami, ktoré viedli k zníženiu zamestnanosti v dôsledku odčlenenia, predaja časti spoločnosti, ktorá sa už nepovažovala za ziskovú, alebo koncentrácie výroby a funkcií v Európe.

- Európske zamestnanecké rady môžu hrať dôležitú úlohu v rozvoji miestneho zastupiteľstva odborových zväzov a propagácii dialógu na úrovni EÚ. Všetky európske zamestnanecké rady obsiahnuté vo výskumnej vzorke vykazujú prvky osvedčených postupov a dokonca aj inovácií prekračujúcich štandardné ustanovenia smernice o európskej zamestnaneckej rade. Jasným trendom je, že z perspektívy európskeho vedenia sa európske zamestnanecké rady stali významnejším partnerom v oblasti riadenia ľudských zdrojov aj podnikového manažmentu. Sú mimoriadne dôležité, pretože pracovnoprávne vzťahy na vnútroštátnej a miestnej úrovni sú charakterizované veľkou rozmanitosťou inštitúcií, orgánov a štruktúr.
- Úloha a zameranie funkcií riadenia ľudských zdrojov sa menia a je možné, že riadenie ľudských zdrojov v organizáciách už nebude tak viditeľné. Výskum poukázal na potenciálne vyčerpanie právomocí riadenia ľudských zdrojov na strednej úrovni v dôsledku centralizácie na jednej strane a prenesenia právomocí na miestnu úroveň na druhej strane. To môže ešte viac obmedziť úlohu riadenia ľudských zdrojov. Ďalšie faktory, ako je napríklad využívanie externých zdrojov na zabezpečenie historicky kľúčových funkcií riadenia ľudských zdrojov, môžu prispieť k ďalšiemu obmedzeniu.
- Trend prijímania rozhodnutí na celosvetovej, a nie európskej úrovni, znamená, že ani európske zamestnanecké rady nemusia vždy predstavovať primeranú úroveň sociálneho dialógu. Môže vzniknúť napätie medzi štandardizáciou na jednej strane a skutočnosťou, že vzťahy medzi vedením a zamestnancami na miestnej úrovni sú značne formované vnútroštátnymi systémami pracovnoprávnych vzťahov a škálou právnych rámcov na strane druhej. Vzhľadom na toto napätie bude pre miestnych manažérov náročné zvládať tieto dva protichodné tlaky.

Politické ukazovatele

- Zatiaľ čo je štruktúra organizácie a vedenia spoločnosti stále viac v súlade s celosvetovými politikami a smerovaním, v pracovnoprávnych vzťahoch stále prevláda vnútroštátna úroveň, pokiaľ ide o právomoci, organizáciu a zdroje, ako aj kompetencie stanovené v právnom rámci. Je potrebné posúdiť a prijať ďalšie opatrenia s cieľom zabezpečiť lepšiu rovnováhu záujmov zamestnávateľa a zamestnanca na nadnárodnej úrovni.
- Prejavuje sa rastúci nesúlad medzi rozhodovaním na nadnárodnej úrovni spoločnosti (celosvetovo) a nadnárodným sociálnym dialógom (na európskej úrovni). Je potrebné venovať viac pozornosti zmenšeniu tejto nerovnováhy prostredníctvom posilnenia foriem a štruktúr konzultácií na celosvetovej úrovni.
- Súčasné európske zamestnanecké rady by si mali vzájomne vymieňať príslušné postupy, v ktorých uvádzajú, ako svojou účasťou na rozhodovaní v rámci spoločnosti pozitívne prispeli k jej činnosti a kultúre v celej EÚ.
- Obe strany pracovnoprávneho vzťahu by sa s podporou EÚ a vnútroštátnych inštitúcií mali snažiť o lepší súlad politík v oblasti riadenia ľudských zdrojov a sociálneho dialógu v nadnárodných spoločnostiach, keďže ich oddelenie by malo negatívne následky pre nadnárodný sociálny dialóg v rámci EÚ.
- Nadnárodný sociálny dialóg v nadnárodných spoločnostiach musí zohrávať konštruktívnu úlohu v zvládnutí prechodu na nízkouhlíkové hospodárstvo, ako aj v zvládnutí technologických a demografických zmien. Týmto pozitívne prispeje k sociálnemu dialógu na úrovni EÚ.
- Pandémia COVID-19 významne ovplyvnila aj činnosť nadnárodných spoločností v celej EÚ. Bezprecedentné následky zdravotnej krízy sa v jednotlivých nadnárodných spoločnostiach značne odlišujú. Sociálny dialóg medzi vedením a zástupcami zamestnancov však pokračuje aj za týchto výnimočných okolností prostredníctvom zosúladenia práva na informácie, konzultácie a účasť pracovníkov s prerušením činnosti spoločnosti. V čase uverejnenia tejto správy sa online stretnutiami nahradili bežné cezhraničné kontakty a osobné stretnutia, ale sociálny dialóg v zásade zohráva základnú úlohu pri zvládaní mnohých vplyvov pandémie koronavírusu na sociálnu oblasť, zamestnanosť a podnikanie.

Ďalšie informácie

Správa *Social dialogue and HR practices in European global companies* (*Sociálny dialóg a postupy v oblasti ľudských zdrojov v celosvetových spoločnostiach v Európe*) je dostupná na stránke http://eurofound.link/ef19009.

Vedúci výskumu: Ricardo Rodríguez Contreras

information@eurofound.europa.eu