Eurofound

Κοινωνικός διάλογος και πρακτικές σε θέματα ανθρώπινων πόρων στις ευρωπαϊκές διεθνείς επιχειρήσεις

Εισαγωγή

Κατόπιν αιτήματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, το Eurofound εξέτασε τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές εταιρείες, λαμβάνοντας υπόψη τις εμπειρίες που έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων και των ευρωπαϊκών συμφωνιών-πλαισίων.

Γενικός στόχος της παρούσας έρευνας είναι η καλύτερη κατανόηση των πολυεπίπεδων μορφών κοινωνικού διαλόγου μεταξύ διασυνοριακού και εθνικού και τοπικού επιπέδου στο πλαίσιο των πολυεθνικών εταιρειών, με έμφαση στους μηχανισμούς μεταφοράς και διάρθρωσης που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στην εφαρμογή τόσο των πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων όσο και των αποτελεσμάτων του κοινωνικού διαλόγου. Η έρευνα βασίζεται σε περιπτωσιολογικές μελέτες και ομάδες εστίασης με εμπειρογνώμονες.

Πλαίσιο πολιτικής

Οι πολυεθνικές εταιρείες εκτιμάται ότι αντιπροσωπεύουν περίπου το ένα τρίτο της παγκόσμιας παραγωγής και θεωρείται ότι περίπου το 28 % του παγκόσμιου ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) παράγεται από τις εν λόγω εταιρείες. Το συνολικό μερίδιο της παγκόσμιας απασχόλησης σε πολυεθνικές εταιρείες εκτιμάται ότι ανέρχεται περίπου στο 23 % της συνολικής απασχόλησης και στο 26 % της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, οι πολυεθνικές εταιρείες επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τους όρους απασχόλησης και τις συνθήκες εργασίας που διαμορφώνονται στις θυγατρικές, τους προμηθευτές και τους υπεργολάβους, αλλά και τις εργασιακές σχέσεις και τον κοινωνικό διάλογο σε εταιρικό επίπεδο.

Ο τρόπος αλληλεπίδρασης της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων επηρεάζεται από ένα φάσμα αλληλένδετων παραγόντων και τάσεων, μεταξύ των οποίων η χώρα καταγωγής και η χώρα υποδοχής, ο κλάδος και ο τύπος της εταιρείας, καθώς και η συχνά σύνθετη δυναμική μεταξύ των διαφόρων επιπέδων εντός των ίδιων των πολυεθνικών εταιρειών, η οποία μπορεί επίσης να εξελίσσεται στον χρόνο. Η κυριότερη εξ αυτών των τάσεων είναι η διάσταση που παρατηρείται μεταξύ συγκέντρωσης και αποκέντρωσης των λειτουργιών ανθρώπινων πόρων, καθώς και ο αντίκτυπος που έχει στον συσχετισμό δυνάμεων μεταξύ των θυγατρικών και της κεντρικής διοίκησης, καθώς και στην έκταση και την ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου.

Βασικά πορίσματα

- Οι διαδικασίες τυποποίησης και συγκέντρωσης στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων μπορούν δυνητικά να πλήξουν τον εδραιωμένο κοινωνικό διάλογο, ιδίως σε τοπικό και εθνικό επίπεδο. Παράγοντες όπως ο κλάδος δραστηριότητας και το είδος του παρεχόμενου προϊόντος μπορούν επίσης να επηρεάσουν τη διάρθρωση (ήτοι τη σχέση) μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και των θυγατρικών, δεδομένου ότι επηρεάζουν το πού λαμβάνονται οι βασικές αποφάσεις.
- Τα διευθυντικά στελέχη των πολυεθνικών εταιρειών επηρεάζουν τη διάρθρωση του κοινωνικού διαλόγου και τις πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Στην περίπτωση των ανώτατων διευθυντικών στελεχών που προέρχονται από την κεντρική διοίκηση της εταιρείας, υπάρχει μεγαλύτερη ταύτιση με το παγκόσμιο επίπεδο, ενώ στην περίπτωση των διευθυντικών στελεχών με ισχυρούς τοπικούς δεσμούς, παρατηρείται μεγαλύτερη ταύτιση με το τοπικό επίπεδο.
- Η σύνθεση των ομάδων διοίκησης και παγκόσμιας ηγεσίας παύει σταδιακά να καθορίζεται με γνώμονα τη χώρα στην οποία έχει την έδρα της η κεντρική διοίκηση και αποκτά πιο πολυπολιτισμικό χαρακτήρα. Αυτή η διεθνοποίηση της διοίκησης ενδέχεται να έχει επίσης επιπτώσεις στον κοινωνικό διάλογο, καθώς ολοένα και περισσότερα διευθυντικά στελέχη μπορεί να προέρχονται από χώρες ή περιοχές εκτός Ευρώπης και, συνεπώς, να έχουν διαφορετικές αντιλήψεις όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα και τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων.
- Ορισμένες περιπτωσιολογικές μελέτες που αναλύθηκαν καταδεικνύουν ότι οι πρόσφατες σημαντικές αλλαγές που καταγράφονται στον επιχειρηματικό προσανατολισμό και τις σχετικές δραστηριότητες αναδιάρθρωσης συνδέονται στενά με την πίεση που ασκείται από παρεμβάσεις παγκόσμιων ιδιωτικών εταιρειών επενδύσεων. Επιπλέον, σε τρεις από τις εταιρείες που περιλαμβάνονται στην περιπτωσιολογική μελέτη εφαρμόστηκαν προγράμματα αναδιάρθρωσης που οδήγησαν στη μείωση του προσωπικού λόγω εκποιήσεων, στην πώληση τμημάτων επιχειρηματικής δραστηριότητας

που δεν θεωρούνταν πλέον κερδοφόρα ή στη συγκέντρωση των λειτουργιών και της παραγωγής στην Ευρώπη.

- Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των εκπροσώπων των τοπικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και στην προώθηση του διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ. Σε όλα τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων που περιλήφθηκαν στο δείγμα της έρευνας παρατηρούνται στοιχεία ορθής πρακτικής, ακόμη και καινοτομίες που υπερβαίνουν τις τυπικές διατάξεις της οδηγίας για το ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων. Παρατηρείται μια σαφής τάση, από πλευράς ευρωπαϊκής διοίκησης, τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων να έχουν αναδειχθεί σε σημαντικότερο εταίρο τόσο σε επίπεδο διαχείρισης ανθρώπινων πόρων όσο και διοίκησης επιχειρήσεων με την πάροδο του χρόνου. Ο ρόλος των συμβουλίων αυτών είναι ιδιαίτερα σημαντικός, λαμβανομένου υπόψη ότι οι εργασιακές σχέσεις σε εθνικό και τοπικό επίπεδο χαρακτηρίζονται από μεγάλη πολυμορφία σε επίπεδο θεσμών, φορέων και δομών.
- Ο ρόλος και το επίκεντρο των λειτουργιών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων μετατοπίζονται, με αποτέλεσμα η παρουσία τους να μην είναι πλέον τόσο εμφανής στο εσωτερικό των οργανισμών. Στο πλαίσιο της έρευνας, διαπιστώθηκε η ενδεχόμενη αποδυνάμωση του μεσαίου επιπέδου διαχείρισης ανθρώπινων πόρων — ως αποτέλεσμα, αφενός, της συγκέντρωσης σε κεντρικό επίπεδο και, αφετέρου, της ανάθεσης αρμοδιοτήτων σε τοπικό επίπεδο— γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στην περαιτέρω υποβάθμιση του ρόλου της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, ρόλος που μπορεί να υποβαθμιστεί ακόμη περισσότερο και από άλλους παράγοντες, όπως η εξωτερική ανάθεση παραδοσιακά βασικών λειτουργιών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.
- Δεδομένης της τάσης που παρατηρείται για λήψη αποφάσεων σε παγκόσμιο και όχι σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ακόμη και τα ίδια τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων ενδέχεται ενίοτε να μην αποτελούν το κατάλληλο επίπεδο διεξαγωγής κοινωνικού διαλόγου. Παράλληλα, μπορεί να δημιουργηθεί πεδίο τριβής μεταξύ, αφενός, της τυποποίησης και, αφετέρου, του γεγονότος ότι οι σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων σε τοπικό επίπεδο διαμορφώνονται σε μεγάλο βαθμό από τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και από ένα φάσμα διαφορετικών νομικών πλαισίων. Στο πλαίσιο αυτό, ο συγκερασμός των δύο παραπάνω αντίρροπων δυνάμεων από τα τοπικά διευθυντικά στελέχη αναμένεται να αποτελέσει δύσκολο εγχείρημα.

Δείκτες πολιτικής

- Ενώ η διάρθρωση των εταιρειών σε επίπεδο οργάνωσης και διαχείρισης συνάδει ολοένα και περισσότερο με διεθνείς πολιτικές και προσανατολισμούς, στις εργασιακές σχέσεις το εθνικό επίπεδο εξακολουθεί να κυριαρχεί από την άποψη της ισχύος, της οργάνωσης και των πόρων, αλλά και των νομικά κατοχυρωμένων αρμοδιοτήτων. Για την καλύτερη εξισορρόπηση των συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων σε διεθνικό επίπεδο απαιτείται περισσότερη σκέψη και δράση.
- Η αναντιστοιχία μεταξύ των διεθνικών επιπέδων της διαδικασίας λήψης αποφάσεων των εταιρειών (παγκόσμια διάσταση) και του διεθνικού κοινωνικού διαλόγου (ευρωπαϊκή διάσταση) αυξάνεται ολοένα. Θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα στον περιορισμό αυτής της ανισορροπίας, μέσω της ενίσχυσης των μορφών και των δομών διαβούλευσης σε παγκόσμιο επίπεδο.
- Τα υπάρχοντα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων θα πρέπει να ανταλλάσσουν πρακτικές που αφορούν τρόπους με τους οποίους η συμμετοχή τους στις εταιρικές αποφάσεις έχει θετική συμβολή στην εταιρική λειτουργία και κουλτούρα σε ολόκληρη την ΕΕ.
- Διοικήσεις και εργαζόμενοι, με τη στήριξη των ενωσιακών και εθνικών φορέων, θα πρέπει να επιδιώξουν την καλύτερη εναρμόνιση των πολιτικών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων και του κοινωνικού διαλόγου στο πλαίσιο των πολυεθνικών εταιρειών, δεδομένου ότι ενδεχόμενη «αποσύνδεση» θα είχε αρνητικές συνέπειες για τον διεθνικό κοινωνικό διάλογο στην ΕΕ.
- Ο διεθνικός κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές εταιρείες πρέπει να παίξει εποικοδομητικό ρόλο στη διαχείριση της μετάβασης σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα και της τεχνολογικής και δημογραφικής αλλαγής. Με τον τρόπο αυτόν θα συμβάλει θετικά στον κοινωνικό διάλογο στην ΕΕ.
- Η έξαρση της νόσου COVID-19 έχει επηρεάσει σε πολύ μεγάλο βαθμό και τις δραστηριότητες των πολυεθνικών εταιρειών σε ολόκληρη την ΕΕ. Οι πρωτόγνωρες συνέπειες της κρίσης στον τομέα της υγείας ποικίλλουν σημαντικά από πολυεθνική σε πολυεθνική. Ωστόσο, ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ εκπροσώπων της διοίκησης και των εργαζομένων εξακολουθεί να λειτουργεί υπό αυτές τις έκτακτες συνθήκες, επιχειρώντας να συμβιβάσει τα δικαιώματα των εργαζομένων σε ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή με τη διαταραχή της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Κατά τον χρόνο της δημοσίευσης της παρούσας έκθεσης, οι διαδικτυακές συσκέψεις είχαν αντικαταστήσει τις συνηθισμένες διασυνοριακές επαφές και διά ζώσης συναντήσεις, αλλά, στην ουσία, ο κοινωνικός διάλογος καλείται να επιτελέσει κομβικό ρόλο στη διαχείριση των πολλαπλών επιπτώσεων που προκαλεί η πανδημία του κορονοϊού σε επίπεδο κοινωνίας, απασχόλησης και επιχειρήσεων.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση με τίτλο «*Social dialogue and HR practices in European global companies*» (Κοινωνικός διάλογος και πρακτικές σε θέματα ανθρώπινων πόρων στις ευρωπαϊκές διεθνείς επιχειρήσεις) είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση http://eurofound.link/ef19009

Υπεύθυνος έρευνας: Ricardo Rodríguez Contreras

information@eurofound.europa.eu