



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΟΜΕΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟΥ (Β' ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ)
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2015-2017

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
της Βασιλική Ευάγγελου Νταντάκου
Α.Μ.: 1619

«Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων»

Επιβλέπων:

Μπακόπουλος Κωνσταντίνος

Αθήνα, Νοέμβριος 2017.

Copyright © [Νταντάκου Βασιλική, 2017]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	<u>Εισαγωγή</u>	4
2.	<u>Δημοκρατία και εργασιακός χώρος</u>	7
2 I.	Η δημοκρατία στο σύστημα οργάνωσης της εργασίας	7
2 II.	Εργασιακές σχέσεις στις πολυεθνικές επιχειρήσεις	8
3.	<u>Προώθηση της δημοκρατίας στο χώρο της εργασίας- ΕΣΕ και συνδικαλιστικές οργανώσεις</u>	13
3 I.	Αναγκαιότητα Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων – ιστορικό	13
3 II.	Στατιστικά στοιχεία για τα ΕΣΕ	15
4.	<u>Νομική πρόβλεψη των ΕΣΕ</u>	16
4 I.	Ισχύς οδηγίας	16
4 II.	Προβλήματα στην εφαρμογή της πρώτης οδηγίας	21
4 III.	Προβλήματα στην εφαρμογή της αναθεωρητικής οδηγίας	22
4 IV.	Μεταφορά της οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο	25
4 V.	Πεδίο εφαρμογής της οδηγίας	27
4 VI.	Επέκταση της οργάνωσης εκτός των γεωγραφικών ορίων του Ε.Ο.Χ	32
5.	<u>Διαδικασία ίδρυσης Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων (ΕΣΕ)</u>	38
5 I.	Σύσταση ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας	41
5 II.	Λειτουργία Ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας	43
6.	<u>Αρμοδιότητες Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων</u>	44
6 I.	Ελάχιστες αρμοδιότητες	44
6 II.	Έτερες αρμοδιότητες	46
6 III.	Προοπτικές	48
7.	<u>Λειτουργία Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων</u>	48
7 I.	Δικαιώματα μελών ΕΣΕ	48
7 II.	Τρόπος Λειτουργίας ΕΣΕ	52

8	<u>Σχέση των ΕΣΕ με τα Συμβούλια Εργαζομένων</u>	56
9.	<u>Αντί Επιλόγου</u>	61
10.	<u>Βιβλιογραφία</u>	63

1.Εισαγωγή:

Τα ζητήματα της συμμετοχής, πληροφόρησης και διαβούλευσης έχουν μια μακρόχρονη ιστορία συζητήσεων μέσα στην Ε.Ε., ενώ αποτελούν αντικείμενο και σημείο αναφοράς πολλών γενικών κειμένων και συμφωνιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ανάπτυξη της συμμετοχής στις επιχειρήσεις συνδέεται τόσο με την εξέλιξη της κοινωνικής διάστασης του ευρωπαϊκού εγχειρήματος και την προσπάθεια για διακρατικού χαρακτήρα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, όσο και με την αύξηση της επίδρασης των πολυεθνικών επιχειρήσεων. Η δημιουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχείρησης μπορεί λοιπόν, να θεωρηθεί ως μια προσπάθεια αναζήτησης νέων μεθόδων οργάνωσης των ανθρωπίνων και κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχουν μακρόχρονη εμπειρία στον τομέα των συμμετοχικών διαδικασιών στην επιχείρηση, με κύρια χαρακτηριστικά την ποικιλία των προβλεπόμενων ρυθμίσεων και των μηχανισμών.

Η τάση συγκέντρωσης των μεγάλων ιδίως επιχειρήσεων σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο αποτελεί πλέον το κυρίαρχο γνώρισμα της σύγχρονης οικονομίας (τουλάχιστον μετά την δεκαετία του 1980), η οποία περισσότερο από ποτέ ακολουθεί το καπιταλιστικό μοντέλο. Πρόκειται για τη δυναμική συγκέντρωση του κεφαλαίου, όπως αυτή επηρεάζεται και προωθείται από την ιλιγγιώδη ταχύτητα της τεχνολογικής ανάπτυξης, την αναζήτηση τρόπου διείσδυσης στις αγορές (εγχώριες και ξένες), την εξουδετέρωση του ανταγωνισμού και την απόλαυση της φορολογικής ωφέλειας που προσφέρουν τα διάφορα δικαιικά συστήματα. Σημαντικότερες μορφές σύμπραξης επιχειρήσεων αποτελούν: α. η διάσπαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, καθώς μια ή περισσότερες επιχειρήσεις παύουν να διατηρούν την νομική τους υπόσταση, β. συμβατικές/ευκαιριακές συνεργασίες πχ. καρτέλ ή κονσόρτσιουμ και γ. σύνδεση επιχειρήσεων υπό την μορφή των ομίλων. Από τις ανωτέρω διαφοροποιήσεις

περισσότερο ενδιαφέρον για την συγκεκριμένη θεματική έχουν οι όμιλοι επιχειρήσεων. Ο όμιλος επιχειρήσεων αποτελεί ομάδα από δύο τουλάχιστον νομικά ανεξάρτητες επιχειρήσεις (θυγατρικές) που υπάγονται στην ενιαία καθοδήγηση μίας από αυτές (μητρική). Καθοριστικά στοιχεία των επιχειρηματικών αυτών μορφών είναι η διοίκηση και συντονισμός των κυριότερων ζητημάτων της οικονομικής πολιτικής υπό την έννοια ότι, καίτοι δεν απαιτείται ταυτότητα προσώπων ή οργάνων των επιμέρους επιχειρήσεων, οι εκάστοτε αποφάσεις λαμβάνονται στα πλαίσια της προώθησης του γενικότερου οικονομικού συμφέροντος της μητρικής εταιρείας. Πλεονέκτημα, αυτής της μορφής εταιρικής οργάνωσης συνιστά η ευελιξία και διατήρηση της αυτοτέλειας της νομικής προσωπικότητας εκάστης συμμετέχουσας επιχείρησης και η διάσπαση της ευθύνης του επιχειρηματικού κινδύνου.

Δηλαδή, οι επιμέρους εταιρείες διατηρούν μεν την νομική τους αυθυπαρξία (λόγω της αρχής αυτοτέλειας του νομικού προσώπου), πλην όμως μία ή περισσότερες από αυτές χάνουν την εξουσία αυτοδιοίκησής τους και υπάγονται οικονομικά και οργανωτικά στην εξουσιάζουσα επιχείρηση. Για την κατάφαση ύπαρξης συνδεδεμένων επιχειρήσεων με την μορφή του ομίλου, ο οποίος σημειωτέον δεν διαθέτει νομική προσωπικότητα, αρκεί η πραγματική υπαγωγή και έλεγχος των εξαρτημένων επιχειρήσεων υπό το καθοδηγητικό κέντρο, την εταιρεία που στις περισσότερες περιπτώσεις έχει την απόλυτη πλειοψηφία των μετοχών των εξαρτημένων (όμιλος επιχειρήσεων εξουσιαστικής δομής). Ο Έλληνας νομοθέτης στο ν. 2190/1920 περί ανωνύμων εταιρειών θεωρεί ότι σχέση μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων υπάρχει όταν α. η μητρική διαθέτει πλειοψηφία κεφαλαίου ή των δικαιωμάτων ψήφου της θυγατρικής ή έχει το δικαίωμα να διορίζει και να παύει την πλειοψηφία των μελών του ΔΣ είτε όταν β. η μητρική ασκεί δεσπόζουσα επιρροή στη θυγατρική, διαθέτουσα ειδικότερα τη δυνατότητα να επηρεάζει κυριαρχικά τη διοίκηση ή τη λειτουργία της τελευταίας. Ο διαχωρισμός των διάφορων τύπων ομίλων επιχειρήσεων έχει ως εξής: Α. ανάλογα με την παραγωγική δραστηριότητα των συμμετεχουσών επιχειρήσεων: ομοιοκλαδικοί, με όμοια παραγωγική δραστηριότητα μεταξύ των επιμέρους εταιρειών ή ετεροκλαδικοί, όταν οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις ασκούν διαφορετική παραγωγική δραστηριότητα Β. ανάλογα με την οικονομική δραστηριότητα των συμμετεχουσών επιχειρήσεων: ι)οριζόντιοι όπου παράγονται και διατίθενται στην αγορά ίδια προϊόντα ή υπηρεσίες,

υ)κάθετοι, όπου η επιχειρηματική δράση περιλαμβάνει διάφορα επίπεδα παραγωγής και εμπορίας καθώς οι επιμέρους επιχειρηματικές δραστηριότητες εντάσσονται διαλεκτικά για την εξυπηρέτηση τελικού παραγωγικού σκοπού και ιι) ετερογενείς ή διαγώνιους όπου το αντικείμενο του συνόλου των επιμέρους επιχειρήσεων είναι ανομοιογενές και μη σχετιζόμενο μεταξύ των επιχειρήσεων. Γ. με κριτήριο την γεωγραφική περιφέρεια δραστηριοποίησης: εθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων, όπου η μητρική και θυγατρικές επιχειρήσεις συνυπάρχουν στην ημεδαπή και πολυεθνικοί, όπου το καθοδηγητικό κέντρο χάραξης της συνολικής επιχειρηματικής πολιτικής είναι εγκατεστημένο σε μια χώρα και οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται σε περισσότερες χώρες.

Παρά το γεγονός της καθιέρωσης του ομίλου ως πλέον ευέλικτου μοντέλου επιχειρηματικής οργάνωσης και της διαρκούς παρουσίας του τα τελευταία 20 χρόνια τουλάχιστον στην Ελλάδα, παρατηρείται πλήρης απουσία ρυθμιστικού πλαισίου με μοναδική ίσως εξαίρεση την πρόβλεψη των άρθρων α. 19 § 1 του ν. 1254/1982 για την απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και β. 15 § 1 του ν. 1757/1988 για την κοινή εκπροσώπηση του εργαζομένου απέναντι στην κεντρική διοίκηση του ομίλου, δυνατότητα, η οποία σε περίπτωση ύπαρξης ενός μόνο συμβουλίου εργαζομένων οδηγεί σε άρση της αυτοτέλειας των θυγατρικών επιχειρήσεων, αφού αυτό εκπροσωπεί *ex lege* και τους εργαζομένους των λοιπών επιχειρήσεων απέναντι στην ενιαία διοίκηση. Στο επίπεδο της κοινοτικής νομοθεσίας επιχειρήθηκε μια πρώτη απόπειρα ρύθμισης της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις ή ομίλους κοινοτικής εμβέλειας μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Εργαζομένων που θεσπίστηκε με την 94/45/22.09.1994 Οδηγία του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τροποποιήθηκε με την 2009/38/09.05.2009 Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τον Ν. 4052/2012 (ΦΕΚ Α 41/01.03.2012). Ωστόσο, το πεδίο δράσης των Ευρωπαϊκών Επιτροπών Εργαζομένων περιλαμβάνει μόνο το δικαίωμα ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης σε κοινοτικής κλίμακας ομίλους επιχειρήσεων, η οποία δεν οδηγεί στη σύναψη συλλογικής συμφωνίας και δη με 7 κανονιστικούς όρους. Εξάλλου, το συμβούλιο εργαζομένων ακόμη και στο εγχώριο δίκαιο έχει κυρίως γνωμοδοτική αρμοδιότητα, υποκαθιστά δε την συνδικαλιστική οργάνωση, εφόσον αυτή ελλείπει, και για θέματα που δεν ρυθμίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων αποτέλεσε από τη δεκαετία του 1990 ένα μείζον ζήτημα για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η κατάρρευση της ΕΣΣΔ, η ανάδειξη νέων οικονομικών παραγόντων (Κίνα) φθηνού εργατικού δυναμικού και η επιδιωκόμενη ολοκλήρωση της ενοποίησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά στην ελεύθερη διακίνηση αγαθών και προσώπων κατέστησαν αναγκαία την θεσμοθέτηση διαδικασιών ώστε οι εργαζόμενοι να είναι ενήμεροι, εγκαίρως, για τις αποφάσεις της εργοδοσίας και όπου αυτό είναι δυνατό να διαβουλεύονται με την εργοδοσία.

Αυτή η ανάγκη ενισχύθηκε τη δεκαετία του 1990 από τις αποφάσεις ορισμένων πολυεθνικών, κυρίως αυτοκινητοβιομηχανιών¹, για κλείσιμο εργοστασίων ή μεταφοράς γραμμών παραγωγής χωρίς την προηγούμενη ενημέρωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπου αυτές υπήρχαν ή των εργαζομένων τους. Αντιμέτωπη με αυτά τα γεγονότα η Ε.Ε. ανέλαβε μία σειρά πρωτοβουλιών προκειμένου να διατηρήσει σε ένα πρώτο στάδιο αυτές τις επιχειρήσεις στο χώρο της (ιδιαίτερα με την ανάπτυξη της Κίνας, η αποβιομηχανοποίηση της Ε.Ε. ήταν διαρκής) και σε ένα δεύτερο στάδιο για να διατηρήσει το κοινωνικό κεκτημένο των εργαζομένων στο χώρο της.

Έτσι, το 1994 με την Οδηγία 94/45/EK για τη «σύσταση Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων ή διαδικασίας σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις για την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων», με τον Κανονισμό 2157/2001 και την Οδηγία 2001/86/EK για την «ίδρυση της Ευρωπαϊκής Εταιρίας», με την Αναθεωρητική Οδηγία 38/2009/EK² για τη «σύσταση Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων ή διαδικασίας σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις για την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων» η Ε.Ε. έθεσε τα ελάχιστα προαπαιτούμενα προκειμένου να ενισχυθεί η θέση των εργαζομένων όσον αφορά το δικαίωμα της ενημέρωσης και της

¹ Βλ. περίπτωση της Renault στο εργοστάσιο του Vilvoorde στο Βέλγιο. Η συγκεκριμένη περίπτωση αποτέλεσε την πιο σημαντική περίπτωση καταπάτησης του δικαιώματος της ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων. Στις 28 Φεβρουαρίου 1997, η διοίκηση της εταιρίας ανακοίνωσε το κλείσιμο του εργοστασίου της στο Vilvoorde, με αποτέλεσμα την απώλεια 3100 θέσεων εργασίας και 1000 εργολαβικών θέσεων καθώς και τη μείωση του προσωπικού στη Γαλλία κατά περίπου 3000 θέσεις εργασίας. Η απόφαση αυτή τελικά αναιρέθηκε στα Βελγικά και Γαλλικά δικαστήρια αφού δεν είχε προηγηθεί ενημέρωση των εργαζομένων της εταιρίας στο Βέλγιο και τη Γαλλία.

² Για τη μεταφορά της Οδηγίας 38/2009/EK στο ελληνικό δίκαιο βλ. Ν. 4052/2012. Βλ. επίσης Koniaris T. V., Koniaris V. T., *European Works Council Greece*. In International Encyclopaedia of Laws: Labour Law, and Industrial Relations edited by Roger Blanpain. Alphen aan den Rijn, NL: Kluwer Law International, 2013.

διαβούλευσης προσφέροντας στα κράτη μέλη την ευελιξία να τα ενισχύσουν περαιτέρω στις εθνικές τους νομοθεσίες.

2. Δημοκρατία και εργασιακός χώρος

2 I. Η δημοκρατία στο σύστημα οργάνωσης της εργασίας

Η έννοια της δημοκρατίας στην επιχείρηση αντιστοιχεί στη λήψη αποφάσεων από τα μέλη της οργάνωσης-επιχείρησης, τη συνδιαμόρφωση των διαδικασιών για τη λήψη αποφάσεων και ότι ο εκπρόσωποι των εργαζομένων αποδέχονται τους κανόνες και τις πολιτικές, οι οποίες θεσπίζονται από τη διοίκηση της επιχείρησης³.

Η προσπάθεια αυτή να παραλληλιστούν οι έννοιες της δημοκρατίας στην κοινωνία και της δημοκρατίας στην επιχείρηση λαμβάνει ιδιαίτερη σημασία σήμερα, όπου κυριαρχούν η ανεργία, η χαμηλή συμμετοχή των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και η αποβιομηχανοποίηση στην Ε.Ε. Ιδιαίτερα μάλιστα σήμερα που η σχέση εργασίας έχει μεταφερθεί από την έννοια της εξάρτησης (dependence) στην έννοια της υποτέλειας (subordination). Η απομάκρυνση των πολιτών από τις δημοκρατικές διαδικασίες, κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στο χώρο εργασίας έχει ως αποτέλεσμα την μη μάθηση των δημοκρατικών διαδικασιών, ένα γεγονός το οποίο έχει περαιτέρω συνέπειες στην πολιτική συμπεριφορά αυτών των ατόμων στην κοινωνία γενικότερα.

2II. Εργασιακές σχέσεις στις πολυεθνικές επιχειρήσεις

Είναι γνωστό ότι πολυεθνική επιχείρηση (ΠΕΕ), είναι «μια ομάδα εταιρειών που λειτουργούν σε πολλές χώρες, διαθέτοντας κοινούς πόρους και εφαρμόζοντας κοινή στρατηγική». (Δαμασκηνίδης, 1988:272).

Στις ΠΕΕ μπορούν να συμπεριληφθούν μια επιχείρηση (μητρική) που επεκτείνεται στο εξωτερικό ή περισσότερες μητρικές της ίδιας ή διαφορετικής εθνικότητας που δημιουργούν υποκαταστήματα ή θυγατρικές στο εξωτερικό, με τη συμμετοχή του ντόπιου κεφαλαίου κατά μειοψηφία ή κατά πλειοψηφία (Λυμπερόπουλος, 1987). Στην πράξη, σύμφωνα με τις τυπολογίες του Perlmutter των Bartlett και Ghoshal, οι ΠΕΕ μπορούν να προσλάβουν πολυποίκιλες μορφές (Leat & Wolley, 1999: 100-103).

³ Nightingale D., *Workplace Democracy: An Inquiry into employee participation in Canadian work organizations*, University of Toronto Press, Toronto, 1982, σελ. 29.

Η φύση της διοίκησης στις «τυπικές» ΠΕΕ θεωρείται ότι είναι δυαδική, δηλαδή, αποκεντρωτική και συγκεντρωτική ταυτόχρονα. Η αποκέντρωση εντοπίζεται κυρίως στη διοίκηση των θυγατρικών επιχειρήσεων αναφορικά με διαχειριστικά ζητήματα, όπως η καθημερινή παραγωγική δραστηριότητα στο επίπεδο της οικονομικής μονάδας, η μελέτη της τοπικής αγοράς και η βραχυπρόθεσμη εταιρική πολιτική σε τοπική κλίμακα. Ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας αναφέρεται στο κορυφαίο επίπεδο της διοίκησης, όπου λαμβάνονται οι στρατηγικές αποφάσεις για θέματα μείζονος σημασίας που απασχολούν τον όμιλο, όπως είναι η συνεργασία των διαφόρων παραγωγικών μονάδων του ομίλου, θέματα επενδύσεων και χρηματοδότησης κ.α (Πουρναράκης & Χατζηκωνσταντίνου, 1999:314).

Οι ΠΕΕ εξαιτίας της δραστηριότητας τους αποκτούν μεγάλη οικονομική δύναμη και η σημασία τους στη διεθνή οικονομία βαίνει αυξανόμενη (Κουτρούκης, 1996 Σπυρόπουλος, 1977). Η εξέλιξη αυτή είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένη με το διεθνές φαινόμενο των συγχωνεύσεων και των εξαγορών που εκδηλώνεται στην κονίστρα της παγκοσμιοποίησης (De Boyer, Poumarede & Taillandier, 2000 ILO, 2001).

Οι επιδράσεις των ΠΕΕ στις εργασιακές σχέσεις είναι πολυποίκιλες. Η επέκταση του φαινομένου των ΠΕΕ έχει συμβάλει τόσο στη διεθνοποίηση των προβλημάτων που αφορούν στο συντελεστή παραγωγής εργασία, όσο και στην ανάδυση της αναγκαιότητας για την εξεύρεση νέων μορφών αντιμετώπισης των προβλημάτων αυτών (Εταιρεία νομικών Βορείου Ελλάδος, 1998).

Η πολυεθνική διάσταση των εργασιακών σχέσεων-που συνδέεται με την επέλαση του φαινομένου της πολυεθνικής επιχείρησης- έχει δύο κύριες όψεις (Kujawa, 1980 Γιαννοπούλου, 1977):

- Διαφορές στις δομές των εργασιακών σχέσεων στις διάφορες χώρες δραστηριοποίησης των ΠΕΕ.
- Διαφορές στις προσεγγίσεις των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στα ζητήματα της αμοιβής και των συνθηκών εργασίας, καθώς και σε εκείνα των εργασιακών θεσμών.

Ορισμένες ιδιομορφίες των ΠΕΕ, που επιδρούν καθοριστικά στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων (Σπυρόπουλος, 1988:252), είναι: (α) η λήψη των αποφάσεων για τα οικονομικά ζητήματα πραγματοποιείται από την κεντρική διοίκηση, ενώ για εργασιακά ζητήματα στο αποκεντρωμένο επίπεδο της παραγωγικής μονάδας, (β) οι

παραγωγικές δραστηριότητες ομίλου επιχειρήσεων διαθέτουν σημαντική ευελιξία και (γ) οι οικονομικές δραστηριότητες των ΠΕΕ χαρακτηρίζονται από μια σχετική αδιαφάνεια (Liebhaberg, 1980).

Οι αποφάσεις για επέκταση ή συρρίκνωση της παραγωγικής βάσης των ΠΕΕ λαμβάνονται από το διεθνές κέντρο χάραξης της στρατηγικής τους. Κατά συνέπεια στη μητρική εταιρεία αποφασίζεται και ο όγκος της απασχόλησης σε κάθε θυγατρική εταιρεία. Οι ΠΕΕ συνήθως προτιμούν να επενδύουν τα κεφάλαιά τους σε χώρες, όπου υπάρχει πιο «ευέλικτη» εργατική νομοθεσία (Marginson & Sisson, 1994), ενώ μπορούν να μεταφέρουν παραγωγικές δραστηριότητες από ένα εργοστάσιο, όπου υπάρχουν εργασιακές συγκρούσεις σε ένα άλλο και να αναστείλουν τη λειτουργία κάποιου υποκαταστήματος ή εργοστασίου (Steuer & Gennard, 1971).

Ωστόσο, δεν υπάρχει οριστική και κοινά αποδεκτή άποψη για την επίδραση που ασκούν οι ΠΕΕ στις εργασιακές σχέσεις, που διαμορφώνονται στις οικονομικές μονάδες των χωρών υποδοχής τους (Ferner & Edwards 1995 Gunter, 1973 Yiannopoulou, 1977). Σημειώνουν πως «μερικές τείνουν να προσαρμοστούν στις παραδόσεις των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, ενώ άλλες έχουν μια τάση να δρουν ως καταλύτες αλλαγής με διάχυση νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και πρακτικών των εργασιακών σχέσεων».

Οι Coller και Marginson (1998) υποστηρίζουν ότι οι πρακτικές των εργασιακών σχέσεων φαίνεται ότι σε σημαντικό βαθμό διαμορφώνονται με την επίδραση τοπικών παραγόντων και δεν είναι πολύ ευαίσθητες στις επιδράσεις της διεθνούς διοίκησης του ομίλου, παράλληλα όμως δεν πρέπει να υποτιμηθούν και οι επιδράσεις στα ζητήματα απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας που ασκούνται από τα διάφορα κανάλια επιρροής, διαμέσου των υπερεθνικών διοικητικών πρακτικών του ομίλου.

Άλλοι ερευνητές, θεωρούν ότι στις περισσότερες εταιρείες υφίστανται δυο αντίρροπες τάσεις που συνδυάζουν την αύξουσα αποκέντρωση στις επιμέρους επιχειρηματικές μονάδες και τη συγκέντρωση στο ευρωπαϊκό επίπεδο. Αυτές είναι όχι μόνο αποτέλεσμα εξωγενών πιέσεων για ρύθμιση, αλλά και των ενδογενών αναγκών για συντονισμό και έλεγχο (Edwards, 2000 Marginson & Sisson, 1996 Turner, D' Art & Gunnigle, 1997).

Μια άλλη άποψη που έχει διατυπωθεί είναι πως οι εργασιακές σχέσεις στις ΠΕΕ είναι αποκεντρωμένες με εξαίρεση την ανάμειξη της κεντρικής διοίκησης σε περιπτώσεις σοβαρής κρίσης (Gunter, 1973). Ορισμένοι μάλιστα ερευνητές ισχυρίζονται ότι οι ΠΕΕ αντί να προσαρμοστούν πλήρως στις τοπικές πρακτικές των εργασιακών σχέσεων στις χώρες υποδοχής, τυποποιούν ορισμένες πλευρές των σχέσεων εργασίας και τις διαχέουν στο σύνολο του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων (Ferner, Quintanilla & Varul, 2000 Muller-Carmen, Almond, Gunnigle, Quintanilla & Tempel, 2001).

Σύμφωνα με τους Leat & Cooley (1999:113) ο Hamil θεωρεί ότι ιδιαίτερα σημαντικοί επιδραστικοί παράγοντες για την εκτίμηση της έκτασης, στην οποία η μητρική εταιρεία αναμειγνύεται στις εργασιακές σχέσεις στο επίπεδο της χώρας υποδοχής είναι:

- Ο βαθμός διασυννοριακής (inter-subsidiary) ολοκλήρωσης της παραγωγής οδηγεί στη συγκέντρωση της λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων στην ΠΕΕ.
- Η εθνικότητα της ΠΕΕ, γιατί οι ΠΕΕ αμερικανικής (ΗΠΑ) ιδιοκτησίας είναι περισσότερο συγκεντρωτικές στη λήψη αποφάσεων για τις εργασιακές σχέσεις σε σχέση με τις ΠΕΕ ευρωπαϊκής ιδιοκτησίας.
- Ο τρόπος ίδρυσης της θυγατρικής επιχείρησης, δεδομένου ότι οι ντόπιες εταιρείες (indigenous firms), που εξαγοράστηκαν από ΠΕΕ τείνουν να απολαμβάνουν πολύ μεγαλύτερη αυτονομία σε σχέση με τις θυγατρικές επιχειρήσεις που ιδρύθηκαν εξ αρχής ως παραρτήματα ΠΕΕ (Greenfield sites).
- Οι οικονομικές επιδόσεις των επιχειρήσεων, και ειδικότερα στις θυγατρικές επιχειρήσεις με πενιχρά οικονομικά αποτελέσματα-και ιδίως όταν αυτά οφείλονται σε προβληματικές εργασιακές σχέσεις – οι ΠΕΕ τείνουν να εφαρμόσουν πρακτικές των εργασιακών σχέσεων της χώρας προέλευσης με σκοπό να μειώσουν τις εργασιακές συγκρούσεις και/ή να αυξήσουν την παραγωγικότητα. Αντίθετα, σε θυγατρικές επιχειρήσεις με ικανοποιητικών δείκτες απόδοσης και αποτελεσματικότητας, οι ΠΕΕ τείνουν να σεβαστούν τις ιδιαίτερες πρακτικές εργασιακών σχέσεων, που παραδοσιακά εφαρμόζονται σε αυτές τις παραγωγικές μονάδες.
- Ο βαθμός στον οποίο η ΠΕΕ αποτελεί πηγή κεφαλαίων (παγίων και κίνησης) για τη θυγατρική επιχείρηση, δεδομένου ότι στις περιπτώσεις που η μητρική εταιρεία απαιτείται

να επενδύσει σημαντικά κεφάλαια στη θυγατρική της επιχείρηση, τείνει να αυξήσει και την παρέμβασή της στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων της τελευταίας.

Σημαντική είναι όμως και η υπομονετική επίδραση στη λειτουργία των θεσμών συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις (Looise & Drucker, 2002). Έτσι, στις θυγατρικές επιχειρήσεις των ΠΕΕ αποδυναμώνονται τα δικαιώματα συμμετοχής, γιατί το κέντρο λήψης αποφάσεων βρίσκεται εκτός της «εμβέλειας» των συμμετοχικών δικαιωμάτων. Έχει, άλλωστε, προκύψει από τις διάφορες σχετικές έρευνες που εμφανίζονται στη συνέχεια ότι οι δομές και οι πρακτικές της συμμετοχής των εργαζομένων στις θυγατρικές των ΠΕΕ ελάχιστα υπόκεινται σε απευθείας ρύθμιση από τη διοίκηση της μητρικής εταιρείας. Αναφερόμενοι στα ευρήματα σχετικής έρευνας τους με μελέτες των περιπτώσεων οι Lumley και Mirsa επισημαίνουν ότι οι μητρικές εταιρείες πρωταρχικά ενδιαφέρονταν για τις οικονομικές επιδόσεις των θυγατρικών τους εταιρειών σε όρους παραγωγής και κερδοφορίας, και οποιαδήποτε ανησυχία σχετικά με τα ζητήματα συμμετοχής των εργαζομένων, εκδηλωνόταν μόνο όταν οι πρακτικές της συμμετοχής προσέκρουσαν εμφανών στους παραπάνω οικονομικούς στόχους (1994).

Αναφορικά με το ζήτημα της πολιτικής εργασιακών σχέσεων που υιοθετούν οι ΠΕΕ στις χώρες υποδοχής, ενδιαφέρον παρουσιάζει μια σχετική έρευνα με τον τίτλο «Εργασιακές σχέσεις σε πολυεθνικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα» που πραγματοποιήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην περιοχή της Θεσσαλονίκης.

Η Ξηροτύρη-Κουφίδου (1993) διερεύνησε τις υποθέσεις ότι: α) οι ΠΕΕ ευνοούν την εφαρμογή σύγχρονων πολιτικών διοίκησης ανθρώπινων πόρων β) υπάρχει μια τάση αποκέντρωσης της πολιτικής των ΠΕΕ αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις και γ) οι ΠΕΕ έχουν μια τάση να εφαρμόζουν ανεξάρτητη πολιτική στις εργασιακές σχέσεις. Η έρευνα επιβεβαίωσε την άποψη ότι «παρατηρείται μια τάση προσαρμογής των πολυεθνικών επιχειρήσεων προς την πρακτική και το κλίμα που κυριαρχεί στη χώρα υποδοχής, με σκοπό την επίτευξη εργασιακής ειρήνης» (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1993:661).

Συμπερασματικά, φαίνεται πως οι θυγατρικές εταιρείες των ΠΕΕ υιοθετούν πολλά στοιχεία από την κουλτούρα των εργασιακών σχέσεων της χώρας υποδοχής, χωρίς

όμως να αποκλείεται και η μεταφορά ορισμένων συναφών πρακτικών που υφίστανται στη μητρική χώρα.

Σε αυτό το πλαίσιο αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον η διερεύνηση της πολιτικής των θυγατρικών επιχειρήσεων πολυεθνικών ομίλων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, και ιδίως εκείνων στις οποίες έχουν συσταθεί οι θεσμοί πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε εφαρμογή της ευρωπαϊκής οδηγίας 94/45/EΚ, που προέβλεψε τη δημιουργία των ΕΣΕ στις ΠΕΕ.

3. Προώθηση της δημοκρατίας στο χώρο της εργασίας- ΕΣΕ και συνδικαλιστικές οργανώσεις

3Ι. Αναγκαιότητα Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων – Ιστορικό

Οι μεταβολές που οφείλονται από τη μια μεριά στο οικονομικό περιβάλλον, που προέρχονται από την ΟΝΕ, τη ενοποίηση της αγοράς με την κατάργηση των δασμών και την ποσοτώσεων, με το άνοιγμα των οικονομιών των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης και από την άλλη στις ραγδαίες μεταβολές στην τεχνολογία έχουν ως αποτέλεσμα:

- τη δημιουργία επιχειρήσεων που λειτουργούν σε περισσότερες από μια χώρες της Ε.Ε. Οι επιχειρήσεις αυτές προέρχονται από αγορές, συγχωνεύσεις, απορροφήσεις και ενώσεις εταιριών. Υπάρχει δηλαδή μια τάση διεθνοποίησης των επιχειρήσεων.
- τη δυνατότητα της εργοδοσίας να παίρνει αποφάσεις σε κεντρικό επίπεδο π.χ. στη μητρική εταιρία χωρίς οι θιγόμενοι εργαζόμενοι να το γνωρίζουν.

Οι προηγούμενες παρατηρήσεις δημιούργησαν την πίεση του συνδικαλιστικού κινήματος για υποχρέωση θέσπισης διαδικασιών ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς πάνω στα ζητήματα που τους αφορούν. Μετά από πολυετείς διαπραγματεύσεις με την εργοδοτική πλευρά και αντίστοιχη πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που έτυχε της σύμφωνης γνώμης της Οικονομικής Επιτροπής, αποφασίστηκε η οδηγία 94/45/EΚ της 22.9.94 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων.

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (εφεξής Ε.Σ.Ε.) αποτελούν ενώσεις εκπροσώπων εργαζομένων, τα οποία δύνανται να ιδρυθούν σε πολυεθνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (εφεξής Ε.Ο.Χ.) και οι οποίες πολυεθνικές επιχειρήσεις «κοινοτικής κλίμακας», ή όμιλοι

επιχειρήσεων, απασχολούν τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους στα κράτη μέλη και τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε καθένα από δύο τουλάχιστον διαφορετικά κράτη μέλη⁴.

Οι διαπραγματεύσεις για τη σύσταση των Ε.Σ.Ε. μπορούν να ξεκινήσουν με γραπτό αίτημα από 100 εργαζόμενους (ή εκπροσώπων τους⁵) που εργάζονται σε δύο τουλάχιστον επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε δύο τουλάχιστον χώρες. Με την έναρξη των διαπραγματεύσεων συστήνεται Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα (Special Negotiating Body) με τη συμμετοχή εργαζομένων και του εργοδότη (ή των νόμιμων εκπροσώπων του), η οποία είναι υπεύθυνη για τον καθορισμό του πεδίου δράσης, της σύνθεσης, των καθηκόντων και τη διάρκεια της θητείας του Ε.Σ.Ε., ή τις ρυθμίσεις της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων⁶.

Σύμφωνα με τη σύμβαση δημιουργίας του Ε.Σ.Ε., οι εκπρόσωποι από τις χώρες, στις οποίες δραστηριοποιείται η επιχείρηση συναντώνται τουλάχιστον μία φορά το χρόνο, ή σε έκτακτες περιπτώσεις, ενώ η διοίκηση της εταιρίας αναλαμβάνει τα έξοδα οργάνωσης της συνάντησης (διαμονή, μεταφορά και διερμηνεία για τις συναντήσεις).

Η θεματολογία των συναντήσεων διακρίνεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις υπό την έννοια ότι ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η προώθηση και διασφάλιση των συμφερόντων των εργαζομένων, μελών ή δυνητικά μελών των οργανώσεων, με τη χρήση όλων εκείνων των μέσων που ορίζονται από τον εκάστοτε εθνικό νόμο (απεργία, συλλογικές διαπραγματεύσεις κ.ά.). Αντίθετα, η λίστα των θεμάτων των συναντήσεων των Ε.Σ.Ε. με την εργοδοσία περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται⁷, τα ακόλουθα:

- (α) Η οργάνωση-δομή της επιχείρησης.
- (β) Η οικονομική και χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησης.
- (γ) Στρατηγικές για την ανάπτυξη της επιχείρησης.

⁴ Άρ. 2, παρ. 1 της Οδηγίας 2009/38/ΕΚ.

⁵ Για το συγκεκριμένο αξίζει να αναφερθεί ότι ως «εκπρόσωποι» των εργαζομένων νοούνται οι πιο αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο επιχείρησης, γεγονός το οποίο οδηγεί στη διχογνωμία μεταξύ των νομικών για το αν σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο στο επίπεδο της επιχείρησης, οι διαπραγματεύσεις θα μπορούσαν να ξεκινήσουν από την ομοσπονδία στην οποία θα ανήκαν οι συνδικαλιστές της επιχείρησης, αν υπήρχαν.

⁶ Άρ. 5, παρ. 3 της Οδηγίας 2009/38/ΕΚ.

⁷ Ο μόνος περιορισμός υφίσταται στην έννοια της διεθνικότητας, δηλαδή η θεματολογία των συναντήσεων περιλαμβάνει θέματα τα οποία αφορούν τουλάχιστον δύο από κράτη του Ε.Ο.Χ. στα οποία δραστηριοποιείται η κοινοτικής κλίμακας επιχείρηση.

- (δ) Παραγωγή και πωλήσεις.
- (ε) Κατάσταση της εργασίας στην επιχείρηση.
- (στ) Επενδύσεις.
- (ζ) Σημαντικές μεταβολές στην οργάνωση της επιχείρησης.
- (η) Εισαγωγή νέων μεθόδων παραγωγής.
- (θ) μεταφορές της παραγωγής.
- (ι) Εξαγορές, συγχωνεύσεις.
- (ια) Συλλογικές απολύσεις, κλείσιμο επιχειρήσεων και μειώσεις προσωπικού.

3Π. Στατιστικά στοιχεία για τα ΕΣΕ

Σήμερα, υπάρχουν συνολικά 1.048 ενεργά Ε.Σ.Ε. σε σύνολο 2.476 επιχειρήσεων που εμπίπτουν στις διατάξεις της Οδηγίας. Αυτός ο αριθμός θεωρείται σχετικά μικρός (42%) αλλά εντούτοις, τα ενεργά Ε.Σ.Ε. καλύπτουν περίπου 18 εκατομμύρια εργαζόμενους στον Ε.Ο.Χ. δηλαδή περίπου το 66% των εργαζομένων από το σύνολο των κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεων⁸.

Πίνακας 1. Αριθμός Ε.Σ.Ε. από την πρώτη οδηγία έως σήμερα⁹.

<i>Έτος</i>	<i>Σύσταση¹⁰</i>	<i>Διάλυση¹¹</i>	<i>Σύνολο</i>
1994	19	-	55
1995	72	-	127
1996	400	1	526
1997	51	1	576
1998	68	12	632
1999	84	26	690
2000	84	21	753
2001	53	26	780

⁸ Hoffmann Reiner, Αναπληρωτής Γ.Γ. ETUC, συνέντευξη στο EURO-WORKSCOUNCIL.NET, διαθέσιμο στο <www. Euro-worksouncil.net/en/024.php>

⁹ Οι πίνακες προέρχονται από τον ιστότοπο ETUI European Works Council Database, <www.ewcdb.eu>

¹⁰ Ήδη πριν από την εφαρμογή της Οδηγίας 94/45/EK, υπήρχαν 36 πολυεθνικές επιχειρήσεις που είχαν συστήσει αυτά τα όργανα διαβούλευσης και ενημέρωσης, κατά κύριο λόγο γερμανικές.

¹¹ Η διάλυση των Ε.Σ.Ε. μπορεί να προέλθει από τη συγχώνευση των επιχειρήσεων με διαφορετικά Ε.Σ.Ε., από τη χρεοκοπία της επιχείρησης ή από τη λήξη της διάρκειας των Ε.Σ.Ε. και της μη ανανέωσης.

2002	36	18	798
2003	41	12	827
2004	36	15	848
2005	36	16	868
2006	36	12	892
2007	40	19	913
2008	51	11	953
2009	36	3	986
2010	23	9	1000
2011	19	3	1016
2012	25	5	1036
2013	13	1	1048

4. Νομική πρόβλεψη των ΕΣΕ

4I. Ισχύς οδηγίας

Η νομική βάση της οδηγίας βρίσκεται σε βασικά κείμενα της Ε.Ε.. Ήδη από την Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης (1957) δόθηκαν έμμεσες κατευθύνσεις για την δημιουργία θεσμών συμμετοχής με την κατάργηση περιορισμών για την συμμετοχή του προσωπικού μητρικής εταιρείας στα όργανα των υποκαταστημάτων ή θυγατρικών εταιρειών που εγκαταστάθηκαν σε άλλο κράτος της Ε.Ο.Κ.¹²

Συμπληρώνοντας την Συνθήκη της Ρώμης, το άρθρο 118 της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης, που επικυρώθηκε το 1987, έκανε λόγο για την ανάπτυξη ενός διαλόγου μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών και των εκπροσώπων τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το οποίο μπορεί σε περίπτωση που το επιθυμούν οι δύο πλευρές, να οδηγήσει σε μια σχέση που στηρίζεται σε συμφωνίες.

Σημαντική ώθηση για την θεσμική παρέμβαση σε σχέση με την εργατική πληροφόρηση έδωσε η υιοθέτηση του “Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων” (Δεκέμβριος 1989). Το κείμενο αναγνωρίζει ως ένα από τα δώδεκα βασικά δικαιώματα των εργαζομένων αυτό της συμμετοχής τους, με

¹² Κουζής Γ., Η συμμετοχή των εργαζομένων και η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Ενημερωτικό Δελτίο ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τευχ. 11, Ιανουάριος 1991

έμφαση στην πληροφόρηση και την διαβούλευση, σύμφωνα με τις πρακτικές που ισχύουν στα διάφορα κράτη-μέλη. Η παράγραφος 17 του κοινοτικού χάρτη για τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων υπογραμμίζει τη σημασία της εργατικής συμμετοχής και της διαβούλευσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή σε ομάδες επιχειρήσεων με παραρτήματα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

Με την υπογραφή της Συνθήκης του Μάαστριχτ και την ενσωμάτωση σε αυτήν της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική τέθηκαν οι βάσεις για τη θεσμική κατοχύρωση της εργατικής συμμετοχής στην Ευρωπαϊκή Ένωση και πιο συγκεκριμένα μέσα από τα άρθρα 117, 118, 118 Α, 118 Β, 118 Γ, 119, 119 Α και 120. Τα άρθρα αυτά καθορίζουν τους στόχους που αφορούν την προώθηση της Κοινωνικής Πολιτικής στην Ε.Ε., μεγιστοποιούν τις πιθανότητες για λήψη αποφάσεων στη βάση της ενισχυμένης πλειοψηφίας αντικαθιστώντας την απαίτηση για ομοφωνία και θέτουν τη θεσμική βάση για την ενίσχυση συλλογικών συμφωνιών στα πλαίσια της Ε.Ε.¹³

Η καινοτόμος Οδηγία 94/45/ΕΚ εισάγει για πρώτη φορά σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης τον θεσμό των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.). Σκοπός της Οδηγίας, σύμφωνα με το άρθρο 1 § 1, είναι η βελτίωση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας. Το γεγονός ότι δεν υπήρχε νομοθετικό προηγούμενο και η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στις διεθνικές επιχειρήσεις δεν ήταν τόσο διαδεδομένη, οδήγησε στην αναθεώρηση¹⁴ της ως άνω Οδηγίας με την Οδηγία 2009/38/ΕΚ. Σε ό, τι αφορά στην αρχική Οδηγία ο Έλληνας νομοθέτης εξέδωσε το Π.Δ. 40/1997 για το «δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων», ενώ η Οδηγία 2009/38/ΕΚ ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το ειδικό κεφάλαιο ΙΒ΄ στον Ν. 4052/2012.

Η διεθνική ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και στους ομίλους σε κοινοτικό επίπεδο ήταν μέχρι πρότινος σχεδόν άγνωστη ή προβληματική διαδικασία, λόγω της χωριστής νομικής προσωπικότητας των συνδεδεμένων επιχειρήσεων και των διαφορετικών νομοθετικών ρυθμίσεων που ίσχυαν στις διάφορες χώρες. Ουσιαστικός στόχος της Οδηγίας ήταν λοιπόν η ενίσχυση αλλά

¹³ Blanpain R., Windey P., European Work Councils, Peeters, 1994 σελ. 5

κυρίως η διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτική κλίμακα. Αν και η νέα Οδηγία διατηρεί τη δομή της αρχικής και σέβεται την προβλεπόμενη σε αυτή αρχή της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων σε σχέση με τη σύσταση των ευρωπαϊκών συμβουλίων των εργαζομένων¹⁵, τροποποιεί αρκετά σημεία με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας των συμβουλίων. Οι τροποποιήσεις αφορούν το διακρατικό χαρακτήρα του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας, τον καθορισμό των εννοιών «ενημέρωση» και «διαβούλευση», την καλύτερη εκπροσώπηση των εργαζομένων και το περιεχόμενο της συμφωνίας.¹⁶

Η Οδηγία προβλέπει τη σύσταση Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων ή την καθιέρωση αντίστοιχων διαδικασιών για την ενημέρωση των εργαζομένων ή τη διαβούλευση με αυτούς στις υπαγόμενες στην Οδηγία επιχειρήσεις και ομίλους. Στις υποχρεώσεις της Οδηγίας υπάγονται τόσο οι «κοινοτικές» όσο και οι «μη κοινοτικές» επιχειρήσεις και όμιλοι επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως του τόπου που βρίσκεται η καταστατική ή πραγματική τους έδρα, αρκεί να πληρούν τα αριθμητικά κριτήρια του άρθρου 2 της Οδηγίας. Μέσα από τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων εξασφαλίζεται η δυνατότητα ενημέρωσής τους σε αυτού του είδους τις επιχειρήσεις και ζητείται η γνώμη τους. Η αρμοδιότητά τους περιορίζεται σε διακρατικά ζητήματα. Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 4 της Οδηγίας 2009/38/EK, πρόκειται για τα ζητήματα εκείνα που αφορούν το σύνολο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας ή τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή του ομίλου που βρίσκονται σε δύο διαφορετικά κράτη μέλη. Πρόκειται για έναν αρκετά περιοριστικό ορισμό, ο οποίος δε λαμβάνει υπ' όψιν το γεγονός ότι και εθνικά ζητήματα μπορεί να επηρεάσουν το εργατικό δυναμικό σε διακρατικό επίπεδο.¹⁷

Ένας βασικός λόγος αναδιατύπωσης της Οδηγίας 94/45/EK ήταν η ενίσχυση της αποτελεσματικής άσκησης των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης,

¹⁴ Η ίδια η Οδηγία 94/45/EK προέβλεπε μάλιστα την αναθεώρησή της κατά το τέλος του 1999. Βλ. άρθρο 15 της Οδηγίας 94/45/EK.

¹⁵ Από τις επιχειρήσεις που καλύπτοντο από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 94/45/EK, μόνο στο 36% είχαν συσταθεί ευρωπαϊκές επιτροπές εργαζομένων (με την Οδηγία 2009/38/EK μετονομάστηκαν σε ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων). Ένας από τους σκοπούς της νέας Οδηγίας είναι και η αύξηση του ποσοστού των συνεσχημένων ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων.

¹⁶ Βλ. Γ. ΑΡΓΥΡΟΥ, Αναθεώρηση (αναδιατύπωση) της Οδηγίας για τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων, ΕΕργΔ 2012

¹⁷ Βλ. Γ. ΑΡΓΥΡΟΥ, *οπ. π.*, σελ. 723

συνυπολογίζοντας το φαινόμενο της Παγκοσμιοποίησης και της ανάγκης των επιχειρήσεων για αναδιάρθρωση. Η νέα Οδηγία εισάγει ορισμό στην έννοια της « ενημέρωσης » (ενώ η Οδηγία 94/45/EK δεν περιείχε ορισμό του όρου), ενώ παράλληλα συμπληρώνει τον ορισμό της διαβούλευσης που ήδη υπήρχε στην προγενέστερη Οδηγία. Με βάση το άρθρο 2§1στ' της Οδηγίας, ως ενημέρωση ορίζεται « η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου αυτοί να κατατοπιστούν για το εκάστοτε θέμα και να το εξετάσουν, η ενημέρωση πραγματοποιείται τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι να εξετάσουν σε βάθος τις πιθανές συνέπειες και, ενδεχομένως, προετοιμάζουν τις διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο... ». Παρατηρούμε, πως αν και η Οδηγία στοχεύει στην πληρότητα και ποιότητα της ενημέρωσης, αφήνει αδιευκρίνιστο το ακριβές περιεχόμενο που θα πρέπει να λάβει η ενημέρωση. Αναφορικά με τον ορισμό της διαβούλευσης , η Οδηγία στο άρθρο 2 § 1 ζ' κάνει λόγο εκ νέου για « διάλογο » και ανταλλαγή απόψεων », προσθέτει ωστόσο ότι θα πρέπει να συμβούν σε τέτοιο χρόνο και με τέτοιο τρόπο που να δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων να διατυπώσουν τη γνώμη τους.

Σύμφωνα με την Οδηγία (άρθρο 4), κάθε διοίκηση επιχείρησης μέλους ομίλου κοινοτικής κλίμακας, όπως και η κεντρική ή τοπική διοίκηση μιας επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας, υποχρεούται να διαβιβάζει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες στα ενδιαφερόμενα μέρη για τη σύσταση ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων.

Αν η κεντρική διεύθυνση των επιχειρήσεων ή ομίλων κοινοτικής κλίμακας δεν βρίσκεται σε κράτος μέλος, οφείλουν αυτές να ορίσουν έναν εκπρόσωπο (σε οποιοδήποτε κράτος μέλος) που θα φέρει την ευθύνη της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την Οδηγία (άρθρο 4 § 2α της Οδηγίας 2009/38/EK). Σε διαφορετική περίπτωση, υπεύθυνη είναι η διεύθυνση της εγκατάστασης ή ελεγχόμενης επιχείρησης που απασχολεί το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων μεταξύ των επιχειρήσεων του ομίλου που βρίσκονται εντός της Κοινότητας (άρθρο 4 § 2β της Οδηγίας 2009/38/EK).

Η έναρξη των διαπραγματεύσεων με σκοπό τη σύναψη συμφωνίας για σύσταση Ε.Σ.Ε. ή για την καθιέρωση εναλλακτικής διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης πραγματοποιείται με πρωτοβουλία της κεντρικής διεύθυνσης ή με γραπτό αίτημα τουλάχιστον 100 εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους, που απασχολούνται σε δύο

τουλάχιστον κράτη μέλη. Για την εκπροσώπηση των εργαζομένων και την υπογραφή της συμφωνίας, συστήνεται «ειδική διαπραγματευτική ομάδα» (Ε.Δ.Ο.). Η νέα Οδηγία τροποποίησε τη σύνθεσή της σε σχέση με τα όσα προέβλεπε η 94/45/ΕΚ Οδηγία, αυξάνοντας τον αριθμό των μελών της, ενώ προέβλεψε και κάποια νέα δικαιώματα για αυτήν. Η ειδική διαπραγματευτική ομάδα είναι υπεύθυνη, μαζί με την κεντρική διεύθυνση, να καθορίζουν με γραπτή συμφωνία το πεδίο δράσης, τη σύνθεση, τα καθήκοντα και τη διάρκεια της θητείας του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή τις ρυθμίσεις της διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς. Τέλος, το άρθρο 6 προβλέπει έναν κατάλογο υποχρεωτικών ζητημάτων (εμπλουτισμένο με ορισμένα νέα ζητήματα σε σχέση με εκείνα που προέβλεπε η 94/45/ΕΚ Οδηγία), τα οποία θα πρέπει να προσδιορίζονται από τη συμφωνία μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας.

Εν κατακλείδι, ο κοινοτικός νομοθέτης με την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε επιδιώκει να καθιερώσει ένα γνήσιο και ειλικρινή διάλογο εντός των επιχειρήσεων και των ομίλων κοινοτικής εμβέλειας, με απώτερο σκοπό την ουσιαστική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης των επιχειρηματικών αποφάσεων. Απαραίτητη, δε, προϋπόθεση για την επίτευξη ενός τέτοιου διαλόγου είναι η πλήρης και έγκαιρη ενημέρωση των συμμετεχόντων, πράγμα που επιτάσσει και το άρθρο 27 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, το οποίο προβλέπει ότι *«πρέπει να εξασφαλίζεται στους εργαζόμενους ή στους εκπροσώπους τους στα ενδεδειγμένα επίπεδα, εγκαίρως, ενημέρωση και διαβούλευση..»*

Η οδηγία αυτή ισχύει σήμερα για όλες τις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, 17 χώρες, δηλαδή τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και τις χώρες Νορβηγία, Λιχτενστάιν, Ισλανδία, ενώ και δεν περιλαμβάνει το Ηνωμένο Βασίλειο.

Η οδηγία στην ουσία αποτελεί ελάχιστη υποχρέωση και αφήνει ανοικτό το πεδίο τόσο σε επίπεδο χώρας-μέλους όσο και ομίλου επιχειρήσεων για πιο καινοτομικές και ουσιαστικές διατάξεις.

Η οδηγία είναι υποχρεωτική για επιχειρήσεις, ή ομίλους επιχειρήσεων που έχουν τουλάχιστον 1.000 εργαζόμενους στις χώρες που καλύπτει η οδηγία και τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε καθεμία από δύο τουλάχιστον διαφορετικές από τις χώρες αυτές. Στον

αριθμό των εργαζομένων λαμβάνονται υπόψη και αυτοί που εργάζονται με μερική απασχόληση.

Στις επιχειρήσεις αυτές δεν περιλαμβάνονται οι εφοπλιστικές εταιρίες για τον ναυτιλλόμενο προσωπικό του Εμπορικού στόλου.

Ο χρόνος που δόθηκε στις χώρες-μέλη για εναρμόνιση της εθνικής τους νομοθεσίας με την Κοινοτική οδηγία ήταν 2 χρόνια, πράγμα το οποίο αν και δεν τηρήθηκε χρονικά από όλες τις χώρες έχει σήμερα επιτευχθεί. Η νομοθεσία αυτή στις περισσότερες περιπτώσεις είναι εθνικός νόμος, σε άλλες όπως στην Ελλάδα είναι Προεδρικό Διάταγμα και σε τρεις περιπτώσεις (Ιταλία, Νορβηγία, Βέλγιο) Εθνικές Συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στην Ελλάδα ισχύει το Π.Δ.40/1997.

Στην οδηγία υπάρχουν μεταβατικές διατάξεις, που προβλέπουν ότι οι κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις που έχουν υπογράψει συμφωνίες με τους εργαζομένους τους πριν από την δημοσίευση της Οδηγίας ή πριν από την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών εξαιρούνται από τα αναφερόμενα στην Οδηγία για όσο διάστημα διαρκεί η συμφωνία ή και για όσο διάστημα τα δύο μέρη θελήσουν να την επεκτείνουν.

4II. Προβλήματα στην εφαρμογή της πρώτης οδηγίας

Η εφαρμογή της Πρώτης Οδηγίας αντιμετώπισε μία σειρά προβλημάτων, κυρίως λόγω του καινοτόμου χαρακτήρα της. Τα κυριότερα από αυτά τα προβλήματα ήταν τα ακόλουθα:

(α) Ορισμός των εννοιών «ενημέρωση» και «διαβούλευση»: Η Πρώτη Οδηγία παρείχε ένα αόριστο ορισμό όσον αφορά την έννοια της «διαβούλευσης» ενώ για την «ενημέρωση» δεν παρείχε κάποιο ορισμό. Σύμφωνα με το Άρθρο 2, παράγραφος 1(στ), η διαβούλευση ορίζεται ως η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διεύθυνσης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου.

(β) Συχνότητα συναντήσεων των εκπροσώπων του Ε.Σ.Ε. και εύλογος χρόνος (fair time) διαβούλευσης: Η πρόβλεψη της Οδηγίας¹⁸ για μία συνάντηση κατ' έτος συνάντησε την αντίδραση των συνδικαλιστών οι οποίοι διεκδικούσαν περισσότερες συναντήσεις κατά τη διάρκεια του έτους.

¹⁸ Επικουρικές Υποχρεώσεις που αναφέρονται στο Άρθρο 7 της Οδηγίας 94/45/EK.

4III. Προβλήματα στην εφαρμογή της αναθεωρητικής οδηγίας

Ύστερα από μία περίοδο μακράς διαβούλευσης με τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους το 2009 τίθεται σε εφαρμογή η Αναθεωρητική Οδηγία 2009/38/EK που περιέχει ορισμούς για τους όρους ενημέρωση και διαβούλευση, καθώς και ένα πιο φιλεργατικό προσανατολισμό όσον αφορά τις επιμέρους διατάξεις της. Η Αναθεωρητική Οδηγία εντούτοις τελικά έτυχε της κοινής αποδοχής τόσο από την ETUC όσο και από την BUSINESSEUROPE (πρώην UNICE, ευρωπαϊκή συνομοσπονδία εργοδοτών)¹⁹, αφού αποσαφήνιζε πολλά στοιχεία της πρώτης οδηγίας, όπως η «ενημέρωση²⁰», πιο συγκεκριμένο ορισμό της έννοιας της «διαβούλευση²¹», υποχρέωση των εργοδοτών για την κάλυψη των εξόδων εκπαίδευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και τέλος υποχρέωση των εργοδοτών να ενημερώνουν τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους για την πορεία των διαπραγματεύσεων για τη σύσταση της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας ή των Ε.Σ.Ε.

Τα προβλήματα που παρουσιάζονται στην εφαρμογή της οδηγίας είναι τα ακόλουθα:

(α) Εμπιστευτικότητα των συναντήσεων των εκπροσώπων του ΕΣΕ με την εργοδοσία: Το σημαντικότερο πρόβλημα, το οποίο παρουσιάζεται μετά τον επανακαθορισμό της έννοιας της εμπιστευτικότητας από την νέα οδηγία, είναι ότι σε πολλές περιπτώσεις οι εργοδότες χαρακτηρίζουν τα θέματα των συναντήσεων ως εμπιστευτικά. Αυτό εμποδίζει τους εκπροσώπους να μεταφέρουν τις συζητήσεις στους εργαζόμενους της επιχείρησης για την ενημέρωσή τους. Συνολικά, από την πρώτη Οδηγία 45/94, σε σύνολο 1.848

¹⁹ Ενώ αρχικά η UNICE είχε εκφράσει τις αντιρρήσεις της το 2004 σχετικά με την αναθεώρηση της Πρώτης Οδηγίας, τελικά το 2008 αποδέχτηκε τις θέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής μετά από μια μακροχρόνια διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

²⁰ Σύμφωνα με το Άρ. 2, παρ. 1(στ) της Αναθεωρητικής Οδηγίας 38/2009/EK, ως ενημέρωση ορίζεται η «διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου αυτοί να καταρτιστούν για τα εκάστοτε θέματα και να τα εξετάσουν. Η ενημέρωση πραγματοποιείται τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εξετάσουν σε βάθος τις πιθανές συνέπειες και, ενδεχομένως να προετοιμάζουν τις διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας».

²¹ Σύμφωνα με το Άρ. 2, παρ. 1(ζ) της Αναθεωρητικής Οδηγίας 38/2009/EK, ως διαβούλευση ορίζεται η «καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διεύθυνσης, ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση τα στοιχεία που τους παρασχέθηκαν, να διατυπώσουν γνώμη για τα προτεινόμενα μέτρα με τα οποία σχετίζεται η

συμφωνιών που έχουν υπογραφεί, οι 1.325 εμπεριείχαν ρήτρα εμπιστευτικότητας και μόλις οι 432 δεν προέβλεπαν κάτι τέτοιο. Τέλος, 91 δεν μπορούν να προσδιοριστούν για διάφορους λόγους²².

(β) Τα διαφορετικά εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και ο ορισμός των εκπροσώπων στην Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα. Τόσο στην Πρώτη όσο και στην Αναθεωρητική Οδηγία, ο τρόπος εκλογής της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας καθορίζεται από το νομικό πλαίσιο των κρατών-μελών στα οποία διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις²³:

(i) Σκανδιναβικό μοντέλο εργασιακών σχέσεων: Πρόκειται για ένα μοντέλο εργασιακών σχέσεων, στο οποίο κυριαρχούν οι ισχυρές τομεακές ή διατομεακές ομοσπονδίες, το οποίο χαρακτηρίζεται από τον τριμερή (κράτος-δικαστήρια, εργοδότες, εργαζόμενοι) του χαρακτήρα στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων. Στο σκανδιναβικό μοντέλο, το Σύνταγμα δεν είναι αυτό που προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων, αλλά οι νόμοι του κράτους. Λόγω της υψηλής συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, τόσο οι εκπρόσωποι στην Ε.Δ.Ο. και στα Ε.Σ.Ε. ορίζονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

(ii) Αγγλοσαξονικό μοντέλο εργασιακών σχέσεων. Το αγγλοσαξονικό μοντέλο εργασιακών σχέσεων, ιδιαίτερα μετά τη μεταρρύθμιση του 1980 χαρακτηρίζεται από πολλές κατακερματισμένες ομοσπονδίες με πολύ χαμηλή συμμετοχή εργαζομένων. Το μοντέλο στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν επιτρέπει την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων και χαρακτηριστικό είναι ότι η μεταφορά της Αναθεωρητικής Οδηγίας έχει πραγματοποιηθεί με Κανόνα Συμπεριφοράς (Code of Conduct), ο οποίος δεν είναι δεσμευτικός προς τους εργοδότες παρά την επίμονη πίεση της Ε.Ε. Στο αγγλοσαξονικό σύστημα, οι εκπρόσωποι, αν εκκινήσουν οι διαδικασίες για την Ε.Δ.Ο. ή το Ε.Σ.Ε. προέρχονται κυρίως μετά από διορισμό από την εργοδοσία.

(iii) Γερμανικό μοντέλο εργασιακών σχέσεων. Στο γερμανικό μοντέλο εργασιακών σχέσεων κυριαρχούν κυρίως οι ισχυρές ομοσπονδίες και τα

διαβούλευση, με κάθε επιφύλαξη των ευθυνών της διοίκησης και σε εύλογη προθεσμία, η οποία μπορεί να λαμβάνεται υπόψη από την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας».

²² ETUI European Works Councils Database, http://www.ewcdb.eu/statistics_graphs.php

συμβούλια εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Σε αυτό το σύστημα, τα συμβούλια εργαζομένων έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στα χαρακτηριστικά και στις ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων τους. Έτσι ευνοϊκές προβλέψεις που ρυθμίζονται με την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων μπορούν να γίνουν δυσμενέστερες για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση, αν η επιχείρηση αντιμετωπίζει π.χ. οικονομικά προβλήματα ύστερα από διαβούλευση με την εργοδοσία. Στο γερμανικό μοντέλο οι εκπρόσωποι των Ε.Σ.Ε. προέρχονται κυρίως από τα συμβούλια εργαζομένων της επιχείρησης.

(iv) Μεσογειακό μοντέλο εργασιακών σχέσεων. Το μεσογειακό μοντέλο εργασιακών σχέσεων χαρακτηρίζεται κυρίως από τη χαμηλή συμμετοχή των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τη σύγκρουση των συνδικαλιστών με την εργοδοσία. Η οργάνωση των εργαζομένων πραγματοποιείται κυρίως μέσω σωματείων και ομοσπονδιών, ενώ μόνο στην περίπτωση της Γαλλίας έχουν δημιουργηθεί Επιτροπές Επιχειρήσεων (Comites d'enterprises), στις οποίες υπάρχει διαβούλευση με την εργοδοσία. Σε αυτό το σύστημα, οι εκπρόσωποι στις μεγάλες επιχειρήσεις ορίζονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ στις μικρές, όπου δεν υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση, μετά από καθολική ψηφοφορία όλων των εργαζομένων.

(v) Μοντέλο εργασιακών σχέσεων των νέων χωρών της Ε.Ε., πρώην Σοβιετικού Μπλοκ: Στις χώρες του πρώην ανατολικού Μπλοκ, οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται από ένα ιδιότυπο πρώιμο καπιταλισμό ο οποίος αντιτίθεται στην ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων. Επίσης, η συμμετοχή των εργαζομένων κυμαίνεται σε πολύ χαμηλό επίπεδο, γεγονός το οποίο σε συνδυασμό με την ύπαρξη μικρών, σχετικά, εκμεταλλεύσεων σε αυτές τις χώρες καθώς και η νομοθεσίες τους, επιτρέπει τους εργοδότες να διορίζουν τους εκπροσώπους στα Ε.Σ.Ε.

(γ) Διαφορετικές παραδόσεις εργασιακών σχέσεων στην Ε.Ε.: Τα ΕΣΕ βασίζονται κυρίως στη διαβούλευση με την εργοδοσία, όπως αυτή βασίστηκε στη Γερμανία μετά

²³ Βλ. Κόνιαρης Β., *Δημοκρατία και Επιχείρηση: Μορφές Οργάνωσης και Λειτουργίας των Εργαζομένων στη Σύγχρονη Ευρώπη*, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας: Θεσσαλονίκη 2014.

από τη λήξη του Β' Παγκόσμιου Πολέμου²⁴. Αντίθετα στις χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου, τα επιχειρησιακά σωματεία, οι ομοσπονδίες και συνομοσπονδίες ουδέποτε είχαν αναπτύξει την έννοια της διαβούλευσης με την εργοδοσία, αλλά βασίζονταν στη σύγκρουση για την προώθηση των εργασιακών τους επιδιώξεων²⁵.

Παρατηρείται δηλαδή ότι στη σύσταση αυτών των ευρωπαϊκών οργάνων εκπροσώπησης, υπάρχουν εκπρόσωποι, οι οποίοι είτε έχουν διοριστεί από την εργοδοσία, είτε έχουν αναδειχθεί με καθολική ψηφοφορία από την εθνική εκμετάλλευση της επιχείρησης, είτε έχουν διοριστεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η ύπαρξη αυτού του ανομοιογενούς μείγματος, διαφορετικών εργασιακών παραδόσεων, είναι που μπορεί να δημιουργήσει περαιτέρω προβλήματα στη λειτουργία των Ε.Σ.Ε. χωρίς να αποκλείει εντούτοις την ανάπτυξη της λειτουργίας του λόγω του συμψηφισμού όλων αυτών των απόψεων και εμπειριών.

4IV. Μεταφορά της οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο

Σκοπός της παρέμβασης της οδηγίας, όπως προκύπτει από τις διατάξεις της, είναι να δοθεί η δυνατότητα διεθνικής εκπροσώπησης εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και ομίλους κοινοτικής κλίμακας, σε νέο δηλαδή υπερεθνικό επίπεδο εκπροσώπησης αφήνοντας, βεβαίως, την τελική ευθύνη στους κοινωνικούς συνομιλητές. Υπό την έννοια αυτή οι διατάξεις της οδηγίας δεν έχουν την έννοια κανόνων παραχώρησης ουσιαστικών δικαιωμάτων στους εργαζομένους, αλλά διαδικαστικών ευχερειών συμμετοχικής παρέμβασης στους εκπροσώπους τους στους ομίλους και στις επιχειρήσεις με κοινοτική διάσταση²⁶.

Στην ουσία ο νομοθέτης υιοθετώντας την οδηγία 94/45/EK, δίνει στους εθνικούς νομοθέτες τις βασικές κατευθυντήριες γραμμές για να συντονίσουν τις ρυθμιστικές παρεμβάσεις τους στο ειδικό αυτό ζήτημα. Για να γίνει, όμως, δυνατή η εφαρμογή της

²⁴ Πριν το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, τα εργασιακά συμβούλια στη Γερμανία χρησιμοποιήθηκαν αρχικά ως μέσο αντιμετώπισης του κομμουνισμού και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τελικά το σύστημα καθιερώθηκε διαμορφώνοντας ένα πλαίσιο διαβούλευσης στο χώρο της επιχείρησης μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων για το «συνολικό καλό της επιχείρησης» όπως για παράδειγμα αναφέρεται στην ολλανδική νομοθεσία, βλ. Albers O., Hofstee I., *WOR (Wet op de Ondernemingsraden) Tekst en Commentaar (WCA (Works Councils Act) Text and Comments)*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.

²⁵ Ενδεικτικά στην Ελλάδα, ο νόμος για τα συμβούλια εργαζομένων αν και ψηφίστηκε το 1988, ουδέποτε εφαρμόστηκε λόγω της πεποίθησης των συνδικαλιστών ότι αυτά θα λειτουργούσαν ανταγωνιστικά προς τις δικές τους οργανώσεις αλλά και των εργοδοτών οι οποίοι σε καμία περίπτωση δεν επιθυμούσαν τη διαβούλευση με τους εργαζόμενους.

²⁶ Βλ. Ι. Ληξουριώτη, ο.π., σελ 1057

οδηγίας στις επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, θα πρέπει να επιτευχθεί όσο το δυνατόν αρτιότερος συντονισμός των διαφορετικών εθνικών νομοθεσιών της εφαρμογής αυτής²⁷.

Ο έλληνας νομοθέτης, αν και καθυστερημένα²⁸, εξέδωσε το π.δ. 40/1997 για το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε ομίλους και επιχειρήσεις κοινοτικής κλίμακας σε συμμόρφωση προς την οδηγία 94/45/EK. Δυστυχώς, όμως, η ενσωμάτωση αυτή δεν έγινε και με τον καλύτερο τρόπο, καθώς το νομοθέτημα πάσχει από κακοτεχνίες, δυσχεραίνοντας την κατανόηση των ρυθμίσεων του και καθιστώντας συχνά αναγκαία την προσφυγή στο κείμενό της οδηγίας. Ακολουθείται η τεχνική της αντιγραφής στα περισσότερα σημεία του κοινοτικού κειμένου, χωρίς ουσιαστική περαιτέρω εξειδίκευση και προσαρμογή στα ελληνικά δεδομένα, εγκαταλείποντας τα περισσότερα θέματα στην ερμηνεία, αλλά και δημιουργώντας σε διάφορα θέματα αδικαιολόγητες συγχύσεις²⁹, ενώ ζητήματα δημιουργούνται και ως προς την ορολογία³⁰. Το π.δ 40/1997 υπέστη μια τροποποίηση από το π.δ 32/2008, προκειμένου να προσαρμοστεί το π.δ στις διατάξεις της οδηγίας 2006/109/EK του Συμβουλίου της 20^{ης} Νοεμβρίου του 2006 «για την προσαρμογή της οδηγίας 94/45/EK για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους

²⁷ Βλ. Ι. Ληξουριώτη, ο.π., σελ 1057-1958.

²⁸ Σύμφωνα με το άρθρο 14 παρ 1 της οδηγίας τα κράτη μέλη όφειλαν να συμμορφωθούν προς αυτήν το αργότερο μέχρι 22 Σεπτεμβρίου 1996. Πάραυτα η συμμόρφωση της χώρας μας έγινε με το π.δ 40/18.3.1997, το οποίο άρχισε να ισχύει στις 20 Μαρτίου 1997, οπότε και δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 39 Α/20-3-1997).

²⁹ Για παράδειγμα στο άρθρο 3 του π.δ 40/1997, όπου δίνονται οι ορισμοί διαφόρων όρων, επαναλαμβάνοντας την οδηγία αναφέρεται ότι «εκπρόσωποι των εργαζομένων» είναι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, χωρίς να διευκρινίζεται ακριβώς ποια συλλογικά μορφώματα θα θεωρηθούν κατά το ελληνικό δίκαιο για την εφαρμογή της οδηγίας ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, τα συμβούλια των εργαζομένων, οι διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και τα δύο; Βλ. Ληξουριώτη, ό.π, σελ. 1058, Κ. Παμπούκη Επιχείρηση και Όμιλος Επιχειρήσεων ..., ό.π, ΕΕΕυρΔ 1998, σελ 703.

³⁰ Για παράδειγμα ο όρος «European Work Council», που χρησιμοποιείται από αγγλικό κείμενο της οδηγίας, αποδόθηκε στο ελληνικό κείμενο της οδηγίας ως «Ευρωπαϊκή Επιτροπή Επιχείρησης», προφανώς από το χρησιμοποιούμενο στο γαλλικό κείμενο όρο «Comite d' enterprise europeen». Ο έλληνας νομοθέτης, ωστόσο, προτίμησε να αποδώσει τον όρο αυτό ως «Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων» κατά μετάφραση του αγγλικού όρου, με αποτέλεσμα στο άρθρο 1 του π.δ να χρησιμοποιούνται και οι δύο όροι («Ευρωπαϊκή Επιτροπή Επιχείρησης» και «Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων») βλ. Ι. Ληξουριώτη, ο.π, σελ. 1058.

επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους, λόγω της προσχώρησης της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας.»³¹.

4V. Πεδίο Εφαρμογής της οδηγίας (και του π. δ 40/1997)

A. Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων με κοινοτική διάσταση

Όπως προαναφέρθηκε οι ρυθμίσεις της οδηγίας καλύπτουν μόνο τις επιχειρήσεις και τους ομίλους επιχειρήσεων με κοινοτική διάσταση. Στο άρθρο 2 παρ. 1 της οδηγίας και ειδικότερα στα στοιχεία α) και γ) ορίζεται ποια επιχείρηση και ποιος όμιλος επιχειρήσεων έχουν κοινοτική διάσταση (αντίστοιχα στο άρθρο 3 παρ. 1 στοιχεία β και δ του π.δ 40/1997).

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 στοιχείο α) της οδηγίας, μια επιχείρηση έχει κοινοτική διάσταση όταν συντρέχουν οι ακόλουθες δύο προϋποθέσεις: Πρώτον, όταν η επιχείρηση απασχολεί τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη της Κοινότητας και δεύτερον, από τους εργαζόμενους αυτούς, τουλάχιστον 150 απασχολεί σε ένα κράτος μέλος και άλλους 150 σε τουλάχιστον άλλο ένα.

Ανάλογη είναι και η έννοια του ομίλου με κοινοτική διάσταση. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 στοιχείο γ) της οδηγίας, ένας όμιλος έχει κοινοτική διάσταση, εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες τρεις προϋποθέσεις: Πρώτον, όταν τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις μέλη του ομίλου βρίσκονται σε διαφορετικά κράτη μέλη της Κοινότητας, δεύτερον, απασχολεί τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους στα κράτη μέλη και τρίτον, τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις του, που βρίσκονται σε διαφορετικά κράτη μέλη, απασχολούν τουλάχιστον από 150 εργαζόμενους η καθεμία³².

Σε αντιστοιχία δε προς τους ορισμούς της οδηγίας, το π.δ 40/1997 εφαρμόζεται, σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις του άρθρου 2 και 3 παρ. 1 στοιχεία β) και δ) αυτού, σε επιχειρήσεις κοινοτικής κλίμακας που είναι εγκατεστημένες στην Ελλάδα,

³¹ Να σημειωθεί ότι το Π.Δ 240/06 (ΦΕΚ 252 Α/16-11-2006) «περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων», σύμφωνα με την οδηγία 2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, δε θίγει τις διατάξεις που έχουν θεσπιστεί σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 40/1997 «Δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 94/45/ΕΚ/22.94»

³² Όπως προκύπτει η οδηγία αναφέρεται επανειλημμένα σε αριθμούς εργαζομένων. Ο τρόπος υπολογισμού του αριθμού αυτού ορίζεται στο άρθρο 2 παρ2 της οδηγίας (αντίστοιχα άρθρο 3 παρ2 στ.α) και β) π.δ 40/1997.

καθώς και σε ομίλους επιχειρήσεων, των οποίων η ελέγχουσα ή μητρική επιχείρηση είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα (κεντρική διοίκηση), εφόσον βέβαια συντρέχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις.

Είναι λοιπόν προφανές ότι μια επιχείρηση ή ένας όμιλος δεν έχει κοινοτική διάσταση αν έχει συγκεντρώσει τον κύριο όγκο των 1.000 τουλάχιστον εργαζομένων του σ' ένα κράτος μέλος, με αποτέλεσμα να μην απασχολεί σε άλλο 150 τουλάχιστον εργαζόμενους, ή αν έχει διασκορπίσει τους 1000 τουλάχιστον εργαζόμενους του κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μην απασχολεί σε δύο τουλάχιστον κράτη μέλη από 159 τουλάχιστον εργαζόμενους³³.

Βέβαια, μια επιχείρηση και ένας όμιλος με κοινοτική διάσταση μπορεί να εκτείνονται και πέρα από τα όρια της κοινότητας, δηλαδή, μια επιχείρηση να έχει εγκαταστάσεις και ένας όμιλος επιχειρήσεις και σε τρίτες χώρες. Η οδηγία καταρχήν ενδιαφέρεται μόνο για τις εγκαταστάσεις και τις επιχειρήσεις που βρίσκονται σε χώρες της Κοινότητας. Έτσι, οι μηχανισμοί για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς είναι υποχρεωτικοί για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή τις επιχειρήσεις μέλη του ομίλου, οι οποίες βρίσκονται εγκατεστημένες στα κράτη μέλη, όπως προβλέπεται στο άρθρο 1 παρ. 4 της οδηγίας, αλλά και στο προοίμιο αυτής³⁴. Είναι όμως αδιάφορο το κατά πόσον η κεντρική διεύθυνση της επιχείρησης ή, στην περίπτωση ομίλου, της ελέγχουσας επιχείρησης, βρίσκεται στην επικράτεια των κρατών μελών³⁵.

Συνεπώς, υποχρέωση προς εφαρμογή του εν λόγω θεσμού αναγνωρίζεται και όταν η κεντρική διεύθυνση επιχείρησης και η ελέγχουσα επιχείρηση ομίλου βρίσκονται εκτός των ορίων της Κοινότητας. Σε κάθε περίπτωση, η συμφωνία με την οποία υλοποιείται κάθε φορά ο θεσμός της ενημέρωσης και διαβούλευσης μπορεί να καλύπτει και εγκαταστάσεις και επιχειρήσεις που βρίσκονται έξω από την Κοινότητα, όπως προκύπτει από τα άρθρα 1 παρ. 4 και 6 παρ 2 περ.α³⁶.

Και προκειμένου να λειτουργήσει πράγματι η υποχρέωση εφαρμογής του θεσμού ενημέρωσης και διαβούλευσης στα πλαίσια της Κοινότητας, η οδηγία προβλέπει τα όργανα που έχουν τη σχετική ευθύνη σε κάθε περίπτωση. Έτσι, η ευθύνη για τη σύσταση

³³ Βλ. Κ. Παμπούκη, Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων....., ο.π, ΕΕΕυρΔ 1996, σελ. 3 επ. τον ίδιο, Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων....., ο.π, ΕΕΕυρΔ, σελ. 705 επ.

³⁴ Σκέψη 14.

³⁵ Προοίμιο σκέψη 14.

ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή την καθιέρωση διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς ανήκει στην κεντρική διεύθυνση της επιχείρησης ή, επί ομίλου της ελέγχουσας επιχείρησης (άρθρο 2 παρ. 1 περ. ε, άρθρο 4 παρ. 1 και 3). Όταν η κεντρική διεύθυνση δεν βρίσκεται σε κράτος μέλος, την παραπάνω ευθύνη έχει καταρχήν ο εκπρόσωπος που η κεντρική διεύθυνση έχει ορίσει σε ένα κράτος μέλος για την εφαρμογή του θεσμού αυτού (αρ.α παρ 2εδ.1). Και τέλος, εάν δεν υπάρχει τέτοιος εκπρόσωπος, την ευθύνη έχει η διεύθυνση της εγκατάστασης ή της επιχείρησης του ομίλου, η οποία απασχολεί το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων σε κράτος μέλος (αντίστοιχα άρθρο 5 π.δ 40/1997).

Περαιτέρω, θα πρέπει ακόμα να σημειωθεί ότι η επιχείρηση λαμβάνεται στην οδηγία με ιδιότητα διπλή. Ειδικότερα, λαμβάνεται ως έννοια αυτοτελής αλλά και ως στοιχείο στην έννοια του ομίλου επιχειρήσεων. Αποτελεί, λοιπόν, η επιχείρηση το κύτταρο του οικονομικού και κοινωνικού φαινομένου, που έρχεται να ρυθμίσει η οδηγία. Έτσι, η ρύθμιση της οδηγίας δεν μπορεί να έχει ως αποδέκτη μια μικρότερη μονάδα, που είναι υποδιαίρεση της επιχείρησης. Αντίθετα, αν μια μονάδα αποτελεί πολλαπλάσιο της επιχείρησης περνάει στην έννοια του ομίλου και ως τέτοιος καθίσταται αποδέκτη των ρυθμίσεων της οδηγίας. Ως εκ τούτου, η επιχείρηση αποτελεί από της φύσης της, έννοια πρωτοβάθμια (ή έννοια πρώτου βαθμού).

Αντίθετα, η έννοια του ομίλου μπορεί να κλιμακώνεται σε δύο επίπεδα. Ένας όμιλος μπορεί να είναι τόσο πρώτου όσο και δεύτερου βαθμού. Ως όμιλος πρώτου βαθμού νοείται ο όμιλος με κοινοτική διάσταση που έχει ως μέλη του απλές επιχειρήσεις, δηλαδή επιχειρήσεις που δεν έχουν κοινοτική διάσταση. Όμιλος δευτέρου βαθμού, αντίθετα είναι εκείνος που περιλαμβάνει και μια τουλάχιστον επιχείρηση με κοινοτική διάσταση ή και έναν τουλάχιστον όμιλο με κοινοτική διάσταση (άρθρο 1 παρ. 3). Πιο αναλυτικά όμιλος δευτέρου βαθμού είναι εκείνος, ο οποίος περιλαμβάνει μια τουλάχιστον απλή επιχείρηση και μια τουλάχιστον επιχείρηση ή έναν τουλάχιστον όμιλο με κοινοτική διάσταση, εκείνος που περιλαμβάνει δύο τουλάχιστον επιχειρήσεις με κοινοτική διάσταση ή δυο τουλάχιστον ομίλους με κοινοτική διάσταση, ή τέλος μια

³⁶ Βλ. και Κ. Παμπούκη, Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων..., ό.π, ΕΕΕυρΔ 1996, σελ 4.

τουλάχιστον επιχείρηση και έναν τουλάχιστον όμιλο, με κοινοτική διάσταση και τα δύο³⁷.

Για τον όμιλο δευτέρου βαθμού, όπως προαναφέρθηκε, γίνεται λόγος στο άρθρο 1 παρ.3 της οδηγίας (άρθρο 1 εδ. τρίτο π.δ. 40/1997), όπου ορίζεται ότι στην περίπτωση αυτή ο θεσμός της ενημέρωσης και της διαβούλευσης εφαρμόζεται στο επίπεδο του ομίλου, δηλαδή στον όμιλο δευτέρου βαθμού. Έτσι, στην περίπτωση που κάποια ελεγχόμενη επιχείρηση έχει ταυτόχρονα και ρόλο ελέγχουσας επιχείρησης στο πλαίσιο άλλου ομίλου επιχειρήσεων, η σύσταση της ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης γίνεται στο ανώτατο επίπεδο, αυτό του δεσπόζοντος ομίλου. Παράλληλα, όμως, επιτρέπει η σχετική συμφωνία των μερών (η συμφωνία του άρθρου 6 της οδηγίας, άρθρου 10 του π.δ 40/1997) να εισάγει διαφορετική ρύθμιση, όπως ότι ο θεσμός θα εφαρμοστεί και στις επιχειρήσεις και στους πρωτοβάθμιους ομίλους με κοινοτική διάσταση, που είναι μέλη του δευτεροβάθμιου ομίλου³⁸.

Η οδηγία θέλοντας να καθορίσει το πεδίο εφαρμογής της προχωρά στον ορισμό της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας. Ως τέτοια θεωρείται κάθε επιχείρηση που έχει τουλάχιστον 1.000 εργαζόμενους σε κράτη-μέλη της Ε.Ε. και τουλάχιστον από 150 εργαζόμενους σε δύο διαφορετικά κράτη-μέλη (Άρθρα 1 έως 3). Στην περίπτωση του ομίλου επιχειρήσεων εκτός της πρώτης προϋπόθεσης που παραμένει, η δεύτερη ρύθμιση μπορεί να αφορά δύο επιχειρήσεις του ομίλου με τον ίδιο αριθμό εργαζομένων (Άρθρα 1,1α,1β,1γ,2 ,3). Η γεωγραφική περιοχή την οποία καλύπτει η οδηγία καθορίζεται από την Συμφωνία

Για την δημιουργία του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (European Economic Area) και πιο συγκεκριμένα από το κεφάλαιο Ι Τμήμα V και τα άρθρα 66 έως 71 αυτής, που αναφέρονται στην κοινωνική πολιτική. Στη βάση αυτών η οδηγία αρχικά αφορούσε τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις χώρες που απαρτίζουν την Ευρωπαϊκή Ένωση, εκτός της Μ.Βρετανίας, αλλά και αυτές που σχετίζονται άμεσα με αυτή στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Η Μ. Βρετανία στα πλαίσια της πλήρους άρνησής της απέναντι στους Κοινούς Στόχους των πρωτοκόλλων για την Κοινωνική

³⁷ Βλ. Κ. Παμπούκη, Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων..., ό.π., ΕΕΕυρΔ 1996, σελ 5 επ., τον ίδιο, Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων..., ό.π., ΕΕΕυρΔ 1996, σελ 705 επ.

³⁸ Βλ. Κ. Παμπούκη, Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων..., ό.π., ΕΕΕυρΔ 1996, σελ 5 επ., τον ίδιο, Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων..., ό.π., ΕΕΕυρΔ 1996, σελ 705 επ., Ι. Ληξουριώτη, ό.π., σελ. 1058.

Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υπέγραψε αρχικά την οδηγία. Η ενσωμάτωση των βρετανικών επιχειρήσεων στο θεσμό έγινε μετά το 1999 με την υπογραφή της συμπληρωματικής οδηγίας (97/74/EC). Ο Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος αποτελείται από τα 12 κράτη μέλη που αποτελούσαν την Ε.Ε. το 1994, τα πέντε κράτη που εντάχθηκαν το 1995 και το Λιχτενστάιν. Όμως δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις ΕΣΕ στις οποίες εμπλέκονται επιχειρήσεις που βρίσκονται στην Ευρώπη αλλά έξω από τα όρια της Ε.Ε. (π.χ. Ελβετία), καθώς και μη ευρωπαϊκές πολυεθνικές (με έδρα π.χ. στις ΗΠΑ, Ιαπωνία). Για τις περιπτώσεις επιχειρήσεων που εδρεύουν σε χώρες εκτός της Ε.Ε. η οδηγία αναφέρει ότι καλύπτονται εφόσον υπάρχουν παραρτήματα που δραστηριοποιούνται στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ), οι εκπρόσωποι των οποίων μπορούν να διεκδικήσουν την δημιουργία ΕΣΕ (Άρθρο 4,2). Αυτό σημαίνει ότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων διαμορφώνουν ένα ευρύτερο πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, που εκτείνεται έξω από τα στενά όρια της Ε.Ε. ή του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

B. Εξαιρέσεις

Η οδηγία καταρχήν δεν κάνει καμία διάκριση ανάμεσα στους εργαζόμενους, καθώς σκοπός της είναι να ευνοήσει με το θεσμό που εισάγει όλους εκείνους που εργάζονται σε μια επιχείρηση ή σε έναν όμιλο επιχειρήσεων με κοινοτική διάσταση. Παρ' όλα αυτά, προβλέπει και μια εξαίρεση, που λειτουργεί σε βάρος ενός μεγάλου αριθμού εργαζομένων που εργάζονται στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Ειδικότερα, στο άρθρο 1 παρ. 5 ορίζεται ότι τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η εν λόγω οδηγία δεν εφαρμόζεται στο ναυτιλλόμενο προσωπικό του εμπορικού στόλου. Η εξαίρεση αφορά στα πληρώματα των πλοίων, ανεξάρτητα αν τα πλοία είναι επιβατηγά ή φορτηγά, ενώ αν γίνεται χρήστης της εξαίρεσης ο θεσμός εφαρμόζεται μόνο για το προσωπικό ξηράς των ναυτιλιακών επιχειρήσεων και των ομίλων από παρόμοιες επιχειρήσεις³⁹. Ο Έλληνας νομοθέτης έκανε χρήση της δυνατότητας αυτής που παρέχει η οδηγία και εξαίρεσε από το πεδίο εφαρμογής της το ναυτιλλόμενο προσωπικό του Εμπορικού Στόλου. (αρ. 1 παρ.2 π.δ 40/1997).

Περαιτέρω, σημαντικό στοιχείο της οδηγίας είναι η αναγνώριση των εθελοντικών συμφωνιών (voluntary agreements), που είχαν ήδη συναφθεί κατά την έκδοση της

³⁹ Βλ. Κ. Παμπούκη, Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων..., ό.π., ΕΕΕυρΔ 1996, σελ 5 επ.

μεταξύ Κεντρικής Διοίκησης και εκπροσώπων των εργαζομένων⁴⁰. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ.1, οι επιχειρήσεις κοινοτικής κλίμακας και οι όμιλοι επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, στις οποίες υφίσταται ήδη-είτε έχει συναφθεί μέχρι τις 22 Σεπτεμβρίου 1996 είτε κατά προγενέστερη αυτής ημερομηνία- συμφωνία, η οποία ισχύει για όλους τους εργαζόμενους και προβλέπει διεθνή ενημέρωση των εργαζομένων και διεθνική διαβούλευση με αυτούς, δεν υπόκεινται στις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία (αντίστοιχα άρθρο 23 παρ.1 π.δ 40/1997).

4VI. Επέκταση της οργάνωσης εκτός των γεωγραφικών ορίων του Ε.Ο.Χ

Η ανάλυση για το βαθμό κατά τον οποίο τα Ε.Σ.Ε. μπορούν να συμβάλλουν στη διάχυση της δημοκρατίας αντιμετωπίζει διάφορες δυσκολίες, λόγω της έλλειψης επαρκούς έρευνας σε αυτό το πεδίο, καθώς και της εμπιστευτικότητας των διεργασιών για την ίδρυση και τη λειτουργία τους. Εντούτοις, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία προσπάθεια επέκτασης της οργάνωσης των ΕΣΕ και εκτός των ορίων που θέτει η οδηγία 38/2009. Αυτή η επέκταση παίρνει τις παρακάτω μορφές:

(α) Επέκταση της θεματολογίας των συναντήσεων σε ζητήματα τα οποία αφορούν χώρες εκτός του Ε.Ο.Χ.⁴¹ ή σε θέματα, τα οποία δεν άπτονται των προβλεπόμενων από την Κοινοτική Οδηγία⁴².

(β) Ενίσχυση των ΕΣΕ με αντιπροσώπους από χώρες εκτός Ε.Ο.Χ.: Σε πολλές περιπτώσεις, παρατηρείται ότι στις συνεδριάσεις των Ε.Σ.Ε. λαμβάνουν μέρος και εκπρόσωποι από χώρες εκτός του Ε.Ο.Χ. όπως για παράδειγμα από την Τουρκία ή το Ισραήλ.

⁴⁰ Για τις εθελοντικές αυτές συμφωνίες βλ. Ν. Γαβαλά, Εθελοντικές συμφωνίες για τη σύσταση Εργασιακών Συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, ΕΕργΔ 1996, σελ. 709. Παράδειγμα τέτοιας εθελοντικής συμφωνίας η περίπτωση της «BP Oil Europe», όπου ήδη έχει δημιουργηθεί από τις 2 Ιουνίου 1994 Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων, στο οποίο προβλέπονται διαδικασίες διεθνούς ενημέρωσης και διαβούλευσης. Βλ και Ι. Ληξουριώτη, ο.π., σελ. 1059 και ειδικά υποσημ. 12.

⁴¹ Ενδεικτικά αναφέρεται το παράδειγμα της Nestlé. Στην ετήσια συνάντηση των εκπροσώπων του ΕΣΕ της Nestlé στις 7-9 Νοεμβρίου του 2009, συζητήθηκε και λήφθηκε απόφαση για τη συμπεριφορά της εταιρίας κατά των συνδικαλιστών στο Πακιστάν και την Ινδονησία.

⁴² Στις συναντήσεις των εκπροσώπων του Ε.Σ.Ε. της Alcatel το 2011, αναπτύχθηκε σε μεγάλο βαθμό η συζήτηση περί αλληλεγγύης σχετικά με τις «αντεργατικές οικονομικές πολιτικές» στις χώρες των μνημονίων, συζήτηση η οποία δεν βρίσκεται στα πλαίσια της προβλεπόμενης θεματολογίας σύμφωνα με την Αναθεωρητική Οδηγία.

**Πίνακας 2. Αριθμός Ε.Σ.Ε. ανάλογα με
τους εκπροσώπους από νέες χώρες**

<i>Ενεργά Ε.Σ.Ε.</i>		<i>Σύνολο: 1048</i>
Ε.Σ.Ε. με ένα ή περισσότερους εκπροσώπους από νέες χώρες (Διεύρυνση 2004)	270	
Ε.Σ.Ε. με ένα ή περισσότερους εκπροσώπους από νέες χώρες (2007: Βουλγαρία, Ρουμανία)	72	
Ε.Σ.Ε. με ένα ή περισσότερους εκπροσώπους από νέες χώρες (2013: Ουγγαρία)	10	
Ε.Σ.Ε. με ένα ή περισσότερους εκπροσώπους από υποψήφιας προς ένταξη χώρες (Μαυροβούνιο, FYROM, Ισραήλ, Ρωσία, Τουρκία)	33	

(γ) Προώθηση της οργάνωσης των ΕΣΕ σε εκμεταλλεύσεις των Η.Π.Α.⁴³: Παρατηρείται σε ένα μεγάλο βαθμό σε επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν την έδρα τους σε χώρες του Ε.Ο.Χ., το μοντέλο των συμβουλίων εργαζομένων να διαχέεται προς τις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία, χώρες οι οποίες έχουν έναν τελείως διαφορετικό είδος συνδικαλισμού σε σχέση με την Ευρώπη. Σε αυτά φαινόμενο, ιδιαίτερα για επιχειρήσεις, στις οποίες ο συνδικαλισμός είναι οργανωμένος με βάση το πρότυπο των συμβουλίων των Γερμανίας,

⁴³ Ενδεικτική είναι η περίπτωση της Volkswagen στο εργοστάσιο της Chattanooga (Tennessee) των Η.Π.Α. το 2014 όπου η πλειοψηφία των εργαζομένων ψήφισε κατά της εκπροσώπησής τους από την United Automobile Workers. Αμέσως μετά την καταψήφιση, το Ε.Σ.Ε. της εταιρίας ανέλαβε να εκπροσωπήσει τους εργαζόμενους του εργοστασίου και να κινήσει διαδικασίες ώστε να αναδειχθούν εκπρόσωποι ενός «συμβουλίου» στις Η.Π.Α. Όσον αφορά τις Η.Π.Α., τα εργασιακά συμβούλια καθώς και οι διάφορων ειδών επιτροπές, αρχικά είχαν παραλληλιστεί με κομμουνιστικές οργανώσεις οπότε και καταπολεμήθηκαν. Στη συνέχεια, το Scanlon Plan, δηλαδή η μείωση του κόστους παραγωγής με τη διαβούλευση με επιτροπές εργαζομένων, αν και παρουσίασε επιτυχίες στην αρχή, μετά εγκαταλείφτηκε αφού δεν είχε εφαρμογή σε επιχειρήσεις με μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Πρόσφατα, οι προσπάθειες για τη δημιουργία επιτροπών εργαζομένων για διαβούλευση και ενημέρωση θεωρήθηκαν από το N.L.R.B. ως προσπάθεια των εργοδοτών για χειραγώγηση των εργαζομένων οπότε και καταπολεμήθηκαν νομικά.

Αυστρίας και Ολλανδίας, οι συνδικαλιστές αυτών των χωρών αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και ηγούνται αυτών των προσπαθειών⁴⁴.

(δ) Συμμετοχή των Ε.Σ.Ε. στην υπογραφή Διεθνών Συμφωνιών-Πλαίσιο (International Framework Agreements)⁴⁵: Αντίστοιχα με το (γ), οι εκπρόσωποι των ΕΣΕ σε επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν τη βάση τους σε χώρες του γερμανικού μοντέλου, αλλά και του μεσογειακού, προωθούν τη σύναψη διεθνών συμφωνιών-πλαίσιο για θέματα τα οποία αφορούν την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων στις διεθνείς δραστηριότητες της επιχείρησης, προστασία συνδικαλιστών σε χώρες εκτός του Ε.Ο.Χ. οι οποίοι δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τις χώρες του Ε.Ο.Χ., μεταφορές παραγωγικών διαδικασιών κτλ.

Αυτές οι αποκλίσεις από την πιστή εφαρμογή της Οδηγίας και τις εθνικές νομοθεσίες θεωρούνται καταρχάς θετικές όσον αφορά το ρόλο των Ε.Σ.Ε. μέσα στην πολυεθνική επιχείρηση. Είναι στοιχεία τα οποία υποδηλώνουν μία τάση να εφαρμοστεί το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο, προσαρμοσμένο στις εκάστοτε εθνικές ιδιαιτερότητες, στο σύνολο της επιχείρησης ανεξάρτητα από τους γεωγραφικούς περιορισμούς που θέτει η Οδηγία.

Επίσης, διαμορφώνεται η αίσθηση της «κοινής απειλής» για τους εργαζόμενους ή «κοινών ευκαιριών» για την επιχείρηση, υπό την έννοια ότι οι εργαζόμενοι, δυνητικά, νοιώθουν να μοιράζονται κοινά στοιχεία με αυτούς τους συνεργάτες που βρίσκονται εκτός των εθνικών συνόρων της επιχείρησης τους. Έτσι, οι εργαζόμενοι της Γαλλίας, σύμφωνα με το πνεύμα της Οδηγίας, θα μπορούσαν να συνεργαστούν, μέσω των εκπροσώπων τους με τους εργαζόμενους της επιχείρησης στη Λιθουανία κ.ο.κ.

Εντούτοις, πρέπει να σημειωθεί ότι τα ανωτέρω χαρακτηριστικά ελέγχονται από τα στοιχεία της κάθε επιχείρησης όπως:

(α) Βαθμός διεθνοποίησης της επιχείρησης: Ο βαθμός διεθνοποίησης της επιχείρησης στο χώρο του Ε.Ο.Χ. διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ίδρυση των Ε.Σ.Ε. Από τον

⁴⁴ Fetzer, T., European Works Councils as Risks Communities: The Case of General Motors, *European Journal of Industrial Relations*, 2008, 14:289, σελ. 296. Βλ. επίσης Κόνιαρης Β., *Δημοκρατία και Επιχείρηση: Μορφές Οργάνωσης και Λειτουργίας των Εργαζομένων στη Σύγχρονη Ευρώπη*, ό.π.

⁴⁵ Ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση της ENEL. Το 2013 υπογράφηκε Διεθνής Συμφωνία-Πλαίσιο για εργασιακά πρότυπα (Labour Standards). Η εφαρμογή αυτής της συμφωνίας παρακολουθείται από το Παγκόσμιο Εργασιακό Συμβούλιο της εταιρίας και διασφαλίζει τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

παρακάτω πίνακα γίνεται εμφανές ότι ανάλογα με τις χώρες τις οποίες καλύπτει η δραστηριότητα της πολυεθνικής, τόσο πιο βέβαιη είναι η ίδρυση ενός Ε.Σ.Ε.⁴⁶

**Πίνακας 3. Διεθνοποίηση των
επιχειρήσεων που έχουν ιδρύσει Ε.Σ.Ε.**

Ενεργά Ε.Σ.Ε. ανάλογα με το βαθμό διεθνοποίησης της επιχείρησης (αριθμός κρατών στα οποία δραστηριοποιείται η επιχείρηση)	
Ανεπαρκή δεδομένα	5%
Λιγότερες από 5 χώρες	17%
5-10 χώρες	26%
Περισσότερες από 10 χώρες	52%

(β) Μετοχική σύνθεση της επιχείρησης: Παρατηρείται ότι τα ΕΣΕ είναι περισσότερο αποτελεσματικά όσον αφορά τη λειτουργία τους σε επιχειρήσεις με κατακερματισμό μετόχων και όχι με λίγους ισχυρούς μετόχους. Αυτό το στοιχείο συνδυάζεται με τη χρηστή Εταιρική Διακυβέρνηση αυτών των επιχειρήσεων.

(γ) Εθνική ταυτότητα της επιχείρησης: Όπως προαναφέρθηκε, η εθνική ταυτότητα της επιχείρησης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή ή την υιοθέτηση της Οδηγίας. Ο θεσμός των Ε.Σ.Ε. βασίζεται κυρίως στο γερμανικό σύστημα της «διπλής» εκπροσώπησης, όπου τα εργασιακά συμβούλια διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην υιοθέτηση ή την τροποποίηση των συλλογικών συμβάσεων σε ένα πνεύμα συνεργασίας με την εργοδοσία. Αντίθετα, αυτού του είδους η συνεργασία είναι αντίθετη προς το ιταλικό (ή το ελληνικό) μοντέλο όπου η σύγκρουση με την εργοδοσία είναι αυτή που διαμορφώνει τις συλλογικές συμβάσεις. Παράλληλα, η θέση των Ιαπωνικών επιχειρήσεων χαρακτηρίζεται από μια στάση αναμονής για τις εξελίξεις (η ενημέρωση και διαβούλευση δεν τυγχάνει αποδοχής στην Ιαπωνία) καθώς και των επιχειρήσεων από τις Η.Π.Α. στις οποίες, όπως προαναφέρθηκε, η στάση απέναντι στην ενημέρωση και διαβούλευση είναι καθαρά εχθρική. Για αυτό το λόγο, όπως φαίνεται και από τον πίνακα που ακολουθεί, η πλειοψηφία των Ε.Σ.Ε., προέρχεται από γερμανικές επιχειρήσεις.

⁴⁶ Marginson P., The Euro Company and Euro Industrial Relations, *European Journal of Industrial Relations*, 2000, 6(1): 9-34.

**Πίνακας 4. Ε.Σ.Ε. και χώρα προέλευσης
της πολυεθνικής.**

<i>Χώρα Προέλευσης</i>	<i>Ε.Σ.Ε.</i>
Αυστραλία	4
Αυστρία	24
Βέλγιο	44
Καναδάς	6
Κύπρος	3
Τσεχία	1
Δανία	30
Φινλανδία	37
Γαλλία	119
Γερμανία	205
Ελλάδα ⁴⁷	1
Ουγγαρία	2
Ισλανδία	1
Ινδία	1
Ιρλανδία	8
Ιταλία	41
Ιαπωνία	25
Λουξεμβούργο	4
Μεξικό	1
Ολλανδία	59
Νορβηγία	22
Πορτογαλία	1
Σαουδική Αραβία	1
Σιγκαπούρη	2
Σλοβενία	1

⁴⁷ Στην Ελλάδα, μέχρι πρόσφατα υπήρχε μία εταιρία η Coca-Cola HBC η οποία είχε ιδρύσει Ε.Σ.Ε. σύμφωνα με το Π.Δ. 40/1997 (Μεταφορά της Πρώτης Οδηγίας). Αντίθετα, προσπάθειες για την ίδρυση Ε.Σ.Ε. από κυρίως ελληνικές τράπεζες, όπως η Εθνική, τελικά δεν καρποφόρησαν.

Ισπανία	11
Σουηδία	75
Ελβετία	46
Ηνωμένο Βασίλειο ⁴⁸	117
Η.Π.Α.	164

(δ) Ο τομέας της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης: Όσον αφορά την οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης, παρατηρείται ότι τα Ε.Σ.Ε. είναι πιο εύκολο να δημιουργηθούν σε τομείς όπου υπάρχουν ισχυρές ομοσπονδίες, όπως για παράδειγμα η γερμανική IG Metal καθώς και ευρωπαϊκές ομοσπονδίες όπως η EFFAT στον τομέα του τουρισμού και της εστίασης. Οι εν λόγω ομοσπονδίες είναι αυτές που αναλαμβάνουν τις περισσότερες πρωτοβουλίες για την ίδρυση των Ε.Σ.Ε. σε επιχειρήσεις στις οποίες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι σχετικά αδύναμες ή δεν υπάρχουν προκειμένου να ξεκινήσουν αυτή τη διαδικασία. Αντίθετα σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας, όπου δεν υπάρχουν ισχυρές εξωστρεφείς ομοσπονδίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο αριθμός των Ε.Σ.Ε. είναι αναλογικά μικρότερος.

**Πίνακας 5. Ε.Σ.Ε. και οικονομική
δραστηριότητα της πολυεθνικής.**

<i>Τομέας Δραστηριότητας</i>	<i>Ε.Σ.Ε.</i>
Αγροτική δραστηριότητα	2
Κατασκευές – Ξυλεία	75
Χημικά	44
Τρόφιμα	12
Μέταλλα	84
Ταχυδρομεία	1
Ασφάλεια-Μεταφορές	1
Δημόσιες Υπηρεσίες	20

⁴⁸ Ο υψηλός αριθμός των Ε.Σ.Ε. από το Ηνωμένο Βασίλειο προέρχεται κυρίως από την επιλογή των πολυεθνικών να ιδρύσουν τα Ε.Σ.Ε. στο βρετανικό δίκαιο το οποίο όπως προαναφέρθηκε δεν έχει μεταφέρει τις οδηγίες με δεσμευτικό τρόπο για την εργοδοσία. Σε αυτήν την περίπτωση το Ηνωμένο Βασίλειο επιλέγεται ως χώρα προέλευσης λόγω του υψηλού αριθμού εργαζομένων στις εκμεταλλεύσεις της χώρας από αυτές τις πολυεθνικές.

Υπηρεσίες	49
Υφάσματα-Πουχισμός	27
Ξενοδοχεία	1
Μεταφορές	25

5. Διαδικασία ίδρυσης Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων – Πρακτική εφαρμογή Οδηγίας (ΕΣΕ)

Σημαντικό σημείο της οδηγίας είναι αυτό που αφορά τις κατευθύνσεις σχετικά με τις διαπραγματεύσεις και τη δυνατότητα ή όχι για επίτευξη συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων για την σύσταση ΕΣΕ. Η επίτευξη της συμφωνίας για την δημιουργία των ΕΣΕ μπορεί να γίνει αντιληπτή ως μια ειδικού τύπου συλλογική σύμβαση μεταξύ εκπροσώπων της Διοίκησης της πολυεθνικής στην Ευρώπη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Ως τέτοια έχει ένα μέρος που αφορά τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλόμενων και το κανονιστικό μέρος που αφορά τις διαδικασίες που διαμορφώνουν τους σκοπούς, την σύνθεση κλπ⁴⁹.

Επομένως οι κατευθύνσεις της οδηγίας καθορίζονται και εξειδικεύονται από μία συμφωνία που έχει ως σκοπό την δημιουργία του ΕΣΕ, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της κάθε επιχείρησης. Η όλη προσπάθεια για την διαμόρφωση της λειτουργίας των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων διαπνέεται και προϋποθέτει πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (Άρθρο 6,9). Αυτό σημαίνει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και η κεντρική διοίκηση, μέσα σε πνεύμα ισονομίας μεταξύ τους και αυτονομίας από εξωτερικούς προς αυτούς παράγοντες, επιδιώκουν την ρύθμιση ενός ζητήματος κοινού ενδιαφέροντος. Τα δυο μέρη πρέπει να επιδείξουν αμοιβαία κατανόηση και να λάβουν υπόψη τους στην προσπάθεια επίτευξης συμφωνίας τις διαφορετικές υφισταμένες ανάγκες και προσδοκίες των δυο πλευρών.

Η πρωτοβουλία για την έναρξη των διαπραγματεύσεων μπορεί να ανήκει είτε στους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους, είτε στους εργοδότες. Στην πρώτη περίπτωση απαιτείται γραπτό αίτημα τουλάχιστον εκατό εργαζομένων ή εκπροσώπων τους από τουλάχιστον δύο παραρτήματα σε δύο κράτη μέλη (Άρθρο 5,1). Στην

⁴⁹ Blaplain R., όπ.π., σελ. 83

προσπάθεια σύστασης ΕΣΕ οι κοινωνικοί εταίροι είχαν αρκετές διαφορετικές επιλογές ως προς τον τρόπο επίτευξης συμφωνίας.

Αρχικά, μπορούσαν στο διάστημα πριν την ενσωμάτωση της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο να προχωρήσουν σε εθελοντική συμφωνία στη βάση του άρθρου 13 της Συνθήκης. Σε ορισμένες περιπτώσεις η εθελοντική ρύθμιση επιβλήθηκε από την πλευρά των εργοδοτών διαμορφώνοντας συμφωνίες με περιορισμένες δυνατότητες και όσο το δυνατόν λιγότερο επιβλαβείς για την εργοδοτική πλευρά. Η δεύτερη επιλογή έδινε τη δυνατότητα να περιμένουν την μετάβαση της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο και μέσα σε συγκεκριμένα χρονικά όρια να προχωρήσουν σε διαπραγματεύσεις για τη σύσταση του ΕΣΕ. Στο ίδιο χρονικό διάστημα είτε χωρίς επισταμένες διαπραγματεύσεις είτε λόγω της αδυναμίας επίτευξης συμφωνίας η εγκαθίδρυση του θεσμού των ΕΣΕ μπορούσε να ολοκληρωθεί μέσω της εφαρμογής των ελάχιστων απαιτήσεων για το όργανο, έτσι όπως αυτές καθορίζονταν από το παράρτημα της Οδηγίας. Αυτές οι επιλογές άφηναν περιθώρια για την διαδικασία σύστασης του οργάνου και ταυτόχρονα εξασφάλιζαν ότι μέχρι το έτος 2000 οι περισσότερες επιχειρήσεις θα είχαν ΕΣΕ. Επίσης δινόταν η δυνατότητα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να αποφασίσουν να μην προχωρήσουν στην σύσταση ενός ΕΣΕ άλλα να καλύψουν την ανάγκη για πληροφόρηση και διαβούλευση με άλλους τρόπους. Με αυτόν τον τρόπο η οδηγία θέλοντας να διευρύνει τα όριά της επέτρεπε τη διαμόρφωση εναλλακτικών τρόπων πληροφόρησης και διαβούλευσης και την αναγνώριση συμφωνιών που έχουν πραγματοποιηθεί με σχετικό περιεχόμενο πριν την εφαρμογή της οδηγίας με βασικές προϋποθέσεις την κάλυψη όλων των εργαζομένων και την επίτευξη των σκοπών που τίθενται από αυτήν⁵⁰.

Η Οδηγία δίνει στις κοινοτικού επιπέδου επιχειρήσεις 3 χρόνια προκειμένου να καταλήξουν σε συμφωνία για τη θεσμοθέτηση Ευρωπαϊκού Εργασιακού Συμβουλίου ή εναλλακτικής διαδικασίας πληροφόρησης και διαβούλευσης. Σε περίπτωση που ενώ αρχίσει η διαπραγμάτευση δεν υπάρξει κατάληξη σε συμφωνία μετά από 3 χρόνια, τότε συγκροτείται το Ευρωπαϊκό Εργασιακό Συμβούλιο για το οποίο ισχύουν υποχρεωτικά οι διατάξεις του Παραρτήματος της Οδηγίας με τον τίτλο “Επικουρικές Υποχρεώσεις”. Σε περίπτωση επίσης που δεν κληθεί η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα για να διαπραγματευθεί με την Κεντρική διοίκηση μέσα σε 6 μήνες μετά από την υποβολή του

⁵⁰ Lecher W., όπ.π., σελ. 234

αιτήματος ισχύουν και πάλι οι διατάξεις του Παραρτήματος. Οι διατάξεις αυτές αποτελούν το ελάχιστο των δικαιωμάτων που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι και το οποίο διασφαλίζεται από την Οδηγία. Δεν υπάρχει υποχρέωση της επιχείρησης για δημιουργία Ευρωπαϊκού Εργασιακού Συμβουλίου στις περιπτώσεις όπου κανένας δε ζητήσει διαπραγμάτευση για τον λόγο αυτόν, εάν οι ειδικοί διαπραγματευτές αποφανθούν με πλειοψηφία κατά 2/3 ότι δεν επιθυμούν τη δημιουργία Ευρωπαϊκού Εργασιακού Συμβουλίου. Νέο αίτημα για διαπραγμάτευση δεν μπορεί να υποβληθεί μέσα στα επόμενα 2 χρόνια, στην περίπτωση αυτή. Τέλος εάν η διαπραγμάτευση καταλήξει σε συμφωνία που προβλέπει θέσπιση μιας εναλλακτικής διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης. Οι διαπραγματεύσεις μπορούν να ξεκινήσουν είτε με πρωτοβουλία της κεντρικής διοίκησης της επιχείρησης, είτε μετά από γραπτό αίτημα 100 εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους που εργάζονται σε δύο τουλάχιστον επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε 2 τουλάχιστον χώρες. Η κεντρική διοίκηση ενημερώνει τις τοπικές διοικήσεις της επιχείρησης για την έναρξη των διαπραγματεύσεων και τη σύνθεση της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας.

Στα συμβούλια εργαζομένων, μπορούν να συμμετέχουν εργαζόμενοι ανεξάρτητα από τον συμβατικό τρόπο με τον οποίο παρέχονται οι όποιες υπηρεσίες προς την επιχείρηση. Για παράδειγμα μπορούν να συμμετάσχουν εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αλλά και όσοι απασχολούνται με παροχή δελτίου ανεξάρτητων υπηρεσιών. Στην περίπτωση επιχειρήσεων που διαθέτουν υποκαταστήματα, εάν δεν υπάρχει ο απαιτούμενος αριθμός εργαζομένων, συγκροτείται ενιαίο συμβούλιο, από το άθροισμα των εργαζομένων της πλησιέστερης μονάδας.

Ο αριθμός των εργαζομένων που αποτελούν το σώμα του συμβουλίου εξαρτάται από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση. Ειδικότερα:

*Για επιχειρήσεις μέχρι 300 εργαζόμενους, το συμβούλιο απαρτίζεται από τρία μέλη.

*Για επιχειρήσεις από 301 μέχρι 1.000 εργαζόμενους, το συμβούλιο απαρτίζεται από πέντε μέλη.

*Για επιχειρήσεις από 1.001 και άνω, το συμβούλιο αποτελείται από επτά μέλη.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των μελών, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των εργαζομένων κατά την ημερομηνία διεξαγωγής των απαραίτητων εκλογών. Δίνεται βάσει νόμου, το δικαίωμα να συγκαλείται γενική συνέλευση κάθε έξι μήνες. Τουλάχιστον δέκα ημέρες νωρίτερα πριν από την ημερομηνία διεξαγωγής της ΓΣ, πρέπει να γνωστοποιείται πρόσκληση στον εργοδότη, στο ΔΣ των αρμόδιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και στους εργαζόμενους.

Την επόμενη από την εκλογή τους συγκροτούνται σε σώμα, τα αρμόδια συμβούλια των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι εκλέγουν από τα μέλη τους, τον πρόεδρο, τον αναπληρωτή του και τον γενικό γραμματέα. Ο πρόεδρος εκπροσωπεί το συμβούλιο προς τον εργοδότη, συγκαλεί τις συνεδριάσεις του κάθε μήνα ή νωρίτερα σε έκτακτη περίπτωση, εάν δηλαδή το ζητήσει το 1/3 των μελών. Για να βρίσκεται το συμβούλιο σε απαρτία πρέπει να παρίστανται σε αυτό περισσότερα από τα μισά μέλη. Εάν το 1/5 της ΓΣ το ζητήσει, μπορεί να ανακαλέσει κάποιο μέλος και να το αντικαταστήσει με αναπληρωματικό.

Οι εκλογές για να αναδειχθούν τα μέλη των συμβουλίων προβλέπονται κάθε δύο έτη με διαδικασία μυστικής ψηφοφορίας. Για να αποκτήσει ένας εργαζόμενος δικαίωμα ψήφου, πρέπει να έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δύο μήνες στην επιχείρηση.

5Ι. Σύσταση ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας

Σύμφωνα με το Άρθρο 5 της Οδηγίας είναι δυνατή η σύσταση μιας ειδικής διαπραγματευτικής επιτροπής με στόχο να καταγράψει σε γραπτή συμφωνία, σε συνεργασία με την κεντρική διεύθυνση, στοιχεία που αφορούν το σκοπό, το πεδίο δράσης, τη φύση, τη σύνθεση, τα καθήκοντα, τους οικονομικούς πόρους και την διάρκεια θητείας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Επιχειρήσεων.

Σε περίπτωση που η ειδική διαπραγματευτική επιτροπή δεν καταφέρει να καταλήξει σε συμφωνία, τότε προβλέπεται η εφαρμογή επικουρικών υποχρεώσεων. Αυτές καθορίζουν στοιχεία που είναι απαραίτητα για την λειτουργία των Ευρωπαϊκών

Συμβουλιών Επιχειρήσεων και σχετίζονται με τα προβλεπόμενα από την νομοθεσία του κράτους στο οποίο βρίσκεται η κεντρική διεύθυνση της πολυεθνικής (Άρθρο 5,7).

Στην Ελλάδα η εφαρμογή της οδηγίας έγινε μέσα από το Προεδρικό Διάταγμα 40/ 20-3-97. Με το διάταγμα αυτό ενδυναμώθηκε με τα στοιχεία της αντίστοιχης ευρωπαϊκής οδηγίας το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για την συμμετοχή, όπως είχε διαμορφωθεί μέσα από τον Ν. 1767/88. Το κείμενο του Προεδρικού Διατάγματος σε γενικές γραμμές φαίνεται να είναι μια πιστή μεταφορά του αντίστοιχου κειμένου της οδηγίας χωρίς να εκμεταλλεύεται την δυνατότητα να γίνει περισσότερο σαφές και προσανατολισμένο στην ελληνική πραγματικότητα.

Η Οδηγία δίνει στις κοινοτικού επιπέδου επιχειρήσεις 3 χρόνια προκειμένου να καταλήξουν σε συμφωνία για τη θεσμοθέτηση ΕΣΕ ή εναλλακτικής διαδικασίας πληροφόρησης / διαβούλευσης.

Σε περίπτωση που ενώ αρχίσει η διαπραγμάτευση δεν υπάρξει κατάληξη σε συμφωνία στα 3 χρόνια τότε συγκροτείται ΕΣΕ για το οποίο ισχύουν υποχρεωτικά οι διατάξεις του Παραρτήματος της Οδηγίας με τον τίτλο Επικουρικές Υποχρεώσεις.

Σε περίπτωση επίσης που δεν κληθεί η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα για να διαπραγματευθεί με την Κεντρική διοίκηση μέσα σε 6 μήνες μετά από την υποβολή του αιτήματος ισχύουν και πάλι οι διατάξεις του Παραρτήματος. Οι διατάξεις αυτές αποτελούν το ελάχιστο των δικαιωμάτων που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι και το οποίο διασφαλίζεται από την Οδηγία.

Δεν υπάρχει υποχρέωση της επιχείρησης για δημιουργία ΕΣΕ στις εξής περιπτώσεις:

- εάν κανένας δε ζητήσει διαπραγμάτευση για τον λόγο αυτόν
- εάν οι ειδικοί διαπραγματευτές αποφανθούν με πλειοψηφία 2/3 ότι δεν επιθυμούν τη δημιουργία ΕΣΕ. Νέο αίτημα για διαπραγμάτευση δεν μπορεί να υποβληθεί μέσα στα επόμενα 2 χρόνια, στην περίπτωση αυτή
- εάν η διαπραγμάτευση καταλήξει σε συμφωνία που προβλέπει θέσπιση μιας εναλλακτικής διαδικασίας ενημέρωσης / διαβούλευσης.

Οι διαπραγματεύσεις μπορούν να ξεκινήσουν είτε με πρωτοβουλία της κεντρικής διοίκησης της επιχείρησης, είτε μετά από γραπτό αίτημα 100 εργαζομένων (ή εκπροσώπων τους) που εργάζονται σε δύο τουλάχιστον επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε 2 τουλάχιστον χώρες.

Η κεντρική διοίκηση ενημερώνει τις τοπικές διοικήσεις της επιχείρησης για την έναρξη των διαπραγματεύσεων και τη σύνθεση της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας.

5II. Λειτουργία Ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας

Η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα απαρτίζεται από 3-17 άτομα εκπροσώπους επιχειρήσεων, που ορίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες είτε από όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων (σωματεία, εργασιακά συμβούλια) είτε με απ' ευθείας εκλογή από τους εργαζόμενους.

Η Ελληνική νομοθεσία προβλέπει να ορίζονται κατά προτεραιότητα από τα σωματεία. Θα πρέπει να ορίζεται τουλάχιστον 1 εκπρόσωπος ανά χώρα όπου έχει έδρα η επιχείρηση, ενώ υπάρχει δυνατότητα και πρόσθετων εκπροσώπων ανάλογα με την αριθμητική δύναμη των εργαζομένων / επιχείρηση.

Η ελέγχουσα εταιρία (μητρική εταιρία) πληρώνει τα κόστη μετακινήσεων, διαμονών, διερμηνείας, εμπειρογνομόνων. Το κράτος-μέλος μπορεί να θέσει περιορισμούς στα κόστη αυτά (π.χ. ένας μόνο εμπειρογνώμονας).

Στόχος της διαπραγμάτευσης αυτής είναι να καταλήξει σε γραπτή συμφωνία για τη δημιουργία Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων (ΕΣΕ) ή σε θέσπιση εναλλακτικής μορφής διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων με την ελέγχουσα εταιρία.

Τα θέματα τα οποία θα πρέπει να συζητηθούν περιλαμβάνουν τουλάχιστον :

- το ποιές μεμονωμένες επιχειρήσεις, ομάδες επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεις αφορά η συμφωνία.
- τη σύνθεση, τον αριθμό των μελών, την κατανομή των εδρών και τη διάρκεια ισχύος του χρίσματος του ΕΣΕ.
- τον τόπο, τη συχνότητα και τη διάρκεια των συνεδριάσεων.
- το ύψος των οικονομικών πόρων και των υλικών διευκολύνσεων που τίθενται στη διάθεση του ΕΣΕ.
- τη διάρκεια της συμφωνίας και τη διαδικασία επαναδιαπραγμάτευσης.

Οι εκπρόσωποι στην Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα αποφασίζουν με απλή πλειοψηφία. Η συμφωνία Κεντρικής Διοίκησης-Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας ισχύει ανεξάρτητα από το εάν καλύπτει ή όχι ή και υπερκαλύπτει τα προβλεπόμενα στο Παράρτημα της Οδηγίας. Δεδομένου όμως ακριβώς του γεγονότος ότι η συμφωνία

υπερισχύει της Οδηγίας για τον χρόνο που ισχύει είναι καλό να γνωρίζουν οι εκπρόσωποι τι προβλέπει η Οδηγία.

6. Αρμοδιότητες Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων

6Ι. Ελάχιστες αρμοδιότητες

Η Οδηγία 94/45/EK προβλέπει ότι σκοπός του Ευρωπαϊκού Εργασιακού Συμβουλίου είναι η αποτελεσματική διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σχετικά με θέματα που άπτονται ζωτικών εργασιακών συμφερόντων. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, η Οδηγία θεσπίζει το δικαίωμα του Ευρωπαϊκού Εργασιακού Συμβουλίου να συνέρχεται μία φορά το χρόνο με την κεντρική διοίκηση της επιχείρησης προκειμένου να ενημερώνεται για την πορεία και τις γενικότερες εξελίξεις που αφορούν αυτήν και τους εργαζομένους. Η πιο σημαντική λειτουργική έκφραση του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων είναι οι συναντήσεις που πραγματοποιούνται στα πλαίσιά του ως δομημένο όργανο. Ο χρόνος στον οποίο πραγματοποιούνται, το περιεχόμενό τους και το πλαίσιο που καθορίζει τις συνθήκες των συναντήσεων αποτελούν τον πυρήνα των χαρακτηριστικών των ΕΣΕ.

Το συμβούλιο έχει το δικαίωμα να συναντάται με την κεντρική διοίκηση μια φορά το χρόνο (Παράρτημα άρθρο 2). Επίσης συναντήσεις μπορούν να υπάρξουν σε περίπτωση έκτακτων περιστάσεων που επηρεάζουν σημαντικά τα συμφέροντα των Εργαζομένων μετά από γραπτό αίτημα των εκπροσώπων τους (Παράρτημα άρθρο 3). Στην πλειοψηφία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων προβλέπεται η διεξαγωγή έκτακτων συναντήσεων. Τέτοιες συναντήσεις πραγματοποιούνται όταν εμ φανίζονται “εξαιρετικές καταστάσεις”⁵¹ ή όταν οι δύο πλευρές συμφωνούν ότι αυτό θα ήταν χρήσιμο ή επωφελές. Για τους λόγους και την θεματολογία της συνάντησης απαιτείται εισήγηση της κεντρικής διοίκησης ή άλλου κατάλληλου οργάνου. Στο τέλος της συνεδρίασης ή σε εύλογο χρονικό διάστημα μπορεί να διατυπωθεί γνώμη για το υπό συζήτηση θέμα.

Όσον αφορά το ποιος συμμετέχει σε αυτές τις συναντήσεις υπάρχουν τρεις περιπτώσεις. Άλλοτε υπάρχει ολομέλεια του Συμβουλίου, άλλοτε συναντάται η ειδική

⁵¹ Marginson P., Negotiating European Works Councils, An Analysis of Agreements under Article 13, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Commission, 1998, σελ.49

επιτροπή, ενώ υπάρχει και η δυνατότητα συναντήσεων της ειδικής επιτροπής και αντιπροσώπων των εργαζομένων, οι οποίοι επηρεάζονται από την έκτακτη κατάσταση.

Στην πράξη διακρίνονται τρία είδη συναντήσεων των Συμβουλίων. Οι τακτικές, οι έκτακτες οι οποίες λειτουργούν προπαρασκευαστικά για τις πρώτες και οι ακολουθητικές (follow up) οι οποίες σχετίζονται με τα αποτελέσματα των τακτικών συναντήσεων. Τις τακτικές συναντήσεις συγκαλούν συνήθως από κοινού εργαζόμενοι και διοίκηση.

Συνολικά η συχνότητα και η χρονική στιγμή των συναντήσεων επηρεάζουν το αν το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Επιχειρήσεων λειτουργεί τυπικά ή αποκτά δυναμική και συνεχή παρουσία στην πρακτική των εργασιακών σχέσεων στις πολυεθνικές. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμες για την πλευρά των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να οργανώνουν την στάση τους, αλλά και να επικοινωνούν μεταξύ τους, για να αποκτήσουν μια ολοκληρωμένη εικόνα και γνώμη πάνω σε ζητήματα που τους αφορούν. Επίσης επιτρέπουν την ανάπτυξη συναντίληψης και κοινών στρατηγικών. Οι ακολουθητικές συναντήσεις μπορούν να επιτρέψουν την αξιολόγηση και την ανατροφοδότηση του διαλόγου στην βάση των αποτελεσμάτων των τακτικών.

Συναντήσεις και των τριών ειδών φαίνεται να επηρεάζονται και από άλλα λειτουργικά στοιχεία των Συμβουλίων, όπως η ύπαρξη επιλεγμένης επιτροπής και το ποιος καθορίζει την ατζέντα των συναντήσεων.

Η διατύπωση του νομικού πλαισίου είναι αρκετά ελεύθερη και αφήνει στους ενδιαφερομένους σημαντικά περιθώρια κινήσεων. Χαρακτηριστικό είναι ότι δεν ακολουθείται αυστηρά η επιταγή της Οδηγίας για μία ετήσια σύνοδο μεταξύ κεντρικής διοίκησης και του Ευρωπαϊκού Εργασιακού Συμβουλίου. Η αρμοδιότητα της πληροφόρησης και διαβούλευσης δεν φαίνεται στην πράξη να είναι περιοριστική και να αποκλείει άλλους ρόλους που μπορούν να παίξουν τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια. Το 14% των περιπτώσεων συμφωνιών μεταξύ εργαζομένων και κεντρικής διοίκησης προχωρούν πέρα από την θεώρηση της διαβούλευσης και πληροφόρησης ως απλού διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων. Στο 59 7% των περιπτώσεων αυτών δίνεται δικαίωμα στους εργαζόμενους να σχολιάζουν τις αποφάσεις της κεντρικής διοίκησης και να εκφέρουν τη γνώμη τους. Στο 4% των περιπτώσεων προβλέπεται η διατύπωση υποδείξεων σε θέματα στρατηγικής, ενώ στο 2% των συμφωνιών παρέχεται η

δυνατότητα στα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια, να διαπραγματεύονται με την εργοδοσία προσδίδοντας έτσι πιο ενεργό ρόλο σε αυτά. Εδώ πρέπει να τονιστεί ότι οποιαδήποτε από τις παραπάνω αρμοδιότητες υπάρχει με την αίρεση της εμπιστευτικότητας και της μη διάδοσης απόρρητων πληροφοριών σε φορείς εκτός επιχείρησης. Η κεντρική διοίκηση δεν μπορεί να αποφύγει την πληροφόρηση των Ευρωπαϊκών Εργασιακών Συμβουλίων για οποιοδήποτε θέμα, εκτός αν μπορεί να αποδείξει ότι βλάπτεται σοβαρά από την αποκάλυψη λεπτομερειών. Τα θέματα που αποτελούν αντικείμενα ενδιαφέροντος στις συναντήσεις των Ευρωπαϊκών Εργασιακών Συμβουλίων, με τις κεντρικές διοικήσεις είναι κυρίως αυτά που αφορούν την οικονομική κατάσταση της εταιρίας καθώς και τα εργασιακά και κοινωνικά θέματα που αφορούν άμεσα τους εργαζόμενους. Η εκπαίδευση, τα περιβαλλοντολογικά ζητήματα καθώς και τα θέματα οργάνωσης, υγιεινής και ασφάλειας φαίνονται ως μικρότερης προτεραιότητας στα πλαίσια των συναντήσεων αυτών αφού περιλαμβάνονται σε λιγότερες από το 40% των συζητήσεων. Θέματα όπως πωλήσεις, παραγωγή, επενδύσεις, συγχωνεύσεις και εξαγορές συμπεριλαμβάνονται στο 40-65% των περιπτώσεων.

6II. Έτερες Αρμοδιότητες

Η διατύπωση του παραπάνω νομικού πλαισίου είναι αρκετά ελεύθερη και αφήνει στους ενδιαφερόμενους σημαντικά περιθώρια κινήσεων. Χαρακτηριστικό είναι ότι δεν ακολουθείται αυστηρά η επιταγή της οδηγίας για μία ετήσια σύνοδο μεταξύ κεντρικής διοίκησης και Ε.Σ.Ε. Στη μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας «Negotiating European Work Councils, An Analysis of Agreements under Article 13» αναφέρεται ότι το 88% των Ε.Σ.Ε. συνεδριάζουν επίσημα μία φορά το χρόνο και 9% δύο φορές το χρόνο με τις κεντρικές διοικήσεις τους ενώ το 74% των συμφωνιών που προέκυψαν βάσει της οδηγίας προβλέποντας ανεπίσημες συνεδριάσεις μεταξύ της κεντρικής διοίκησης των εργαζομένων.

Περαιτέρω, η αρμοδιότητα της πληροφόρησης και διαβούλευσης δεν φαίνεται στην πράξη να είναι περιοριστική και να αποκλείει άλλους ρόλους που μπορούν να παίζουν τα Ε.Σ.Ε. Το 14% των περιπτώσεων συμφωνιών μεταξύ εργαζομένων και κεντρικής διοίκησης προχωρούν πέρα από την θεώρηση της διαβούλευσης και πληροφόρησης ως απλού διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων. Στο 7% των περιπτώσεων

αυτών δίνεται δικαίωμα στους εργαζόμενους να σχολιάζουν τις αποφάσεις της κεντρικής διοίκησης και να εκφέρουν τη γνώμη τους. Στο 4% προβλέπεται η διατύπωση υποδείξεων σε θέματα στρατηγικής και στο 2% των συμφωνιών παρέχεται η δυνατότητα στα Ε.Σ.Ε. να διαπραγματεύονται με την εργοδοσία προσδίδοντας έτσι ένα πιο ενεργό ρόλο σε αυτά. Εδώ πρέπει να τονιστεί ότι οποιαδήποτε από τις παραπάνω αρμοδιότητες υπάρχει με την αίρεση της εμπιστευτικότητας και της μη διάδοσης απόρρητων πληροφοριών σε φορείς εκτός επιχείρησης. Η κεντρική διοίκηση δεν μπορεί να αποφύγει την πληροφόρηση των Ε.Σ.Ε. για οποιοδήποτε θέμα, εκτός αν μπορεί να αποδείξει ότι βλάπτεται σοβαρά από αποκάλυψη λεπτομερειών του.

Τα θέματα που αποτελούν αντικείμενα ενδιαφέροντος στις συναντήσεις των Ε.Σ.Ε. με τις κεντρικές διοικήσεις είναι κυρίως αυτά που αφορούν την οικονομική κατάσταση της εταιρίας καθώς και τα εργασιακά, κοινωνικά που αφορούν άμεσα τους εργαζόμενους. Σημειωτέο είναι ότι θέματα τέτοιας φύσης θίγονται σε περισσότερο από 85% των συναντήσεων. Η εκπαίδευση, τα περιβαλλοντολογικά ζητήματα καθώς και τα θέματα οργάνωσης, υγείας και ασφάλειας φαίνονται ως μικρότερης προτεραιότητας στα πλαίσια των συναντήσεων αυτών αφού περιλαμβάνονται σε κάτω από 40% των συζητήσεων. Ζητήματα όπως πωλήσεις, παραγωγή, επενδύσεις, συγχωνεύσεις και εξαγορές έχουν συμπεριληφθεί στο 40-65% των περιπτώσεων. Η οδηγία 94/95 αναφέρει ότι οι πληροφορίες οι παρέχονται αφορούν διεθνικά θέματα (Άρθρο 6,3) τα οποία επηρεάζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα ως αντικείμενα της θεματολογίας της κάθε συνεδρίασης του ΕΣΕ θεωρεί αυτά που αναφέρονται στην διάρθρωση, την χρηματοοικονομική κατάσταση, την παραγωγή και τις πωλήσεις, τις πιθανές εξελίξεις των δραστηριοτήτων της επιχείρησης, τις πιθανές εξελίξεις της απασχόλησης σε αυτήν, σημαντικές οργανωτικές αλλαγές, εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας, μεταφορές παραγωγής, συγχωνεύσεις, μειώσεις του μεγέθους ή παύση λειτουργίας επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων και ομαδικές απολύσεις (Άρθρο 2). Ειδικότερα για τα τρία τελευταία θέματα δίνεται η δυνατότητα σύγκλισης έκτακτης συνεδρίασης (Άρθρο 3).

Σχεδόν σε όλα τα κείμενα των συμφωνιών προσδιορίζονται τα είδη των θεμάτων που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες των ΕΣΕ. Υπάρχει ένας αρκετά ευρύς κύκλος ζητημάτων που αναφέρονται στις συμφωνίες των Συμβουλίων, αλλά ταυτόχρονα υπάρχει

ένας ορισμένος πυρήνας θεμάτων που εμφανίζονται στις περισσότερες των περιπτώσεων. Σε πολλές συμφωνίες θέματα που αποκλείονται ρητά από τη θεματολογία είναι αυτά που διαχειρίζονται σε εθνικό επίπεδο ή ανήκουν στη ρυθμιστική δράση άλλων οργάνων. Τέτοια είναι ζητήματα σχετικά με αμοιβές, πολιτικά ζητήματα ή ατομικές υποθέσεις.

6III. Προοπτικές

Σύμφωνα με μελέτες που εκπονήθηκαν για τα Ε.Σ.Ε. φάνηκε ότι σοβαρές πιθανότητες ανάπτυξης έχουν τα Συμβούλια στα οποία υπάρχει καταστατική κατοχύρωση συναντήσεων πέρα των τακτικών που προβλέπονται μία φορά ετησίως. Επίσης, οι μελέτες έδειξαν ότι το εγχείρημα των Ε.Σ.Ε. θα είναι ιδιαίτερα επιτυχημένο, όπου δεν ακολουθείται κατά γράμμα το περιεχόμενο της οδηγίας σχετικά με τα ζητήματα συζήτησης, αλλά επεκτείνεται η λίστα θεμάτων που άπτονται της επιχειρησιακής στρατηγικής και των εργασιακών ενδιαφερόντων. Τέλος υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις που υποστηρίζουν την άποψη ότι όπου η αρμοδιότητα των Ε.Σ.Ε. περιορίζεται σε απλή διαβούλευση με την κεντρική διοίκηση και λήψη πληροφόρησης από αυτήν μία φορά τον χρόνο, τότε αυτά αποκτούν ένα τυπικό χαρακτήρα. Η επέκταση των αρμοδιοτήτων σε πεδία όπως οι διαπραγματεύσεις με τη εργοδοσία και η διατύπωση προτάσεων που άπτονται της στρατηγικής της επιχείρησης αναμένεται να προσδώσουν ιδιαίτερη δυναμική στα Ε.Σ.Ε. και να τα καθιερώσουν στη συνείδηση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών ως εργαλεία ανάπτυξης και προόδου.

7. Λειτουργία Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων

7I. Δικαιώματα μελών ΕΣΕ

Τα Ε.Σ.Ε. είναι αρμόδια για την ενημέρωση των εκπροσώπων ή του συνόλου των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα των συζητήσεων που έλαβαν χώρα μεταξύ αυτών και της κεντρικής διοίκησης. Είναι δυνατόν, εφόσον το θελήσουν, να χρησιμοποιούν εμπειρογνώμονες της αρεσκείας τους, τα έξοδα των οποίων, μέχρι κάποιο ποσοστό καλύπτονται υποχρεωτικά από τη διοίκηση. Τα Ε.Σ.Ε. αποφασίζουν με την απόλυτη πλειοψηφία των μελών τους.

Τα δικαιώματα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στα Ε.Σ.Ε. είναι τα ίδια που προβλέπονται και για τη συμμετοχή τους σε εθνικά συμβούλια εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, διασφαλίζεται η μισθοδοσία τους για το χρονικό διάστημα που

συμμετέχουν στις συναντήσεις των Ε.Σ.Ε., ενώ τους χορηγείται και ειδική άδεια συμμετοχής σε διεθνείς συναντήσεις. Η κεντρική διεύθυνση αναλαμβάνει τα έξοδα μετακινήσεων, διαμονής και διερμηνείας για όλους τους συμμετέχοντες στα Ε.Σ.Ε.

Τα δικαιώματα που έχει το συμβούλιο των εργαζομένων, περικλείονται στα εξής:

I. Δικαίωμα συναπόφασης με τον εργοδότη για θέματα που αφορούν την ποιότητα της εργασίας εντός της επιχείρησης. Η συναπόφαση όμως δεν επεκτείνεται σε ζητήματα που αφορούν τη συλλογική σύμβαση εργασίας ή ρυθμίζονται με νόμο. Πάντως εάν το συμβούλιο εξασφαλίσει ευνοϊκότερη ρύθμιση για τους εργαζόμενους, αυτή υπερισχύει. Τα θέματα που μπορεί να υπάρξει συναπόφαση είναι:

- 1) Εσωτερικός κανονισμός στην επιχείρηση.
- 2) Κανονισμός υγιεινής και ασφαλείας.
- 3) Ενημερωτικά προγράμματα όταν στην επιχείρηση υιοθετούνται νέες μέθοδοι οργάνωσης, ειδικά για τη χρήση νέων τεχνολογιών.
- 4) Επιμόρφωση προσωπικού μέσω διαρκούς εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης.
- 5) Χρήση οπτικοακουστικών μέσων, πάντα με γνώμονα την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.
- 6) Τρόποι επανένταξης στην επιχείρηση, εργαζομένων που ύστερα από εργατικό ατύχημα, έμειναν ανάπηροι. Θα πρέπει να προηγηθεί διαβούλευση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων για να εξευρεθεί βιώσιμη λύση.
- 7) Πραγματοποίηση πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων, για τους εργαζόμενους της επιχείρησης.

Η σχετική συμφωνία για τα παραπάνω θέματα συντάσσεται εγγράφως και αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του συμβουλίου.

II. Κατάθεση προτάσεων για τη βελτίωση των όρων εργασίας. Επίσης προτείνονται τρόποι για τη βελτίωση της παραγωγικότητας της επιχείρησης.

Ο εργοδότης υποχρεώνεται να ενημερώνει έγκαιρα τους εργαζόμενους για μια σειρά από θέματα, όπως:

- 1) Αλλαγή στο νομικό καθεστώς της επιχείρησης.
- 2) Ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή περιορισμός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή συγκεκριμένου τμήματός της.
- 3) Εισαγωγή νέων τεχνολογικών μεθόδων και τεχνικών στην επιχείρηση.
- 4) Περίπτωση απολύσεων ή προσλήψεων. Το ίδιο ισχύει και για τυχόν τοποθέτηση εργαζομένων σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή εκ περιτροπής εργασία.
- 5) Ετήσιος προγραμματισμός επενδύσεων για μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.

III. Επιπρόσθετα το συμβούλιο εργαζομένων πρέπει να ενημερώνεται για τυχόν προγράμματα υπερωριακής απασχόλησης, για τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα και στον προγραμματισμό της παραγωγής, τον ισολογισμό και απολογισμό της επιχείρησης. Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να ενημερώνει το συμβούλιο εργαζομένων για θέματα που χαρακτηρίζονται ως «απόρρητα» της επιχείρησης και ως τέτοια θεωρούνται το τραπεζικό, το δικηγορικό απόρρητο, ζητήματα εθνικής σημασίας και οι ευρεσιτεχνίες.

Στην περίπτωση που υπάρχει συνδικαλιστική «αδράνεια» εντός της επιχείρησης, από το σωματείο του κλάδου, τότε το συμβούλιο των εργαζομένων αποκτά τις εξής επιπρόσθετες αρμοδιότητες:

IV. Διαβουλεύεται με τον εργοδότη για περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, προτού αυτές πραγματοποιηθούν.

V. Ελέγχει για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, από την πλευρά του εργοδότη. Ειδικότερα, ελέγχει την τήρηση των όρων που θέτουν εν ισχύ συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με τους οποίους ρυθμίζονται ευνοϊκότερα οι όροι εργασίας (μισθολογικοί και μη) για τους εργαζόμενους της επιχείρησης.

VI. Σε περιπτώσεις μη διευθέτησης ή επίλυσης κάποιου από τα παραπάνω θέματα, το συμβούλιο των εργαζομένων έχει δικαίωμα να προσφύγει στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

Στα συμβούλια των εργαζομένων παρέχονται και οι εξής διευκολύνσεις:

A. Οι γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων πραγματοποιούνται στο χώρο εργασίας ή σε άλλο χώρο που θα συμφωνηθεί με τον εργοδότη, εκτός του χρόνου απασχόλησης.

B. Ο εργοδότης υποχρεώνεται να παραχωρήσει στο συμβούλιο, χώρο που μπορεί να αξιοποιηθεί ως γραφείο.

Γ. Παραχωρείται στον πρόεδρο του συμβουλίου ή στον αναπληρωτή άδεια δύο ωρών την εβδομάδα, για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Δ. Κατά τη διάρκεια της θητείας τους, τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων έχουν δικαίωμα να λάβουν συνολικά έως 12 ημέρες άδεια με αποδοχές, για να λάβουν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνει η τριτοβάθμια οργάνωση

Ε. Προβλέπονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης από την πλευρά του εργοδότη ή εκπροσώπων του, των διατάξεων που διέπουν τα συμβούλια των εργαζομένων.

Σημειώνεται ότι στην περίπτωση που υπάρχει όμιλος επιχειρήσεων, ο νόμος προβλέπει ότι εάν σε έναν από αυτούς έχει συσταθεί συμβούλιο εργαζομένων, τότε αυτό μπορεί να εκπροσωπήσει ενώπιον της διοίκησης, το σύνολο των εργαζομένων. Για τα μέλη του συμβουλίου των εργαζομένων, ο νόμος προβλέπει προστασία, ανάλογη με εκείνη που ισχύει για τους συνδικαλιστές. Αυτό σημαίνει ότι τυχόν απόλυση εργαζόμενου, εκ του λόγου του μέλους σε συμβούλιο εργαζομένων κάποιας επιχείρησης, είναι παράνομη. Ο νόμος, επιβάλλει επίσης στον εργοδότη να απέχει από κάθε προσπάθεια επηρεασμού των συμβουλίων εργαζομένων και να μην παρακωλύει, την εσωτερική λειτουργία τους.

7II. Τρόπος Λειτουργίας ΕΣΕ

A. Γενικά

Η οδηγία 94/45/EC προβλέπει ότι κάθε Ε.Σ.Ε μπορεί να απαρτίζεται από 3-30 μέλη. Είναι δυνατό να συσταθεί προαιρετικά και επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης (προεδρείο), η οποία σύμφωνα με το Ελληνικό ΠΔ 40/20-3-97 μπορεί να αποτελείται από μέχρι 3 μέλη. Το Ε.Σ.Ε. έχει δικαίωμα να συνεδριάζει μόνο του πριν συνεδριάσει με την κεντρική διοίκηση της επιχείρησης. Επιπλέον, όπως ήδη αναφέραμε στο κεφάλαιο των αρμοδιοτήτων, τα Ε.Σ.Ε. συνέρχονται για διαβουλεύσεις με την κεντρική διεύθυνση τουλάχιστο μία φορά ετησίως, ενώ στις περιπτώσεις οι οποίες εμφανίζουν κρισιμότητα για τα συμφέροντα των εργαζομένων η οδηγία θεσπίζει ενημέρωση του Ε.Σ.Ε. ή της Επιτροπής Περιορισμένης Ευθύνης από την κεντρική διοίκηση.

Ο γενικότερος ελεύθερος χαρακτήρας της οδηγίας καθώς και του Ελληνικού Π.Δ. δίνουν την ευκαιρία για περισσότερη συζήτηση σχετικά με το πλαίσιο λειτουργίας των Ε.Σ.Ε. Πιο συγκεκριμένα, η οδηγία ανοίγει το δρόμο στους εργαζομένους και τις κεντρικές διευθύνσεις των διεθνικών επιχειρήσεων να κανονίσουν μόνοι τους το πλαίσιο λειτουργίας των Ε.Σ.Ε. θεσπίζοντας εναλλακτικές διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης πέρα από τις προβλέψεις της.

Ο πραγματικός στόχος της οδηγίας του Συμβουλίου φαίνεται ότι είναι μία γραπτή συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και Διοίκησης η οποία να προβλέπει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- ποιες επιχειρήσεις αφορά η συμφωνία, τη σύνθεση, τον αριθμό μελών, τη διάρκεια ζωής ενός Ε.Σ.Ε καθώς και την κατανομή εδρών στα πλαίσια του, τη διαδικασία αποτελεσματικής διαβούλευσης και πληροφόρησης, το ύψος των οικονομικών πόρων και υλικών διευκολύνσεων μελών των Ε.Σ.Ε., τον τόπο, τη συχνότητα και τη διάρκεια των συνεδριάσεων, τη διάρκεια της συμφωνίας και την έναρξη επαναδιαπραγμάτευσης.

Είναι ακριβώς ο ελεύθερος αυτός χαρακτήρας των Ε.Σ.Ε. που τους εξασφαλίζει την αναπτυξιακή δυναμική μέσα στα όρια λειτουργίας τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 62% των συμφωνιών μεταξύ εργαζομένων και κεντρικής διοίκησης προβλέπουν την ύπαρξη Επιτροπής Περιορισμένης Σύνθεσης (Προεδρείο), η οποία χρησιμεύει ως μόνιμη δομή που μπορεί να συγκροτηθεί εύκολα και γρήγορα για να αντιμετωπίζει κρίσιμα προβλήματα και συζητήσεις.

Στα τρία τέταρτα των περιπτώσεων συμφωνούν που προβλέπονται από την οδηγία 94/45/EC, βασική αρμοδιότητα των Ε.Π.Ε. είναι ο καθορισμός θεμάτων συζήτησης.

Επίσης, η Επιτροπή Περιορισμένης Σύνθεσης (Προεδρείο) που όπως και το Ε.Σ.Ε. μπορεί να απαρτίζεται και από μέλη της κεντρικής διοίκησης προετοιμάζει και οργανώνει τις συναντήσεις των Ε.Σ.Ε. στο 50% των περιπτώσεων.

Η πρόβλεψη από πλευράς της οδηγίας του Συμβουλίου της δυνατότητας ενδιαφερομένων να μην προσηλωθούν στο γράμμα της αλλά να προχωρήσουν σε εναλλακτικές μορφές διαβούλευσης και πληροφόρησης σε διεθνικό επίπεδο δίνει περιθώρια περαιτέρω ανάπτυξης του πλαισίου λειτουργίας των Ε.Σ.Ε.

Β. Σύνθεση και επιλογή μελών Ε.Σ.Ε

Ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία που προσδιορίζει τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων αφορά την σύνθεσή τους, δηλαδή ποιος είναι ο αριθμός, ποια είναι η ιδιότητα και ποια είναι η προέλευσή των μετεχόντων στα ΕΣΕ.

Ο αριθμός των μελών του ΕΣΕ ποικίλλει ανάλογα με το μέγεθος της πολυεθνικής και την γεωγραφική διασπορά των δραστηριοτήτων της. Σύμφωνα με το παράρτημα της οδηγίας ένα ΕΣΕ μπορεί να αποτελείται από τρία το ελάχιστο, έως τριάντα μέλη. {Παράρτημα , Άρθρο 1(γ)},

Όσον αφορά την επιλογή των μελών των ΕΣΕ, αυτή πραγματοποιείται είτε με τον ορισμό είτε με την εκλογή τους. Υπάρχουν τρεις τρόποι και συνδυασμοί αυτών, που συνήθως ακολουθούνται και προέρχονται από τα εθνικά δίκαια ή τις πρακτικές των εμπλεκομένων χωρών: α) ορίζονται μέλη από εθνικά συμβούλια εργαζομένων, β) κρίνονται υποψήφιοι μέσα από συνδικάτα, γ) εκλέγονται κατευθείαν από τους εργαζόμενους. Συνήθως η κατευθείαν επιλογή χρησιμοποιείται ως δευτερεύουσα μέθοδος επιλογής, δεδομένου ότι τις περισσότερες φορές οι τρόποι επιλογής συνδυάζονται.

Από τον τρόπο επιλογής γίνεται σαφής ο καθοριστικός ρόλος των υφιστάμενων συνδικαλιστικών δομών σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο, στη συγκρότηση και λειτουργία των ΕΣΕ. Ως προς την ιδιότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων ακολουθούνται σύμφωνα με το Άρθρο 2,1 (δ) τα προβλεπόμενα από τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές. Όμως σε αντίθεση με τις οδηγίες 75/129 για τις μαζικές απολύσεις και 77/ 187 για την μεταφορά παραρτημάτων στην οδηγία για τα ΕΣΕ δε αποκλείει τα μέλη της διοίκησης ή άλλων προϊσταμένων οργάνων να επιλέγονται ως εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Η σύνθεση του οργάνου ως προς την προέλευση των μελών του φαίνεται να ακολουθεί δύο βασικούς τύπους προερχόμενους από αντίστοιχα εθνικά πρότυπα. Έτσι το “γερμανικό” πρότυπο ακολουθεί δομή μόνο με εκπροσώπους των εργαζομένων οι οποίοι συναντούνται στα πλαίσια του ΕΣΕ με τους εκπρόσωπους της εργοδοσίας ως δύο διακριτά μέλη. Το “γαλλικό” πρότυπο επιτρέπει την διαμόρφωση ενός μεικτού διμερούς οργάνου όπου συνυπάρχουν εκπρόσωποι της διοίκησης και των εργαζομένων.

Γ. Προεδρείο ή γραμματεία

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν κανόνες σχετικά με την προεδρία των συναντήσεων (Παράρτημα Άρθρο 4,1). Συνηθέστερη πρακτική πάνω σε αυτό το ζήτημα είναι να δημιουργείται ένα ολιγομελές σχήμα (προεδρείο, γραμματεία) στο οποίο τις περισσότερες φορές προεδρεύουν εναλλάξ εκπρόσωποι της διοίκησης και των εργαζομένων, σύμφωνα και με τα αντίστοιχα εθνικά παραδείγματα. Αυτή η ειδική επιτροπή φαίνεται να προσδίδει ιδιαίτερη δυναμική στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων παίζοντας καταλυτικό ρόλο στην οργάνωση των δράσεών τους.

Ουσιαστικά η ύπαρξη της ειδικής επιτροπής φαίνεται να είναι αποτέλεσμα της αναγκαιότητας, από την πλευρά των εργαζομένων, για διαρκή λειτουργία των Συμβουλίων, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα επικοινωνίας με την διοίκηση στο χρονικό διάστημα μεταξύ των τακτικών συναντήσεων. Σημαντικός είναι και ο ρόλος της σχετικά με την δυνατότητα σύγκλισης έκτακτων συναντήσεων, την διαμόρφωση της λίστας των θεμάτων προς συζήτηση και την διαχείριση του προϋπολογισμού για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων

Δ. Εμπιστευτικότητα πληροφοριών

Αλλά δύο στοιχεία που καθορίζονται από την οδηγία 94/45/EK αφορούν την προστασία των μελών των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων και το ζήτημα των εμπιστευτικών πληροφοριών. Όσον αφορά το πρώτο θέμα, πρόκειται ουσιαστικά για συμπλήρωση των εθνικών νομοθεσιών για την προστασία των εργαζομένων που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικά όργανα (Άρθρο 10). Με την ρύθμιση για την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών (Άρθρο 8) επιβάλλεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και τους ειδικούς ή άλλους συμμετέχοντες στα ΕΣΕ η απαγόρευση δημοσιοποίησης προς τρίτους πληροφοριών προκειμένου να αποφευχθούν βλάβες για τα συμφέροντα της επιχείρησης. Το ζήτημα είναι πρακτικά σημαντικό γιατί πολλές φορές η εργοδοτική πλευρά περιορίζει την πληροφόρηση προτάσσοντας την αιτιολογία πως ορισμένες πληροφορίες δεν μπορούν να δοθούν για λόγους τήρησης επιχειρηματικού απορρήτου. Αντίθετα σκοπός της ρύθμισης είναι να διευκολύνεται η λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων, δεσμεύοντας και τα δύο μέρη, τους μεν εργοδότες για πλήρη χωρίς προσχήματα πληροφόρηση και τους εργαζομένους για την ευθύνη αποφυγής της διαρροής της πληροφόρησης.

Ε. Εξωτερικοί συμμετέχοντες -ειδικοί

Άμεση είναι η συσχέτιση της λειτουργίας των ΕΣΕ με τις συνδικαλιστικές δομές, μέσω της πρόβλεψης που υπάρχει σε πολλές συμφωνίες, για εξωτερικούς συμμετέχοντες και ειδικούς (επιστήμονες, τεχνοκράτες, σύμβουλοι κλπ.) οι οποίοι επικουρούν τους εργαζομένους (Παράρτημα, Άρθρο 6).

Ο ρόλος των ειδικών είναι ουσιαστικός για την επιτυχή λειτουργία του ΕΣΕ. Συνήθως σε κάθε συμφωνία για τα ΕΣΕ υπάρχουν όροι που καθορίζουν τον τρόπο συμμετοχής, τον ρόλο των ειδικών, την ιδιότητα και τον αριθμό τους. Επίσης η συμφωνία μπορεί να θέτει κανόνες για το αν και σε ποιο βαθμό αυτοί μπορούν να συμμετέχουν στις διαδικασίες και να έχουν πρόσβαση στα στοιχεία. Η συμμετοχή τους επιτρέπεται είτε μέσω πρόσκλησης, είτε μέσω αναγνωρισμένου δικαιώματος.

Σε πολλές από τις περιπτώσεις οι εξωτερικοί συμμετέχοντες θεωρούνται πλήρη μέλη των ΕΣΕ και στην συντριπτική τους πλειοψηφία είναι είτε συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, προερχόμενοι είτε από εθνικά είτε από υπερεθνικά όργανα, είτε εξειδικευμένοι επιστήμονες ή επαγγελματίες που λειτουργούν συμβουλευτικά. Το κόστος της συμμετοχής των ειδικών καλύπτονται από την ίδια την επιχείρηση.

8 Σχέση των ΕΣΕ με τα Σωματεία και τα Συμβούλια Εργαζομένων

Η Οδηγία δεν αναφέρεται στη σχέση των σωματείων με τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια. Αντίθετα, αναφέρει ότι οι εκπρόσωποι στα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια, εκλέγονται από το σύνολο του προσωπικού και παραπέμπει στις εθνικές νομοθεσίες τον τρόπο εκπροσώπησης των εργαζομένων. Η Ελληνική νομοθεσία στο Προεδρικό Διάταγμα 40/1997 αναφέρει ότι οι εκπρόσωποι στο Ευρωπαϊκό Εργασιακό Συμβούλιο, ορίζονται από το Εργοστασιακό Σωματείο ή εάν δεν υπάρχει από το εργασιακό συμβούλιο ή εάν δεν υπάρχει ούτε κι αυτό με απ' ευθείας εκλογή από τους εργαζόμενους. Παρόλα αυτά στη θέση των εμπειρογνομόνων που αναφέρει η Οδηγία στις περισσότερες περιπτώσεις έχουν προσληφθεί υψηλόβαθμα στελέχη των αντίστοιχων με το αντικείμενο της ελέγχουσας επιχείρησης ευρωπαϊκών κλαδικών συνδικάτων. Στις περισσότερες περιπτώσεις εκπρόσωποι είναι συνδικαλιστές σωματείων και στην περίπτωση όμως που δεν είναι, τα σωματεία πρέπει να τους πλαισιώσουν προκειμένου να τους εφοδιάσουν με θέσεις και να περάσουν στους εργαζομένους την ενημέρωση που παίρνουν οι εκπρόσωποι.

Σύμφωνα με το άρθρο 6, οι συμφωνίες προβλέπουν την σύσταση Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας, στην οποία τα εργοστασιακά σωματεία δεν έχουν τυπικά ρόλο. Η πρακτική έδειξε ότι η ελεύθερη διατύπωση του άρθρου 13 έχει οδηγήσει στην υπογραφή συμφωνιών στις οποίες συμμετέχουν τυπικά τα παραπάνω σωματεία, ιδιαίτερα σε χώρες όπου δεν έχουν ισχυρή παρουσία. Στην Ελλάδα, τα σωματεία κατοχυρώνονται και στη διαδικασία του άρθρου 6, αφού οι αντιπρόσωποι των ειδικών διαπραγματευτικών ομάδων ορίζονται κατά προτεραιότητα από τα υπάρχοντα σωματεία στο χώρο της επιχείρησης όπου ισχύει η συμφωνία. Σύμφωνα με μελέτες που έγιναν, το βασικότερο ειδοποιό στοιχείο των συμφωνιών αυτών είναι οι χώρες προέλευσης των ελεγχθεισών επιχειρήσεων. Το πρώτο στοιχείο που διαφοροποιεί τις συμφωνίες είναι η ύπαρξη ή όχι εργασιακών σωματείων και η ισχύς τους. Στην Ευρώπη όπου τα εργασιακά σωματεία είναι ισχυρά είναι φυσικό να συζητούνται διαφορετικά θέματα από ότι στη Βόρεια Αμερική ή στην Ιαπωνία όπου τα σωματεία είναι ελάχιστα και λιγότερο ισχυρά και τα προνόμια των εργοδοτών φαίνεται να είναι καθοριστικά για τον καθορισμό θεμάτων και τρόπου συζήτησης. Επίσης, στις Βόρειες Ευρωπαϊκές χώρες όπως η Γερμανία και η Ολλανδία, στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, συμμετέχουν τα μέλη σωματείων, ενώ στον Αγγλοσαξονικό χώρο πιθανότερα μέλη σε ένα Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων, είναι οι εργαζόμενοι με άμεση συμμετοχή χωρίς την παρεμβολή σωματείων. Πέρα όμως από την ύπαρξη εργασιακών συμβουλίων, σημασία έχει και η σύνθεσή τους. Το γαλλικό μοντέλο προβλέπει εργασιακά συμβούλια από εργαζόμενους και εκπροσώπους της κεντρικής διοίκησης ενώ το γερμανικό προβλέπει εργασιακά συμβούλια αποτελούμενα αποκλειστικά από εργαζόμενους. Κατά συνέπεια, θέματα ουσίας αλλά και διαδικασίας τοποθετούνται σε διαφορετική βάση ανάλογα με κάθε μοντέλο. Μία συμφωνία για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων που έχει υπογραφεί πριν από τη δημοσίευση της Οδηγίας από εκπροσώπους επιχειρήσεων που βρίσκονται σε 3 από τις 5 χώρες, όπου διαθέτει εταιρίες όμιλος ισχύει κανονικά μέχρι τη λήξη της και μπορεί να ανανεωθεί. Εκείνο όμως που πρέπει να προσεχθεί είναι ότι στις συνεδριάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων θα πρέπει να μετέχουν 64 εκπρόσωποι όλων των εργαζομένων. Ο τρόπος εκπροσώπησης των εργαζομένων των εταιριών που δεν είχαν υπογράψει τη συμφωνία πριν από την Οδηγία καθορίζεται από τους εθνικούς νόμους των χωρών όπου έχουν την έδρα τους. Η Οδηγία δεν προβλέπει συμμετοχή

εκπροσώπου του εργοδότη στα συμβούλια. Κατά τη συνεδρίαση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων υπάρχει η εργοδοτική πλευρά, η οποία ενημερώνει και με την οποία διαβουλεύεται το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων. Σε ανάλυση πάντως των 386 συμφωνιών του άρθρου 13 της Οδηγίας, που πραγματοποίησε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης φαίνεται ότι μόνο το 1/3 των συμφωνιών προβλέπουν αμιγή συμβούλια εργαζομένων, ενώ τα 2/3 προβλέπουν μικτά σώματα εργαζομένων- εργοδοτών. Η διαβούλευση, όπως αναφέρεται στην Οδηγία είναι ανταλλαγή απόψεων και διάλογος ενώ δεν δεσμεύει καμία πλευρά. Μόνο το 2% των συμφωνιών περιλαμβάνουν ανάμεσα στις αρμοδιότητες του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, και την διαπραγμάτευση, η οποία σε αντιδιαστολή προς τη διαβούλευση, μπορεί να καταλήξει σε αμοιβαία δεσμευτικές αποφάσεις. Στην περίπτωση αυτή υπάρχει βέβαια και συνυπευθυνότητα. Στον υπολογισμό των εργαζομένων συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης και οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Δεν λαμβάνονται όμως υπ' όψη τα συνεργεία που εργάζονται για την επιχείρηση, ακόμη και αν εργάζονται μέσα στο χώρο της επιχείρησης. Τα δύο συμβαλλόμενα μέρη, η εργοδοσία και οι εργαζόμενοι, έχουν το δικαίωμα να διαπραγματευθούν μέσω της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας και να καταλήξουν σε οποιαδήποτε συμφωνία. Το παράρτημα της Οδηγίας στην περίπτωση αυτή ούτε δεσμεύει ούτε αποτελεί ελάχιστο προϋποθέσεων για το κλείσιμο της συμφωνίας. Από την άλλη μεριά, είναι θετικό να γνωρίζει καλά η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα τι προβλέπουν οι επικουρικές υποχρεώσεις της Οδηγίας προκειμένου να προσπαθήσει κατά τη διαπραγμάτευση να επιτύχει βελτιωμένες ρυθμίσεις. Αυτό γίνεται πιο σαφές, εάν αναλογιστούμε ότι σε περίπτωση που τα δύο μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία, τότε θα ισχύσουν αναγκαστικά οι επικουρικές υποχρεώσεις. Οι προϋποθέσεις για να παίζει ένα Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων ενεργό ρόλο είναι να υπάρχει επαφή και ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των μελών του στα ενδιάμεσα των συνεδριάσεων, να υπάρχει χρόνος να συνεδριάσουν οι εργαζόμενοι μόνοι τους πριν και μετά από τη διαβούλευση με την εργοδοσία, να υπάρχουν διαδικασίες, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις των εργαζομένων και αντίστροφα να διαχέεται η ενημέρωση προς αυτούς, να υπάρχει Επιτροπή Περιορισμένης Σύνθεσης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, που να διαβουλεύεται στα μεσοδιαστήματα ανάμεσα στις συνεδριάσεις. Τέλος, να υπάρχει

ενεργός συμμετοχή των σωματείων σε όλες τις διαδικασίες λειτουργίας των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων.

Ως γενικότερο συμπέρασμα μπορούμε να πούμε, ότι στις περισσότερες περιπτώσεις εκπρόσωποι στα Ε.Σ.Ε. είναι συνδικαλιστές σωματείων. Και στην περίπτωση όμως που δεν είναι, τα σωματεία πρέπει να τους πλαισιώσουν προκειμένου να τους εφοδιάσουν με θέσεις και να περάσουν την ενημέρωση που παίρνουν οι εκπρόσωποι στους εργαζομένους.

Ο ρόλος των ΕΣΕ είναι επικουρικός προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτό σημαίνει ότι οι δύο οργανώσεις σε καμία περίπτωση δεν έχουν αντικρουόμενα συμφέροντα καθότι ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η προώθηση και διασφάλιση των συμφερόντων των μελών τους ενώ ο ρόλος των ΕΣΕ είναι η ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων με την εργοδοσία για σημαντικά ζητήματα της επιχείρησης.

Ήδη με την εφαρμογή της πρώτης οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε., η European Trade Union Confederation (ETUC) είχε εκφράσει την άποψη ότι:

«Στις 22 Σεπτεμβρίου του 1994, το Συμβούλιο Υπουργών της Ε.Ε. υιοθέτησε την Οδηγία για την ίδρυση των Ε.Σ.Ε., δίνοντας με αυτόν τον τρόπο ένα τέλος σε μία διαμάχη που είχατε διαρκέσει 20 χρόνια, και της οποίας οι ρίζες είναι ακόμα πιο παλιές...⁵²»

Για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι εν λόγω δομές ήταν για την πλειοψηφία τους ευπρόσδεκτες αφού θα μπορούσαν να σημάνουν ένα τέλος στη στρατηγική των εργοδοτών του «διαίρει και βασίλευε» αφού σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, οι μεταφορές γραμμών παραγωγής της ίδιας πολυεθνικής, ενώ αντιμετώπιζαν την αντίδραση των συνδικαλιστών της μίας χώρας, συναντούσαν την αποδοχή των συνδικαλιστών της χώρας προορισμού. Παράλληλα έδινε ένα βήμα ενημέρωσης των συνδικαλιστών αφού σε πολλές περιπτώσεις ένοιωθαν αποκομμένοι από τις αποφάσεις της διοίκησης της επιχείρησης για σημαντικά ζητήματα που αφορούσαν το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση.

⁵² Buschak W., *European Works Councils. The EC-Directive: ETUC Analysis and Comments*, 2nd enlarged ed., Brussels.

Παράλληλα, οι προκλήσεις οι οποίες αντιμετώπιζαν οι συνδικαλιστές ήταν να διαμορφώσουν, παράλληλα με την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, μία ευρωπαϊκή στρατηγική όσον αφορά τη σχέση τους με τους εργοδότες στην Ε.Ε. Από την άλλη πλευρά, οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να προσέξουν έτσι ώστε τα Ε.Σ.Ε. να μην μετατραπούν σε λόγο διάλυσης τους, είτε λόγω των αυξημένων απαιτήσεων που θα είχαν αυτά τα όργανα σε προσωπικό και εκπαίδευση⁵³, είτε με την αντικατάστασή τους από αυτά, εάν τα Ε.Σ.Ε. θεωρούνταν πιο φιλικά για τους εργοδότες για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας⁵⁴. Αυτός ο κίνδυνος εντοπίζεται κυρίως σε πολυεθνικές οι οποίες έχουν ως βάση τις Η.Π.Α. όπου οι έννοιες της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τους εργαζομένους είναι ανύπαρκτες.

Εντούτοις, το δεύτερο μέρος δεν πραγματοποιήθηκε αφού για τον ορισμό των εκπροσώπων των Ε.Σ.Ε. δίνεται προτεραιότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπου υπάρχουν, μετά στα εργασιακά συμβούλια και, τέλος, στην ανάδειξη μέσω καθολικής ψηφοφορίας από τους εργαζόμενους της επιχείρησης. Οι συνδικαλιστές αναγνωρίζονται από την Ε.Ε. ως οι πλέον κατάλληλοι προκειμένου να συμμετέχουν στα Ε.Σ.Ε. λόγω της εμπειρίας τους στις διαπραγματεύσεις με την εργοδοσία.

Εκτός εάν η τοπική νομοθεσία ορίζει διαφορετικά, οι διαδικασίες διαβούλευσης σε ευρωπαϊκό και τοπικό επίπεδο πραγματοποιούνται ταυτόχρονα.

Η γνωμοδότηση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων και η συλλογή των απόψεων των τοπικών οντοτήτων διαρθρώνονται εκ παραλλήλου, εφόσον απαιτείται, εξασφαλίζοντας έτσι την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας διαβούλευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στην ελληνική έννομη τάξη υφίσταται το Π.Δ 240/2006 «περί θέσπισης γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων, σύμφωνα με την οδηγία 2002/12/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», με το οποίο εναρμονίζεται στην ελληνική έννομη τάξη η σχετική με τις διαβουλεύσεις κοινοτική οδηγία.

⁵³ Blanpain R., Windey P., *European Works Councils: Information and consultation of employees in multinational enterprises in Europe*, 2nd ed., Peeters 1996 σελ. 14.

Γενικότερα, στην ευρωπαϊκή κοινοτική οδηγία δε προβλέπεται σε επιχειρήσεις με διακρατικό χαρακτήρα να διαβουλεύονται με τα εκάστοτε συνδικαλιστικά όργανα κάθε χώρας, αλλά μόνο να τους ενημερώνει. Η μόνη πρόβλεψη είναι αυτή στη συμφωνία σύστασης, αλλά και αυτή έχει, όμως ενοχική ισχύ και όχι κανονιστική, δηλαδή δεν έχει ισχύ νόμου, αλλά μόνο ισχύ μιας συμφωνίας και μη τήρησή της επιφέρει μόνο ενοχικού χαρακτήρα κυρώσεις. Ωστόσο, είναι δυνατή διαβούλευση και με τη συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας μας, καθώς το ζήτημα είναι τέτοιο, το οποίο θα έχει αντίκτυπο σε περισσότερες της μιας χώρες, χωρίς αυτό να είναι δεσμευτικό για την εταιρεία εφόσον διαβουλεύεται με το Ε.Σ.Ε».

Συμπερασματικά, λοιπόν, οι διαβουλεύσεις με την πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εκμεταλλεύσεων στην Ελλάδα δύνανται να λάβουν χώρα παράλληλα με αυτές του Ε.Σ.Ε.

9. Αντί επιλόγου

Το κοινοτικό δίκαιο της συμμετοχής των εργαζομένων έχει αναπτυχθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, συμβάλλοντας στην αναγνώριση και εμπέδωση του δικαιώματος της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε όλα τα κράτη μέλη. Ωστόσο, η κατοχύρωση των δικαιωμάτων αυτών σε διεθνικό επίπεδο είναι ακόμα ανεπαρκής. Οι ισχύουσες Κοινοτικές Οδηγίες έχουν περιορισμένο πεδίο εφαρμογής και εμφανίζουν ακόμα αρκετές ελλείψεις και αδυναμίες. Το ζητούμενο σήμερα είναι η επέκταση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε κάθε επίπεδο, είτε σε εθνικό είτε σε επίπεδο κοινοτικής κλίμακας, προκειμένου να διασφαλιστεί η πραγματική και ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη των επιχειρηματικών αποφάσεων. Σε μια περίοδο ραγδαίων αλλαγών και αναδιαρθρώσεων, διασυνοριακών συγχωνεύσεων και μεταβιβάσεων, είναι απαραίτητο τα εύλογα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων, τα οποία άρχισαν να αποκτούν μορφή με τις Κοινοτικές Οδηγίες μετά από μακρές διαπραγματεύσεις και συζητήσεις, να μένουν γράμμα κενό.

⁵⁴ Ειδικά για την περίπτωση που τα Ε.Σ.Ε. μπορούν να χρησιμοποιηθούν από την εργοδοσία για την μείωση της δύναμης των συνδικαλιστικών οργανώσεων βλ. Ramsay H., Fool's Gold, European Works Council and Workplace Democracy, *Industrial Relations Journal*, 1997, 28:4.

Οι μεταβολές που οφείλονται από τη μια μεριά στο οικονομικό περιβάλλον, που προέρχονται από την Οικονομική και Νομισματική Ένωση, την ενοποίηση της αγοράς με την κατάργηση των δασμών και των ποσοστώσεων και με το άνοιγμα των οικονομιών των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης και από την άλλη στις ραγδαίες μεταβολές στην τεχνολογία έχουν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία επιχειρήσεων που λειτουργούν σε περισσότερες από μια χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι επιχειρήσεις αυτές προέρχονται από αγορές, συγχωνεύσεις, απορροφήσεις και ενώσεις εταιριών. Υπάρχει δηλαδή μια τάση διεθνοποίησης των επιχειρήσεων και τη δυνατότητα της εργοδοσίας να παίρνει αποφάσεις σε κεντρικό επίπεδο όπως για παράδειγμα στη μητρική εταιρία χωρίς οι θιγόμενοι εργαζόμενοι να το γνωρίζουν. Οι προηγούμενες παρατηρήσεις δημιούργησαν την πίεση του συνδικαλιστικού κινήματος για την υποχρεωτική θέσπιση διαδικασιών ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς πάνω στα ζητήματα που τους αφορούν. Μετά από πολυετείς διαπραγματεύσεις με την εργοδοτική πλευρά και αντίστοιχη πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που έτυχε της σύμφωνης γνώμης της Οικονομικής Επιτροπής, αποφασίστηκε η Οδηγία 94/45/ΕΚ της 22.9.94 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων.

10. Βιβλιογραφία

1. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Αρ. L 254/64 ΟΔΗΓΙΑ 94/45/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ, 30.9.94.
2. Π.Δ. Υπ' αρθ. 40/1997 Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος πρώτο, Αρ. Φύλλου 39, 20.3.97.

3. J.M.DIDIER, EUROPEAN WORKS COUNCILS, A comparative analysis of national implementing measures of the European Directive 94/45/EC of 22 September 1994, April 1997.
4. EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, EUROPEAN COMMISSION, DGV, Negotiating European Works Councils, An Analysis of Agreements under Article 13.
5. ASE, ETUCO, EGA LC Comité d' Entreprise Européen, Commentaire explicatif pour une meilleure compréhension de la directive CUE) du 22.9.1994.έ
6. Κόνιαρης Β., *Δημοκρατία και Επιχείρηση: Μορφές Οργάνωσης και Λειτουργίας των Εργαζομένων στη Σύγχρονη Ευρώπη*, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας: Θεσσαλονίκη 2014.
7. Οδηγία 94/45/EK του Συμβουλίου της 22ας Σεπτεμβρίου 1994 για τη θέσπιση μίας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους [1994] OJ L0045/1.
8. Οδηγία 2009/38/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 6ης Μαΐου 2009 για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους [2009] OJ L122/28.
9. Albers O., Hofstee I., *WOR (Wet op de Ondernemingsraden) Tekst en Commentaar (WCA (Works Councils Act) Text and Comments)*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
10. Ales E., Senatori I. (eds), *The Transnational Dimension of Labour Relations. A New Order in the Making?* Proceedings of the 11th International Conference in commemoration of Prof Marco Biagi, Giappichelli, Turin.
11. Blanpain R., Windey P., *European Works Councils: Information and consultation of employees in multinational enterprises in Europe*, 2nd ed., Peeters 1996.
12. Buschak W., *European Works Councils. The EC-Directive: ETUC Analysis and Comments*, 2nd enlarged ed., Brussels
13. Fetzer, T., European Works Councils as Risks Communities: The Case of General Motors, *European Journal of Industrial Relations*, 2008.

- 14.** Ν. Γαβαλά, Εθελοντικές συμφωνίες για τη σύσταση Εργασιακών Συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, ΕΕργΔ 1996.
- 15.** Κ. Παμπούκης, Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων με κοινοτική διάσταση στο δίκαιο της Κοινότητας για την ενημέρωση των εργαζομένων (Οδηγία 94/45/ΕΚ), ΕΕΕυρΔ 1996.
- 16.** Ι. Ληξουριώτης, Επιχειρήσεις ή όμιλοι επιχειρήσεων κοινοτικής έκτασης: Τόπος πληροφόρησης και διαλόγου κοινωνικών συνομιλητών (η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις επιταγές της Οδηγίας 94/45/ΕΚ), ΔΕΕ 1998.