



**ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΔΕΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ**



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ
Κόνιγγος 31, 106 82 Αθήνα, Τηλ.: 210 3304120-2, Fax: 210 3825322
e-mail: info@obes.gr, <http://www.obes.gr>

Περιεχόμενα

| | |
|--|----|
| Πρόλογος..... | 5 |
| Τα Ε.Σ.Ε. στις τράπεζες – Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της Εθνικής Τράπεζας..... | 7 |
| Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της BDF..... | 10 |
| Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της DANFOSS..... | 12 |
| Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της HEINEKEN..... | 15 |
| Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της Hilton International..... | 18 |
| Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της IBM..... | 21 |
| Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της KODAK..... | 24 |
| Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της SIEMENS..... | 27 |
| Συμπεράσματα..... | 30 |

Πρόλογος

Το παρόν βιβλίο συντάχθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος VALUE με την οικονομική συνδρομή της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Στόχος του προγράμματος ήταν η εξέταση της παρούσας κατάστασης των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων εν όψει της αναθεώρησης της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45 που καθορίζει τη διαδικασία εκλογής και τους κανόνες λειτουργίας των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων.

Το πρόγραμμα υλοποιήθηκε από την Ομοσπονδία Βιομηχανικών και Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων (Ο.Β.Ε.Σ.). Τα μέλη της Ομοσπονδίας μας είναι εργοστασιακά – επιχειρησιακά σωματεία από διάφορους κλάδους και τομείς οικονομικής δραστηριότητας, τα δε μέλη αυτών των σωματείων είναι εργαζόμενοι τόσο στην παραγωγή όσο και υπάλληλοι.

Στη διάρκεια του προγράμματος έγιναν συζητήσεις και επαφές με Έλληνες εκπροσώπους σε Ε.Σ.Ε. με στόχο τη συζήτηση της σημερινής κατάστασης λειτουργίας των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων και τη διατύπωση προτάσεων για τη μελλοντική αναθεώρηση της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45.

Ελπίζουμε με το παρόν βιβλίο, που είναι συνέχεια προηγούμενων εκδόσεων της Ομοσπονδίας μας, να δώσουμε στους εκπροσώπους στα Ε.Σ.Ε. ένα χρήσιμο βοήθημα για την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων. Παράλληλα, επιθυμούμε να ενημερώσουμε κάθε ενδιαφερόμενο για τη λειτουργία των Ε.Σ.Ε. και ποια είναι η σημερινή πραγματικότητα.

Διευκρινίζουμε ότι στο βιβλίο περιέχονται οι προσωπικές γνώμες και απόψεις των συγγραφέων των επιμέρους τμημάτων, οι οποίες προέρχονται από την εμπειρία τους ως μέλη σε Ε.Σ.Ε.

Όσον αφορά τη μέθοδο που ακολουθήσαμε για τη συγγραφή του παρόντος βιβλίου, κρίναμε σκόπιμο να συγκεντρώσουμε τις απαντήσεις Ελλήνων εκπροσώπων σε Ε.Σ.Ε. σε συγκεκριμένα ερωτήματα, ώστε ο αναγνώστης να αποκτήσει μια συνολική εικόνα για τη λειτουργία του κάθε Ε.Σ.Ε. και στο μέτρο του δυνατού να συγκρίνει τη λειτουργία των Ε.Σ.Ε. μεταξύ τους.

Αριστείδης Χατζησαββίδης
Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Βιομηχανικών
Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων



Τα πρωτότυπα κείμενα γράφτηκαν στα ελληνικά.

Τα Ε.Σ.Ε. στις τράπεζες – Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της Εθνικής Τράπεζας

*Του Γιάννη Μικωνιάτη
Αντιπρόεδρου του
συλλόγου υπαλλήλων
της Ε.Τ.Ε.
Μέλος του Δ.Σ. του
Εργατικού Κέντρου
Αθήνας (ΕΚΑ)
Πρόεδρος ΙΝΕ-ΕΚΑ
Αρμόδιου για την ίδρυση
του Ε.Σ.Ε. της Ε.Τ.Ε.*



1. Εισαγωγή

Στο χώρο των τραπεζών που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα προϋποθέσεις για δημιουργία Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων είχαν μόνον τράπεζες με έδρα στο εξωτερικό μέχρι την πρόσφατη είσοδο των δέκα νέων χωρών στην Ε.Ε. Έτσι σήμερα συμμετέχουν Έλληνες εκπρόσωποι σε Ε.Σ.Ε. των εξής τραπεζών:

- CITIBANK
- ABN AMRO
- H.S.B.C.
- SOCIETE GENERALE
- AMERICAN EXPRESS
- BNP – PARIS BAS

Οι έδρες των Ε.Σ.Ε. των παραπάνω τραπεζών είναι στη χώρα όπου εδρεύει η κεντρική διοίκηση της κάθε τράπεζας.

Οι έλληνες εκπρόσωποι στα Ε.Σ.Ε. έχουν οριστεί στην πλειοψηφία τους από το σωματείο της κάθε τράπεζας που εκπροσωπούν.

Η Ο.Τ.Ο.Ε. προσπαθεί να συντονίζει την παρουσία, τη συμμετοχή και τη δράση όλων των Ελλήνων εκπροσώπων σε Ε.Σ.Ε. τραπεζών.

Από την 1.5.2004, με την πλήρη ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι ακόλουθες τρεις ελληνικές τράπεζες καλύπτουν τους όρους της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45 για σύσταση και λειτουργία Ε.Σ.Ε.:

- Εθνική Τράπεζα
- ALPHA BANK
- Εμπορική Τράπεζα

Επίσης αναμένεται να ιδρυθούν Ε.Σ.Ε. και στις ακόλουθες τρεις κυπριακές τράπεζες.

- Τράπεζα Κύπρου
- Ελληνική Τράπεζα
- Λαϊκή Τράπεζα

2. Το υπό ίδρυση Ε.Σ.Ε. της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδας (Ε.Τ.Ε.)

Με το συντονισμό της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλλήλων (Ο.Τ.Ο.Ε.) και σε συνεργασία με την Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου (Ε.Τ.Υ.Κ.) ο Σύλλογος Υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας προχωρά στην ίδρυση του Ε.Σ.Ε. της Ε.Τ.Ε.

Μετά την 1.5.2004 και την πλήρη ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υπάρχουν ήδη οι προϋποθέσεις για την ίδρυση Ε.Σ.Ε. της Ε.Τ.Ε. Ο Σύλλογος Υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. και η Ε.Τ.Υ.Κ. για λογαριασμό των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα στην Κύπρο, έχουν ήδη στείλει σχετικές επιστολές προς τη Διοίκηση της ΕΤΕ.

Με τις επιστολές αυτές γνωστοποιούμε τη διαπραγματευτική ομάδα από πλευράς εργαζομένων και ζητάμε από τη Διοίκηση της Ε.Τ.Ε. να ορίσει τους δικούς της διαπραγματευτές προκειμένου να ξεκινήσει ο διάλογος για την ίδρυση του Ε.Σ.Ε. της Ε.Τ.Ε.

Η θητεία των μελών του Ε.Σ.Ε. αναμένεται ότι θα είναι τριετής και οι εκπρόσωποι θα ορίζονται από τα σωματεία των εργαζομένων.

Μέχρι σήμερα (Δεκέμβριος 2004) η συμφωνία δεν έχει ολοκληρωθεί αλλά εκτιμάται ότι αδύνατο σημείο της συμφωνίας μπορεί να είναι οι αραιές συναντήσεις του Ε.Σ.Ε., οι οποίες δεν θα επιτρέπουν τη συνεχή και ολοκληρωμένη ενημέρωση των μελών του.

Στόχος μας θα είναι το Ε.Σ.Ε. της Ε.Τ.Ε. να είναι ένα ισχυρό όργανο που θα έχει εκπροσώπους από όλους τους χώρους εργασίας, ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να έχουν συνολική άποψη και εικόνα για την πορεία της τράπεζας και για τα προβλήματα των εργαζομένων σε όλες τις χώρες. Τα προβλήματα αυτά πρέπει να αντιμετωπίζονται από κοινού.

Επίσης, δεν θα επιτρέψουμε πιθανές μετακινήσεις εργασιών της τράπεζας από χώρα σε άλλη χώρα, οι οποίες θα μειώσουν τις θέσεις εργασίας.

Η σχέση των εκπροσώπων στο Ε.Σ.Ε. με το σωματείο των εργαζομένων θα είναι άμεση. Ο εκπρόσωπος στο Ε.Σ.Ε. θα μεταφέρει την ενημέρωση στο Σωματείο, θα στηρίζει την καλύτερη λειτουργία και αποτελεσματικότητά του Ε.Σ.Ε. και σε καμιά περίπτωση δεν θα λειτουργεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε το Ε.Σ.Ε. να υποκαθιστά το σωματείο.

Τα θέματα που πρέπει να απασχολούν τα Ε.Σ.Ε. είναι, κυρίως, οι αλλαγές στις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Ε.Τ.Ε. και οι συνέπειες που θα έχουν στους εργαζομένους. Παράλληλα, το Ε.Σ.Ε. πρέπει να θέτει τα προβλήματα που συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και τις συνέπειές της στον τραπεζικό κλάδο.

Ακόμα, το Ε.Σ.Ε. θα ζητήσει να συμμετέχουν ως παρατηρητές, εκπρόσωποι των εργαζομένων από τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, δυο χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται η Ε.Τ.Ε. και που πρόκειται να ενταχθούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2007.

Όσον αφορά την ισχύουσα νομοθεσία, η Κοινοτική Οδηγία 94/45 πρέπει να αναθεωρηθεί και να προβλέπει ουσιαστικότερες αρμοδιότητες στα Ε.Σ.Ε., καθώς και περισσότερες από μια συναντήσεις κάθε χρόνο.

Το μέλλον των Ε.Σ.Ε. θα εξαρτηθεί από το κατά πόσο θα παίξουν σωστά το ρόλο τους. Συγκεκριμένα, πρέπει να φέρουν πιο κοντά τους εργαζόμενους διαφορετικών χωρών που εργάζονται στην ίδια επιχείρηση. Επίσης, να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να κατανοήσουν ότι τα προβλήματά τους είναι κοινά, να τους ενημερώνουν σωστά και να αναπτύξουν πνεύμα αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων, ώστε να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τα κοινά προβλήματά τους.

Σ' όλη αυτήν τη διαδικασία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε. είχαμε και θα έχουμε ως υποστηρικτικό εργαλείο το σύνολο της γνώσης και της εμπειρίας, που έχει συσσωρεύσει η Ο.Τ.Ο.Ε. από την ήδη συμμετοχή των σωματείων μελών της σε Ε.Σ.Ε.

Με τη βοήθεια του προέδρου της ΟΤΟΕ, συναδέλφου Δ. Τσουκαλά, που είναι και ταυτόχρονα εθνικός συντονιστής για την Ελλάδα της UNI, της διεθνούς συνδικαλιστικής οργάνωσης που εκπροσωπεί τους τραπεζοϋπαλλήλους, πιστεύουμε ότι σύντομα θα ξεκινήσουμε οργανωμένα και αποτελεσματικά τις συζητήσεις με τη διοίκηση της Ε.Τ.Ε. για την ίδρυση του Ε.Σ.Ε.

Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της BDF

*Του Κωνσταντίνου Μπαμπίλη
Μέλους του Ε.Σ.Ε. της BDF*

1. Περιγράψτε με λίγα λόγια τη διαδικασία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων της BDF ιδρύθηκε το 1995 σύμφωνα με το άρθρο 13 της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45.

2. Με ποια διαδικασία συμμετέχετε στο Ε.Σ.Ε.;

Η Ελλάδα εκπροσωπείται με έναν εκπρόσωπο στο Ε.Σ.Ε. Ο εκπρόσωπος ορίζεται από το Δ.Σ. του σωματείου για τριετή θητεία, που μπορεί να παραταθεί, εάν το Δ.Σ. του σωματείου δεν τον ανακαλέσει.

3. Ποια είναι τα αδύνατα σημεία της συμφωνίας σας;

Αδύνατο σημείο της συμφωνίας μας είναι οι αραιές συναντήσεις του Ε.Σ.Ε. Συγκεκριμένα, το Ε.Σ.Ε. συναντάται μόνο μια φορά κάθε χρόνο, ενώ παράλληλα δεν έχει συσταθεί ολιγομελής διοικούσα επιτροπή που να παρακολουθεί τα θέματα στο ενδιαμέσο διάστημα και να ενημερώνει όλα τα μέλη του Ε.Σ.Ε. Διευκρινίζεται ότι ο σημερινός εκπρόσωπος από την Ελλάδα στο Ε.Σ.Ε. είναι σχετικά νέος και έχει συμμετάσχει σε μια μόνο συνεδρίαση του Ε.Σ.Ε. μέχρι σήμερα.

4. Ποια είναι τα ισχυρά σημεία της συμφωνίας σας;

Δυστυχώς, από τη μέχρι τώρα πορεία του Ε.Σ.Ε. προκύπτει ότι η συμφωνία μας δεν έχει ισχυρά σημεία.

5. Ποια είναι τα σημαντικότερα επιτεύγματα του Ε.Σ.Ε. μέχρι σήμερα;

Κατά την άποψή μας, το Ε.Σ.Ε. δεν έχει παρουσιάσει σημαντικά επιτεύγματα.

6. Ποια είναι τα κυριότερα προβλήματα που έχετε αντιμετωπίσει;

Τα βασικά προβλήματα είναι τα εξής:

- Πρώτον, οι αραιές συναντήσεις, γιατί το Ε.Σ.Ε. συνεδριάζει μόνο μια φορά κάθε χρόνο.
- Δεύτερον, δεν υπάρχει διοικούσα επιτροπή που να παρακολουθεί την επίλυση των προβλημάτων που έχουν συζητηθεί στο Ε.Σ.Ε.
- Τρίτον, στο μεσοδιάστημα των 12 μηνών ανάμεσα στις δυο συνεδριάσεις του Ε.Σ.Ε. δεν υπάρχει ενημέρωση.

7. Ποια είναι η σχέση του εκπροσώπου στο Ε.Σ.Ε. με το σωματείο;

Ο εκπρόσωπος στο Ε.Σ.Ε. συμμετέχει ενεργά στις δραστηριότητες του σωματείου. Πιο συγκεκριμένα, ο σημερινός εκπρόσωπος ήταν μέλος του Δ.Σ. του σωματείου μέχρι το 2003. Αν και υπάρχει έλλειψη γενικότερης ενημέρωσης από το Ε.Σ.Ε., ο εκπρόσωπος στο Ε.Σ.Ε. ενημερώνει το Δ.Σ. του σωματείου, καθώς και τους υπόλοιπους εργαζομένους για το τι έχει συζητηθεί στην τελευταία συνεδρίαση του Ε.Σ.Ε. που συμμετείχε.

8. Ποια θέματα συζητούν συνήθως οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πριν και κατά την διάρκεια της συνάντησης με την εργοδοτική πλευρά;

Τα κύρια θέματα που συζητούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο Ε.Σ.Ε. πριν και κατά την διάρκεια της συνάντησης με τη διοίκηση της εταιρείας είναι η αναδιάρθρωση της παραγωγής, η μισθολογική εξίσωση των εργαζομένων στις διάφορες χώρες κ.λ.π.

9. Ποια θέματα πρέπει κατά την γνώμη σας να συζητά το Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε;

Στο σημείο αυτό πρέπει να διευκρινίσουμε ότι ενώ συζητιούνται πολύ σοβαρά θέματα, όπως περικοπές και αναδιարθρώσεις παραγωγής, δεν προκύπτουν οι αντίστοιχες λύσεις γιατί η διοίκηση της εταιρείας δεν συμφωνεί στην επίλυσή τους. Παράλληλα, σε περιπτώσεις περικοπών παραγωγής από μια χώρα δεν υπάρχει η απαιτούμενη συναντίληψη μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων, ώστε να προωθήσουν και να διεκδικήσουν κοινά αποδεκτές προτάσεις.

10. Έχει ξεκινήσει η διαδικασία ενσωμάτωσης εκπροσώπων των εργαζομένων από τις δέκα νέες χώρες της Ε.Ε. στο Ε.Σ.Ε.;

Μέχρι σήμερα, οι δραστηριότητες του ομίλου περιορίζονται σε χώρες που ήταν μέλη της Ε.Ε. πριν τη διεύρυνση, άρα δεν τίθεται θέμα ενσωμάτωσης εκπροσώπων από τις νέες χώρες.

11. Τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει στην κοινοτική οδηγία 94/45 ώστε τα Ε.Σ.Ε. να είναι πιο αποτελεσματικά;

Η Κοινοτική Οδηγία 94/45 πρέπει να τροποποιηθεί ριζικά.

Κατ' αρχήν, πρέπει να προβλέπει την αναθεώρηση των συμφωνιών που έχουν συναφθεί με το άρθρο 13. Επίσης, πρέπει να προβλέπει συχνότερες συναντήσεις του Ε.Σ.Ε., εκτός από την ετήσια συνάντηση, καθώς και υποχρέωση της διοίκησης της εταιρείας να διαβουλεύεται ουσιαστικά με τους εργαζόμενους μέχρι την επίλυση των προβλημάτων τους.

12. Ποιο νομίζετε ότι είναι το μέλλον των Ε.Σ.Ε.;

Με τη μέχρι σήμερα εμπειρία μας, το μέλλον των Ε.Σ.Ε. δεν είναι ρόδινο. Μόνον αν τα Ε.Σ.Ε. αποκτήσουν περισσότερες αρμοδιότητες, καθώς και τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης με τη διοίκηση της εταιρείας, μπορεί να γίνουν περισσότερο αποτελεσματικά στην προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και στη γενικότερη ανάπτυξη της Ευρώπης.

13. Τελικά, παρακαλούμε να υπογραμμίσετε ένα σημαντικό στοιχείο ή αποτέλεσμα από τη δράση του Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε.

Γενικά, η μέχρι τώρα λειτουργία του Ε.Σ.Ε. δεν είναι ικανοποιητική. Στο πλαίσιο αυτό τονίζουμε ότι το Ε.Σ.Ε. δεν έχει κατορθώσει να προωθήσει λύσεις για τα προβλήματα που προκύπτουν από περικοπές παραγωγής, οι οποίες, αν και αφορούν μια μόνο χώρα κάθε φορά που προκύπτουν, αποτελούν ένα συχνό και σοβαρό πρόβλημα που έχει πανευρωπαϊκή διάσταση.

Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της DANFOSS

*Της Τίνας Γράβαρη
Μέλους του Ε.Σ.Ε. της
DANFOSS*



1. Περιγράψτε με λίγα λόγια τη διαδικασία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε.

Η συμφωνία ίδρυσης για το Ε.Σ.Ε. της εταιρείας μας υπεγράφη στις 18 Σεπτεμβρίου 1996 και καλύπτεται από το άρθρο 13 της κοινοτικής οδηγίας 94/45. Το πρώτο Ε.Σ.Ε. της εταιρείας μας συνεδρίασε στα μέσα Ιουνίου του 1997.

2. Με ποια διαδικασία συμμετέχετε στο Ε.Σ.Ε.;

Εκλογές διενεργούνται κάθε 3 χρόνια και ψηφίζουν όλοι οι εργαζόμενοι στην εταιρεία. Εκλέγονται ένας αντιπρόσωπος και ένας εφεδρικός σε περίπτωση που χρειασθεί να αναλάβει για οποιονδήποτε λόγο τα καθήκοντα του κυρίως αντιπροσώπου.

3. Ποια είναι τα αδύνατα σημεία της συμφωνίας σας;

Τα αδύνατα σημεία της συμφωνίας μας είναι ότι μπορούμε να συναντηθούμε όλοι οι αντιπρόσωποι μαζί μόνο μία φορά το χρόνο, ώστε να ανταλλάξουμε απόψεις, να συζητήσουμε και να διαβουλευθούμε με τη διοίκηση της εταιρείας. Στο ενδιάμεσο διάστημα μπορούμε να επικοινωνούμε μόνο μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με φαξ. Όμως, το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από τη μία συνάντηση μέχρι την άλλη είναι μεγάλο και τα προβλήματα που συσσωρεύονται είναι αδύνατο να επιλυθούν μέσα σ' αυτήν τη μοναδική ετήσια συνάντηση. Επομένως, έστω και αν υπάρχει μια κάποια λύση για οποιοδήποτε θέμα είναι σίγουρο ότι απαιτείται διπλάσιος χρόνος για να ληφθεί μια απόφαση και να ενημερωθούμε σχετικά.

4. Ποια είναι τα ισχυρά σημεία της συμφωνίας σας;

Τα ισχυρά σημεία της συμφωνίας μας είναι ότι η διοίκηση της εταιρείας είναι από τη Δανία και επειδή η Δανία είναι μια χώρα με πολύ ανεπτυγμένο κοινωνικό πρόσωπο υπάρχουν περιθώρια για την προώθηση των αιτημάτων των υπαλλήλων. Επίσης, υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση και σε γενικές γραμμές, αργά ή γρήγορα, η διοίκηση της εταιρείας ακολουθεί πιστά τις κοινοτικές οδηγίες.

5. Ποια είναι τα σημαντικότερα επιτεύγματα του Ε.Σ.Ε. μέχρι σήμερα;

Το Ε.Σ.Ε. της εταιρείας μας έχει κατορθώσει με την έγκαιρη μεσολάβηση να αποτρέψει μαζικές απολύσεις εργατών, όπως σε περιπτώσεις αναδιάρθρωσης των αποθηκών της εταιρείας ή σε συγχωνεύσεις που προκύπτουν από την εξαγορά άλλων εταιρειών. Το εργατικό δυναμικό της εταιρείας παραμένει σταθερό παγκοσμίως και υπάρχει προβληματισμός, αλλά και σεβασμός για τη μελλοντική τύχη

αυτών των υπαλλήλων που ενδεχομένως εξαιτίας των αλλαγών να μη μπορούν να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους. Γι' αυτούς τους υπαλλήλους το Ε.Σ.Ε. προσπαθεί πάντα να διαβουλευέται με τη διοίκηση της εταιρείας για την καλύτερη δυνατή τακτοποίησή τους (είτε αυτή πρόκειται για μεταφορά σε άλλη θέση εντός της εταιρείας, είτε για οριστική αποχώρηση από την εταιρεία).

6. Ποια είναι τα κυριότερα προβλήματα που έχετε αντιμετωπίσει;

Υπήρξαν διάφορα θέματα και προβλήματα που έπρεπε να συζητηθούν και να συμφωνηθούν με τη διοίκηση προτού να καταλήξουμε στη σημερινή μορφή που έχει το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Ειδικότερα, σημειώνω τα εξής:

1. Από την Οδηγία του 1994 μέχρι τη συμφωνία με τη διοίκηση της εταιρείας μας για την ίδρυση του Ε.Σ.Ε., έπρεπε να διαπραγματευθούμε και να βρούμε λύσεις, ώστε να εξομαλυνθούν οι διαφορές ανάμεσα στις ιδέες και τις θέσεις των εργαζομένων και στις αντίστοιχες ιδέες και θέσεις της διοίκησης.
2. Οι δυο πρώτες συνεδριάσεις του Ε.Σ.Ε. περιορίζονταν αρχικά σε μία επικοινωνία με μονόδρομο χαρακτήρα. Έπρεπε να μάθουμε σιγά σιγά πώς να χρησιμοποιούμε τις συνεδριάσεις αυτές, ώστε να επιτύχουμε ικανοποιητικό επίπεδο διαλόγου και να βελτιώσουμε την αποτελεσματικότητά μας.
3. Αρχικά, τα πρώτα δυο χρόνια, υπήρχαν διερμηνείς που βοηθούσαν με ταυτόχρονη μετάφραση κατά την διάρκεια του συμβουλίου με τη διοίκηση, ενώ τώρα δεν υπάρχουν.
4. Η πρώτη συνεδρίαση του Ε.Σ.Ε. διήρκεσε 2 μέρες, ενώ τώρα οι συνεδριάσεις διαρκούν 5-6 μέρες.
5. Σοβαρό πρόβλημα είναι το γεγονός ότι σε μερικές χώρες που εκπροσωπούνται στο Ε.Σ.Ε. έχει αμφισβητηθεί ή νομιμότητα των αντιπροσώπων τους.
6. Η ικανότητα και η δύναμη των εκλεγμένων μελών που ενεργούν ως αντιπρόσωποι των συναδέλφων τους μπορεί και σήμερα να αμφισβητηθεί, ειδικά στις χώρες εκείνες που διαθέτουν αντιπρόσωπο στα Ε.Σ.Ε., ο οποίος καλύπτει και άλλες χώρες.
7. Τέλος, η επικοινωνία των συναδέλφων που εκπροσωπούνται στο Ε.Σ.Ε. με εκπροσώπους άλλων χωρών είναι δυσχερής σε πολλές χώρες μέχρι και σήμερα.

7. Ποια είναι η σχέση του εκπροσώπου στο Ε.Σ.Ε. με το σωματείο;

Στην εταιρεία μας δεν υπάρχει σωματείο και ο εκπρόσωπος στο Ε.Σ.Ε. εκλέγεται με καθολική ψηφοφορία όλων των εργαζομένων.

8. Ποια θέματα συζητούν συνήθως οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πριν και κατά την διάρκεια της συνάντησης με την εργοδοτική πλευρά;

Στις συναντήσεις με τη διοίκηση της εταιρείας το Ε.Σ.Ε. ενημερώνεται εκτενώς για την οικονομική πορεία της εταιρείας, τους στόχους, τη στρατηγική και τα μελλοντικά σχέδιά της (αγορές άλλων εταιρειών ή συγχωνεύσεις). Το Ε.Σ.Ε. μπορεί να φέρει προς συζήτηση στη συνάντηση οποιοδήποτε θέμα απασχολεί τους εργαζόμενους και να γίνει ανταλλαγή απόψεων για το πόσα από αυτά μπορούν να διορθωθούν άμεσα και πόσα από αυτά σε βάθος χρόνου.

9. Ποια θέματα πρέπει κατά την γνώμη σας να συζητά το Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε;

Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να συζητά εφ' όλης της ύλης τα θέματα που απασχολούν τους εργαζομένους, όπως την ασφάλιση, τη μισθολογική αναπροσαρμογή με βάση τον

τιμάρημο, αλλά και με βάση την αξιολόγηση του κάθε υπαλλήλου, τη δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης, την εκπαίδευση, την υγιεινή και ασφάλεια, καθώς και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Επίσης, το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει πάντα να μεσολαβεί και να δίνει λύσεις όταν υπάρχουν μεγάλες αλλαγές και αναδιορθώσεις στην εταιρεία, που επηρεάζουν την εργασιακή πορεία των εργαζομένων.

10. Έχει ξεκινήσει η διαδικασία ενσωμάτωσης εκπροσώπων των εργαζομένων από τις δέκα νέες χώρες της Ε.Ε. στο Ε.Σ.Ε.;

Στα Ε.Σ.Ε. της Danfoss συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων από τις 10 νέες χώρες της Ε.Ε.

11. Τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει στην κοινοτική οδηγία 94/45 ώστε τα Ε.Σ.Ε. να είναι πιο αποτελεσματικά;

Πιστεύω ότι τα ακόλουθα πρέπει να αλλάξουν στην κοινοτική οδηγία, ούτως ώστε τα Ε.Σ.Ε. να είναι πιο αποτελεσματικά :

1. Να δοθεί ιδιαίτερο βάθος στην επιμόρφωση των εκπροσώπων στο Ε.Σ.Ε., ώστε να μπορούν να εκπληρώνουν σωστά την αποστολή τους και να μπορούν να κατανοήσουν τα γενικότερα προβλήματα που υπάρχουν στον εργασιακό τομέα, όχι μόνο σε εθνικό, αλλά και σε διεθνές επίπεδο.
2. Να προβλέπονται συχνότερες ετήσιες συναντήσεις του Ε.Σ.Ε. γιατί υπάρχουν πολλά θέματα που συζητούνται σε μεταφορά από την προηγούμενη συνάντηση.
3. Να υπάρχουν άνθρωποι που να τολμούν να επιχειρηματολογήσουν, ώστε να πείθουν τη διοίκηση της εταιρείας να αποδεχθεί τις θέσεις των εργαζομένων και να μπορούν να φέρουν ένα θετικό αποτέλεσμα στην υλοποίηση των αιτημάτων των εργαζομένων.

12. Ποιο νομίζετε ότι είναι το μέλλον των Ε.Σ.Ε.;

Το μέλλον των Ε.Σ.Ε. εξαρτάται άμεσα από τα μέλη που περιλαμβάνει. Αν υπάρχει η σωστή καθοδήγηση και επιμόρφωση τότε θα μπορούν να δράσουν δυναμικά για την επίλυση των προβλημάτων. Εξαρτάται επίσης από πολλούς παράγοντες όπως, π.χ. πόσο διατεθειμένη είναι η διοίκηση κάθε μιας εταιρείας να πλησιάσει και να ακούσει σε βάθος τα αιτήματα των εργαζομένων και πόσο δυναμικά και χαρισματικά είναι τα μέλη των Ε.Σ.Ε., ούτως ώστε να μπορέσουν να πείσουν την εργοδοσία με επιχειρήματα για την επίλυση των αιτημάτων τους. Πιστεύω ότι για αρκετά χρόνια ακόμα τα Ε.Σ.Ε. θα λειτουργούν περισσότερο σαν μέσο αμφίδρομης ενημέρωσης μεταξύ της διοίκησης της εταιρείας και του Ε.Σ.Ε.

13. Τελικά, παρακαλούμε να υπογραμμίσετε ένα σημαντικό στοιχείο ή αποτέλεσμα από τη δράση του Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε.

Το Ε.Σ.Ε. της Danfoss συμμετέχει ουσιαστικά σε διαβουλεύσεις με τη διοίκηση για τη μεταφορά της παραγωγής σε άλλες χώρες και στις διαδικασίες μείωσης των θέσεων εργασίας.

Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της HEINEKEN

*Του Ηρακλή Λάπα
Αντιπρόεδρου της
Ο.Β.Ε.Σ.
Μέλους του Ε.Σ.Ε. της
Heineken*



1. Περιγράψτε με λίγα λόγια τη διαδικασία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε.

Η διαδικασία εφαρμογής της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45 για τα Ε.Σ.Ε. στην Heineken ξεκίνησε το 1996 με πρωτοβουλία των Ολλανδικών συνδικάτων και σύμφωνα με τον ισχύοντα ολλανδικό νόμο, που αποτελεί μεταφορά της Κοινοτικής Οδηγίας στο ολλανδικό δίκαιο.

Στην αρχή, παρουσιάστηκαν πολλά προβλήματα και ως προς το περιεχόμενο της πρώτης συμφωνίας για την ίδρυση του Ε.Σ.Ε. και ως προς τη συμμετοχή μας. Τελικά, η συμφωνία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε. της Heineken υπογράφηκε τον Οκτώβρη του 1997.

Η Heineken παράγει τα προϊόντα της σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες όπου διαθέτει θυγατρικές εταιρίες που απέκτησε από εξαγορές και συγχωνεύσεις. Το γεγονός αυτό ανάγκασε την Heineken να διευρύνει την εκπροσώπηση των εργαζομένων από κάθε χώρα και να περιλάβει στο Ε.Σ.Ε. εκπροσώπους από την κάθε ευρωπαϊκή χώρα όπου δραστηριοποιείται.

Η διάρκεια της αρχικής συμφωνίας σύστασης του Ε.Σ.Ε. ήταν 4ετής, ανανεώθηκε το 2001 και ήδη έχει ξεκινήσει η διαδικασία για τη σύνταξη νέας συμφωνίας για μετά το χρονικό διάστημα 2005.

2. Με ποια διαδικασία συμμετέχετε στο Ε.Σ.Ε.;

Ο εκπρόσωπος του κάθε σωματείου εκλέγεται κάθε φορά από τη Γ.Σ. του σωματείου. Κατά την εκλογή του καθορίζεται και η διάρκεια της θητείας, που είναι τετραετής, ίση με τη διάρκεια της συμφωνίας.

3. Ποια είναι τα αδύνατα σημεία της συμφωνίας σας;

Θεωρούμε ότι αδύνατα σημεία δεν υπάρχουν στη σημερινή συμφωνία μας γιατί όταν υπεγράφη η δεύτερη συμφωνία το 2001 ξεπεράστηκαν πολλά προβλήματα που είχαν προκύψει από την αρχική συμφωνία. Το Ε.Σ.Ε. συναντάται μια φορά το χρόνο στην έδρα της εταιρείας στην Ολλανδία και μια δεύτερη κατά τη διάρκεια σεμιναρίου εκπαίδευσης, που διοργανώνεται σε μια από τις χώρες όπου δραστηριοποιείται η Heineken. Τα έξοδα συμμετοχής στις παραπάνω συναντήσεις, στα οποία περιλαμβάνονται και τα έξοδα του σεμιναρίου, καλύπτονται από την Heineken.

Εκτός από τις συνεδριάσεις της ολομέλειας του Ε.Σ.Ε. λειτουργεί και μια πενταμελής διοικούσα επιτροπή του Ε.Σ.Ε., που συνεδριάζει τέσσερις φορές το χρόνο.

4. Ποια είναι τα ισχυρά σημεία της συμφωνίας σας;

Ισχυρό σημείο της συμφωνίας είναι το γεγονός ότι η διοίκηση της Heineken συμφώνησε να μας ενημερώνει έγκαιρα για τα προβλήματα που δημιουργούνται σε διάφορες χώρες από συγχωνεύσεις, αναδιρθρώσεις, μεταφορά παραγωγής κ.λ.π. Παράλληλα, στο Ε.Σ.Ε. συζητούνται σοβαρά θέματα, όπως το περιβάλλον, μισθολογικά (σύγκλιση μισθών), θέματα υγείας και ασφάλειας, κ.λ.π., που προκαθορίζονται από τη μικρή διοικούσα επιτροπή.

5. Ποια είναι τα σημαντικότερα επιτεύγματα του Ε.Σ.Ε. μέχρι σήμερα;

Ένα από τα πλέον σημαντικά επιτεύγματα του Ε.Σ.Ε. είναι οι παρεμβάσεις σε εξαγορές, συγχωνεύσεις, καθώς και σε εργασιακά προβλήματα που προκύπτουν από αναδιρθρώσεις παραγωγής. Για παράδειγμα, σε αναδιρθρώσεις στην Ισπανία οι απολύσεις έγιναν μετά από διαβουλεύσεις και έντονες αντιπαραθέσεις με τη διοίκηση της Heineken. Τελικά, το Ε.Σ.Ε. πέτυχε να περιορίσει τον αριθμό των απολυμένων εργαζομένων και να συμφωνήσει με τη διοίκηση της εταιρείας να μετακινηθούν εργαζόμενοι από τη μια πόλη στην άλλη και με τη σύμφωνη γνώμη τους, ώστε να χαθούν λιγότερες θέσεις εργασίας.

6. Ποια είναι τα κυριότερα προβλήματα που έχετε αντιμετωπίσει;

Έντονα προβλήματα γλωσσικής κατανόησης και διερμηνείας δεν υπάρχουν, αλλά η διαφορετική κουλτούρα, οι πολιτισμικές διαφορές και το γεγονός ότι η διάρθρωση του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα διαφέρει από τις χώρες της Ε.Ε. είναι παράγοντες που επιδρούν στην λειτουργία του Ε.Σ.Ε.

7. Ποια είναι η σχέση του εκπροσώπου στο Ε.Σ.Ε. με το σωματείο;

Όπως προανέφερα, ο εκπρόσωπος από το κάθε σωματείο ορίζεται με δημοκρατικές διαδικασίες, δηλαδή με εκλογή από τη Γ.Σ. των μελών του εργοστασιακού σωματείου. Μέχρι σήμερα, εκπρόσωποι στο Ε.Σ.Ε. της Heineken είναι οι πρόεδροι των εργοστασιακών σωματείων στα τρία εργοστάσια που διαθέτει η Heineken στην Ελλάδα. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο Ε.Σ.Ε. ενημερώνουν τους εργαζομένους στην απολογιστική συνέλευση του σωματείου τους. Παράλληλα, διακινούν το ενημερωτικό δελτίο που εκδίδει το Ε.Σ.Ε., ώστε να ενημερώνονται όλοι οι συνάδελφοί τους. Τέλος, ο εκπρόσωπος στο Ε.Σ.Ε. συζητά με το Δ.Σ. του σωματείου όλα τα θέματα που απασχολούν το Ε.Σ.Ε. και επηρεάζουν τους εργαζομένους.

8. Ποια θέματα συζητούν συνήθως οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πριν και κατά την διάρκεια της συνάντησης με την εργοδοτική πλευρά;

Όπως αναφέραμε, το Ε.Σ.Ε. συναντάται δυο φορές το χρόνο, ενώ κατά την τελευταία μέρα κάθε συνάντησης το Ε.Σ.Ε. αποφασίζει για τα θέματα συζήτησης της επόμενης συνάντησης. Επίσης, η διοικούσα επιτροπή του Ε.Σ.Ε. σε συνεργασία με τη διοίκηση διαμορφώνουν τα τελικά θέματα συζήτησης της επόμενης συνάντησης. Τα κυριότερα θέματα που συζητούνται στο Ε.Σ.Ε. είναι η πορεία της εταιρείας, οι εξαγωγές, η οικονομική κατάσταση, καθώς και γενικότερα θέματα, όπως η παιδική εργασία, το περιβάλλον κ.λ.π.

9. Ποια θέματα πρέπει κατά την γνώμη σας να συζητά το Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε;

Τα θέματα που πρέπει να συζητά το Ε.Σ.Ε. είναι η βελτίωση των όρων εργασίας, η διασφάλιση των θέσεων εργασίας σε περιπτώσεις αλλαγών και αναδιρθρώσεων, η μισθολογική σύγκλιση και γενικά όλα τα θέματα που απασχολούν τους εργαζομένους.

10. Έχει ξεκινήσει η διαδικασία ενσωμάτωσης εκπροσώπων των εργαζομένων από τις δέκα νέες χώρες της Ε.Ε. στο Ε.Σ.Ε.;

Οι εργαζόμενοι από τις νέες χώρες συμμετείχαν από την αρχική συμφωνία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε. και, προφανώς, συνεχίζουν να συμμετέχουν.

11. Τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει στην κοινοτική οδηγία 94/45 ώστε τα Ε.Σ.Ε. να είναι πιο αποτελεσματικά;

Οι εξελίξεις σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο είναι πολύ γρήγορες, ιδιαίτερα με την παγκοσμιοποίηση. Η κατάργηση των συνόρων για τη διακίνηση των εμπορευμάτων και των εταιρειών επιβάλλουν μια περισσότερο συντονισμένη παρέμβαση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή προς την κατεύθυνση της αλλαγής της Κοινοτικής οδηγίας 95/45, ώστε τα Ε.Σ.Ε. να είναι περισσότερο αποτελεσματικά.

Η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας των Ε.Σ.Ε. εξαρτάται από τον ακριβέστερο προσδιορισμό της έννοιας της διαβούλευσης, η οποία πρέπει να είναι έγκαιρη, καθώς και από τη θεσμοθέτηση της ουσιαστικής συμμετοχής του Ε.Σ.Ε. στις διαπραγματεύσεις με τη διοίκηση της εταιρείας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

12. Ποιο νομίζετε ότι είναι το μέλλον των Ε.Σ.Ε.;

Το μέλλον των Ε.Σ.Ε. εξαρτάται από τη θεσμική κατοχύρωσή τους ως μέσον εκπροσώπησης των εργαζομένων με δυνατότητες διαπραγμάτευσης και παρέμβασης στις αλλαγές. Όσο περισσότερες αρμοδιότητες έχει το Ε.Σ.Ε., τόσο περισσότερο αποτελεσματικό και δυνατό είναι.

13. Τελικά, παρακαλούμε να υπογραμμίσετε ένα σημαντικό στοιχείο ή αποτέλεσμα από τη δράση του Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε.

Το Ε.Σ.Ε. της Heineken, ανεξάρτητα από τις περιορισμένες δυνατότητες που έχει σήμερα με την ισχύουσα Κοινοτική Οδηγία 94/45, έχει παράλληλα, έναν πολύ ουσιαστικό ρόλο. Εκπροσωπεί τους εργαζομένους μιας επιχείρησης σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το γεγονός αυτό δίνει τη δυνατότητα στο Ε.Σ.Ε. να παρεμβαίνει σε κοινωνικό επίπεδο με διάφορους τρόπους, όπως με συνεντεύξεις τύπου, καθώς και με άλλες παρεμβάσεις, ώστε να διασφαλίσει τις θέσεις εργασίας σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων και κλεισιμάτων εργοστασίων.

Πιο συγκεκριμένα, το Ε.Σ.Ε. της Heineken επενέβη και πέτυχε σε περιπτώσεις κλεισίματος εργοστασίων να μετακινηθούν εργαζόμενοι από τη μια πόλη σε άλλη, ώστε να μη χάσουν την εργασία τους.

Ένα άλλο θέμα που θεωρούμε σημαντικό είναι η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, για την οποία ήδη γίνονται συζητήσεις με τη διοίκηση της εταιρείας χωρίς να έχει βρεθεί κοινά αποδεκτή λύση μέχρι σήμερα. Το θέμα αυτό είναι σημαντικό και πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης και στα όργανα των εθνικών ομοσπονδιών εργαζομένων της κάθε χώρας.

Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της Hilton International

*Του Λευτέρη Νικολάου
Μέλους του Διοικητικού
Συμβουλίου του
Εργατικού
Κέντρου Αθήνας και
μέλους του Ε.Σ.Ε της
Hilton International*



1. Περιγράψτε με λίγα λόγια τη διαδικασία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του ομίλου Hilton International ιδρύθηκε το 1997. Διευκρινίζεται ότι το 1996 η διοίκηση του Ομίλου Hilton προσπάθησε να διαπραγματευτεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων την υπογραφή συμφωνίας ίδρυσης Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 13 της Κοινοτικής Οδηγίας 95/45. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δε συμφώνησαν και τελικά η διοίκηση του ομίλου Hilton υποχώρησε. Τελικά, η ιδρυτική συμφωνία υπογράφηκε τον Ιούνιο του 1997. Η διάρκεια της συμφωνίας ήταν επταετής και πρόκειται να ανανεωθεί με πιθανές αλλαγές.

2. Με ποια διαδικασία συμμετέχετε στο Ε.Σ.Ε

Μέχρι το 2003 ο Έλληνας εκπρόσωπος στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο οριζόταν με εκλογές. Το 2003 έγινε διορισμός αντιπροσώπου με μη νόμιμο τρόπο και έκτοτε υπάρχει εκκρεμότητα σχετικά με τον τρόπο και τη διαδικασία της εκπροσώπησης.

3. Ποια είναι τα αδύνατα σημεία της συμφωνίας σας;

Αδύνατο σημείο της συμφωνίας είναι ότι προβλέπει να πραγματοποιείται μια μόνο συνάντηση του Ε.Σ.Ε. το χρόνο. Η συμφωνία προβλέπει και μια έκτακτη συνάντηση, η οποία έχει γίνει αποδεκτή από τον όμιλο Hilton, αλλά μέχρι σήμερα δεν έχει υλοποιηθεί. Ένα ακόμη αδύνατο σημείο είναι ότι ο συνολικός χρόνος της συνάντησης μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και ο χρόνος συζήτησης με τη διοίκηση της εταιρείας είναι πολύ μικρός με τα εξής αποτελέσματα. Πρώτον, να υπάρχει ελλιπής ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων και δεύτερον, να μην είναι δυνατή η διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων με τη διοίκηση του ομίλου.

4. Ποια είναι τα ισχυρά σημεία της συμφωνίας σας;

Ισχυρό σημείο της συμφωνίας μας είναι ότι κατά τη διάρκεια της συνάντησης οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ανταλλάσσουν απόψεις μεταξύ τους και προσπαθούν να επιτύχουν την έστω και μερική επίλυση των αιτημάτων τους.

5. Ποια είναι τα σημαντικότερα επιτεύγματα του Ε.Σ.Ε. μέχρι σήμερα;

Ο κλάδος των ξενοδοχοϋπαλλήλων πολλές φορές αντιμετωπίζει προβλήματα εξαιτίας κλεισίματος ή προσωρινών διακοπών λειτουργίας των ξενοδοχείων ή ανακαινίσεων

τους. Σε μερικές από αυτές τις περιπτώσεις, το Ε.Σ.Ε. του ομίλου Hilton πέτυχε τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας με τη μετακίνηση των εργαζομένων σε γειτονικά ξενοδοχεία ή ξενοδοχεία ομόρων κρατών του ίδιου ομίλου.

Επίσης, το Ε.Σ.Ε. πέτυχε οι εργαζόμενοι στον όμιλο να πηγαίνουν διακοπές με συμβολικό τίμημα ή και δωρεάν σε άλλα ξενοδοχεία του ομίλου.

6. Ποια είναι τα κυριότερα προβλήματα που έχετε αντιμετωπίσει;

Βασικό πρόβλημα στη λειτουργία του Ε.Σ.Ε. είναι ότι ο χρόνος προπαρασκευής δεν είναι αρκετός για τη σωστή και αποτελεσματική προετοιμασία των εκπροσώπων των εργαζομένων στα θέματα που θα συζητηθούν. Επιπρόσθετα, η διάρκεια της συνεδρίασης του Ε.Σ.Ε. είναι πολύ μικρή, με αποτέλεσμα να διατίθεται πολύ λίγος χρόνος για απαντήσεις της διοίκησης του ομίλου στις απορίες και στα ερωτήματα των εκπροσώπων των εργαζομένων. Παράλληλα, πολλές φορές παρουσιάζεται το φαινόμενο η διοίκηση του ομίλου να μην απαντά, ή με έντεχνο τρόπο να αποφεύγει να απαντά, σε ζωτικά ή καίρια ερωτήματα των εργαζομένων. Για παράδειγμα, το κλείσιμο του ξενοδοχείου Hilton της Αθήνας, για προετοιμασία εν όψει των Ολυμπιακών Αγώνων 2004, αντιμετωπίστηκε από τη διοίκηση του ομίλου σαν ένα τοπικό πρόβλημα, στο οποίο το Ε.Σ.Ε. δε μπορούσε να έχει θέση. Προβλήματα όπως το κλείσιμο ή η προσωρινή διακοπή της λειτουργίας ενός ξενοδοχείου παρουσιάζονται συνεχώς, άρα αποτελούν θέματα με διευρωπαϊκή διάσταση και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να έχουν ενιαία άποψη σε πανευρωπαϊκό επίπεδο.

7. Ποια είναι η σχέση του εκπροσώπου στο Ε.Σ.Ε. με το σωματείο;

Ο εκπρόσωπος των εργαζομένων ενημερώνει σε γενική συνέλευση τους εργαζομένους μετά από κάθε συνεδρίαση του Ε.Σ.Ε. Επίσης, μερικές φορές τους ενημερώνει και με έντυπες ανακοινώσεις.

8. Ποια θέματα συζητούν συνήθως οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πριν και κατά τη διάρκεια της συνάντησης με την εργοδοτική πλευρά;

Τα κυριότερα θέματα που συζητούν και θέτουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι προτάσεις για εφαρμογή κινήτρων στο προσωπικό, κοινωνικά και εργασιακά θέματα, όπως το άνοιγμα και το κλείσιμο ξενοδοχείων, καθώς και συγχωνεύσεις, οικολογικά και περιβαλλοντικά θέματα και, τέλος, μέτρα βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

9. Ποια θέματα πρέπει κατά την γνώμη σας να συζητά το Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε;

Μέχρι σήμερα οι αρμοδιότητες του Ε.Σ.Ε. είναι περιορισμένες. Το Ε.Σ.Ε. πρέπει να έχει τη δυνατότητα να πραγματοποιεί συλλογικές διαπραγματεύσεις με τη διοίκηση του ομίλου σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

10. Έχει ξεκινήσει η διαδικασία ενσωμάτωσης εκπροσώπων των εργαζομένων από τις δέκα νέες χώρες της Ε.Ε. στο Ε.Σ.Ε.;

Στο Ε.Σ.Ε. του ομίλου Hilton άρχισαν να συμμετέχουν και εκπρόσωποι εργαζομένων από τις δέκα νέες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρά το γεγονός ότι υπάρχουν αδυναμίες στο συνδικαλιστικό κίνημα σε πολλά από τα νέα κράτη.

11. Τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει στην κοινοτική οδηγία 94/45 ώστε τα Ε.Σ.Ε. να είναι πιο αποτελεσματικά;

Η βασική αλλαγή στην Κοινοτική οδηγία 95/45 πρέπει να είναι η ενδυνάμωση του ρόλου του Ε.Σ.Ε. Επίσης, να μπορεί το Ε.Σ.Ε., ως εκπρόσωπος των εργαζομένων,

να διαπραγματεύεται με τη διοίκηση του ομίλου και άλλα θέματα, όπως μισθολογικά, εργασιακά κ.λ.π. Παράλληλα, τα Ε.Σ.Ε. πρέπει να αποκτήσουν πρόσθετες αρμοδιότητες και δυνατότητες σε περιπτώσεις κλεισίματος ξενοδοχείων, συγχωνεύσεων κ.λ.π.

12. Ποιο νομίζετε ότι είναι το μέλλον των Ε.Σ.Ε.;

Τα Ε.Σ.Ε. με τη σημερινή τους μορφή έχουν περισσότερο χαρακτήρα συζήτησης και λιγότερο χαρακτήρα εκπροσώπησης των εργαζομένων. Το μέλλον τους θα εξαρτηθεί από το κατά πόσο θα εκπροσωπήσουν καλύτερα και αποδοτικότερα τα συμφέροντα των εργαζομένων.

13. Τελικά, παρακαλούμε να υπογραμμίσετε ένα σημαντικό στοιχείο ή αποτέλεσμα από τη δράση του Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε.

Ο όμιλος Hilton διαθέτει 90 ξενοδοχεία σε όλη την Ευρώπη εκτός της Μ. Βρετανίας, όπου υπάρχουν τα λεγόμενα «τοπικά» ξενοδοχεία, που ο αριθμός τους είναι περίπου 100.

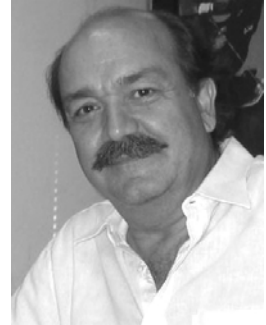
Συχνό φαινόμενο στο χώρο των ξενοδοχείων, ιδιαίτερα στη Μ. Βρετανία, είναι το κλείσιμο για περιορισμένο χρονικό διάστημα π.χ. 6-12 μήνες για ανακαίνιση ή και μόνιμα.

Το γεγονός αυτό τέθηκε ως θέμα στο Ε.Σ.Ε. του Hilton και ύστερα από διαπραγματεύσεις με τη διοίκηση του ομίλου συμφωνήθηκε οι εργαζόμενοι της ξενοδοχειακής μονάδας που κλείνει να απορροφούνται, είτε σε άλλα τοπικά ξενοδοχεία στην ίδια πόλη, είτε σε άλλη πόλη.

Επίσης, ο εργαζόμενος μπορεί να μετακινηθεί και σε ξενοδοχειακή μονάδα άλλης χώρας, εφ' όσον γνωρίζει επαρκώς τη γλώσσα. Οι μετακινήσεις αυτές πραγματοποιούνται με τη συναίνεση του εργαζομένου.

Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της IBM

*Του Δημήτρη Οικονομίδη
Μέλους του Ε.Σ.Ε. της
IBM*



1. Περιγράψτε με λίγα λόγια τη διαδικασία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε.

Η διαδικασία εφαρμογής της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45 για τα Ε.Σ.Ε. ξεκίνησε στην IBM στις αρχές του 1997 με τη σύσταση της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας (Ε.Δ.Ο.), στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι 15 χωρών.

Η συμφωνία ίδρυσης για το Ε.Σ.Ε. της IBM υπεγράφη τον Ιούνιο του 1999 και έχει χρονική διάρκεια πέντε ετών, που μπορεί να παραταθεί για άλλα έξι έτη.

Η πρώτη επίσημη συνεδρίαση του Ε.Σ.Ε. πραγματοποιήθηκε στις αρχές του 2000.

2. Με ποια διαδικασία συμμετέχετε στο Ε.Σ.Ε.;

Στο Ε.Σ.Ε. συμμετέχω σαν μέλος του συλλόγου εργαζόμενων στην IBM Ελλάδος και ύστερα από εκλογές που διεξάγονται με αποκλειστικό θέμα την ανάδειξη εκπροσώπου στο Ε.Σ.Ε. της IBM.

Στη θέση αυτή έχω εκλεγεί από την ίδρυση του Ε.Σ.Ε. και επανεκλέχθηκα το 2003.

Η διάρκεια της θητείας του εκπροσώπου στο Ε.Σ.Ε. είναι τριετής.

3. Ποια είναι τα αδύνατα σημεία της συμφωνίας σας;

Υπάρχουν αρκετά σημεία τα οποία θα μπορούσαν να χαρακτηρισθούν αδύνατα. Παραδείγματα υπάρχουν πολλά, όπως τα εξής:

- Ο ασαφής χαρακτηρισμός μιας πληροφορίας ως εμπιστευτικής ή όχι, άρα πρακτικά μη αξιοποιήσιμη από τους εκπροσώπους των εργαζομένων στη διαδικασία ενημέρωσης των συναδέλφων τους.
- Η μικρή χρονική διάρκεια των συναντήσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων χωρίς την παρουσία της διοίκησης.
- Η μη έγκαιρη ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων στα θέματα που θα αναπτυχθούν στην επίσημη συνεδρίαση κ.λ.π.

Τα αδύνατα αυτά σημεία είναι αποτελέσματα των κανονισμών της ισχύουσας Κοινοτικής Οδηγίας, η οποία δεν επιτρέπει την ουσιαστικότερη λειτουργία του Ε.Σ.Ε.

4. Ποια είναι τα ισχυρά σημεία της συμφωνίας σας;

Ισχυρό σημείο της συμφωνίας του Ε.Σ.Ε. της IBM σε σύγκριση με άλλες συμφωνίες θα μπορούσε να θεωρηθεί η συχνότητα των συνεδριάσεων (δύο συνεδριάσεις κάθε χρόνο).

5. Ποια είναι τα σημαντικότερα επιτεύγματα του Ε.Σ.Ε. μέχρι σήμερα;

Ως σημαντικότερο επίτευγμα του Ε.Σ.Ε. θεωρώ την προσέγγιση των εκπροσώπων των εργαζόμενων των χωρών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και, κατ' επέκταση, την αντιμετώπιση των κοινών προβλημάτων με πιο αποτελεσματικό τρόπο.

6. Ποια είναι τα κυριότερα προβλήματα που έχετε αντιμετωπίσει;

Ένα σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο Ε.Σ.Ε. είναι οι μακροσκελείς και, πολλές φορές, όχι αναγκαίες παρουσιάσεις από τους εκπροσώπους της διοίκησης θεμάτων, που είναι σχετικά με την επιχείρηση, ενώ τα θέματα αυτά δεν κρίνονται σημαντικά από τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Επίσης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δε διαθέτουν αρκετό χρόνο προετοιμασίας, ώστε να έχουν ενημερωθεί σε βάθος για τα θέματα που θα συζητηθούν, ώστε να αναλυθούν ικανοποιητικά στην επόμενη συνεδρίαση του Ε.Σ.Ε.

Ένα άλλο πρόβλημα είναι η καθυστερημένη απάντηση της διοίκησης σε πολλά θέματα και προβλήματα που οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θέτουν στην κοινή συνεδρίαση.

7. Ποια είναι η σχέση του εκπροσώπου στο Ε.Σ.Ε. με το σωματείο;

Ως εκλεγμένο μέλος του σωματείου η σχέση μου με το σωματείο είναι σχέση συνεργασίας με συχνή ανταλλαγή απόψεων και άμεση ενημέρωση, τόσο του Δ.Σ. του σωματείου, όσο και των μελών του σωματείου σε έκτακτες γενικές συνελεύσεις.

Σχετικά με τους εκπροσώπους άλλων χωρών στο Ε.Σ.Ε., σημειώνεται ότι έξι χώρες εκπροσωπούνται από εκπροσώπους που δεν ανήκουν σε εργατικά σωματεία. Επίσης, άλλοι εκπρόσωποι έχουν εκλεγεί από τους εργαζομένους και άλλοι έχουν ορισθεί από τη διοίκηση.

8. Ποια θέματα συζητούν συνήθως οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πριν και κατά την διάρκεια της συνάντησης με την εργοδοτική πλευρά;

Κατ' αρχήν, πριν από τη συνάντηση με τη διοίκηση, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ενημερώνονται για τα θέματα που πρόκειται να συζητηθούν στην κοινή συνεδρίαση εκπροσώπων των εργαζομένων με τη διοίκηση. Τα θέματα αυτά συνήθως είναι αναδιάρθρωσεις, εργασιακές αλλαγές που προκύπτουν από συγχωνεύσεις με άλλες εταιρείες, περικοπές προσωπικού εξαιτίας μεταφοράς δραστηριοτήτων σε χώρες εκτός Ευρώπης, καθώς και τροποποιήσεις του συστήματος αξιολόγησης των εργαζομένων. Επίσης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στη μεταξύ τους συνάντηση ανταλλάσσουν πληροφορίες και ενημερώνονται μεταξύ τους για τις συνθήκες που ισχύουν σε κάθε χώρα.

Εξ' άλλου, κατά την διάρκεια της κοινής συνεδρίας με τη διοίκηση, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων υποβάλλουν διευκρινιστικές ερωτήσεις στα θέματα που έχουν αναπτύξει οι ομιλητές και, παράλληλα, υποβάλλουν ερωτήσεις ή εκθέτουν τις παρατηρήσεις τους για θέματα που μπορεί να μην περιέχονται στα θέματα της συνεδρίασης, που έχουν προκαθορισθεί.

Τέλος, δεν θα μπορούσα να ισχυρισθώ ότι η όλη διαδικασία της κοινής συνεδρίασης των εκπροσώπων των εργαζομένων με τους εκπροσώπους της διοίκησης μπορεί να χαρακτηριστεί ως ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ.

9. Ποια θέματα πρέπει κατά την γνώμη σας να συζητά το Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε;

Νομίζω ότι το Ε.Σ.Ε. πρέπει να συζητά όλα τα θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους, όπως οικονομικά, απασχόλησης, εκπαίδευσης, υγείας και ασφάλειας, προστασίας προσωπικών δεδομένων, αλλά η συζήτηση να πραγματοποιείται σε κλίμα πραγματικής διαβούλευσης και ανταλλαγής απόψεων και όχι μονόπλευρης ενημέρωσης.

10. Έχει ξεκινήσει η διαδικασία ενσωμάτωσης εκπροσώπων των εργαζομένων από τις δέκα νέες χώρες της Ε.Ε. στο Ε.Σ.Ε.;

Έχει ξεκινήσει η διαδικασία ενσωμάτωσης με την είσοδο εκπροσώπων στο Ε.Σ.Ε. από δυο νέες χώρες, την Πολωνία και την Ουγγαρία.

11. Τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει στην κοινοτική οδηγία 94/45 ώστε τα Ε.Σ.Ε. να είναι πιο αποτελεσματικά;

Νομίζω ότι η κοινοτική οδηγία πρέπει να δώσει ένα σαφέστερο και ισχυρότερο ρόλο στις αρμοδιότητες των Ε.Σ.Ε. ούτως ώστε να υπάρχει έγκαιρη και ουσιαστική ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και πραγματική διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων με τη διοίκηση.

12. Ποιο νομίζετε ότι είναι το μέλλον των Ε.Σ.Ε.;

Κατά τη γνώμη μου το μέλλον των Ε.Σ.Ε. εξαρτάται από τους εξής παράγοντες:

- Από την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων
- Από τη δημοκρατική εκλογή των εκπροσώπων των εργαζομένων και όχι τον ορισμό τους από τη διοίκηση (φαινόμενο που συμβαίνει συχνά και σε πολλές χώρες).
- Από τη σωστή εκπαίδευση των εκπροσώπων των εργαζομένων από φορείς σε εθνικό επίπεδο.
- Από την απρόσκοπτη επικοινωνία των εκπροσώπων στα Ε.Σ.Ε. με το σύνολο των εργαζομένων.
- Τέλος, από τη δυνατότητα ουσιαστικού διάλογου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης.

13. Τελικά, παρακαλούμε να υπογραμμίσετε ένα σημαντικό στοιχείο ή αποτέλεσμα από τη δράση του Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε.

Το πλέον σημαντικό στοιχείο από τη δράση του Ε.Σ.Ε. είναι η προκαταρκτική συνεδρίαση των εκπροσώπων των εργαζομένων, όπου συζητούνται τα προβλήματα που τους απασχολούν και αναπτύσσεται η αλληλεγγύη μεταξύ τους.

Τέλος, σημαντική είναι η εκπροσώπηση των γυναικών στο Ε.Σ.Ε. Στο δεκαπενταμελές Ε.Σ.Ε. της IBM συμμετέχουν πέντε γυναίκες.

Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της KODAK

*Του Αθανάσιου Τσάλα
Πρόεδρου του Δ.Σ. του
σωματείου των
εργαζομένων στην Kodak
Μέλους του Ε.Σ.Ε της
Kodak*



1. Περιγράψτε με λίγα λόγια τη διαδικασία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε.

Το Ε.Σ.Ε. της Kodak ιδρύθηκε το 2000. Η διαπραγμάτευση της συμφωνίας άρχισε το 1998 και ολοκληρώθηκε το 2000. Η ειδική διαπραγματευτική ομάδα συγκλήθηκε ύστερα από αίτημα των εργαζομένων.

Η συμφωνία καλύπτεται από το άρθρο 6 της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45 και έχει τετραετή διάρκεια.

2. Με ποια διαδικασία συμμετέχετε στο Ε.Σ.Ε.;

Ο Έλληνας εκπρόσωπος ορίζεται από το Δ.Σ. του σωματείου. Σήμερα, εκπρόσωπος στο Ε.Σ.Ε. είναι ο πρόεδρος του σωματείου.

3. Ποια είναι τα αδύνατα σημεία της συμφωνίας σας;

Αδύνατο σημείο της συμφωνίας μας είναι η μικρή διάρκεια της συνάντησης του Ε.Σ.Ε. Συγκεκριμένα, το Ε.Σ.Ε. συνεδριάζει μόνο δυο μέρες. Την πρώτη ημέρα συναντιούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και τη δεύτερη μέρα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συναντιούνται με τους εκπροσώπους της εταιρείας. Η συμφωνία δεν προβλέπει τρίτη ημέρα συνάντησης των εκπροσώπων των εργαζομένων, ώστε να συντονισθούν καλύτερα οι ενέργειες για την επίλυση των προβλημάτων που έχουν ανακύψει.

Διευκρινίζεται ότι το Ε.Σ.Ε. συναντάται δυο φορές κάθε χρόνο

4. Ποια είναι τα ισχυρά σημεία της συμφωνίας σας;

Ισχυρό σημείο της συμφωνίας μας είναι η συμμετοχή εμπειρογνώμονα, που προέρχεται από την IG Metal. Ο εμπειρογνώμονας συμμετέχει στις συνεδριάσεις του Ε.Σ.Ε. και συμβουλεύει τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Επίσης, σήμερα, τα προβλήματα διερμηνείας και μετάφρασης που υπήρχαν αρχικά έχουν επιλυθεί.

5. Ποια είναι τα σημαντικότερα επιτεύγματα του Ε.Σ.Ε. μέχρι σήμερα;

Η εταιρεία Kodak αναδιαρθρώνεται σε διεθνές επίπεδο εξ' αιτίας της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών (ψηφιακή φωτογραφία κ.λ.π.), γεγονός που προκαλεί μείωση των θέσεων εργασίας και κλείσιμο εργοστασίων.

Το Ε.Σ.Ε. της Kodak πέτυχε να συζητά με τη διοίκηση της εταιρείας τα θέματα που προκύπτουν από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, ώστε να μειωθούν οι απώλειες των θέσεων εργασίας και να ελαχιστοποιηθούν οι δυσμενείς επιπτώσεις στους εργαζομένους.

Στα πλαίσια αυτά, το Ε.Σ.Ε. πέτυχε τη σύσταση και λειτουργία ειδικού γραφείου μέσα στην εταιρεία, με σκοπό την επανεκπαίδευση και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στους εργαζομένους, που χάνουν τη θέση εργασίας τους.

6. Ποια είναι τα κυριότερα προβλήματα που έχετε αντιμετωπίσει;

Βασικό πρόβλημα είναι ο ανεπαρκής χρόνος προετοιμασίας των εκπροσώπων των εργαζομένων, γιατί οι απόψεις και οι παρουσιάσεις των εκπροσώπων της εταιρείας στο Ε.Σ.Ε γνωστοποιούνται στους εργαζομένους συνήθως λίγο πριν από τη συνεδρίασή του.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μη μπορούν να διαμορφώσουν κοινή άποψη και να διαβουλευθούν αποτελεσματικά με τη διοίκηση της εταιρείας.

7. Ποια είναι η σχέση του εκπροσώπου στο Ε.Σ.Ε. με το σωματείο;

Ο εκπρόσωπος στο Ε.Σ.Ε. ενημερώνει τακτικά τα μέλη του σωματείου. Μέχρι σήμερα, εκπρόσωπος στο Ε.Σ.Ε. είναι ένα μέλος από τη διοίκηση του σωματείου.

8. Ποια θέματα συζητούν συνήθως οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πριν και κατά την διάρκεια της συνάντησης με την εργοδοτική πλευρά;

Τα βασικά θέματα που συζητούνται στο Ε.Σ.Ε. είναι οι περικοπές των θέσεων εργασίας. Για παράδειγμα, στην Ισπανία και τη Βρετανία έκλεισαν όλα τα εργαστήρια φωτογραφίας της Kodak με αποτέλεσμα το προσωπικό να μειωθεί. Το θέμα αυτό συζητήθηκε στο Ε.Σ.Ε.

Επίσης, συζητούνται θέματα εμπορικής πολιτικής και επενδύσεων της εταιρείας.

9. Ποια θέματα πρέπει κατά την γνώμη σας να συζητά το Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε;

Τα θέματα των περικοπών των θέσεων εργασίας είναι πολύ σοβαρά και πρέπει να συζητούνται. Όμως, το επίπεδο της διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων με τη διοίκηση της εταιρείας είναι πολύ χαμηλό και οι εργαζόμενοι δε συμμετέχουν στη διαμόρφωση των όποιων αποφάσεων. Στο σημείο αυτό, τονίζουμε ότι η διαδικασία της διαβούλευσης πρέπει να γίνει περισσότερο ουσιαστική.

10. Έχει ξεκινήσει η διαδικασία ενσωμάτωσης εκπροσώπων των εργαζομένων από τις δέκα νέες χώρες της Ε.Ε. στο Ε.Σ.Ε.;

Ήδη στο Ε.Σ.Ε. της Kodak συμμετέχουν εκπρόσωποι από Πολωνία και Ουγγαρία, όπου δραστηριοποιείται η εταιρεία.

11. Τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει στην κοινοτική οδηγία 94/45 ώστε τα Ε.Σ.Ε. να είναι πιο αποτελεσματικά;

Η Κοινοτική Οδηγία 94/45 πρέπει να αναθεωρηθεί και να ενδυναμώσει τους κανόνες της διαβούλευσης καθώς και το ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων στην όλη διαδικασία της διαβούλευσης.

Επίσης, η Κοινοτική Οδηγία 94/95 σήμερα προβλέπει τη συζήτηση θεμάτων που χαρακτηρίζονται διεθνικά και απασχολούν δυο τουλάχιστον χώρες. Πολλές φορές η διοίκηση της εταιρείας υποστηρίζει ότι οι περικοπές των θέσεων εργασίας σε μια χώρα δεν έχουν διεθνική διάσταση. Οι περικοπές όμως των θέσεων εργασίας σε

κάθε χώρα δεν είναι μεμονωμένες, αλλά είναι στο πλαίσιο ενός γενικότερου στρατηγικού σχεδιασμού της εταιρείας. Άρα και οι περικοπές των θέσεων εργασίας σε μια χώρα και ο σχεδιασμός αυτός πρέπει να συζητιούνται στο Ε.Σ.Ε και να λαμβάνονται αποφάσεις ύστερα από ικανοποιητική διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων και της εταιρείας.

12. Ποιο νομίζετε ότι είναι το μέλλον των Ε.Σ.Ε.;

Στην ερώτηση αυτή υπάρχουν δυο απαντήσεις. Πρώτον, ποια είναι η εκτίμησή μας για το μέλλον των Ε.Σ.Ε. και, δεύτερον, τι θέλουν οι εργαζόμενοι από τη λειτουργία των Ε.Σ.Ε.

Στην πρώτη περίπτωση, η εκτίμησή μας είναι ότι η λειτουργία του Ε.Σ.Ε. επηρεάζεται αρνητικά από τα εμπόδια που θέτει η διοίκηση της εταιρείας στη λειτουργία του Ε.Σ.Ε., όπως, για παράδειγμα, η ελλιπής ενημέρωση, η ανεπαρκής διαβούλευση και η προσπάθεια ουδετεροποίησης των δραστηρίων μελών του Ε.Σ.Ε. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο ρόλος των Ε.Σ.Ε. να μην είναι ουσιαστικός.

Στη δεύτερη περίπτωση, οι εργαζόμενοι απαιτούν και ζητούν την αποτελεσματική λειτουργία του Ε.Σ.Ε., την ενδυνάμωση των αρμοδιοτήτων του, καθώς και την αναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας ίδρυσής του με ευνοϊκότερους, για τους εργαζομένους, όρους.

Τέλος, επισημαίνουμε ότι τα Ε.Σ.Ε. θα είναι περισσότερο αποτελεσματικά αν η αναθεώρηση της κοινοτικής οδηγίας 94/45 προσδιορίσει καλύτερα τις αρμοδιότητές τους και τις διαδικασίες διαβούλευσης που πρέπει να εφαρμόζονται.

13. Τελικά, παρακαλούμε να υπογραμμίσετε ένα σημαντικό στοιχείο ή αποτέλεσμα από τη δράση του Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε.

Σημαντικό στοιχείο της λειτουργίας του Ε.Σ.Ε. της Kodak είναι η ενεργός συμμετοχή συνδικαλιστών καθώς και το αυξημένο ποσοστό συμμετοχής γυναικών.

Συγκεκριμένα, το 80% των εκπροσώπων των εργαζομένων στο Ε.Σ.Ε. είναι συνδικαλιστές, ενώ το ποσοστό των γυναικών εκπροσώπων είναι περίπου 35%.

Η συμμετοχή των συνδικαλιστών δυναμώνει το Ε.Σ.Ε. και επιτρέπει την ενημέρωση όλων των εργαζομένων.

Το παράδειγμα του Ε.Σ.Ε. της SIEMENS

Της Χριστίνας
Δημητροπούλου
Πρόεδρου του σωματείου
εργαζομένων Siemens
Ελλάδας
Μέλους του Ε.Σ.Ε. της
Siemens



1. Περιγράψτε με λίγα λόγια τη διαδικασία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε.

Ύστερα από πρόσκληση της IG Metal (Γερμανική Ομοσπονδία Εργαζομένων στη Μεταλλοβιομηχανία), καθώς και του Εργασιακού Συμβουλίου της Siemens Γερμανίας τον Απρίλιο του 1995 πραγματοποιήθηκε προκαταρκτική συνεδρίαση, στην οποία έλαβαν μέρος εκπρόσωποι διοικητικών συμβουλίων από εργατικά σωματεία και εργασιακά συμβούλια από όλες τις χώρες της Ε.Ε.

Στην προκαταρκτική συνεδρίαση των εκπροσώπων των εργαζομένων της Siemens συμμετείχε και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στη Μεταλλοβιομηχανία με εκπρόσωπο τον κ. Bert Therron.

Η συμφωνία ίδρυσης του Ε.Σ.Ε. της Siemens υπογράφηκε τον Οκτώβριο του 1995 και καλύπτεται από το άρθρο 13 της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45.

Η διάρκεια ισχύος της συμφωνίας είναι απεριόριστη και μπορεί να καταγγελθεί μετά την πάροδο 5 ετών από την υπογραφή της. Παράλληλα, είναι δυνατή η αναπροσαρμογή της.

Η πρώτη συνάντηση του Ε.Σ.Ε. της Siemens πραγματοποιήθηκε τον Απρίλιο του 1996.

Η συμφωνία δεν περιλαμβάνει υποχρεωτική ποσόστωση των γυναικών στο Ε.Σ.Ε. Σήμερα η συμμετοχή των γυναικών στο Ε.Σ.Ε. είναι περίπου 10%.

2. Με ποια διαδικασία συμμετέχετε στο Ε.Σ.Ε.;

Η θητεία των μελών του Ε.Σ.Ε. της Siemens είναι τετραετής. Τα μέλη του Ε.Σ.Ε. εκλέγονται με τη διαδικασία που ισχύει σε κάθε χώρα.

Η Ελλάδα συμμετέχει στο Ε.Σ.Ε. της Siemens με έναν εκπρόσωπο και έναν αναπληρωματικό, που εκλέγονται με εκλογές από όλα τα διοικητικά συμβούλια των σωματείων που εκπροσωπούν τους εργαζομένους στις θυγατρικές εταιρίες στη Siemens στην Ελλάδα. Οι παρόντες εκπρόσωποι στο Ε.Σ.Ε. της Siemens εκλέχθηκαν το 2004.

3. Ποια είναι τα αδύνατα σημεία της συμφωνίας σας;

Βασικό αδύνατο σημείο της συμφωνίας μας είναι οι αραιές συναντήσεις (μια συνάντηση κάθε χρόνο), πράγμα που δεν επιτρέπει τη συνεχή ενημέρωση όλων των μελών του Ε.Σ.Ε.

4. Ποια είναι τα ισχυρά σημεία της συμφωνίας σας;

Ισχυρό σημείο της συμφωνίας είναι η αντιπροσωπευτική συμμετοχή όλων των χωρών και ιδίως των μικρών. Παράλληλα, στη διάρκεια των συναντήσεων του Ε.Σ.Ε., οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ενημερώνονται για ειδικά θέματα που αφορούν τους εργαζομένους σε χώρες, όπου υπάρχουν προβλήματα.

5. Ποια είναι τα σημαντικότερα επιτεύγματα του Ε.Σ.Ε. μέχρι σήμερα;

Βασικό επίτευγμα της συμφωνίας μας είναι ότι υπάρχουν σήμερα επαφές και συναντήσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων σε διεθνές επίπεδο. Συνακόλουθο αποτέλεσμα είναι η ενίσχυση της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο.

Τέλος, το Ε.Σ.Ε. παρέχει άμεσα πληροφόρηση στους εργαζομένους για εργασιακά θέματα που προκύπτουν από τις βιομηχανικές αλλαγές.

6. Ποια είναι τα κυριότερα προβλήματα που έχετε αντιμετωπίσει;

Το βασικό πρόβλημα, όπως προαναφέραμε, είναι η συχνότητα των συναντήσεων (μια συνάντηση κάθε χρόνο). Επίσης, υπάρχουν προβλήματα συνεννόησης λόγω γλώσσας κατά τη διάρκεια της άτυπης ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων. Διευκρινίζεται ότι ο όμιλος Siemens προσφέρει μαθήματα ξένων γλωσσών στους εκπροσώπους στο Ε.Σ.Ε. Θεωρούμε ότι πρέπει να υπάρχει μεταφραστικό σύστημα, ώστε να είναι πιο εύκολη η συνεννόηση.

7. Ποια είναι η σχέση του εκπροσώπου στο Ε.Σ.Ε. με το σωματείο;

Ο πρόεδρος του Ε.Σ.Ε. είναι παράλληλα μέλος στο σωματείο εργαζομένων στη Siemens Γερμανίας και συνεργάζεται στενά με αυτό. Τα υπόλοιπα μέλη του Ε.Σ.Ε. ανήκουν, στην πλειοψηφία τους, στα εργατικά σωματεία των χωρών τους. Επίσης, στις συναντήσεις του Ε.Σ.Ε. με τη διοίκηση του ομίλου Siemens συμμετέχει και εκπρόσωπος της IG Metal (Γερμανική Ομοσπονδία Εργαζομένων στη Μεταλλοβιομηχανία).

8. Ποια θέματα συζητούν συνήθως οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πριν και κατά την διάρκεια της συνάντησης με την εργοδοτική πλευρά;

Τα θέματα που συζητούνται στο Ε.Σ.Ε. είναι, κυρίως, η οικονομική κατάσταση του ομίλου των εταιριών Siemens, στοιχεία σχετικά με τις πωλήσεις και την απασχόληση, μεταβολές στην οργάνωση της εταιρείας, καθώς και μέτρα αναδιάρθρωσης.

9. Ποια θέματα πρέπει κατά την γνώμη σας να συζητά το Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε;

Τα θέματα που πρέπει να συζητά το Ε.Σ.Ε. είναι οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης και η επίδραση που έχει στις θέσεις εργασίας. Παράλληλα, πρέπει να συζητούνται και θέματα που αφορούν την οικονομική κατάσταση της εταιρείας.

10. Έχει ξεκινήσει η διαδικασία ενσωμάτωσης εκπροσώπων των εργαζομένων από τις δέκα νέες χώρες της Ε.Ε. στο Ε.Σ.Ε.;

Το Ε.Σ.Ε. της Siemens έχει διευρυνθεί με νέα μέλη από την Ελβετία και τη Νορβηγία. Τον Μάιο του 2004 εισήλθαν νέα μέλη στο Ε.Σ.Ε. από τις δέκα νέες χώρες της Ε.Ε.

11. Τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει στην κοινοτική οδηγία 94/45, ώστε τα Ε.Σ.Ε. να είναι πιο αποτελεσματικά;

Η αναθεωρημένη κοινοτική οδηγία 94/45 πρέπει να προβλέπει περισσότερες από μια συναντήσεις κάθε χρόνο για τα μέλη του Ε.Σ.Ε. Παράλληλα, εκπρόσωποι του Ε.Σ.Ε. πρέπει να συμμετέχουν στη διοίκηση της εταιρείας και να έχουν λόγο.

12. Ποιο νομίζετε ότι είναι το μέλλον των Ε.Σ.Ε.;

Είναι γεγονός ότι τα Ε.Σ.Ε έχουν πολύ λίγες αρμοδιότητες άρα και δυνατότητες να παρεμβαίνουν αποτελεσματικά, από την ίδια την κοινοτική οδηγία που διέπει την ίδρυσή τους.

Κατά πρώτον, το άμεσο μέλλον τους θα εξαρτηθεί από το κατά πόσο το Ε.Σ.Ε. θα αντιμετωπίσει τις συνέπειες της παγκοσμιοποίησης, θα εξισορροπήσει τα συμφέροντα των εργαζομένων με πνεύμα αλληλεγγύης και θα υποστηρίξει την προσέγγιση των εργαζομένων από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα.

Κύρια άποψή μας είναι ότι το μέλλον των Ε.Σ.Ε θα εξαρτηθεί τελικά από το πόσο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι θα θελήσουν να το στηρίξουν ή να παλέψουν να το αλλάξουν προς το καλύτερο, ώστε να προστατευθούν οι εργαζόμενοι στα πραγματικά δύσκολα που τους περιμένουν.

13. Τελικά, παρακαλούμε να υπογραμμίσετε ένα σημαντικό στοιχείο ή αποτέλεσμα από τη δράση του Ε.Σ.Ε. που συμμετέχετε.

Τα αποτελέσματα της δράσης του Ε.Σ.Ε. της Siemens είναι σχετικά μικρά. Το Ε.Σ.Ε. πέτυχε μικρές βελτιώσεις σε περιπτώσεις μεταφοράς δραστηριοτήτων (εργοστασίων) από μια χώρα, σε άλλες χώρες με φθηνότερο εργατικό δυναμικό και, βέβαια, όταν υπήρχε έγκαιρη ενημέρωση του Ε.Σ.Ε. από τη διοίκηση.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι ένα θέμα σοβαρό που απασχολεί όλους σήμερα. Υπάρχει δυνατότητα προστασίας πράγματι; Υπάρχει θέληση προστασίας; Στο χώρο μας, δυστυχώς, δεν έχει γίνει τίποτα μέχρι σήμερα για το θέμα αυτό.

Το γενικότερο πρόβλημα των Ε.Σ.Ε. είναι ότι δεν έχουν τη δυνατότητα να παρέμβουν αποτελεσματικά ώστε να πετύχουν κάτι. Οι διοικήσεις των εταιριών δεν υπολογίζουν, όχι μόνο τα Ε.Σ.Ε., αλλά ούτε καν τα σωματεία των εργαζομένων εάν, αυτά, δεν έχουν τη δύναμη και τη θέληση να υπερασπιστούν τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Συμπεράσματα

*Του Παναγιώτη
Κατσαμπάνη
Μηχανολόγου
Ηλεκτρολόγου Ε.Μ.Π.
Msc στην Περιφερειακή
Ανάπτυξη
Επιστημονικού
συνεργάτη της Ο.Β.Ε.Σ.*



Δέκα σχεδόν χρόνια μετά την εφαρμογή της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων το συνδικαλιστικό κίνημα έχει ήδη αποκτήσει εμπειρία του νέου θεσμού.

Από τις παρουσιάσεις των Ε.Σ.Ε. που περιέχονται στο παρόν βιβλίο καθώς και από τον έντονο προβληματισμό που αναπτύχθηκε σε διαδοχικές συναντήσεις και στρογγυλά τραπέζια, όπου συμμετείχαν συνδικαλιστές - μέλη σε Ε.Σ.Ε. στα πλαίσια του προγράμματος VALUE, προκύπτουν χρήσιμα συμπεράσματα για τη μέχρι τώρα λειτουργία των Ε.Σ.Ε. και τις προοπτικές τους σε σχέση με την προβλεπόμενη αναθεώρηση της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45.

Κατ' αρχήν, τα φαινόμενα των αναδιρθρώσεων και της μεταφοράς δραστηριοτήτων των μεγάλων επιχειρήσεων σε χώρες με φθηνό εργατικό δυναμικό έχουν επεκταθεί τα τελευταία χρόνια με αποτελέσματα τη μείωση των θέσεων εργασίας και την προσπάθεια των επιχειρήσεων για ανατροπή εργασιακών κατακτήσεων και δικαιωμάτων.

Στα θέματα αυτά τα Ε.Σ.Ε. μπορούν και πρέπει να έχουν ουσιαστικό ρόλο. Αλλά ανακύπτουν τα ερωτήματα:

- Πώς λειτουργούν σήμερα τα Ε.Σ.Ε.;
- Έχουν τα Ε.Σ.Ε. τα απαραίτητα δικαιώματα και αρμοδιότητες, ώστε να επιτελέσουν αποτελεσματικά τα έργα τους;

Τα βασικά δικαιώματα που έχουν τα Ε.Σ.Ε. για ενημέρωση και διαβούλευση στις περισσότερες περιπτώσεις καταστρατηγούνται στην πράξη.

Η ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν είναι επαρκής και έγκαιρη, πράγμα που δεν επιτρέπει την ουσιαστική διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων με τους εκπροσώπους της διοίκησης.

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονισθεί ότι οι έννοιες της πληροφόρησης και της διαβούλευσης πρέπει να επαναπροσδιοριστούν. Στην οδηγία για την Ευρωπαϊκή επιχείρηση 2001/86/EC οι αντίστοιχοι ορισμοί δίνουν στους εργαζόμενους ευρύ πεδίο χρήσης τους και σημαντικά δικαιώματα, που απορρέουν από την οδηγία. Η πληροφόρηση πρέπει να παρέχεται πριν τη λήψη των αποφάσεων και να υπάρχει αρκετός χρόνος για διαβούλευση. Επίσης, η αναθεώρηση της συμφωνίας πρέπει να προβλέπει ότι οι αποφάσεις της διοίκησης της επιχείρησης, που δεν είναι αποτέλεσμα

μιας διαδικασίας έγκυρης διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, να είναι άκυρες και να υπάρχουν νομικές συνέπειες για τις επιχειρήσεις.

Ένα άλλο σημείο που πρέπει να αναθεωρηθεί στην νέα Κοινοτική Οδηγία σε σχέση με τη 94/45 είναι η πρόβλεψη για περισσότερες από μια ετήσιες συναντήσεις του Ε.Σ.Ε.. Τα Ε.Σ.Ε. που συναντώνται μια φορά το χρόνο δεν έχουν συνέχεια στη λειτουργία τους και δεν μπορούν να παρακολουθούν αποτελεσματικά τα θέματα που έχουν συζητήσει.

Επίσης, σοβαρό πρόβλημα είναι η δυνατότητα αναθεώρησης των συμφωνιών του άρθρου 13, καθώς και η πρόβλεψη για τη συνέχιση της λειτουργίας του Ε.Σ.Ε. σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών για ένα εύλογο χρονικό διάστημα μετά τη συγχώνευση. Το διάστημα αυτό πρέπει να καθορίζεται με τη σύμφωνη γνώμη των εκπροσώπων των εργαζομένων στο Ε.Σ.Ε. της εταιρείας που συγχωνεύεται και της νέας διοίκησης της επιχείρησης.

Επιπρόσθετα, τα μέλη των Ε.Σ.Ε. πρέπει να έχουν στη διάθεσή τους όλα τα απαραίτητα μέσα, ώστε να μπορούν να ασκήσουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους. Ενδεικτικά αναφέρουμε, να έχουν την δυνατότητα να επικοινωνούν μεταξύ τους (fax, email, τηλέφωνο, κ.λ.π.). Επίσης να έχουν το ρητό δικαίωμα να μπορούν να ενημερώνουν άμεσα όλους τους εργαζομένους και όχι μόνο τα μέλη της διοίκησης του εργατικού σωματείου ή του εργασιακού συμβουλίου, που εκπροσωπούν ανάλογα με το σύστημα εκπροσώπησης των εργαζομένων που ισχύει σε κάθε χώρα.

Συναφές με την παροχή των αναγκών μέσω στα μέλη είναι και η εκπαίδευση των μελών των Ε.Σ.Ε., ώστε να βελτιωθεί το επίπεδο επικοινωνίας μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης.

Ένα άλλο σημείο που πρέπει να τονισθεί είναι ότι στις διαδικασίες ίδρυσης και λειτουργίας των Ε.Σ.Ε. πρέπει να μπορούν να συμμετέχουν περισσότεροι από έναν εμπειρογνώμονες, καθώς και εκπρόσωποι από ευρωπαϊκές ή εθνικές ομοσπονδίες εργαζομένων που μπορούν να συμβάλλουν αποφασιστικά στην εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου λειτουργίας των Ε.Σ.Ε.

Τέλος, δεν πρέπει να λησμονούμε ότι τα Ε.Σ.Ε. είναι ένας θεσμός που έχει έντονο το στοιχείο της εργατικής συμμετοχής και εκπροσώπησης. Είναι άρα λογικό, ότι το Ε.Σ.Ε. πρέπει να αποκτήσουν περισσότερες αρμοδιότητες. Για παράδειγμα, να έχει τη δυνατότητα να διαπραγματεύεται με τη διοίκηση της επιχείρησης και να συνάπτει συμβάσεις. Εάν τα Ε.Σ.Ε. δεν αποκτήσουν περισσότερες αρμοδιότητες και ευθύνες, τότε δύσκολα θα μπορέσουν να εκτελέσουν ικανοποιητικά το ρόλο τους, που είναι κρίσιμος στο χτίσιμο μιας κοινωνικά ενιαίας Ευρώπης.

Ελπίζουμε ότι οι παραπάνω προτάσεις που προέκυψαν από τις διαδοχικές συναντήσεις και συζητήσεις με εκπροσώπους σε Ε.Σ.Ε. θα ληφθούν υπ' όψη στην αναθεώρηση της Κοινοτικής Οδηγίας και είμαστε πρόθυμοι να συμβάλλουμε με προτάσεις προς την κατεύθυνση αυτή.