

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ



Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης  
και Κοινωνικών Υποθέσεων



## EUROENTERPRISE 2000

**Η Ευρωπαϊκή Επιχείρηση το 2000**  
**Ο Ρόλος των Περιφερειακών Κρατών στα**  
**Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων**

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ  
Κάννιγγος 31, 106 82 Αθήνα, Τηλ.: 3304120-1, Fax: 3815322  
e-mail: [obes@obes.gr](mailto:obes@obes.gr) <http://www.obes.gr>

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

*Αγαπητοί συνάδελφοι,*

*Η Ευρωπαϊκή Επιχείρηση καθώς και οι πολυεθνικές εταιρείες είναι ήδη ή θα αποτελέσουν στο προσεχές μέλλον μια πραγματικότητα την οποία το εργατικό κίνημα των εργαζομένων θα κληθεί να αντιμετωπίσει, οπότε θα πρέπει να γνωρίζει πως θα το καταφέρει με τον καλύτερο δυνατόν τρόπο.*

*Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος "EUROENTERPRISE 2000", στο διάστημα Ιουνίου-Νοεμβρίου 2000. Το πρόγραμμα "EUROENTERPRISE 2000" συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και συγκεκριμένα από την Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων.*

*Το πρόγραμμα υλοποιήθηκε από την Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων (ΟΒΕΣ). Τα μέλη της Ομοσπονδίας είναι εργοστασιακά – επιχειρησιακά σωματεία από διάφορους κλάδους και τομείς δραστηριότητας και τα μέλη αυτών των σωματείων είναι είτε εργαζόμενοι στην παραγωγή είτε υπάλληλοι.*

*Σκοπός αυτού του προγράμματος ήταν η καταγραφή των θεμάτων που απασχολούν στην πραγματικότητα τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, καθώς επίσης και η ανάλυση του ρόλου των εκπροσώπων των εργαζομένων που μετέχουν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων και που προέρχονται από περιφερειακές χώρες. Ο τελικός στόχος του προγράμματος ήταν να ενημερωθούν καλύτερα και να ευαισθητοποιηθούν οι εργαζόμενοι, έτσι ώστε να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στις Ευρωπαϊκές δομές εκπροσώπησης των εργαζομένων.*

*Με την παρούσα μελέτη, που είναι συνέχεια προηγούμενων πρωτοβουλιών της Ομοσπονδίας μας ελπίζουμε και ευχόμαστε να συνεισφέραμε, έστω και λίγο, στην οικοδόμηση ενός κοινού μέλλοντος για τους εργαζόμενους της Ευρώπης.*

**Αριστείδης Χατζησαββίδης**  
**Πρόεδρος ΟΒΕΣ**



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ .....	3
1. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	4
2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ .....	5
2.1. Έρευνα .....	5
2.2. Στρογγυλά τραπέζια .....	5
3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ .....	6
3.1. Εισαγωγή .....	6
3.2. Παρουσίαση των Εταιρειών.....	6
3.3. Σχεδιασμός των συσκέψεων των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων .....	6
3.3.1. Συχνότητα .....	6
3.3.2. Προσκλήσεις .....	7
3.3.3. Προκαταρκτική Συνεδρίαση .....	7
3.3.4. Συμμετέχοντες .....	7
3.3.5. Διάρκεια.....	7
3.4. Τα συνηθέστερα θέματα της ημερήσιας διάταξης μιας συνεδρίασης Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων .....	7
3.4.1. Οικονομική και χρηματοοικονομική κατάσταση.....	8
3.4.2. Παραγωγή και πωλήσεις .....	8
3.4.3. Επενδύσεις - Νέες εργασιακές μέθοδοι ή παραγωγικές διαδικασίες .....	8
3.4.4. Οργανωτική δομή - Εκπαίδευση .....	8
3.4.5. Συγχωνεύσεις και εξαγορές εταιρειών.....	9
3.4.6. Εργασιακά και κοινωνικά θέματα - Μείωση θέσεων εργασίας.....	9
3.4.7. Θέματα υγιεινής και ασφάλειας - Περιβάλλον.....	9
3.5. Συμμετοχή εμπειρογνομόνων .....	10
3.6. Πρακτικά των συνελεύσεων.....	10
3.6.1. Συγγραφή των πρακτικών.....	10
3.6.2. Μετάφραση των πρακτικών.....	10
3.7. Λειτουργικά έξοδα .....	11
3.8. Συνεργασία μεταξύ εκπροσώπων .....	11
3.8.1. Συμμετοχή σε συνεδριάσεις .....	11
3.8.2. Επικοινωνία ανάμεσα στις συνεδριάσεις.....	11
3.8.3. Μέσα επικοινωνίας .....	12
3.8.4. Σχέσεις μεταξύ των εκπροσώπων.....	12
3.9. Γενικά θέματα.....	12
3.9.1. Διάλογος μεταξύ της Διοίκησης και των εκπροσώπων των εργαζομένων.....	12
3.9.2. Παρεμβάσεις.....	13
3.9.3. Επίδραση στα σχέδια της Διοίκησης μετά τις συνεδριάσεις με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων.....	13
3.9.4. Οφέλη από τη συμμετοχή στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων.....	13
3.9.5. Μελλοντικές ευκαιρίες.....	13
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	14
5. ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	15

## 1. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων είναι ένας σχετικά νέος θεσμός. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 94/95/EC της 22.09.1994, η επιχείρηση ή ο όμιλος επιχειρήσεων που έχει παραρτήματα ή εγκαταστάσεις σε περισσότερες από μία χώρες στις οποίες ισχύει η Οδηγία, υποχρεούται υπό συγκεκριμένες συνθήκες, στην ίδρυση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων. Ο ρόλος που αποδίδει η Οδηγία στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων είναι αυτός της πληροφόρησης και της διαβούλευσης.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διεξαγωγή έρευνας για τον τρόπο λειτουργίας διαφόρων Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων στα οποία συμμετέχουν και Έλληνες εκπρόσωποι, κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων χρόνων.

Συγκεκριμένα, η μελέτη ερευνά:

- τα θέματα συζήτησης των συναντήσεων
- τη διάρκεια συζήτησης του κάθε θέματος και αν η συζήτηση είναι ουσιαστική ή τυπική
- ποιοι συμμετέχουν στις συναντήσεις και σε ποιο βαθμό η συμμετοχή των εκπροσώπων που προέρχονται από περιφερειακά κράτη είναι ισότιμη με αυτή των συμμετεχόντων που ανήκουν στη "μητρική εταιρεία"
- τη διάρκεια και την συχνότητα των συναντήσεων
- τα μέσα που βρίσκονται στη διάθεση των εκπροσώπων (μετάφραση υλικών, διερμηνεία κτλ)
- τη συμμετοχή ή την απουσία εμπειρογνομόνων κτλ

Άλλα σημαντικά θέματα που εξετάζονται στην παρούσα μελέτη, είναι:

- ο ρόλος των περιφερειακών κρατών
- οι σχέσεις μεταξύ των εκπροσώπων
- τα οφέλη από την συμμετοχή σε Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων
- ο ρόλος των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων στο μέλλον

## 2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η παρούσα μελέτη συντάχθηκε με τη βοήθεια έρευνας πεδίου με χρήση ερωτηματολογίου και οργάνωσης δύο στρογγυλών τραπέζιων. Η μελέτη έχει ποιοτικό χαρακτήρα. Τα ποσοτικά στοιχεία και διαγράμματα έχουν χρησιμοποιηθεί προκειμένου να αποκτήσει ο αναγνώστης πιο εποπτική εικόνα της τρέχουσας κατάστασης αν και το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε είναι πολύ μικρό για να εξαχθούν στατιστικά συμπεράσματα.

### 2.1. Έρευνα

Η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε για την διεξαγωγή της έρευνας, είναι η εξής:

- Έρευνα για την κατάσταση στην Ελλάδα, όσον αφορά τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων
- Συλλογή βιβλιογραφίας
- Συλλογή εγγράφων από Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, όπως για παράδειγμα συμφωνίες, ημερήσιες διατάξεις, πρακτικά κτλ
- Σύνταξη προκαταρκτικού ερωτηματολογίου
- Βελτίωση και αναθεώρηση του ερωτηματολογίου, σύμφωνα με σχόλια από εκπροσώπους Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων. Το ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε για τους σκοπούς της μελέτης περιέχει 27 ερωτήσεις, οι οποίες είναι κυρίως πολλαπλής επιλογής, ενώ διατίθεται και χώρος για περαιτέρω παρατηρήσεις. Τα ερωτήματα αναφέρονται σε διάφορα θέματα γύρω από τις συνεδριάσεις των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων.
- Επαφές με Εργατικά Σωματεία και εκπροσώπους των εργαζομένων σε Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε 18 εκπροσώπους μέσω φαξ ενώ διάφορα εργατικά σωματεία ενημερώθηκαν μέσω τηλεφώνου.
- Συλλογή και επεξεργασία των ερωτηματολογίων. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 8 εκπροσώπους Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων. Αρχικά, ο στόχος ήταν η μελέτη Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων πέντε εταιρειών, αλλά το ενδιαφέρον που εκδηλώθηκε από εκπροσώπους για συμμετοχή στη μελέτη και στις διασκέψεις στρογγυλής τραπέζης ήταν μεγάλο. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο μεγαλύτερος αριθμός συμμετεχόντων εταιρειών θα αντικατόπτριζε πληρέστερα την πραγματική κατάσταση, όλες οι απαντήσεις έγιναν δεκτές και έτυχαν επεξεργασίας. Τα ερωτηματολόγια αυτά μελετήθηκαν και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο.

### 2.2. Στρογγυλά τραπέζια

Δύο διασκέψεις στρογγυλής τραπέζης πραγματοποιήθηκαν στα γραφεία της Ομοσπονδίας. Στις διασκέψεις συμμετείχε το Διοικητικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας, υπάλληλοι πολυεθνικών οργανισμών, εκπρόσωποι Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων, καθώς επίσης και σύμβουλοι επιχειρήσεων, ειδικευμένοι σε θέματα απασχόλησης και εκπαίδευσης των εργαζομένων.

Το κύριο θέμα των συζητήσεων στις διασκέψεις ήταν η ανταλλαγή εμπειριών των εκπροσώπων των εργαζομένων, που μετείχαν σε Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, όσον αφορά τον ρόλο τους ως εκπρόσωποι περιφερειακής χώρας, τα θετικά σημεία των ΕΣΕ, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και τις προοπτικές που διανοίγονται.

Πριν από την πρώτη διάσκεψη, οι συμμετέχοντες είχαν λάβει το ερωτηματολόγιο και ορισμένοι το είχαν ήδη συμπληρώσει. Η συζήτηση βασίστηκε στο περιεχόμενο του ερωτηματολογίου με ιδιαίτερη έμφαση στα προβλήματα και στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εκπρόσωποι, στην αποτελεσματικότητα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων καθώς επίσης και στις ευκαιρίες που αυτά προσφέρουν.

Το θέμα της δεύτερης διάσκεψης ήταν τα συμπεράσματα που είχαν εξαχθεί από την επεξεργασία των ερωτηματολογίων, καθώς και άλλα σημεία ενδιαφέροντος.

### 3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

#### 3.1. Εισαγωγή

Η Ελληνική νομοθεσία εναρμονίστηκε με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 94/95/ΕΚ που αφορά το θεσμό των ΕΣΕ με την θέσπιση του Προεδρικού Διατάγματος 40/1997.

Από την έρευνα του Ελληνικού Υπουργείου Εργασίας, η οποία πραγματοποιήθηκε ένα χρόνο μετά την προθεσμία εναρμόνισης με την Οδηγία στη χώρα μας, κατεγράφησαν 73 περίπου οργανισμοί που καλύπτουν τις αναγκαίες προϋποθέσεις της Ευρωπαϊκής Οδηγίας όσον αφορά την ίδρυση ΕΣΕ. Από αυτές, οι 47 είχαν ήδη ιδρύσει Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων, οι 4 ήταν στη διαδικασία διαπραγμάτευσης ενώ στις 22 δεν είχε ακόμη ξεκινήσει η διαδικασία ίδρυσης.

Η παρούσα μελέτη παρουσιάζει τα αποτελέσματα από τα 8 ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν από αντίστοιχες Ελληνικές εταιρείες, οι οποίες συμμετέχουν με εκπροσώπους σε ΕΣΕ, καθώς επίσης και από τις δύο διασκέψεις στρογγυλής τραπέζης. Τα ερωτηματολόγια συγκεντρώθηκαν από την ΟΒΕΣ.

#### 3.2. Παρουσίαση των Εταιρειών

Στη συνέχεια παρατίθεται σύντομη περιγραφή της κάθε εταιρείας:

- **Siemens:** Παράγει ηλεκτρικά και ηλεκτρονικά υλικά και εξοπλισμό. Απασχολεί περίπου 270.000 υπαλλήλους σε όλη την Ευρώπη, από τους οποίους οι 2.300 εργάζονται στην Ελλάδα.
- **Kraft Foods:** Δραστηριοποιείται στον τομέα των τροφίμων. Απασχολεί συνολικά 17.088 άτομα στην Ευρώπη, από τα οποία τα 411 εργάζονται στην Ελλάδα.
- **Kodak:** Παράγει φωτογραφικό υλικό. Στην Ευρώπη εργάζονται περίπου 20.000 άτομα και 200 περίπου από αυτά εργάζονται στην Ελλάδα.
- **Unilever:** Δραστηριοποιείται στον τομέα των τροφίμων. Απασχολεί συνολικά 80.000 άτομα σε όλη την Ευρώπη, από τα οποία τα 1.000 περίπου εργάζονται στην Ελλάδα.
- **Best Food:** Δραστηριοποιείται επίσης στον τομέα των τροφίμων και στην Ελλάδα απασχολεί περίπου 220 εργαζομένους. Ο ακριβής αριθμός εργαζομένων ανά την Ευρώπη δεν είναι διαθέσιμος.
- **Pechiney:** Παράγει αλουμίνιο. Σε όλη την Ευρώπη απασχολεί περίπου 18.000 εργαζομένους και στην Ελλάδα συγκεκριμένα περί τα 1.245 άτομα.
- **Tasty Foods:** Δραστηριοποιείται στον τομέα των αγρο-διατροφικών προϊόντων. Στην Ευρώπη εργάζονται περίπου 20.000 άνθρωποι και στην Ελλάδα συγκεκριμένα απασχολούνται στην εν λόγω εταιρεία 670 άνθρωποι.
- **Heineken:** Δραστηριοποιείται στην παραγωγή προϊόντων ζυθοποιίας. Ο συνολικός αριθμός εργαζομένων ανά την Ευρώπη ανέρχεται περίπου στα 18.500 άτομα, εκ των οποίων τα 1.500 εργάζονται στην Ελλάδα.

Παρατηρούμε, ότι η Siemens απασχολεί το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων στην Ευρώπη σε σχέση με τις υπόλοιπες εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνά μας. Η Unilever απασχολεί επίσης μεγάλο αριθμό εργαζομένων, ενώ οι υπόλοιπες εταιρείες απασχολούν μικρότερους αριθμούς ατόμων.

Επίσης, ο όμιλος Siemens απασχολεί τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων στην Ελλάδα. Η Heineken καθώς και η Pechiney απασχολούν έναν αρκετά μεγάλο αριθμό ατόμων στην Ελλάδα. Όσον αφορά τις πολυεθνικές εταιρείες που μετείχαν στην παρούσα μελέτη η Unilever κατέχει την τέταρτη θέση, με 1.000 εργαζομένους στην Ελλάδα.

#### 3.3. Σχεδιασμός των συσκέψεων των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων

##### 3.3.1. Συχνότητα

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία παρέχει στα ΕΣΕ το δικαίωμα να συσκέπτονται με την Κεντρική Διοίκηση τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο ώστε να ενημερώνονται και να συζητούν για στρατηγικές αποφάσεις και για την πορεία της εταιρείας και των εργαζομένων της.

Έτσι, στις περισσότερες εταιρείες που παρουσιάζουμε σε αυτήν τη μελέτη, τα ΕΣΕ συνεδριάζουν μια φορά το χρόνο. Στη Siemens, συνεδριάζουν μια φορά τον χρόνο, αλλά αν κριθεί απαραίτητο, μπορεί να συνεδριάζουν δύο ή και τρεις φορές κατά τη διάρκεια του έτους. Στο συμφωνητικό της Kodak, προβλέπονται δύο συνεδριάσεις κάθε χρόνο για τα δύο πρώτα έτη και μια φορά το χρόνο για τα έτη που θα ακολουθήσουν. Το συμφωνητικό της Heineken προβλέπει δύο συνεδριάσεις κάθε χρόνο, μία τον Μάιο και μία τον Νοέμβριο. Προβλέπει επίσης μια ακόμη συνεδρίαση το χρόνο για εκπαιδευτικούς σκοπούς υπό τη μορφή σεμιναρίου.

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία υποχρεώνει τη Διοίκηση να ενημερώνει άμεσα τα ΕΣΕ σε ειδικές περιπτώσεις όπου επηρεάζονται τα ενδιαφέροντα των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα η μεταφορά εγκαταστάσεων, το κλείσιμο τμημάτων της επιχείρησης κτλ.. Σε αυτές τις περιπτώσεις, μπορεί να πραγματοποιηθεί μια επιπλέον συνεδρίαση.

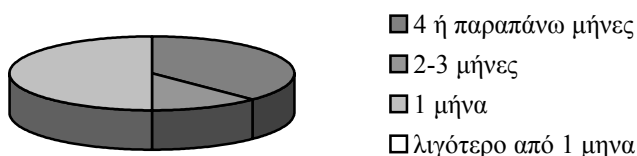
Όλες οι εταιρίες που παρουσιάζονται σε αυτήν τη μελέτη είναι δυνατό να πραγματοποιήσουν κάποια επιπλέον συνεδρίαση όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Ωστόσο, οι περισσότεροι εκπρόσωποι εκφράζουν την άποψη, ότι υπάρχει διαφωνία μεταξύ της Κεντρικής Διοίκησης και των ΕΣΕ για το ποια θέματα κρίνονται ως σημαντικά. Για παράδειγμα, μια από τις εν λόγω εταιρείες πωλήθηκε σε μια άλλη εταιρεία και η διοίκηση δεν ενημέρωσε ούτε το ΕΣΕ ούτε κάποιο από τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων.

### **3.3.2. Προσκλήσεις**

Οι προσκλήσεις για την συμμετοχή στα ΕΣΕ αποστέλλονται στους εκπροσώπους έναν ή και περισσότερους μήνες πριν από την συνεδρίαση. Οι όμιλοι Siemens, Heineken, Tasty Food και Pechiney προσκαλούν τους εκπροσώπους τους στα ΕΣΕ ένα μήνα πριν από την συνεδρίαση. Οι όμιλοι Unilever, Best Food και Kraft Foods τους προσκαλούν τέσσερις ή και περισσότερους μήνες νωρίτερα. Επομένως, οι εκπρόσωποι διαθέτουν το χρόνο να προετοιμαστούν καλύτερα για την συνεδρίαση. Η εταιρεία Kodak στέλνει την πρόσκληση στους εκπροσώπους δύο ή τρεις μήνες νωρίτερα, χρόνος που θεωρείται αρκετός για την προετοιμασία.

#### **Πόσο καιρό πριν την συνεδρίαση στέλνεται η πρόσκληση;**



### **3.3.3. Προκαταρκτική Συνεδρίαση**

Οι εκπρόσωποι έχουν τη δυνατότητα να συνεδριάσουν μεταξύ τους πριν από την επίσημη συνεδρίαση με τη Διοίκηση. Όλες σχεδόν οι εταιρείες που συμμετείχαν σε αυτή τη μελέτη δίνουν στους εκπροσώπους τους αυτήν τη δυνατότητα, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για την επίσημη συνεδρίαση.

### **3.3.4. Συμμετέχοντες**

Στις συνόδους, εκτός από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, μπορούν επίσης να συμμετέχουν εκπρόσωποι της Διοίκησης, των υπαλλήλων, των μεγαλύτερων θυγατρικών της μητρικής εταιρείας, εμπειρογνώμονες και προσκεκλημένοι. Ο ρόλος του κάθε συμμετέχοντα είναι σημαντικός για την εξέλιξη της συνεδρίασης.

Όλοι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που ερωτήθηκαν, απάντησαν ότι η Διοίκηση συμμετέχει στις συνεδριάσεις, σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις συμμετέχουν και εκπρόσωποι της Διοίκησης θυγατρικών εταιρειών και εμπειρογνώμονες, κυρίως υπάλληλοι των Συνδικάτων.

Ο αριθμός των συμμετεχόντων αποτελεί κρίσιμο θέμα καθώς επηρεάζει την αποτελεσματικότητα των ΕΣΕ. Οι εκπρόσωποι δηλώνουν ότι από την αρχή επιθυμούσαν να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή, έτσι ώστε να εκπροσωπούνται πιο ισότιμα και τα μικρότερα κράτη, αλλά όσο αυξάνεται ο αριθμός των συμμετεχόντων, μειώνεται η λειτουργικότητα και η αποτελεσματικότητα των συνεδριάσεων.

### **3.3.5. Διάρκεια**

Οι συνεδριάσεις μπορεί να διαρκέσουν από μία έως και τρεις ημέρες. Συγκεκριμένα, οι συνεδριάσεις των ομίλων Kodak, Kraft Foods, Heineken, Best Food, Siemens και Unilever διαρκούν συνήθως δύο ή τρεις ημέρες. Σε αντίθεση, οι συνεδριάσεις των ομίλων Pechiney και Tasty Foods διαρκούν μία μόνο ημέρα. Οι εκπρόσωποι εξέφρασαν την άποψη ότι μια ημέρα δεν είναι αρκετή για μια αποτελεσματική συνεδρίαση.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί κατά κανόνα πραγματοποιείται και μια μονοήμερη προκαταρκτική συνεδρίαση των εκπροσώπων των εργαζομένων χωρίς την παρουσία της Διοίκησης.

## **3.4. Τα συνηθέστερα θέματα της ημερήσιας διάταξης μιας συνεδρίασης Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων**

Τα θέματα που κυρίως απασχολούν τα ΕΣΕ είναι εκείνα που αφορούν την οικονομική και χρηματοδοτική κατάσταση της επιχείρησης, την παραγωγή, τις πωλήσεις, καθώς επίσης τις συγχωνεύσεις, την απασχόληση κτλ.

Οι περισσότεροι εκπρόσωποι στις εταιρείες έχουν διαφορετική άποψη για την σπουδαιότητα των θεμάτων. Οι εκπρόσωποι των ομίλων Siemens, Pechiney και Best Food πιστεύουν ότι το θέμα που θα πρέπει να απασχολεί περισσότερο τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων είναι η οικονομική κατάσταση της εταιρείας. Ο όμιλος Kodak θεωρεί ότι το κύριο θέμα θα πρέπει να είναι οι συγχωνεύσεις, ενώ για τους ομίλους Unilever και Tasty Foods το πιο σημαντικό θέμα είναι η μείωση του αριθμού των εργαζομένων. Ο όμιλος Kraft Foods, θεωρεί την απασχόληση και τα κοινωνικά θέματα ως τα πιο σημαντικά.

Κάποια σημεία που αξίζει να αναφερθούν, είναι ότι:

- για να συμμετέχει κανείς ενεργά στις συνεδριάσεις, θα πρέπει να διαθέτει εκτεταμένες γνώσεις και σε τεχνικά θέματα, πράγμα το οποίο θεωρείται πολύ δύσκολο
- υπάρχουν πολιτιστικές διαφορές μεταξύ των εκπροσώπων των διαφόρων χωρών. Για τους εκπροσώπους ορισμένων χωρών όπως η Γερμανία, επικρατεί η παράδοση, ότι θα πρέπει να στηρίζουν τις θέσεις της Διοίκησης.

Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι υπάρχουν τέσσερις διαφορετικές απόψεις όσον αφορά την ιεράρχηση των θεμάτων προς συζήτηση στα ΕΣΕ. Η κάθε εταιρεία αντιμετωπίζει διαφορετικά προβλήματα, στα οποία δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στις συνεδριάσεις με την κεντρική Διοίκηση.

Παρακάτω θα αναλυθεί κάθε ένα από τα θέματα αυτά.

#### **3.4.1. Οικονομική και χρηματοοικονομική κατάσταση**

Η οικονομική κατάσταση μιας εταιρείας, αποτελεί όπως είναι φυσικό, ένα πολύ σημαντικό θέμα. Η πρόοδος κάθε εταιρείας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την κατάσταση των οικονομικών της.

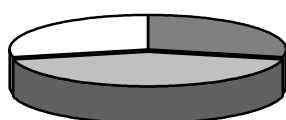
Ωστόσο, μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 43% των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε ότι αυτό το θέμα είναι πολύ σημαντικό για ένα ΕΣΕ. Το 29% αυτών δήλωσε ότι είναι αρκετά σημαντικό και οι υπόλοιποι το χαρακτήρισαν ως λιγότερο σημαντικό.

#### **3.4.2. Παραγωγή και πωλήσεις**

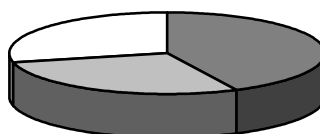
Ζητήματα, όπως η παραγωγή και οι πωλήσεις, αποτελούν συχνά θέμα συζήτησης των ΕΣΕ. Αν η επιχείρηση δεν είναι παραγωγική, οι πωλήσεις θα μειωθούν με αποτέλεσμα τη μείωση των εσόδων της και επομένως η εταιρεία θα αποκτήσει πρόβλημα επιβίωσης.

Παρ' όλα αυτά, μόνο ένα ποσοστό 29% των εκπροσώπων εξέφρασαν την άποψη ότι το θέμα αυτό είναι πολύ σημαντικό για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, ενώ το 43% δηλώνει ότι το θεωρεί σημαντικό.

**Παραγωγή και Πωλήσεις**



**Οικονομική κατάσταση Επιχείρησης**



■ Πολύ σημαντικό  
■ Σημαντικό  
□ Λιγότερο

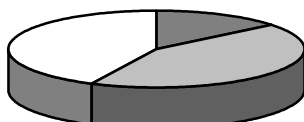
#### **3.4.3. Επενδύσεις - Νέες εργασιακές μέθοδοι ή παραγωγικές διαδικασίες**

Οι επενδύσεις αποτελούν επίσης θέμα διαβούλευσης στα ΕΣΕ. Η πορεία της επιχείρησης απαιτεί διαρκείς επενδύσεις. Ακόμα, κυρίως λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων, οι μέθοδοι παραγωγής μεταβάλλονται. Οι εταιρείες οφείλουν να ενημερώνουν τους εργαζομένους και να επενδύουν σε αυτούς ώστε να επιτυγχάνουν καλύτερη απόδοση.

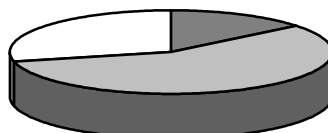
Το 43% των εκπροσώπων που ερωτήθηκαν δηλώνουν ότι οι επενδύσεις αποτελούν σημαντικό θέμα για τα ΕΣΕ, αλλά μόνο ένα ποσοστό της τάξεως του 14% πιστεύει ότι το συγκεκριμένο θέμα αποτελεί ένα από τα πλέον σημαντικά.

Όσον αφορά τις νέες εργασιακές μεθόδους, το 57% των εκπροσώπων το θεωρεί ως σημαντικό θέμα και το 14% ως πολύ σημαντικό.

**Επενδύσεις**



**Νέες μέθοδοι εργασίας**



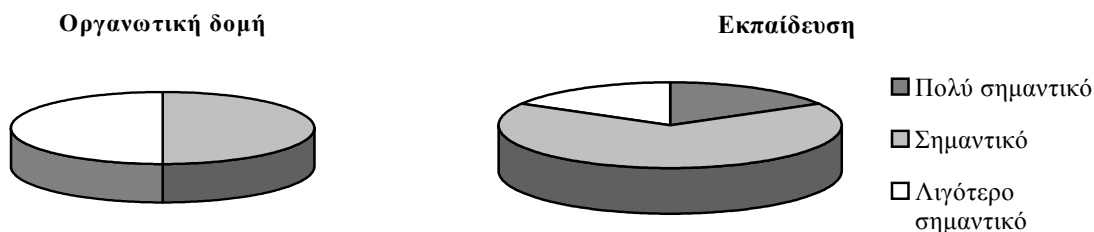
■ Πολύ σημαντικό  
■ Σημαντικό  
□ Λιγότερο σημαντικό

#### **3.4.4. Οργανωτική δομή - Εκπαίδευση**

Άλλα θέματα που συζητούνται στις συνεδριάσεις των ΕΣΕ είναι η οργανωτική δομή της επιχείρησης και η εκπαίδευση των εργαζομένων. Η οργανωτική δομή θα πρέπει να βελτιώνεται συνεχώς. Οι εταιρείες χρησιμοποιούν μεθόδους, όπως για παράδειγμα το benchmarking, ώστε να κάνουν αλλαγές και να αναπροσαρμόζουν τις διαδικασίες τους ανά τακτά χρονικά διαστήματα.



Εξίσου σημαντικός παράγοντας για την πορεία της εταιρείας είναι και η εκπαίδευση των εργαζομένων. Κάθε επιχείρηση οφείλει να εκπαιδεύει το προσωπικό της, ώστε να γίνεται πιο παραγωγικό, να μπορεί να χρησιμοποιήσει τις νέες τεχνολογίες και να προσαρμόζεται στις γενικότερες αλλαγές.



Το 50% των εκπροσώπων πιστεύει ότι το θέμα της οργανωτικής δομής αποτελεί σημαντικό θέμα για τα ΕΣΕ, ενώ το 67% δηλώνουν ότι το θέμα της εκπαίδευσης είναι εξίσου σημαντικό.

### 3.4.5. Συγχωνεύσεις και εξαγορές εταιρειών

Οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές εταιρειών θεωρούνται ομόφωνα ως τα σημαντικότερα, ίσως, θέματα που απασχολούν τα ΕΣΕ. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η ευθύνη αυτών των ενεργειών ανήκει στη μητρική εταιρεία. Με στόχο την αύξηση των εσόδων και/ ή των κερδών, η μητρική εταιρεία μπορεί να πουλήσει μια εταιρεία ή να συγχωνευθεί με έναν άλλο όμιλο.

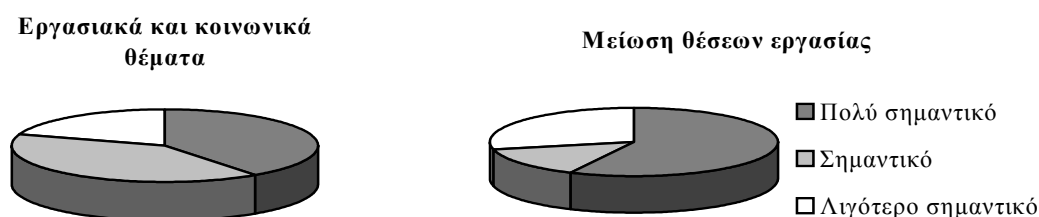
Είναι φανερό, ότι τέτοιου είδους στρατηγικές αποφάσεις μπορεί να επιφέρουν πολύ σημαντικές αλλαγές, καθώς επίσης να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στους εργαζόμενους της εταιρείας που πωλείται ή συγχωνεύεται.

### 3.4.6. Εργασιακά και κοινωνικά θέματα - Μείωση θέσεων εργασίας

Δύο άλλα θέματα συζήτησης των ΕΣΕ είναι η απασχόληση και τα κοινωνικά θέματα καθώς και η μείωση προσωπικού.

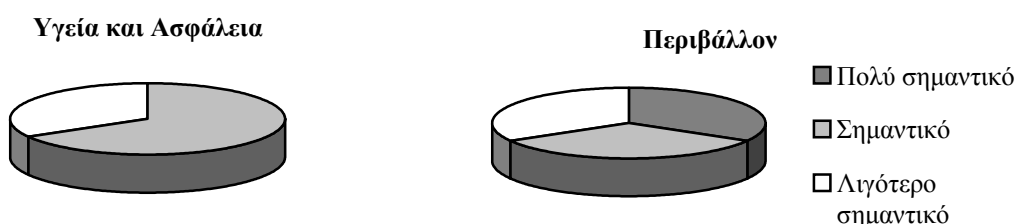
Οι εκπρόσωποι συζητούν με την κεντρική Διοίκηση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν όσον αφορά ορισμένα κοινωνικά θέματα και το θέμα της απασχόλησης. Επίσης, η Διοίκηση μπορεί να λάβει ορισμένα μέτρα για μείωση του προσωπικού ή ακόμη και να ανακαταναείμει τις δραστηριότητες με στόχο την αύξηση των κερδών και/ ή την αντιμετώπιση του ανταγωνισμού.

Ένα ποσοστό 40% των εκπροσώπων θεωρεί την απασχόληση και τα κοινωνικά θέματα ως πολύ σημαντικά αντικείμενα συζήτησης. Ακόμη, ένα ποσοστό 57% πιστεύει ότι η μείωση προσωπικού είναι πολύ σημαντικό θέμα επίσης. Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί ότι ορισμένοι από τους Έλληνες εκπροσώπους εξέφρασαν το παράπονο, ότι τουλάχιστον όσον αφορούσε εργαζόμενους της Ελλάδας, έγινε μείωση προσωπικού δίχως κάποια ειδοποίηση, αφού η Κεντρική Διοίκηση υποστηρίζει ότι δεν ήταν υποχρεωμένοι να ενημερώσουν τα ΕΣΕ, εφόσον η απόφαση θα επηρέαζε ένα μόνο κράτος.



### 3.4.7. Θέματα υγιεινής και ασφάλειας - Περιβάλλον

Καθώς οι κάτοικοι της Ευρώπης ευαισθητοποιούνται όλο και περισσότερο σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, και σε θέματα περιβάλλοντος, η συζήτηση γύρω από αυτά γίνεται όλο και πιο σημαντική για τα ΕΣΕ. Η εκάστοτε μεγάλη εταιρεία έχει την ευθύνη για την ασφάλεια των εργαζομένων της και θεωρείται ως ο υπεύθυνος φορέας για την πρόνοια και την λήψη των απαραίτητων μέτρων.



Επίσης, οι εταιρείες είναι υπεύθυνες για την προστασία του περιβάλλοντος, δηλαδή την αποφυγή περιβαλλοντικών επιπτώσεων που μπορεί να έχει η δραστηριότητα τους. Ωστόσο, μόνο ένα ποσοστό της τάξεως του 33% των εκπροσώπων πιστεύει ότι η προστασία του περιβάλλοντος αποτελεί πολύ σημαντικό θέμα συζήτησης για τα ΕΣΕ, ενώ ένα ποσοστό 67% των εκπροσώπων δεν θεωρούν τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας ως ιδιαίτερα σημαντικά.

### **3.5. Συμμετοχή εμπειρογνομώνων**

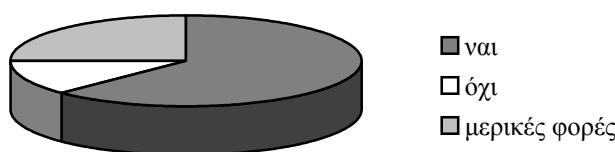
Στο πλαίσιο της Οδηγίας 94/95/ΕΚ, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να υποστηρίζονται από κάποιον εμπειρογνώμονα όταν αυτό είναι απαραίτητο για την καλύτερη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εμπειρογνώμονες, λοιπόν, έχουν το δικαίωμα να παρευρίσκονται σε συνεδριάσεις των ΕΣΕ και να συμβουλευθούν τους εργαζόμενους σε ορισμένα θέματα, όπως τα οικονομικά, η νομοθεσία κτλ.

Τα περισσότερα ΕΣΕ, από αυτά που μελετώνται στην παρούσα μελέτη, προβλέπουν στο συμφωνητικό τους την παρουσία εμπειρογνομώνων στις συνεδριάσεις. Στα ΕΣΕ των ομίλων Siemens και Kraft Food συμμετέχουν εμπειρογνώμονες σε μόνιμη βάση. Μόνο στην περίπτωση της Tasty Foods δεν προβλέπεται η παρουσία εμπειρογνομώνων στις συνεδριάσεις.

Στις περισσότερες των περιπτώσεων, οι εμπειρογνώμονες είναι στελέχη των Συνδικάτων. Στις συνεδριάσεις μπορεί να μετέχει ένας ή και περισσότεροι εμπειρογνώμονες, αν αυτό κριθεί απαραίτητο. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων εκπροσώπων, ο ρόλος των εμπειρογνομώνων στις διασκέψεις είναι πολύ σημαντικός και η συμμετοχή τους κρίνεται ως απαραίτητη λόγω της δυσκολίας και της τεχνικής φύσεως των περισσότερων από τα θέματα που συζητούνται. Μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 14% δεν βρίσκει σημαντική την συμμετοχή εμπειρογνομώνων.

Κατά τη διάρκεια των διασκέψεων, οι εμπειρογνώμονες, ανάλογα με την ειδικότητά τους, δίνουν συμβουλές και τεχνική βοήθεια στους συμμετέχοντες εκπροσώπους.

**Συμμετοχή εμπειρογνομώνων**



### **3.6. Πρακτικά των συνελεύσεων**

#### **3.6.1. Συγγραφή των πρακτικών**

Σε κάθε συνεδρίαση, πρέπει να καταγράφονται πρακτικά. Αυτή η αρμοδιότητα αποτελεί ευθύνη της Διοίκησης και / ή των εργαζομένων. Όταν υπογράφονται συμφωνίες με μη νομιμοποιημένους εκπροσώπους των εργαζομένων, το πιθανότερο είναι να καταγράφει τα πρακτικά η Διοίκηση. Στην περίπτωση που οι εκπρόσωποι των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων συνυπογράφουν συμφωνίες, τότε οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι ή συνυπεύθυνοι για την συγγραφή των πρακτικών.

Το 63% των εκπροσώπων των εργαζομένων απάντησαν ότι υπεύθυνη για την κράτηση πρακτικών είναι η Διοίκηση και οι εργαζόμενοι από κοινού. Μόνο το 13% αυτών απάντησαν ότι αρμόδιοι είναι οι εργαζόμενοι.

#### **3.6.2. Μετάφραση των πρακτικών**

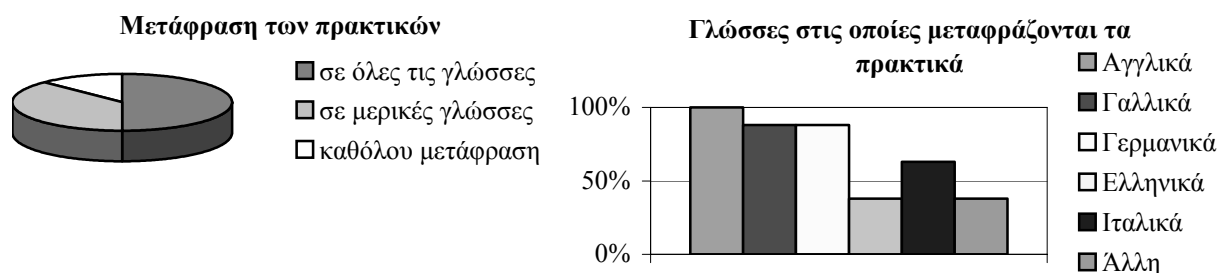
Τα πρακτικά θα πρέπει να μεταφράζονται σε όλες τις γλώσσες των συμμετεχόντων, ώστε τα αποτελέσματα των συνεδριάσεων να κοινοποιούνται στους εργαζομένους των εταιρειών. Στην περίπτωση όμως ορισμένων ΕΣΕ, η μετάφραση περιορίζεται στις πιο ευρέως χρησιμοποιούμενες γλώσσες. Οι μισοί εκπρόσωποι απάντησαν ότι τα πρακτικά μεταφράζονται στις γλώσσες όλων των συμμετεχόντων, ενώ το 13% απάντησαν ότι τα πρακτικά δεν μεταφράζονται.

Σε όλες τις περιπτώσεις που μελετήθηκαν, τα πρακτικά μεταφράζονται στην αγγλική γλώσσα. Η πλειοψηφία (83%) των εκπροσώπων δήλωσε ότι τα πρακτικά μεταφράζονται στην γαλλική και γερμανική γλώσσα, ενώ μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 38% απάντησε ότι η μετάφραση γίνεται και στην ελληνική γλώσσα.

Στις περιπτώσεις αυτές, η μετάφραση των πρακτικών γίνεται από τους ίδιους τους εκπροσώπους ή δεν γίνεται καθόλου. Έτσι, ακόμη κι αν οι εκπρόσωποι γνωρίζουν την γλώσσα στην οποία έχουν γραφεί τα πρακτικά, δεν ισχύει το ίδιο και για κάποιους από τους εργαζομένους, με αποτέλεσμα να γίνεται ελάχιστη ή και καθόλου

διάχυση των πληροφοριών. Οι εκπρόσωποι έθεσαν επίσης το θέμα της ποιότητας των μεταφράσεων, η οποία κρίθηκε σε πολλές περιπτώσεις απαράδεκτη.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ των ομίλων Best Food, Heineken και Tasty Foods δηλώνουν ότι τα πρακτικά των διασκέψεων τους μεταφράζονται στις γλώσσες όλων των συμμετεχόντων.



### 3.7. Λειτουργικά έξοδα

Η Οδηγία καθορίζει ότι τα λειτουργικά έξοδα των ΕΣΕ θα πρέπει να καλύπτονται από τη Διοίκηση. Οι μητρικές εταιρείες καλύπτουν τα έξοδα μεταφοράς και διαμονής όλων των συμμετεχόντων, καθώς επίσης και τα έξοδα για τους εμπειρογνώμονες, τη μετάφραση, τη διερμηνεία και γενικότερα την πλήρη οργάνωση των συνεδριάσεων. Επιπρόσθετα, προβλέπεται ότι η διοίκηση αναλαμβάνει τα έξοδα προκαταρκτικών συνεδριάσεων, καθώς επίσης τα έξοδα γραμματειακής και τεχνικής υποστήριξης των εργαζομένων. Ας σημειωθεί, ότι το Κράτος Μέλος έχει τη δυνατότητα να θέσει περιορισμούς σε αυτά τα έξοδα (πχ. μόνο ένας εμπειρογνώμων).

Οι εκπρόσωποι ΕΣΕ που παρουσιάζονται σε αυτή τη μελέτη δηλώνουν ότι οι μητρικές εταιρείες καλύπτουν όλα τα έξοδά τους. Για την εταιρεία Heineken, μάλιστα, αναφέρεται ότι η μητρική εταιρεία καλύπτει επίσης το κόστος εκπαίδευσης των εκπροσώπων των ΕΣΕ για την εκμάθηση ξένων γλωσσών.

### 3.8. Συνεργασία μεταξύ εκπροσώπων

#### 3.8.1. Συμμετοχή σε συνεδριάσεις

Τα μέλη των ΕΣΕ προσπαθούν να υπερβούν την ανταλλαγή πληροφοριών που λαμβάνει χώρα αποκλειστικά κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων και να θέσουν δικά τους συστήματα.

Πολύ σημαντική υπόθεση για τις συνεδριάσεις, θεωρείται η συμμετοχή όλων των εκπροσώπων από όλες τις χώρες, καθώς ο αντικειμενικός σκοπός τους είναι η πληροφόρηση και η διαβούλευση των εργαζομένων με την Κεντρική Διοίκηση.

Ωστόσο, ο στόχος απαρτίας των μελών δεν επιτυγχάνεται πάντοτε. Συγκεκριμένα, το 75% των εκπροσώπων δήλωσε ότι στις συνεδριάσεις συμμετέχουν πάντα οι εκπρόσωποι όλων των χωρών, ενώ το 25% δηλώνει ότι συνήθως συμμετέχουν όλοι.

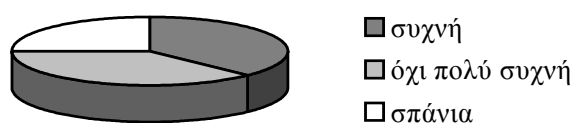
#### Συμμετοχή των εκπροσώπων στις συνεδριάσεις



#### 3.8.2. Επικοινωνία ανάμεσα στις συνεδριάσεις

Τα ΕΣΕ μπορούν να αποτελέσουν λειτουργική δομή, μόνον εφόσον υπάρχει συχνή επικοινωνία μεταξύ των μελών τους.

#### Επικοινωνία ανάμεσα στις συνεδριάσεις



Θεωρείται, λοιπόν, πολύ σημαντικό, να υπάρχει καλή σχέση μεταξύ των εκπροσώπων τόσο κατά τη διάρκεια όσο και μεταξύ των συνεδριάσεων. Η γλώσσα διαδραματίζει και στο σημείο αυτό πολύ σημαντικό ρόλο. Παρατηρείται μια τάση, κατά την οποία οι εκπρόσωποι που ομιλούν κοινή γλώσσα σχηματίζουν ξεχωρές ομάδες. Αποτέλεσμα αυτής της τακτικής, είναι ότι οι εκπρόσωποι που προέρχονται από μικρά κράτη και οι οποίοι ομιλούν κάποιες από τις λιγότερο ομιλούμενες γλώσσες, να απομονώνονται.

Στο ερώτημα εάν υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων ανάμεσα στις συνεδριάσεις, το 38% των εκπροσώπων απάντησε ότι η επικοινωνία δεν είναι πολύ συχνή. Ορισμένοι από αυτούς (25%) απάντησαν ότι είναι σπάνια και οι υπόλοιποι απάντησαν ότι είναι συχνή. Κατά τη διάρκεια των συσκέψεων στρογγυλής τράπεζας που οργανώθηκαν στα πλαίσια της έρευνας, οι εκπρόσωποι δήλωσαν ότι η επικοινωνία περιορίζεται σε θέματα που αφορούν την οργάνωση των συναντήσεων.

### 3.8.3. Μέσα επικοινωνίας

Όπως αναφέρθηκε η γλώσσα είναι το μεγαλύτερο από τα προβλήματα, όσον αφορά την επικοινωνία ειδικά για τους εκπρόσωπους που δεν μιλούν κάποια από τις πιο διαδεδομένες γλώσσες.

Όταν η γλώσσα δεν αποτελεί πρόβλημα, το τηλέφωνο μπορεί να λειτουργήσει ως το πιο αποτελεσματικό μέσο για την επικοινωνία των εκπροσώπων. Το φαξ και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο μπορούν επίσης να υιοθετηθούν ως ισχυρά μέσα επικοινωνίας.

Οι εκπρόσωποι των ομίλων Best Food και Heineken δηλώνουν ότι επικοινωνούν με τους άλλους εκπροσώπους μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Επίσης, το ΕΣΕ της Heineken εκδίδει μια μηνιαία εφημερίδα, η οποία διανέμεται σε όλους τους εκπροσώπους.

### 3.8.4. Σχέσεις μεταξύ των εκπροσώπων

Ένα άλλο σημαντικό θέμα, είναι η σχέση μεταξύ των εκπροσώπων, η οποία δεν θα πρέπει να είναι ανταγωνιστική. Οι εκπρόσωποι θα πρέπει να συνεργάζονται και να επικοινωνούν με φιλικό τρόπο. Αν η μεταξύ των σχέση δεν είναι φιλική, τότε απειλείται η αποτελεσματικότητα των ΕΣΕ.

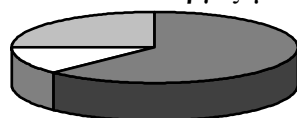
Σχεδόν όλοι οι εκπρόσωποι (88%) απάντησαν ότι οι σχέσεις τους με τους εκπροσώπους των άλλων κρατών είναι φιλικές. Ο εκπρόσωπος του ομίλου Heineken ανέφερε ότι μεταξύ τους αποκαλούνται "συνάδελφοι". Ωστόσο, ο εκπρόσωπος του ομίλου Best Food δήλωσε ότι οι εταιρείες μεγαλύτερων κρατών αντιμετωπίζουν διαφορετικά προβλήματα από αυτά των περιφερειακών κρατών, με αποτέλεσμα οι εκπρόσωποί τους να μην ενδιαφέρονται για τα προβλήματα των εταιρειών των μικρότερων κρατών. Σε πολλές περιπτώσεις, η εκτελεστική επιτροπή (προεδρείο) του ΕΣΕ δεν ενημερώνει τους εκπροσώπους των άλλων χωρών για το τι συμβαίνει. Ακόμα και στην περίπτωση που υπάρχει ένα σοβαρό ζήτημα που απασχολεί μία χώρα αυτό δεν μπορεί να συζητηθεί στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων αν δεν αφορά άλλη μία χώρα τουλάχιστον.

Επίσης, ο εκπρόσωπος της εταιρείας Kraft Foods ανέφερε ότι όταν κάποια στιγμή υπήρχε μια περίπτωση μεταφοράς κάποιας δραστηριότητας από μια χώρα σε κάποια άλλη, η χώρα-αποδέκτης δεν εκδήλωσε κάποια συμπαράσταση προς την χώρα-προέλευσης.

## 3.9. Γενικά θέματα

### 3.9.1. Διάλογος μεταξύ της Διοίκησης και των εκπροσώπων των εργαζομένων

Είναι αποτελεσματικός ο διάλογος μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων;



- ναι
- οχι
- μερικές φορές

Η σημασία της αποτελεσματικότητας του διαλόγου μεταξύ της Διοίκησης και των ΕΣΕ είναι προφανής. Διαφορετικά, οι συνεδριάσεις των ΕΣΕ αποτελούν μια κοινωνική συνάντηση χωρίς χειροπιαστά αποτελέσματα για καμία εκ των δύο πλευρών.

Σε αυτό το ερώτημα, εάν δηλαδή ο διάλογος μεταξύ της Διοίκησης και των ΕΣΕ είναι αποτελεσματικός, το 63% των εκπροσώπων απάντησε θετικά. Ένας στους τέσσερις εκπροσώπους από αυτούς που ερωτήθηκαν απάντησε ότι κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, μόνο σε μερικές των περιπτώσεων επιτυγχάνεται αποτελεσματικός διάλογος.

Στο σημείο αυτό, πρέπει να τονιστεί ότι οι όροι πληροφόρηση και διαβούλευση δεν επιβάλλουν ως αναγκαία τη λήψη κάποιας κοινής απόφασης.

### **3.9.2. Παρεμβάσεις**

---

Οι εκπρόσωποι μπορούν να παρέμβουν κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων. Αν έχουν κάποιο ερώτημα ή σχόλιο, έχουν την δυνατότητα να το διατυπώσουν κατά τη διάρκεια της συζήτησης. Μόνο οι εκπρόσωποι της Heineken δηλώνουν ότι στερούνται αυτού του δικαιώματος. Επίσης, ο εκπρόσωπος της Best Food απάντησε ότι μπορούν να παρέμβουν σε μερικές μόνο περιπτώσεις, αλλά τις περισσότερες φορές, η κατάσταση παραμένει η ίδια ακόμη και μετά την παρέμβασή τους.

### **3.9.3. Επίδραση στα σχέδια της Διοίκησης μετά τις συνεδριάσεις με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων**

---

Ο σκοπός των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων είναι η πληροφόρηση και η διαβούλευση της Διοίκησης με τα μέλη τους. Δεν υπάρχει πρόβλεψη για τη λήψη κοινών αποφάσεων ούτε καμία δέσμευση της Διοίκησης.

Οι περισσότεροι εκπρόσωποι (63%) δήλωσαν ότι υπήρξαν περιπτώσεις που η Κεντρική Διοίκηση άλλαξε τα σχέδιά της μετά από τη συνεδρίαση του ΕΣΕ. Ο εκπρόσωπος του ομίλου Siemens ανέφερε ότι υπήρξαν ορισμένες αλλαγές στα σχέδια της Διοίκησης, αλλά δεν ήταν σημαντικές. Από την άλλη μεριά, οι εκπρόσωποι των ομίλων Heineken και Kraft Foods απαντούν ότι η Διοίκηση λαμβάνει μέτρα για συγχωνεύσεις και εξαγορές χωρίς να τους ενημερώνει καθόλου.

Το 38% των εκπροσώπων υποστήριξαν ότι οι συνεδριάσεις των ΕΣΕ δεν είχαν καμία επίδραση στα προγραμματισμένα σχέδια της Διοίκησης. Ο εκπρόσωπος του ομίλου Best Food ανέφερε ότι οι συνεδριάσεις των ΕΣΕ δεν συζητούν θέματα που απασχολούν τους εργαζομένους. Τα θέματα των συζητήσεών τους αφορούν κυρίως την οικονομική κατάσταση της εταιρείας. Από την άλλη, ο εκπρόσωπος του ομίλου Kodak πιστεύει ότι οι συνεδριάσεις λαμβάνουν χώρα με μόνο στόχο την τυπική τήρηση της Οδηγίας και της απ' αυτών απορρέουσας Σύμβασης εκ' μέρους της Διοίκησης.

### **3.9.4. Οφέλη από τη συμμετοχή στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων**

---

Σχεδόν όλοι οι εκπρόσωποι (88%) συμφώνησαν ότι τα οφέλη τους από τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις των ΕΣΕ είναι πολλά. Ο εκπρόσωπος του ομίλου Unilever ανέφερε ότι οι συνεδριάσεις προσφέρουν στους εργαζομένους μια καλή ευκαιρία να ενημερωθούν και να διαβουλευτούν για μελλοντικά σχέδια. Ο εκπρόσωπος της Kodak πιστεύει ότι τα οφέλη πηγάζουν τόσο από την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των εργαζομένων όσο και από την πληροφόρηση που δίνεται από την Διοίκηση. Άλλοι εκπρόσωποι ανέφεραν ως οφέλη, την επαφή τους με τους εκπροσώπους των άλλων κρατών και την εμπειρία που αποκτούν από τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις.

Μία μόνο εκπρόσωπος, η προερχόμενη από την εταιρεία Best Food, υποστήριξε ότι δε βλέπει κάποιο όφελος για τους εργαζομένους, αλλά μόνο για τους εργοδότες, αφού το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Κίνημα δεν είναι αρκετά ισχυρό.

### **3.9.5. Μελλοντικές ευκαιρίες**

---

Οι εκπρόσωποι ρωτήθηκαν, πώς βλέπουν το ρόλο που καλούνται να παίξουν τα ΕΣΕ Εργαζομένων, με δεδομένη την ένταξη της Ελλάδας στην ONE.

Οι περισσότεροι από τους εκπροσώπους πιστεύουν ότι τα ΕΣΕ πρέπει να έχουν στο μέλλον έναν πιο ενεργό ρόλο. Αντί να είναι όργανα ενημέρωσης και διαβούλευσης, προτείνουν να παρέχουν ακόμη και δυνατότητες διαπραγμάτευσης.

Άλλες προτάσεις των εκπροσώπων για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του θεσμού των ΕΣΕ είναι:

- Ο συντονισμός των ενεργειών των ΕΣΕ με αυτές των Συνδικάτων και των Σωματείων
- Η πρόβλεψη ποινών στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει σωστή ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων
- Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, όταν αυτές αφορούν θέματα ζωτικής σημασίας. Οι εργαζόμενοι συμπεριλαμβανομένων αυτών από περιφερειακές χώρες πρέπει να είναι ισότιμοι κοινωνικοί εταίροι
- Η δυνατότητα υπογραφής Ευρωπαϊκής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

#### 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από μελέτες που υλοποιήθηκαν από την Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο - για την Βελτίωση των Προτύπων Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας και το Ευρωπαϊκό Συνέδριο Εργατικών Σωματείων, διαπιστώνεται ότι, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων των πολυεθνικών οργανισμών δεν έχουν ακόμη τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να χρησιμοποιήσουν τα ΕΣΕ ως ουσιαστικά μέσα για τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων και τον προσανατολισμό του εργατικού κινήματος και των σωματείων τους προς την κατεύθυνση διασφάλισης των εργασιακών θέσεων και της ποιότητας της εργασίας στο μέλλον.

Επιπρόσθετα, οι μελέτες έδειξαν ότι τα ΕΣΕ μπορούν να είναι ιδιαίτερα επιτυχή όταν τα συμφωνητικά προβλέπουν έναν εκτεταμένο κατάλογο θεμάτων προς συζήτηση, τα οποία να αναφέρονται στη στρατηγική των επιχειρήσεων και στα ενδιαφέροντα και συμφέροντα των εργαζομένων.

Η πλειοψηφία των εκπροσώπων πιστεύει ότι ο ρόλος των ΕΣΕ δεν πρέπει να περιορίζεται σε απλή διαβούλευση και πληροφόρηση, αλλά οι εκπρόσωποι θα πρέπει να έχουν την δυνατότητα να παρεμβαίνουν στη λήψη αποφάσεων. Η επέκταση των αρμοδιοτήτων των εκπροσώπων σε πεδία όπως η διαπραγμάτευση με την κεντρική Διοίκηση και η σύνταξη προτάσεων που αφορούν τη στρατηγική της επιχείρησης, αναμένεται να ενδυναμώσει τα ΕΣΕ και να δώσει στους εργαζόμενους ουσιαστικά οφέλη.

Σύμφωνα με τα πορίσματα της παρούσης μελέτης, φαίνεται ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ της έδρας μιας πολυεθνικής και των περιφερειακών κρατών όσον αφορά την ποιότητα και τον αριθμό συμμετοχής των εργαζομένων στα ΕΣΕ. Οι περισσότεροι από τους Έλληνες εκπροσώπους συμφωνούν ότι όλοι οι εκπρόσωποι ανεξάρτητα από τη χώρα προέλευσης τους θα πρέπει να θεωρούνται ως ισότιμοι κοινωνικοί εταίροι. Παρατηρήθηκαν επίσης σημαντικές διαφορές όσον αφορά στον αριθμό συμμετεχόντων εκπροσώπων ανά χώρα, αλλά και όσον αφορά τα δικαιώματά τους. Στα περισσότερα ΕΣΕ, οι εκπρόσωποι από μικρότερα κράτη είναι πολύ λιγότεροι στον αριθμό και ο ρόλος τους είναι περιορισμένος. Οι υποχρεώσεις τους συνίστανται στην απλή συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις.

Η κεντρική Διοίκηση πρέπει να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για όλες τις στρατηγικές αποφάσεις που λαμβάνει. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές, η Διοίκηση λαμβάνει ορισμένα μέτρα χωρίς να ενημερώνει τους εκπροσώπους και ιδιαίτερα εκείνους που ανήκουν σε θυγατρικές εταιρείες μικρότερων κρατών. Ακόμη και στην περίπτωση, που μια εταιρεία πωλείται σε κάποιον άλλο όμιλο, έχει συμβεί το φαινόμενο να μην ενημερώνονται οι εκπρόσωποι.

Συμπερασματικά, ο ρόλος των ΕΣΕ μπορεί να γίνει περισσότερο ενεργός από τυπικός και συμβολικός που είναι σήμερα, μόνο υπό την προϋπόθεση αλλαγής του πλαισίου ίδρυσης και λειτουργίας τους.

## 5. ΑΝΑΦΟΡΕΣ

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ, ΓΔV, Διαπραγμάτευση Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων, Ανάλυση Συμφωνιών υπό το Άρθρο 13.
2. ΤΟ ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΣΑΙ ΣΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, Εκπαιδευτικά Υλικά για Εκπροσώπους Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων, Παραγωγή με συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας
3. ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ, Ο.Β.Ε.Σ, Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων, 1999
4. ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, Συγκριτική μελέτη εθνικά υλοποιούμενων μέτρων της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 94/95/ΕΚ της 22ας Σεπτεμβρίου 1994, J.M. DIDIER, Απρίλιος 1997