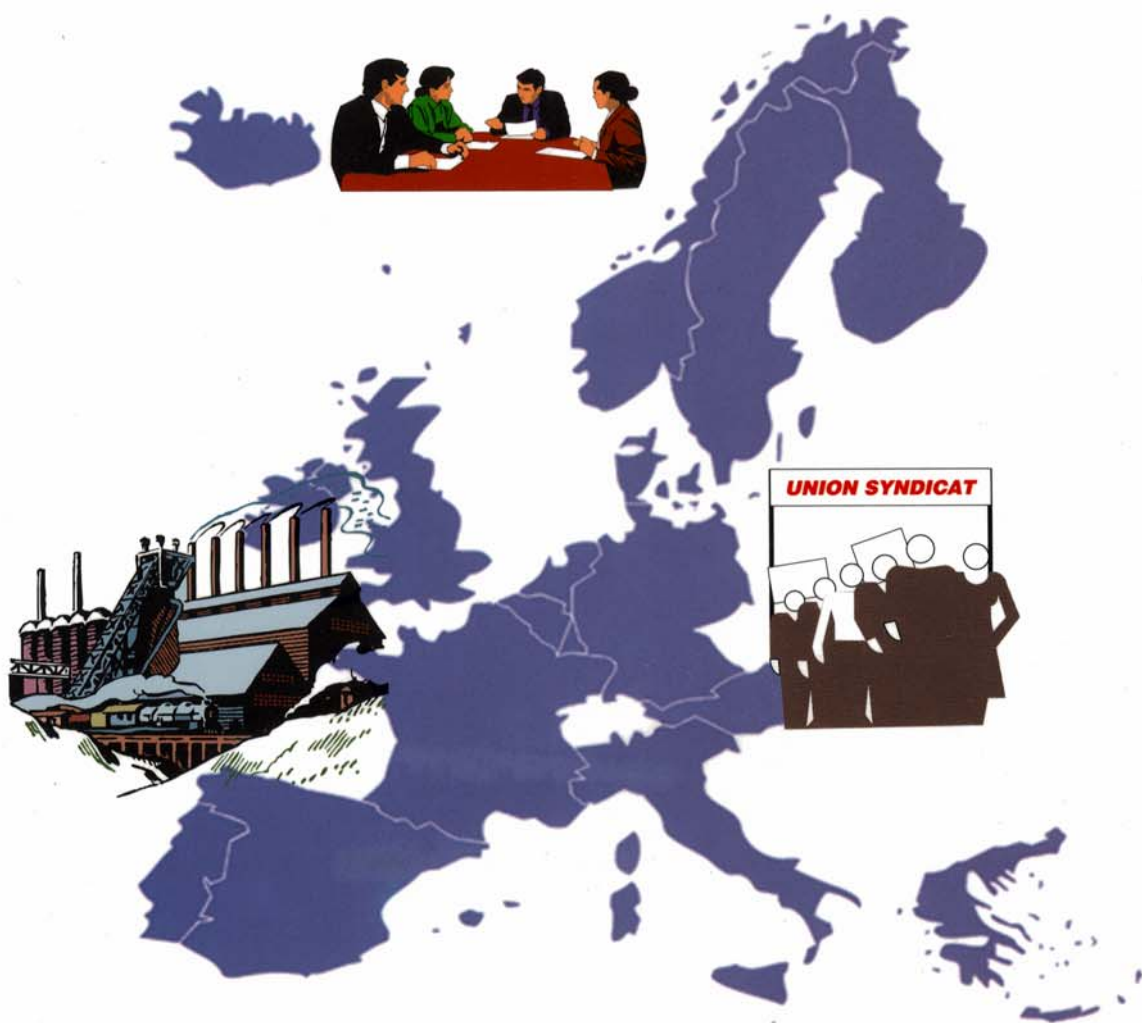


# ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ



**Ο.Β.Ε.Σ.**

Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

*Αγαπητοί συνάδελφοι,*

*Η Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και η λειτουργία της εσωτερικής αγοράς συνοδεύεται από έντονα φαινόμενα διασυνοριακών συγχωνεύσεων, συγχωνεύσεων με απορρόφηση και συνένωση επιχειρήσεων, δηλαδή με άλλα λόγια, από τάσεις διεθνοποίησης των επιχειρήσεων και ομίλων επιχειρήσεων.*

*Το εργατικό κίνημα σε Πανευρωπαϊκό επίπεδο έχει κατακτήσει τη ψήφιση της οδηγίας 94/95/EK του Συμβουλίου με την οποία θεσπίζεται η Ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης ή το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων που επιβάλλει στις πολυεθνικές επιχειρήσεις να ενημερώνουν και να διαβουλεύονται με τους εργαζόμενους για όλες τις σοβαρές αποφάσεις.*

*Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη τους Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την βελτίωση Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, ογδόντα τα εκατό των Συμφωνιών που έχουν υπογραφεί στα πλαίσια της οδηγίας αυτής αφορούν βιομηχανικές επιχειρήσεις. Επίσης η ΟΒΕΣ είναι η μοναδική ίσως Ομοσπονδία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο που συσπειρώνει εργοστασιακά σωματεία. Για τους λόγους αυτούς θεωρήσαμε, ότι είναι χρέος μας να αναλάβουμε πρωτοβουλίες προβολής και γνωστοποίησης του θεσμού στη χώρα μας.*

*Πιστεύουμε ότι σήμερα, η γνώση αποτελεί το πιο ισχυρό όπλο προκειμένου να γίνουν αλλαγές για ένα καλύτερο και πιο ανθρώπινο μέλλον.*

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

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΙΣΤΟΡΙΚΟ - ΙΣΧΥΣ	4
<u>1.1. Αναγκαιότητα Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων - Ιστορικό</u>	4
<u>1.2. Ισχύς οδηγίας</u>	4
2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΙΔΡΥΣΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ (ΕΣΕ)	5
<u>2.1. Σύσταση Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας</u>	5
<u>2.2. Λειτουργία Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας</u>	5
3. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΣΕ	7
<u>3.1. Ελάχιστες αρμοδιότητες ΕΣΕ</u>	7
<u>3.2. Άλλες αρμοδιότητες ΕΣΕ</u>	7
<u>3.3. Προοπτικές</u>	7
4. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΣΕ	8
<u>4.1. Δικαιώματα μελών ΕΣΕ</u>	8
<u>4.2. Τρόπος λειτουργίας</u>	8
<u>4.3. Διαφοροποιήσεις της λειτουργίας των ΕΣΕ</u>	9
<u>4.4. Σχέση Ευρωπαϊκών Εργασιακών Συμβουλίων με τα Σωματεία</u>	9
5. ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	10
6. ΓΛΩΣΣΑΡΙ	12
7. ΠΗΓΕΣ	13

## 1. ΙΣΤΟΡΙΚΟ - ΙΣΧΥΣ

### 1.1. Αναγκαιότητα Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων - Ιστορικό

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

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

Οι προηγούμενες παρατηρήσεις δημιούργησαν την πίεση του συνδικαλιστικού κινήματος για υποχρέωση θέσπισης διαδικασιών ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς πάνω στα ζητήματα που τους αφορούν.

Μετά από πολυετείς διαπραγματεύσεις με την εργοδοτική πλευρά και αντίστοιχη πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που έτυχε της σύμφωνης γνώμης της Οικονομικής Επιτροπής, αποφασίστηκε η οδηγία 94/45/ΕΚ της 22.9.94 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων.

### 1.2. Ισχύς οδηγίας

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

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

Η οδηγία είναι υποχρεωτική για επιχειρήσεις, ή ομίλους επιχειρήσεων που έχουν τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους στις χώρες που καλύπτει η οδηγία και τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε καθεμία από δύο τουλάχιστον διαφορετικές από τις χώρες αυτές. Στον αριθμό των εργαζομένων λαμβάνονται υπόψη και αυτοί που εργάζονται με μερική απασχόληση.

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

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

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

## **2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΙΔΡΥΣΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ (ΕΣΕ)**

### **2.1. Σύσταση Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας**

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

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

Σε περίπτωση επίσης που δεν κληθεί η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα για να διαπραγματευθεί με την Κεντρική διοίκηση μέσα σε 6 μήνες μετά από την υποβολή του αιτήματος ισχύουν και πάλι οι διατάξεις του Παραρτήματος.

Οι διατάξεις αυτές αποτελούν το ελάχιστο των δικαιωμάτων που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι και το οποίο διασφαλίζεται από την Οδηγία.

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

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

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

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

### **2.2. Λειτουργία Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας**

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

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

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

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

Τα θέματα τα οποία θα πρέπει να συζητηθούν περιλαμβάνουν τουλάχιστον :

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

Οι εκπρόσωποι στην Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα αποφασίζουν με απλή πλειοψηφία. Η συμφωνία Κεντρικής Διοίκησης-Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας ισχύει ανεξάρτητα από το εάν καλύπτει ή όχι ή και υπερκαλύπτει τα προβλεπόμενα στο Παράρτημα της Οδηγίας. Δεδομένου όμως ακριβώς του γεγονότος ότι η συμφωνία υπερισχύει της Οδηγίας για τον χρόνο που ισχύει είναι καλό να γνωρίζουν οι εκπρόσωποι τι προβλέπει η Οδηγία.

### **3. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΕΣΕ)**

#### **3.1. Ελάχιστες αρμοδιότητες ΕΣΕ**

Η οδηγία 94/45/EC προβλέπει ότι σκοπός του Ε.Σ.Ε. είναι η αποτελεσματική διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σχετικά με θέματα που άπτονται ζωτικών εργασιακών συμφερόντων τους. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, η οδηγία θεσπίζει το δικαίωμα του Ε.Σ.Ε. να συνέρχεται μία φορά το χρόνο με την κεντρική διοίκηση της επιχείρησης προκειμένου να ενημερώνεται για την πορεία και τις γενικότερες εξελίξεις που αφορούν αυτήν και τους εργαζομένους.

Τέλος, η οδηγία αναφέρει ότι σε έκτακτες περιπτώσεις, που επηρεάζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων (όπως π.χ. σε περίπτωση μετεγκατάστασης επιχείρησης, παύση λειτουργίας κλπ πρέπει να ενημερώνεται έγκαιρα το Ε.Σ.Ε.).

#### **3.2. Άλλες αρμοδιότητες ΕΣΕ**

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

Περαιτέρω, η αρμοδιότητα της πληροφόρησης και διαβούλευσης δεν φαίνεται στην πράξη να είναι περιοριστική και να αποκλείει άλλους ρόλους που μπορούν να παίξουν τα Ε.Σ.Ε. Το 14% των περιπτώσεων συμφωνιών μεταξύ εργαζομένων και κεντρικής διοίκησης προχωρούν πέρα από την θεώρηση της διαβούλευσης και πληροφόρησης ως απλού διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων. Στο 7% των περιπτώσεων αυτών δίνεται δικαίωμα στους εργαζόμενους να σχολιάζουν τις αποφάσεις της κεντρικής διοίκησης και να εκφέρουν τη γνώμη τους. Στο 4% προβλέπεται η διατύπωση υποδείξεων σε θέματα στρατηγικής και στο 2% των συμφωνιών παρέχεται η δυνατότητα στα Ε.Σ.Ε. να διαπραγματεύονται με την εργοδοσία προσδίδοντας έτσι ένα πιο ενεργό ρόλο σε αυτά. Εδώ πρέπει να τονιστεί ότι οποιαδήποτε από τις παραπάνω αρμοδιότητες υπάρχει με την αίρεση της εμπιστευτικότητας και της μη διάδοσης απόρρητων πληροφοριών σε φορείς εκτός επιχείρησης. Η κεντρική διοίκηση δεν μπορεί να αποφύγει την πληροφόρηση των Ε.Σ.Ε. για οποιοδήποτε θέμα, εκτός αν μπορεί να αποδείξει ότι βλάπτεται σοβαρά από αποκάλυψη λεπτομερειών του.

Τα θέματα που αποτελούν αντικείμενα ενδιαφέροντος στις συναντήσεις των Ε.Σ.Ε. με τις κεντρικές διοικήσεις είναι κυρίως αυτά που αφορούν την οικονομική κατάσταση της εταιρίας καθώς και τα εργασιακά, κοινωνικά που αφορούν άμεσα τους εργαζόμενους. Σημειωτέο είναι ότι θέματα τέτοιας φύσης θίγονται σε περισσότερο από 85% των συναντήσεων. Η εκπαίδευση, τα περιβαλλοντολογικά ζητήματα καθώς και τα θέματα οργάνωσης, υγείας και ασφάλειας φαίνονται ως μικρότερης προτεραιότητας στα πλαίσια των συναντήσεων αυτών αφού περιλαμβάνονται σε κάτω από 40% των συζητήσεων. Ζητήματα όπως πωλήσεις, παραγωγή, επενδύσεις, συγχωνεύσεις και εξαγορές έχουν συμπεριληφθεί στο 40-65% των περιπτώσεων.

#### **3.3. Προοπτικές**

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

## 4. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

### 4.1. Δικαιώματα μελών ΕΣΕ

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

Τα δικαιώματα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στα Ε.Σ.Ε. είναι τα ίδια που προβλέπονται και για τη συμμετοχή τους σε εθνικά συμβούλια εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, διασφαλίζεται η μισθοδοσία τους για το χρονικό διάστημα που συμμετέχουν στις συναντήσεις των Ε.Σ.Ε., ενώ τους χορηγείται και ειδική άδεια συμμετοχής σε διεθνείς συναντήσεις. Η κεντρική διεύθυνση αναλαμβάνει τα έξοδα μετακινήσεων, διαμονής και διαμεριμνείας για όλους τους συμμετέχοντες στα Ε.Σ.Ε.

### 4.2. Τρόπος λειτουργίας

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

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

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

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

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

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

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

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



### **4.3. Διαφοροποιήσεις της λειτουργίας των ΕΣΕ**

Ανάλογο με τις παραδόσεις και την επικρατούσα πρακτική στις εργασιακές σχέσεις σε κάθε χώρα μέλους υπάρχουν δύο κύρια μοντέλα λειτουργίας των ΕΣΕ.

- Το Γαλλικό μοντέλο όπου το ΕΣΕ αποτελείται από εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων.
- Το Γερμανικό μοντέλο όπου το ΕΣΕ αποτελείται μόνο από εκπροσώπους των εργαζομένων.

Το Παράρτημα της Οδηγίας είναι σε γενικές γραμμές σύμφωνο με το Γερμανικό μοντέλο.

Το Γερμανικό μοντέλο εμφανίζεται σε επιχειρήσεις με έδρα χώρες με παράδοση στο θεσμό των εργασιακών συμβουλίων (Γερμανία, Αυστρία, Ολλανδία) καθώς και στην Νότια Ευρώπη.

Το Γαλλικό μοντέλο, εκτός από την Γαλλία και το Βέλγιο εμφανίζεται σε επιχειρήσεις με έδρα χώρες όπως η Αγγλία, Η.Π.Α., Ιαπωνία, όπου η ύπαρξη εργασιακών συμβουλίων δεν προβλέπεται από το νόμο.

### **4.4. Σχέση Ευρωπαϊκών Εργασιακών Συμβουλίων με τα Σωματεία**

Η Οδηγία δεν αναφέρει πουθενά τα σωματεία και τη σχέση τους με τα Ε.Σ.Ε.

Αντίθετα, αναφέρει ότι οι εκπρόσωποι στα Ε.Σ.Ε. εκλέγονται από το σύνολο του προσωπικού και παραπέμπει στις εθνικές νομοθεσίες τον τρόπο εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Η Ελληνική νομοθεσία (Π.Δ.40/1997) αναφέρει ότι οι εκπρόσωποι στο Ε.Σ.Ε. ορίζονται από το Εργοστασιακό Σωματείο ή εάν δεν υπάρχει από το εργασιακό συμβούλιο ή εάν δεν υπάρχει ούτε κι αυτό με απ' ευθείας εκλογή από τους εργαζόμενους. Παρόλα αυτά στη θέση των εμπειρογνομόνων που αναφέρει η οδηγία στις περισσότερες περιπτώσεις έχουν προσληφθεί υψηλόβαθμα στελέχη των αντίστοιχων με το αντικείμενο της ελέγχουσας επιχείρησης ευρωπαϊκών κλαδικών συνδικάτων.

Σε μελέτη 386 συμφωνιών που κλείστηκαν επί τη βάση του άρθρου 13 της Οδηγίας που έγινε από τη ΓΔV και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας παρατηρείται ότι σχεδόν οι μισές φέρουν την υπογραφή των εργατικών σωματείων και το ένα τρίτο έχει υπογραφεί από τα εργασιακά συμβούλια.

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

## 5. ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

- 1. Ποια διαφορά υπάρχει μεταξύ των Ε.Σ.Ε. που συστήνονται βάσει του Άρθρου 13 της οδηγίας 94/45/EC και αυτών που συστήνονται βάσει των Άρθρων 5 και 6 της ίδιας οδηγίας;**

Σύμφωνα με το άρθρο 6, οι συμφωνίες προβλέπουν την σύσταση Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας (Ε.Δ.Ο.) στην οποία τα εργοστασιακά σωματεία δεν έχουν τυπικά ρόλο. Η πρακτική έδειξε ότι η ελεύθερη διατύπωση του άρθρου 13 (που δεν προβλέπει η Ε.Δ.Ο.) έχει οδηγήσει στην υπογραφή συμφωνιών στις οποίες συμμετέχουν τυπικά τα παραπάνω σωματεία, ιδιαίτερα σε χώρες όπου δεν έχουν ισχυρή παρουσία. Στην Ελλάδα, τα σωματεία κατοχυρώνονται και στη διαδικασία του άρθρου 6 αφού οι αντιπρόσωποι, των ειδικών διαπραγματευτικών ομάδων ορίζονται κατά προτεραιότητα από τα υπάρχοντα σωματεία στο χώρο της επιχείρησης όπου θα έχει ισχύει η συμφωνία.

- 2. Πόσο σημαντικό ρόλο παίζει το εργασιακό περιβάλλον κάθε χώρας στη διαμόρφωση των συμφωνιών της οδηγίας 94/45/EC;**

Εξαιρετικά σημαντικό για την ελέγχουσα επιχείρηση. Σύμφωνα με μελέτες που έγιναν, το βασικότερο ειδοποιό στοιχείο των συμφωνιών αυτών είναι οι χώρες προέλευσης των ελεγχουσών επιχειρήσεων. Το πρώτο στοιχείο που διαφοροποιεί τις συμφωνίες είναι η ύπαρξη ή όχι εργασιακών σωματείων και η ισχύς τους. Στην Ευρώπη όπου τα εργασιακά σωματεία είναι ισχυρά είναι φυσικό να συζητούνται διαφορετικά θέματα από ότι στη Β. Αμερική και Ιαπωνία όπου τα σωματεία είναι ελάχιστα και λιγότερο ισχυρά και τα προνόμια των εργοδοτών φαίνεται να είναι καθοριστικά για τον καθορισμό θεμάτων και τρόπου συζήτησης. Επίσης, στις Βόρειες Ευρωπαϊκές χώρες όπως η Γερμανία και η Ολλανδία, στα Ε.Σ.Ε. συμμετέχουν τα μέλη σωματείων, ενώ στον Αγγλοσαξονικό χώρο πιθανότερα μέλη σε ένα Ε.Σ.Ε. είναι οι εργαζόμενοι με άμεση συμμετοχή χωρίς την παρεμβολή σωματείων.

Πέρα όμως από την ύπαρξη εργασιακών συμβουλίων, σημασία έχει και η σύνθεσή τους. Το γαλλικό μοντέλο προβλέπει εργασιακά συμβούλια από εργαζόμενους και εκπροσώπους της κεντρικής διοίκησης ενώ το γερμανικό προβλέπει εργασιακά συμβούλια αποτελούμενα αποκλειστικά από εργαζόμενους. Κατά συνέπεια, θέματα ουσίας αλλά και διαδικασίας τοποθετούνται σε διαφορετική βάση ανάλογα με κάθε μοντέλο.

- 3. Μία βρετανική επιχείρηση που έχει 2000 εργαζομένους συνολικά και πιο συγκεκριμένα 300 στη Βρετανία και από 850 στην Γαλλία και την Ολλανδία υπόκειται στις διατάξεις της οδηγίας; Ναι ή όχι και γιατί.**

Όπως είναι γνωστό, η Μ. Βρετανία έχει υιοθετήσει ρήτρα εξαιρέσεως από την κοινωνική πολιτική της Κοινότητας και κατά συνέπεια δεν έχει αποδεχθεί και την ισχύ της οδηγίας 94/45/EC στο έδαφος της. Υπάρχουν όμως Βρετανικές επιχειρήσεις οι οποίες υπόκεινται στην εν λόγω οδηγία και αυτές είναι όσες βρίσκονται εκτός Μ. Βρετανίας. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, τα παραρτήματα Γαλλίας και Ολλανδίας υπάγονται στη συνθήκη, ενώ το παράρτημα της Μ. Βρετανίας με τους 300 εργαζομένους δεν υπάγεται αλλά και ούτε προσμετράται στον καθορισμό του κριτηρίου των 1000 ατόμων που πρέπει να απασχολεί η επιχείρηση για να υπαχθεί στην οδηγία. Πιο απλά, μπορούμε να θεωρήσουμε ότι η επιχείρηση, έχει 1700 εργαζομένους, οπότε σ' αυτή την περίπτωση υπάγεται στην οδηγία.

- 4. Εάν μία συμφωνία για Ε.Σ.Ε. έχει υπογραφεί πριν από τη δημοσίευση της οδηγίας από εκπροσώπους επιχειρήσεων που βρίσκονται σε 3 από τις 5 χώρες, όπου διαθέτει εταιρίες ο όμιλος ισχύει αυτή και μέχρι πότε;**

Η συμφωνία ισχύει κανονικά μέχρι τη λήξη της και μπορεί να ανανεωθεί. Εκείνο όμως που πρέπει να προσεχθεί είναι ότι στις συνεδριάσεις του Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να μετέχουν εκπρόσωποι όλων των εργαζομένων. Ο τρόπος εκπροσώπησης των εργαζομένων των εταιριών που δεν είχαν υπογράψει τη συμφωνία πριν από την οδηγία καθορίζεται από τους εθνικούς νόμους των χωρών όπου έχουν την έδρα τους.

- 5. Μετέχει και εκπρόσωπος της εργοδοσίας στα Ε.Σ.Ε. ;**

Η οδηγία δεν προβλέπει συμμετοχή στα συμβούλια εκπροσώπου του εργοδότη.

Βεβαίως, κατά τη συνεδρίαση των Ε.Σ.Ε. υπάρχει η εργοδοτική πλευρά η οποία ενημερώνει και με την οποία διαβουλεύεται το Ε.Σ.Ε.

Σε ανάλυση πάντως των 386 συμφωνιών του άρθρου 13 της Οδηγίας, που πραγματοποίησε η DGV και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης φαίνεται ότι μόνο το 1/3 των συμφωνιών προβλέπουν αμιγή συμβούλια εργαζομένων, ενώ τα 2/3 αποτελούν μικτά σώματα εργαζομένων-εργοδοτών.

## **6. Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στη διαβούλευση και τη διαπραγμάτευση;**

Η διαβούλευση, όπως αναφέρεται στην Οδηγία, στην ουσία είναι ανταλλαγή απόψεων και διάλογος και δεν δεσμεύει καμία πλευρά.

Μόνο το 2% των συμφωνιών, οι οποίες αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο περιλαμβάνουν ανάμεσα στις αρμοδιότητες του Ε.Σ.Ε. και την διαπραγμάτευση, η οποία σε αντιδιαστολή προς τη διαβούλευση, μπορεί να καταλήξει σε αμοιβαία δεσμευτικές αποφάσεις. Στην περίπτωση αυτή υπάρχει βέβαια και συνυπευθυνότητα.

## **7. Όταν υπολογίζεται η αριθμητική δύναμη των εργαζομένων μιας επιχείρησης λαμβάνονται υπόψη μόνο οι αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης;**

Στον υπολογισμό των εργαζομένων συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης και οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Δεν λαμβάνονται όμως υπ' όψη τα συνεργεία φασόν που εργάζονται για την επιχείρηση, μερικές φορές και μέσα στους χώρους της επιχείρησης.

## **8. Μπορεί να αποτελεί θέμα διαβούλευσης του Ε.Σ.Ε. η πολιτική αμοιβών σε μία μεμονωμένη επιχείρηση;**

Τα θέματα της διαβούλευσης του Ε.Σ.Ε. πρέπει να έχουν ένα διεθνικό χαρακτήρα, να αφορούν δηλαδή επιχειρήσεις σε τουλάχιστον 2 χώρες. Με την έννοια αυτή το θέμα που αναφέρεται στην ερώτηση δεν μπορεί κατ' αρχήν να αποτελέσει θέμα συνεδρίασης του Ε.Σ.Ε.

Αντίθετα, το θέμα ενοποίησης της πολιτικής αμοιβών του ομίλου σε Ευρωπαϊκό επίπεδο μπορεί κάλλιστα να είναι ένα τέτοιο θέμα.

## **9. Όλες οι συμφωνίες που κλείνονται μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων για τη δημιουργία Ε.Σ.Ε. μετά την ψήφιση της Οδηγίας και την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών πρέπει να περιλαμβάνουν τους όρους των επικουρικών υποχρεώσεων του Παραρτήματος της Οδηγίας;**

Τα δύο συμβαλλόμενα μέρη (εργοδοσία-εργαζόμενοι) είναι ελεύθερα να διαπραγματευθούν μέσω της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας και να καταλήξουν σε οποιαδήποτε συμφωνία. Το παράρτημα της Οδηγίας στην περίπτωση αυτή ούτε δεσμεύει ούτε αποτελεί ελάχιστο προϋποθέσεων για το κλείσιμο της συμφωνίας.

Από την άλλη μεριά, είναι θετικό η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα να γνωρίζει καλά το τι προβλέπουν οι επικουρικές υποχρεώσεις της Οδηγίας προκειμένου να προσπαθήσει κατά τη διαπραγμάτευση να επιτύχει βελτιωμένες ρυθμίσεις. Αυτό γίνεται πιο σαφές, εάν αναλογιστούμε ότι εάν τα 2 μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία, τότε θα ισχύσουν αναγκαστικά οι επικουρικές υποχρεώσεις.

## **10. Πότε ένα Ε.Σ.Ε. θεωρείται ότι είναι ενεργό και όχι διακοσμητικό;**

Αν και στην ερώτηση αυτή δεν είναι δυνατόν να απαντήσει κανείς με μια συνταγή θα μπορούσαμε να πούμε ότι προϋποθέσεις για να παίζει ένα Ε.Σ.Ε. ενεργό ρόλο είναι :

- Να υπάρχει επαφή και ανταλλαγή απόψεων των μελών του στα ενδιάμεσα των συνεδριάσεων.
- Να υπάρχει χρόνος να συνεδριάσουν οι εργαζόμενοι μόνοι τους πριν και μετά από τη διαβούλευση με την εργοδοσία.
- Να υπάρχουν διαδικασίες, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις των εργαζομένων και αντίστροφα να διαχέεται η ενημέρωση προς αυτούς.
- Να υπάρχει Επιτροπή Περιορισμένης Σύνθεσης (Προεδρείο) του Ε.Σ.Ε. που να διαβουλεύεται στα μεσοδιαστήματα ανάμεσα στις συνεδριάσεις.
- Να υπάρχει ενεργός συμμετοχή των σωματείων σε όλες τις διαδικασίες λειτουργίας των Ε.Σ.Ε.

## 6. ΓΛΩΣΣΑΡΙ

### 1. Ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης ή αλλιώς Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.)

Επιτροπή, που συγκροτείται μετά από συμφωνία, με την κεντρική διοίκηση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο και στην οποία εκπροσωπούνται οι εργαζόμενοι όλων των χωρών στις οποίες υπάρχουν θυγατρικές ή εταιρείες ή εγκαταστάσεις της επιχείρησης, ο ρόλος της οποίας είναι να διαβουλευεται και να ενημερώνεται σχετικά με σοβαρά θέματα που αφορούν την επιχείρηση και τους εργαζόμενους.

### 2. Ειδική διαπραγματευτική ομάδα

Η ομάδα που συγκροτείται προκειμένου να διαπραγματευτεί με την κεντρική διοίκηση της επιχείρησης τη σύσταση Ευρωπαϊκής Επιτροπής Επιχείρησης ή για να καθιερώσει διαδικασία για την ενημέρωση των εργαζομένων καθώς και τη διαβούλευση με αυτούς.

### 3. Εκπρόσωποι των εργαζομένων

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες ή / και πρακτικές.

### 4. Ελέγχουσα επιχείρηση (μητρική)

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ως «ελέγχουσα επιχείρηση» νοείται η επιχείρηση η οποία μπορεί να ασκεί δεσπόζουσα επιρροή σε μια άλλη επιχείρηση «ελεγχόμενη επιχείρηση» (θυγατρική), για παράδειγμα λόγω δικαιωμάτων κυριότητας, χρηματοδοτικής συμμετοχής ή κανόνων που τη διέπουν.

Η δυνατότητα άσκησης δεσπόζουσας επιρροής τεκμαίρεται, υπό την επιφύλαξη αποδείξεως του εναντίου, όταν μια επιχείρηση έναντι μιας άλλης επιχειρήσεως αμέσως ή εμμέσως:

- α) κατέχει την πλειοψηφία του καλυφθέντος κεφαλαίου της επιχείρησης, ή
- β) διαθέτει την πλειοψηφία των ψήφων που συνδέονται με τα μερίδια τα οποία εκδίδει η επιχείρηση, ή
- γ) μπορεί να διορίζει περισσότερα από τα μισά μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ή του διευθυντικού ή του εποπτικού οργάνου της επιχείρησης.

### 5. Επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας

Κάθε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους στα κράτη μέλη και τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε καθένα από δύο τουλάχιστον διαφορετικά κράτη μέλη.

### 6. Κεντρική διοίκηση

Η κεντρική διοίκηση της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας (μητρικής εταιρείας) ή, για τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, της ελέγχουσας επιχείρησης.

### 7. Κοινοτικής κλίμακας όμιλος επιχειρήσεων είναι κάθε όμιλος επιχειρήσεων που πληροί της ακόλουθες προϋποθέσεις :

- απασχολεί τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους στα κράτη μέλη,
- έχει τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις μέλη του ομίλου σε διαφορετικά κράτη μέλη, και
- τουλάχιστον μία επιχείρηση μέλος του ομίλου απασχολεί τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε ένα κράτος μέλος και τουλάχιστον μία άλλη επιχείρηση μέλος του ομίλου απασχολεί τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε κάποιο άλλο κράτος μέλος.

### 8. Όμιλος Επιχειρήσεων είναι κάθε όμιλος που περιλαμβάνει ελέγχουσα και ελεγχόμενες επιχειρήσεις (μητρική και θυγατρικές).

## 7. ΠΗΓΕΣ

1. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Αρ. L 254/64 ΟΔΗΓΙΑ 94/45/EK ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ, 30.9.94.
2. Π.Δ. Υπ' αριθ. 40/1997 Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος πρώτο, Αρ. Φύλλου 39, 20.3.97.
3. J.M.DIDIER, EUROPEAN WORKS COUNCILS, A comparative analysis of national implementing measures of the European Directive 94/45/EC of 22 September 1994, April 1997.
4. EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, EUROPEAN COMMISSION, DGV, Negotiating European Works Councils, An Analysis of Agreements under Article 13.
5. ASE, ETUCO, EGA LC Comité d' Entreprise Européen, Commentaire explicatif pour une meilleure compréhension de la directive CUE) du 22.9.1994.έ