

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια στην Ελλάδα: Η περίπτωση της BP Oil Europe

Θεόδωρος Κουτρούκης*, Κωνσταντίνος Τερζίδης**

Περίληψη

Η ανάγκη εξασφάλισης της κοινωνικής συνοχής και της υποκίνησης των εργαζομένων, οδήγησε στην υιοθέτηση της οδηγίας 94/45/ΕΕ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων (ΕΣΕ). Το γεγονός αυτό υπήρξε μια ιστορική εξέλιξη στην προώθηση της κοινωνικής Ευρώπης, επειδή για πρώτη φορά δημιουργήθηκε ένα αποτελεσματικό νομικό πλαίσιο που δεσμεύει τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής εμβέλειας, σε θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε αυτές. Στο άρθρο αυτό επιχειρείται η διερεύνηση των μηχανισμών και των διαδικασιών ένταξης του ΕΣΕ στο παράρτημα της πολυεθνικής επιχείρησης BP Oil Europe στην Ελλάδα. Το κείμενο θεμελιώνεται με επεξεργασία στοιχείων που παρουσίασαν σε σχετική ημερίδα του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, διοικητικά και συνδικαλιστικά στελέχη της επιχείρησης, βασιζόμενα στην εμπειρία τους. Τέλος, γίνεται μια απόπειρα για διατύπωση προτάσεων πολιτικής, ώστε η επέκταση και εφαρμογή του θεσμού σε άλλες επιχειρήσεις να γίνει με τη μεγαλύτερη δυνατή επιτυχία.

1. Εισαγωγή

Στη σύγχρονη βιβλιογραφία τονίζεται με έμφαση ο δυαδικός χαρακτήρας της επιχείρησης, ως οικονομικού και κοινωνικού συστήματος. Ο διαχωρισμός αυτός υποδεικνύει τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος, οι οποίες επηρεάζονται αμοιβαία.

* Οικονομολόγος, υποψήφιος Διδάκτωρ Παντείου Πανεπιστημίου.

** Καθηγητής ΤΕΙ Καβάλας

Η υλική υπόσταση του οικονομικού συστήματος απαξιώνεται στο βαθμό που το σύστημα-επιχείρηση αδυνατεί να διατηρήσει τη λειτουργική του ικανότητα με τη συνδρομή ενός συνδετικού ιστού που θα αποτελεί νοερό "συνδετήρα" της κοινωνικής διάστασης του συστήματος.

Κλασικές έρευνες στον τομέα της υποκίνησης των εργαζομένων (Herzberg, 1959) αποδεικνύουν ότι η αμοιβή από μόνη της δεν αποτελεί όρο ικανό για να προκαλέσει επαρκή ψυχολογική σύνδεση του προσωπικού με την επιχείρηση. Για το λόγο αυτό είναι απαραίτητο να συμπληρώνεται από τη δυνατότητα για απόκτηση και διατήρηση της επαγγελματικής αναγνώρισης και υπόληψης, για βίωση της επιτυχίας, καθώς και για προσωπική ανάπτυξη (Maslow, 1954).

Η έννοια του κοινωνικού συστήματος υποδηλώνει εξάλλου ότι η σύγχρονη επιχείρηση είναι απαραίτητο να αντιμετωπίζεται ως σταθερό δομικό στοιχείο της κοινωνίας. Και τούτο, γιατί ο εργαζόμενος δεν εγκαταλείπει κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας του το πολιτικό και κοινωνικό του περιβάλλον· αντίθετα, προσδοκά ότι τα γενικότερα κοινωνικά ενδιαφέροντα και δικαιώματά του θα γίνουν σεβαστά και στο χώρο της εργασίας του.

Από την άλλη πλευρά, διαπιστώνεται ότι τόσο η ολοένα και μεγαλύτερη ανάπτυξη των πολυεθνικών επιχειρήσεων, όσο και η αναγνώριση της ανάγκης προστασίας των συμφερόντων των εργαζομένων με τη δημιουργία συμμετοχικών θεσμών, απασχόλησαν τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '70. Αυτό οδήγησε σε προβληματισμούς για καθιέρωση και ανάπτυξη της συμμετοχής των εργαζομένων στη "διοίκηση" των επιχειρήσεων υπερεθνικής παρουσίας και δραστηριότητας και για καθορισμό των συνθηκών και όρων εργασίας τους. Παρά την αναγνώριση αυτής της αναγκαιότητας, για την προώθηση μορφών ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε υπερεθνικό επίπεδο, χρειάστηκαν εικοσιτέσσερα χρόνια επίπονων διαπραγματεύσεων και έντονων συζητήσεων μέχρι να βρεθεί διέξοδος στις 22 Σεπτεμβρίου 1994, με την υιοθέτηση της οδηγίας 94/45/ΕΕ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων (ΕΣΕ).

Στο άρθρο αυτό θα επιχειρηθεί να διερευνηθούν οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες ένταξης του ΕΣΕ στο παράρτημα της πολυεθνικής επιχείρησης BP Oil Europe στην Ελλάδα και θα γίνει μία απόπειρα να προκύψουν ορισμένες προτάσεις πολιτικής, ώστε η επέκταση του θεσμού σε άλλες επιχειρήσεις να επιτευχθεί με τη μεγαλύτερη δυνατή επιτυχία.

2. Το περιεχόμενο της οδηγίας

Η υιοθέτηση της συγκεκριμένης οδηγίας υπήρξε μια ιστορική εξέλιξη στην προώθηση της Κοινωνικής Ευρώπης, όχι μόνο επειδή για πρώτη φορά δημιουργήθηκε ένα αποτελεσματικό υπερεθνικό νομικό πλαίσιο που δεσμεύει τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και ομίλους σε θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων τους, αλλά και επειδή για την υιοθέτησή της χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά η διαδικασία που προβλέπεται από το πρωτόκολλο σχετικά με την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης του Μάαστριχτ (Κουτρούκης/ Πετράς, 1994).

Σκοπός της οδηγίας ήταν η θέσπιση αποτελεσματικών διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων, που να ανταποκρίνονται στην πολύπλοκη διεθνική δομή των επιχειρήσεων και ομίλων κοινοτικής διάστασης που δρουν στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με τον τρόπο αυτό επιδιώχθηκε η αποφυγή περιπτώσεων άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων από αποφάσεις που όλο και πιο συχνά λαμβάνονται, όχι πια σε τοπικό αλλά σε υπερεθνικό επίπεδο και συχνά σε μία διαφορετική χώρα από εκείνη στην οποία βρίσκονται οι άμεσα ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι (Σπυρόπουλος, 1998).

Στόχο της οδηγίας αποτελεί η εξασφάλιση, βελτίωση και ενίσχυση της ορθής ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού προτείνεται η σύσταση ενός ΕΣΕ με πρωτοβουλία των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους, καθώς και από την κεντρική διεύθυνση της επιχείρησης ή του ομίλου και εφόσον δεν προτιμηθεί από τα ενδιαφερόμενα μέρη η καθιέρωση κάποιας άλλης διαδικασίας κατάλληλης για τη διεθνική ενημέρωση και διαβούλευσή τους.

Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, αφορά αποκλειστικά σε επιχειρήσεις ή ομίλους κοινοτικής κλίμακας, των οποίων ο συνολικός αριθμός του προσωπικού τους υπερβαίνει τους 1000 εργαζομένους στα κράτη μέλη, εφόσον έχουν 2 τουλάχιστο εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 150 άτομα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

Σύμφωνα με την οδηγία, οι μηχανισμοί για την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων πρέπει να καλύπτουν όλες τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή όλες τις εταιρίες του Ομίλου που βρίσκονται εγκατεστημένες στα κράτη μέλη, ανεξάρτητα από το αν η κεντρική διεύθυνση της επιχείρησης ή η ελέγχουσα επι-

χείριση του Ομίλου βρίσκεται ή όχι εγκατεστημένη σε αυτά . Με αυτό τον τρόπο εμπλέκονται και οι εταιρίες ή όμιλοι, η έδρα των οποίων βρίσκεται έξω από την Ευρωπαϊκή Ένωση, εφόσον αναπτύσσουν δραστηριότητες σε δύο τουλάχιστον χώρες-μέλη. Η ρύθμιση αυτή εξασφαλίζει την ισότιμη μεταχείριση όλων των εργαζομένων, ενώ την ευθύνη για την επίτευξη των προβλέψεων της Οδηγίας αναλαμβάνει ο εκπρόσωπος της κεντρικής διεύθυνσης σε κάποιο κράτος-μέλος ή εάν δεν υπάρχει τέτοιος, η διεύθυνση της εγκατάστασης ή της επιχείρησης του Ομίλου που απασχολεί το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων σε κράτος-μέλος.

Παράλληλα, η οδηγία δεν εμποδίζει σε τίποτα την ανάπτυξη και συνύπαρξη αποκεντρωμένων μηχανισμών διεθνικής πληροφόρησης και διαβούλευσης, προσαρμοσμένων στη συγκεκριμένη οικονομική συγκυρία και στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε επιχείρησης ή ομίλου.

3. Η εμπειρία της σύστασης του ΕΣΕ στην εταιρία BP

Η εμπειρία από τη μέχρι σήμερα σύσταση και δράση ΕΣΕ σε ορισμένες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις είναι πολύ ενδιαφέρουσα, μια και ΕΣΕ υπήρχαν και σε ευρωπαϊκές πολυεθνικές επιχειρήσεις και πριν την υιοθέτηση της οδηγίας αυτής (European Foundation for the Improvement of living and working conditions, 1992, European Participation Monitor, 1993).

Η εταιρία BP Oil Europe είναι μία από τις πρώτες εταιρίες που δημιούργησε ΕΣΕ, ήδη από το 1994, μια και η εταιρία αυτή θεωρεί σημαντικό το θέμα της διαβούλευσης με τους εργαζόμενους. Όπως αναφέρεται στην αντίστοιχη ιστοσελίδα του ομίλου BP στο Διαδίκτυο, η διαβούλευση και η επικοινωνία στη BP διαφέρει ανάλογα με τις τοπικές συνθήκες και την αντίστοιχη νομοθεσία στις χώρες όπου η εταιρία δραστηριοποιείται. Ωστόσο, η εταιρία οφείλει να προσαρμόζεται και στην ευρύτερης διάστασης νομοθεσία, όπως είναι οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που μπορεί -για παράδειγμα- να οδηγούν στη σύσταση των ΕΣΕ, με τα οποία η Κεντρική Διεύθυνση συζητά θέματα όπως η επιχειρησιακή στρατηγική και υπερεθνικά ζητήματα που επηρεάζουν τους εργαζόμενους.

(www.bp.com/key_issues/employee/trades_unions.asp)

Το ΕΣΕ στην ΒΡ συστήθηκε από το 1994 και ονομάστηκε Επιτροπή ΟΕΕΦ (BP Oil Europe Employee Forum). Η σχετική συμφωνία για την πληροφόρηση και τη διαβούλευση προβλέπει ότι τα ζητήματα που θα συζητούνται στην ετήσια συνάντηση της Επιτροπής ΟΕΕΦ θα αναφέρονται στην απόδοση της εταιρίας, την επιχειρησιακή στρατηγική και σε άλλα σημαντικά ευρωπαϊκά θέματα. Επιπλέον, η Επιτροπή θα ενημερώνεται και θα διαβουλεύεται με την κεντρική διεύθυνση σε κατάλληλο χρόνο για κάθε αναμενόμενο διεθνικό μέτρο της διοίκησης που ενδέχεται να προκαλέσει σοβαρές επιπτώσεις στα συμφέροντα των εργαζομένων. Αυτή η πληροφόρηση / διαβούλευση θα πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της ετήσιας συνάντησης της Επιτροπής ΟΕΕΦ (ΕΣΕ) ή με τη μορφή μιας έκθεσης προς τους αντιπροσώπους ή με μία πρόσθετη συνάντηση, εάν αυτό θεωρηθεί κατάλληλο (BP Oil Europe, 1994).

Η Επιτροπή ΟΕΕΦ απαρτίζεται από διευθυντικά στελέχη της εταιρίας (Chief Executive Officer, Chief Operating Officer, Human Resources and Organisation Director) και από 20 αντιπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι κατανέμονται στις χώρες όπου δραστηριοποιείται η BP Oil Europe, ως εξής: Αυστρία 1, Μπενελούξ 2, Δανία 1, Γαλλία 3, Γερμανία 3, Ελλάς 1, Πορτογαλία 1, Ισπανία 2, Ελβετία 1, Τουρκία 1, Ηνωμένο Βασίλειο 3, Γραφείο Βρυξελλών 1). Επιπλέον, οι 20 αντιπρόσωποι των εργαζομένων εκλέγουν μια πενταμελή επιτροπή που ονομάζεται Επιτροπή σύνδεσης, έργο της οποίας είναι η υποβοήθηση των επικοινωνιών ανάμεσα στην Κεντρική Διοίκηση και το ΕΣΕ.

Ακόμη, στην ίδια συμφωνία προβλέπονται όροι προστασίας των εκπροσώπων στο ΕΣΕ, το δικαίωμα των εργατικών αντιπροσώπων να υποστηρίζονται από εμπειρογνώμονες στο έργο τους, ζητήματα που αναφέρονται στην επιζήμια και την εμπιστευτική πληροφόρηση, οι διαδικασίες σύγκλησης των ετήσιων συναντήσεων κ.ά. (BP Oil Europe, 1994).

Στη συνέχεια, επιχειρείται μια πρώτη καταγραφή της ελληνικής εμπειρίας από τα πρώτα έτη λειτουργίας των ΕΣΕ, με την παρουσίαση των απόψεων που εκφράστηκαν από τη διευθύντρια προσωπικού της BP Hellas αλλά και από τον Έλληνα αντιπρόσωπο των εργαζομένων στο ΕΣΕ της εταιρίας.

Η διευθύντρια προσωπικού της BP Hellas, θεωρεί ότι οι εταιρίες πετρελαιοειδών στην Ελλάδα διαθέτουν έναν πλούτο εμπειριών στα θέματα ανθρώπινων σχέσεων με την εφαρμογή σύγχρονων αντιλήψεων και πολιτικών προσωπικού και τη λειτουργία προωθημένων συστημάτων επικοινωνίας. Όταν θεοπίστηκαν τα ΕΣΕ,

αναφέρει η διευθύντρια προσωπικού της BP Hellas, αρμόδιος εκπρόσωπος από την κεντρική διοίκηση της μητρικής εταιρίας επισκέφτηκε την εταιρία στην Ελλάδα για να ενημερώσει και να συνομιλήσει με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, χωρίς να υπάρχει ανάμιξη των στελεχών της διοίκησης προσωπικού σε εθνικό επίπεδο.

Ακόμη, η διευθύντρια προσωπικού της BP Hellas, θεωρεί ότι οι συνδικαλιστές πρέπει να συνεργάζονται άψογα με τους εργατικούς αντιπροσώπους στο ΕΣΕ, γιατί τα επίπεδα επικοινωνίας έχουν πληθύνει, ο ρόλος των διευθυντών προσωπικού έχει δυσκολέψει και μπορεί με αυτόν τον τρόπο να αξιοποιηθεί ο πλούτος της προϊστορίας των συνδικαλιστικών οργάνων. Τέλος, χρειάζεται περαιτέρω συζήτηση για την κατανόηση του ρόλου των συμβουλίων εργαζομένων, προκειμένου να αποφευχθεί το σφάλμα να γίνονται αντιληπτά ως συνδικαλιστικά όργανα, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε υπέρμετρη μαχητικότητα, ενώ αντίθετα για τη λειτουργία τους απαιτείται ευρύτητα σκέψης και κατανόησης.

Ο Έλληνας αντιπρόσωπος των εργαζομένων στο ΕΣΕ της εταιρίας, θεωρεί ότι ο θεσμός του ΕΣΕ -που συγκροτήθηκε το 1994, τρία χρόνια μετά το Συμβούλιο Εργαζομένων του νόμου 1767/1988- είναι εξαιρετικός, όμως βρίσκεται σε νηπιακή ηλικία. Άλλωστε, η διοίκηση της εταιρίας είναι ενιαία και γνωρίζει καλά τις μελλοντικές της επιδιώξεις, ενώ οι εργατικοί αντιπρόσωποι έχουν διαφορετικές κουλτούρες και επίπεδο εκπαίδευσης, "διαφοροποιημένα" συμφέροντα και προέρχονται από χώρες με διαφορετικές εργατικές νομοθεσίες.

Κατά τον Έλληνα αντιπρόσωπο των εργαζομένων, στόχος της εργατικής πλευράς είναι πλέον η διεύρυνση της έννοιας της διαβούλευσης. Η πληροφόρηση που το ΕΣΕ αποκτά, είναι ικανοποιητική και ήδη το όργανο αυτό έχει συμμετοχή στη διατύπωση πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης, ενώ αντίθετα δεν ήταν εφικτό να συμμετέχει σε άλλα ζητήματα στρατηγικής της εταιρίας που απαιτούν τεχνοκρατικές γνώσεις.

Ο Έλληνας αντιπρόσωπος των εργαζομένων στο ΕΣΕ της εταιρίας, πιστεύει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο ΕΣΕ θα πρέπει να εκπαιδεύονται κατάλληλα πριν κληθούν να διαδραματίσουν το ρόλο τους. Επίσης, πρέπει να μάθουν τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα, γιατί διαφορετικά δυσχεραίνεται η επικοινωνία των εκπροσώπων της εργατικής πλευράς, και δημιουργούνται παρεξηγήσεις -λόγω και μεταφραστικών αναντιστοιχιών- και συνεπώς, κατακερματίζεται η εκπροσώπηση της εργατικής πλευράς έναντι της

ενιαίας θέσης της διοίκησης της εταιρίας που διαθέτει γνώση των στρατηγικών της εταιρίας και καλή επικοινωνία των στελεχών της.

Τέλος, ο Έλληνας αντιπρόσωπος τονίζει ότι η εργατική πλευρά έχει πετύχει πολλά στις αποφάσεις και τις διαβουλεύσεις, ενώ ως προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία του ΕΣΕ θεωρεί την εφαρμογή μιας ενιαίας εργατικής νομοθεσίας σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, ένα πρόβλημα στη λειτουργία του ΕΣΕ της BP Oil Europe αποτελούν οι διαφορές στις προσεγγίσεις των κοινών θεμάτων, γιατί μερικοί εργατικοί αντιπρόσωποι επιθυμούν την αντιμετώπισή τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο και άλλοι σε εθνικό, ανάλογα με τις δυνατότητες που τους προσφέρει η εθνική νομοθεσία.

4. Κριτική αξιολόγηση

Αν επιχειρήσουμε να σταχυολογήσουμε τις κύριες παραμέτρους της εμπειρίας του ΕΣΕ στην ελληνική θυγατρική εταιρία της BP Oil Europe, μπορούμε να στοιχειοθετήσουμε τις παρακάτω διαπιστώσεις:

Η εργατική αντιπροσωπεία στο ΕΣΕ συνομιλεί με τα στελέχη που είναι αρμόδια να καθορίζουν τα γενικά πλαίσια της επιχειρηματικής στρατηγικής και όχι με εκείνα που χειρίζονται τα τρέχοντα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων -όπως είναι οι διευθυντές προσωπικού- με συνέπεια να μην μπορούν να επηρεάσουν άμεσα την καθημερινή επιχειρησιακή πρακτική.

Εντοπίζεται -στις τάξεις της εργατικής πλευράς στα ΕΣΕ- έλλειμμα κατανόησης της κουλτούρας των εργασιακών σχέσεων και των δομών πληροφόρησης και διαβούλευσης αλλά και πιθανότατα έλλειμμα εμπιστοσύνης. Άλλωστε, οι εργατικοί αντιπρόσωποι προέρχονται από διαφορετικές χώρες, πολυποίκιλες κουλτούρες και πρακτικές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και γνωρίζουν διαφορεποιημένες διαπραγματευτικές " τεχνολογίες".

Είναι σημαντικό να μπορούν οι εκπρόσωποι της εργατικής πλευράς να επικοινωνούν σε μία κοινή γλώσσα και στις ανεπίσημες συναντήσεις, κάτι που παραμένει για την ώρα δύσκολο.

Τα προβλήματα που προκύπτουν από την ελληνική εμπειρία της BP Oil Europe, που κατατέθηκαν σε σχετική ημερίδα του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας (ΟΜΕΔ/ΕΙΕ, 1999), παρουσιάζουν μεγάλη ομοιότητα με εκείνα που καταγράφονται και στο ευρωπαϊ-

κό επίπεδο (Lecher W. /Nagel B. / Platzter H. W., 1999).

Ο ρόλος που επιφυλάσσει η εν λόγω οδηγία στους κοινωνικούς εταίρους, είναι δίχως αμφιβολία σημαντικός, ωστόσο δε θα πρέπει να υποτιμηθούν οι δυσκολίες στην καλόπιστη διαπραγμάτευση των τελευταίων, εξαιτίας των πολυποίκιλων νοοτροπιών και προσεγγίσεων των σχετικών προβλημάτων στις χώρες μέλη (ETUI, 1995).

Καταλυτική θα είναι η αρχική αλλά και η διαρκής εκπαίδευση των εμπλεκόμενων μερών σε ζητήματα διεθνικών διαβουλεύσεων, ώστε να εφαρμόσουν με αποτελεσματικό τρόπο την Οδηγία και να συνεργαστούν αρμονικά για τη σύσταση και την ορθή λειτουργία των ΕΣΕ. Με αυτό τον τρόπο θα ξεπεραστούν οι ενδεχόμενες δυσκολίες και θα διανοιχτούν νέες προοπτικές για τον κοινωνικό διάλογο σε κλαδική και επιχειρησιακή κλίμακα.

5. Προτάσεις

Το πρόβλημα της εφαρμογής των συμμετοχικών θεσμών στις επιχειρήσεις σύνθετης και ιδιαίτερα διεθνικής δομής, είναι εξαιρετικά πολύπλοκο. Δεν πρέπει να υποτιμηθεί το γεγονός ότι ειδικά στις θυγατρικές επιχειρήσεις των πολυεθνικών κολοσσών, τα δικαιώματα συμμετοχής αποδυναμώνονται δραστικά, γιατί το κέντρο λήψης των αποφάσεων βρίσκεται εκτός του "βεληνεκούς" των παραπάνω δικαιωμάτων. Με αυτό τον τρόπο η συμμετοχή και η διαβούλευση γίνονται φενάκη στο αποκεντρωμένο επίπεδο της επιχείρησης ή του ομίλου, γιατί μετατρέπονται απλώς σε μία συνδιαχείριση των συνεπειών που έχουν ήδη επιβληθεί με αποφάσεις του κέντρου, με εξαίρεση τα καθημερινά - διαχειριστικά ζητήματα που απασχολούν τη συγκεκριμένη παραγωγική μονάδα (Lumley R. /Misra S., 1994).

Τα νέα πεδία κοινωνικού διαλόγου που αναδύονται καθημερινά τόσο σε κλαδικό όσο και σε διεπιχειρησιακό επίπεδο –μετά την υιοθέτηση του αντίστοιχου θεσμικού πλαισίου– "αναγκάζουν" τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και ομίλους να αναπροσαρμόσουν τη στρατηγική τους και ιδίως την πολιτική ανθρώπινων πόρων στο πνεύμα της Οδηγίας 94/45/ΕΕ. Από την άλλη πλευρά, η εργατική παράταξη πρέπει να διασφαλίσει ότι οι αντιπρόσωποί της στα ΕΣΕ θα ασχολούνται με τα προβλήματα ολόκληρου του ανθρώπινου δυναμικού που "ανακύπτουν" σε όλα τα υποκαταστήματα και

παραρτήματα της εταιρίας στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και έξω από αυτήν. Με αυτό τον τρόπο θα αποφευχθούν και οι περιπτώσεις "κοινωνικού ντάμπινγκ" (social dumping) που συνήθως εκφράζονται με τη μεταφορά παραγωγικών δραστηριοτήτων από μία χώρα σε μία άλλη και τα συνακόλουθα προβλήματα (ETUI, 1995). Επιπλέον, ένας εκ των ων ουκ άνευ όρος για την επιτυχία του εγχειρήματος των ΕΣΕ, είναι η υποστήριξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και ειδικότερα των Διεθνών Κλαδικών Γραμματειών που μπορούν να διαδραματίσουν το ρόλο του "συνδετικού κρίκου" ανάμεσα σε εργατικές αντιπροσωπείες διαφορετικών χωρών. Τέλος, τα μέλη των ΕΣΕ θα πρέπει να διδαχτούν από τον ανεξάντλητο πλούτο των ποικιλόμορφων συμμετοχικών θεσμών που υπάρχει στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, ώστε να αξιοποιηθεί με τον πλέον κατάλληλο τρόπο.

Η οδηγία 94/45/ΕΕ επιβεβαιώνει την αδυναμία της Επιτροπής να διατυπώσει ένα κοινά αποδεκτό πρότυπο συμμετοχής που θα προσλάβει υποχρεωτικό χαρακτήρα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις και ομίλους και θα υπερκεράσει τις ιδιαιτερότητες και τις κουλτούρες των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, πρότυπο που είναι εξαιρετικά αμφίβολο πως θα μπορούσε να υπάρξει. Εξάλλου, οι δύο πλευρές της βιομηχανίας έχουν ήδη δώσει μερικά πολύ αξιολογικά δείγματα της ικανότητάς τους να συνεργάζονται αποτελεσματικά για την καλύτερη αντιμετώπιση των κοινών τους προβλημάτων. Κοντολογίς, η Ευρωπαϊκή Ένωση με αυτή την οδηγία-πλαίσιο ενισχύει την αυτονομία και τις πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων και προωθεί την καθιέρωση ορισμένων ελάχιστων διατάξεων για τη δημιουργία ενός θεσμικού πλέγματος αμοιβαίας πληροφόρησης και ανταλλαγής απόψεων των ενδιαφερόμενων μερών (Τζεκίνης/ Κουτρούκης, 1998). Η θεμελίωση της κοινωνικής διάστασης της εσωτερικής αγοράς είναι πλέον υπόθεση των ίδιων των κοινωνικών εταίρων.

Βιβλιογραφία

- BP Oil Europe, *Agreement on Information and Consultation*, 1994.
ETUI, *European Works Councils, Transfer*, Vol. 1, No. 2, April, 1995.
European Foundation for the improvement of living and working

- conditions, *Report on European-level Information and Consultation in Multinational Companies*, An evaluation of practice, Dublin, 1992.
- European Participation Monitor, *Participation in European Multinationals*, P+, No 6, European Foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin, 1993.
- Herzberg, F. / Mausner, B. / Snyderman, B.B., *The motivation to work*, New York: Wiley, 2nd ed., 1959.
- Lecher W. / Nagel B. / Platzer H. W., *The establishment of European Works Councils: From information committee to social actor*, Ashgate, Aldershot, 1999.
- Lumley R. / Misra S., *Employee Participation in the Subsidiaries of Multinational Enterprises: Two Anglo-Indian Case Studies*, Economic and Industrial Democracy, vol. 15, 1994, pp. 631-649.
- Maslow, A.H., *Motivation and personality*. New York: Harper, 1954.
- Κουτρούκης Θ./ Πετράς Ν., *Κοινωνική Ευρώπη: Όψεις της Βιομηχανικής Δημοκρατίας στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις*, Financial Forum, Αθήνα, 1994.
- ΟΜΕΔ/ΕΙΕ, *Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα* (πρακτικά ημερίδας), Αθήνα, 1999.
- Σπυρόπουλος Γ., *Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνή χώρο*, Α. Σάκκουλας, Αθήνα, 1998.
- Τζεκίνης Χ. / Κουτρούκης Θ., *Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις στη δίνη του 21ου αιώνα*, Εκδ. Ε.Ε.Σ., Αθήνα, 1998.

