

Ευρωπαϊκά συμβούλια εργασίας: δυσλειτουργίες, αποτελεσματικότητα και η αναθεώρηση της οδηγίας 94/45/EK

Θεόδωρος Κουτρούκης*

Περίληψη

Η αναγκαιότητα για κοινωνική συνοχή και παρακίνηση των εργαζομένων οδήγησε στην υιοθέτηση της οδηγίας 94/45/EK για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργασίας (ΕΣΕ). Το γεγονός αυτό αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο του εγχειρήματος για τον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το άρθρο αυτό επιχειρεί να εξετάσει τις κύριες απόψεις των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την αναθεώρηση της Οδηγίας για τα ΕΣΕ και περιλαμβάνει πραγματολογικό υλικό από αντίστοιχες πρακτικές. Επιπλέον, περιλαμβάνεται η συγκριτική συζήτηση των αποτελεσμάτων δύο σχετικών ερευνών, που διεξήχθησαν σε ευρωπαϊκή και ελληνική κλίμακα.

Η συζήτηση δείχνει πως οι θετικές επιδράσεις από τη λειτουργία των ΕΣΕ μπορούν να βελτιστοποιηθούν διαμέσου της αναθεώρησης της σχετικής οδηγίας αλλά και μιας αποτελεσματικής ενεργοποίησης των λειτουργιών των εργασιακών σχέσεων.

1. Εισαγωγή

Ο προβληματισμός σχετικά με την αναγνώριση ενός ρόλου για τους εργαζόμενους στις πολυεθνικές εταιρίες και ομίλους άρχισε να απασχο-

* Ο Θεόδωρος Κουτρούκης είναι οικονομολογός Ph.D. και διδάσκει στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου και στο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης.

λεί τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις αρχές της δεκαετίας του εβδομήντα. Για την προώθηση, ωστόσο, μορφών ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε υπερεθνικό επίπεδο, χρειάστηκαν δυόμισι δεκαετίες επίπονων διαπραγματεύσεων και συζητήσεων μέχρι να βρεθεί διέξοδος την 22α Σεπτεμβρίου 1994 με την υιοθέτηση της οδηγίας 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργασίας (ΕΣΕ)¹. Η οδηγία αυτή αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο του εγχειρήματος για την καθιέρωση μιας κοινωνικής διάστασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο της επιχειρηματικής δραστηριότητας, επειδή παρέχει στους εργαζόμενους το δικαίωμα πληροφόρησης και διαβούλευσης ως μέρος της προσπάθειας για την ανάπτυξη μιας κοινωνικά υπεύθυνης διοίκησης των πολυεθνικών επιχειρήσεων και ομίλων στην εποχή της παγκοσμιοποίησης².

Στόχος της οδηγίας 94/45/ΕΕ είναι 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 η/ και της κεντρικής διοίκησης της επιχείρησης ή του ομίλου και εφόσον δεν προτιμηθεί από τα ενδιαφερόμενα μέρη κάποια άλλη διαδικασία κατάλληλη για τη διεθνική ενημέρωση και διαβούλευση³.

Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 94/45/ΕΕ (αλλά και της συγγενούς οδηγίας 97/74/ΕΕ για την επέκταση των ΕΣΕ στο Ηνωμένο Βασίλειο) αφορά αποκλειστικά σε Κοινοτικής Κλίμακας Επιχειρήσεις ή Ομίλους Επιχειρήσεων, των οποίων ο συνολικός αριθμός του προσωπικού τους υπερβαίνει τους 1000 εργαζομένους στα κράτη μέλη, εφόσον έχουν 2 τουλάχιστον εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 150 άτομα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη⁴.

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 ελεγχουσα επιχείρηση του ομίλου βρίσκεται εγκατεστημένη σε αυτά. Με αυτό τον τρόπο εμπλέκονται και οι εταιρίες ή όμιλοι, η έδρα των οποίων βρίσκεται εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εφόσον αναπτύσσουν δραστηριότητες σε δύο τουλάχιστον χώρες μέλη.

Στα ΕΣΕ που συστήθηκαν μέχρι τώρα διαμορφώθηκαν δύο κυρίως πρότυπα. Το πρώτο απαρτίζεται μόνο από εκπροσώπους των εργαζομένων, που διαβουλεύονται κατά περίπτωση με τη διοίκηση. Το δεύτερο είναι μικτής σύνθεσης με τη συμμετοχή εκπροσώπων και των δύο πλευρών⁵.

Τα θέματα που συνήθως απασχολούν τα υφιστάμενα ΕΣΕ είναι η διάρθρωση των επιχειρήσεων, η οικονομική κατάσταση και τα οικονομικά αποτελέσματα της εταιρίας/ομίλου, οι εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τις αγορές, οι εταιρικές πολιτικές απασχόλησης και οι μεταβολές στο εργατικό δυναμικό, οι επενδύσεις, οι σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση των επιχειρήσεων, η εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας και οι αλλαγές στην παραγωγή, οι συγχωνεύσεις, εξαγορές και συνενώσεις, η διακοπή της λειτουργίας των επιχειρήσεων και οι ενδεχόμενες περικοπές εγκαταστάσεων ή σημαντικών τομέων δραστηριότητας, η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, θέματα σχετικά με το περιβάλλον και ζητήματα που σχετίζονται με τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού των επιχειρήσεων.

Τα ΕΣΕ είναι θεσμοί που δεν έχουν ακόμη κριθεί οριστικά, ως προς τη συμβολή τους στον αναπροσανατολισμό των εργασιακών σχέσεων τόσο σε υπερεθνικό, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Μολαταύτα, η μέχρι σήμερα πορεία τους έχει δημιουργήσει έναν αξιοσημείωτο πλούτο απόψεων και θέσεων αναφορικά με τη δυνατότητά τους να συνδράμουν τον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων στις χώρες μέλη της Ε.Ε., να βελτιώσουν τις εργασιακές σχέσεις στις επιχειρήσεις και ομίλους που εμπίπτουν στην οδηγία και να διευκολύνουν τις προσπάθειες των εργατικών συνδικάτων να συντονίσουν τη δραστηριότητά τους⁶. Όπως σημειώνει ο Schulten⁷, τα ΕΣΕ θα δημιουργήσουν νέες (υπερεθνικές) μορφές ρύθμισης στις εργασιακές σχέσεις με συνέπεια να αποδυναμωθούν περαιτέρω τα εθνικά συστήματα ρύθμισης. Αυτή η εξέλιξη θα μπορούσε να οδηγήσει σε μία κατάτμηση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη σε δύο σχετικά ανεξάρτητα συστήματα: το ένα στις μεγάλες επιχειρήσεις που θα διαθέτουν ενεργά ΕΣΕ και θα εστιάζεται στο επίπεδο της εταιρίας/ ομίλου και το άλλο στις μικρότερες παραγωγικές μονάδες με εγχώρια διάσταση που θα εδράζεται στις ποικίλες εθνικές παραδόσεις και πρακτικές.

Επιπλέον, για πολλά ευρωπαϊκά συνδικάτα, τα ΕΣΕ θα μπορούσαν να εκληφθούν ως κίνδυνος δημιουργίας ενός υπερεθνικού «νεοσυνδικαλισμού», που θα κλόιζε τον παραδοσιακό –εθνικά προσανατολισμένο– τους ρόλο. Άλλωστε, έχει εκφραστεί και ο φόβος πως, αν τα ΕΣΕ παραμείνουν ένα σώμα εργατικής εκπροσώπησης απομονωμένο από τις άλλες μορφές συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων, σύντομα θα περιπέσουν σε ανυποληψία και θα εξοβελιστούν –στην πράξη– από το επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων στη Γηραιά Ήπειρο. Είναι αξιοπρόσεκτο το γεγονός πως λίγοι μόνο εκπρόσωποι του προσωπικού στα εθνικά συμβούλια εργαζομένων έχουν πειστεί ότι η ανάπτυξη των ΕΣΕ μπορεί να συνδράμει θε-

τικά το έργο τους. Επιπλέον, ελάχιστο ή/και ανύπαρκτο φαίνεται πως είναι το ενδιαφέρον του προσωπικού των πολυεθνικών εταιριών για το ρόλο των ΕΣΕ, ενώ η λειτουργία τους σπάνια συμπεριλαμβάνεται στα θέματα συζήτησης των συνελεύσεων των εργαζομένων στο τοπικό επίπεδο⁸.

Στο άρθρο αυτό επιχειρείται αρχικά η αποτύπωση του τρέχοντος προβληματισμού σχετικά με τη διαδικασία αναθεώρησης της οδηγίας 94/45/ΕΚ και γενικότερα με το ζήτημα της αντιμετώπισης των δυσλειτουργιών των ΕΣΕ. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα σχετικά σημεία από δύο σχετικές πανευρωπαϊκές έρευνες, και σχολιάζονται κριτικά τα κύρια ευρήματα μιας σχετικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα σχετικά με τα ζητήματα που θα πρέπει να θίξει η επικείμενη αναθεώρηση της Οδηγίας.

2. Η αναθεωρητική διαδικασία της οδηγίας για τα ΕΣΕ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προβλέποντας πιθανώς τα προβλήματα που θα μπορούσαν να αναδυθούν από την πρακτική εφαρμογή μιας καινοτόμου οδηγίας στο νευραλγικό πεδίο των πολυεθνικών επιχειρήσεων, περιέλαβε στο αρχικό κείμενο και την αναγκαιότητα επανεξέτασης της οδηγίας 94/45/ΕΚ μέχρι τις 22.9.1999, εξέλιξη που μέχρι σήμερα δεν δρομολογήθηκε. Επομένως, κατά το άρθρο 15 της Οδηγίας, η Επιτροπή πρέπει να επανεξετάσει, σε συνεννόηση με τα άλλα κράτη-μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τις λεπτομέρειες εφαρμογής της παρούσας οδηγίας και, ιδίως, να εξετάσει αν τα κατώτατα αριθμητικά όρια για το προσωπικό είναι ενδεδειγμένα, έτσι ώστε να προτείνει στο Συμβούλιο τις αναγκαίες τροποποιήσεις, αν αυτό κριθεί αναγκαίο. Η διαδικασία αυτή άρχισε πρόσφατα, με τη δρομολόγηση της πρώτης φάσης διαβουλεύσεων της Επιτροπής με τους κοινωνικούς εταίρους για την επανεξέταση της Οδηγίας, ενώ το άρθρο ολοκληρώνεται με τη συζήτηση των ανάλογων ζητημάτων υπό το πρίσμα των νομοθετικών πρωτοβουλιών της Ε.Ε. και της αντίστοιχης δραστηριότητας των κοινωνικών εταίρων.

Όπως ήταν λοιπόν αναμενόμενο τον Απρίλιο του 2004 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εγκαινίασε τις διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκή κλίμακα σχετικά με τα αναγκαία μέτρα για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των ΕΣΕ, συμπεριλαμβανομένου και του ενδεχο-

μένου για αναθεώρηση της Οδηγίας 94/45/EK. Ειδικότερα, σε ένα ενδιαφέρον έγγραφο της, που τιτλοφορείται «*Η εφαρμογή στην πράξη της οδηγίας 94/45/EK για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης και ορισμένες πτυχές που ενδεχομένως χρήζουν αναθεώρησης*», η Επιτροπή αποτιμά τη μέχρι τότε λειτουργία των ΕΣΕ, εξετάζει τις ευρύτερες νομοθετικές εξελίξεις για συναφή ζητήματα στο πλαίσιο της Ε.Ε. την τελευταία δεκαετία, αποτυπώνει τις εξελίξεις στο πλαίσιο λειτουργίας των ΕΣΕ, (συμφωνίες για σύσταση ΕΣΕ, επιχειρηματικές αναδιαρθρώσεις, διεύρυνση της Ε.Ε. κ.λπ) και διατυπώνει τρία θεμελιώδη ερωτήματα στα οποία οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να γνωμοδοτήσουν⁹:

- Πώς μπορεί να διασφαλιστεί ότι η δυνατότητα των ΕΣΕ να προωθούν επικοδομητικό και καρποφόρο υπερεθνικό κοινωνικό διάλογο στο επίπεδο των επιχειρήσεων, ο οποίος θα ωφελήσει τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους τους, μπορεί να αξιοποιηθεί πλήρως τα επόμενα χρόνια;
- Ποιες είναι οι πιθανές κατευθύνσεις της δράσης της Επιτροπής σε αυτό το πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένης, ενδεχομένως, και της αναθεώρησης της οδηγίας για τα ΕΣΕ;
- Ποιος είναι ο ρόλος που οι κοινωνικοί εταίροι πιστεύουν πως πρέπει να διαδραματίσουν αντιμετωπίζοντας τα αμφιλεγόμενα ζητήματα που αναδύονται από τις πρόσφατες κριτικές τους θέσεις στο πλαίσιο διαχείρισης της αλλαγής και των κοινωνικών της συνεπειών;

Οι δύο κύριοι κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ETUC και UNICE) ανταποκρίθηκαν στο κείμενο εργασίας της Επιτροπής. Έτσι, η ευρωπαϊκή εργοδοτική οργάνωση (UNICE) υπογράμμισε ότι αντιτίθεται έντονα σε κάθε εγχείρημα αναθεώρησης της οδηγίας, ενώ και σημειώνει πως η δράση της Ε.Ε. θα πρέπει να επικεντρωθεί στην παρακολούθηση της μεταφοράς και εφαρμογής της οδηγίας στα νέα κράτη μέλη και στην ανταλλαγή εμπειριών των ΕΣΕ και των άλλων διαδικασιών πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων στις κοινοτικές κλίμακας επιχειρήσεις, και τη μάθηση μέσα από αυτές, στο πλαίσιο της διεύρυνσης της Ε.Ε.

Από την άλλη πλευρά, η Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Εργατικών Συνδικάτων (ETUC) συμφώνησε με την αναγκαιότητα αναθεώρησης της οδηγίας και ειδικότερα πρότεινε ορισμένα κομβικά σημεία, στα οποία θα πρέπει να εστιαστεί η ενδεχόμενη νομοθετική πρωτοβουλία της επιτροπής. Τα σημεία αυτά είναι¹⁰:

- Αποσαφήνιση των εννοιών της πληροφόρησης και της διαβούλευσης.

- Αναγνώριση του ρόλου των εργατικών συνδικάτων στα ΕΣΕ.
- Αύξηση του μέγιστου αριθμού των μελών των ΕΣΕ (από 17 σε 28).
- Αποσαφήνιση της διαδικασίας επαναδιαπραγμάτευσης των συμφωνιών για τη σύσταση ΕΣΕ.
- Πρόβλεψη για μία δεύτερη έκτακτη συνάντηση του ΕΣΕ (κάθε χρόνο), όταν εξαιρετικές συνθήκες επιδρούν στα συμφέροντα των εργαζομένων σε αξιοσημείωτο βαθμό.
- Μείωση της περιόδου διαπραγματεύσεων για τη σύσταση ΕΣΕ (από 3 σε 1 χρόνο)
- Καλύτερος προσδιορισμός της έννοιας της «ελέγχουσας επιχείρησης».
- Διασφάλιση της πρόσβασης των μελών του ΕΣΕ στο εργατικό δυναμικό που αντιπροσωπεύουν και τους αντίστοιχους χώρους εργασίας.
- Καλύτερος προσδιορισμός της έννοιας της «εμπιστευτικότητας» των πληροφοριών.
- Διασφάλιση επαρκών προβλέψεων για επιβολή ποινών στις περιπτώσεις παραβιάσεων της Οδηγίας ή/και των συμφωνιών σύστασης ΕΣΕ.
- Πρόσβαση των εργατικών συνδικάτων σε πληροφόρηση σχετικά με την πλήρωση των προϋποθέσεων από επιχειρήσεις για τη σύσταση ΕΣΕ (αριθμός εργαζομένων ανά θυγατρική και στο σύνολο του ομίλου).
- Πρόβλεψη για προπαρασκευαστικές και απολογιστικές συναντήσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων στα Ειδικά Διαπραγματευτικά Σώματα και τα ΕΣΕ.
- Διευκόλυνση της εκπαίδευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ με διασφάλιση του δικαιώματός τους να διοργανώνουν εκπαιδευτικά προγράμματα και να λαμβάνουν άδεια για την παρακολούθησή τους.
- Καθιέρωση του δικαιώματος του ΕΣΕ να διαθέτει έναν αμειβόμενο εμπειρογνώμονα σε όλες τις συναντήσεις και έναν δεύτερο, όταν αυτό κριθεί απαραίτητο.
- Καθιέρωση του δικαιώματος συμμετοχής ενός εμπειρογνώμονα στις συναντήσεις του Ειδικού Διαπραγματευτικού Σώματος με την κεντρική διοίκηση του ομίλου.
- Δικαίωμα εκλογής επιτροπής μελών από τα μέλη του ΕΣΕ, και διασφάλιση των απαραίτητων πόρων και χρόνου για τη λειτουργία της.
- Πραγματοποίηση δύο τουλάχιστον συναντήσεων των μελών του ΕΣΕ κάθε χρόνο.

- Διασφάλιση της μετάφρασης όλων των απαραίτητων εγγράφων για την ενημέρωση των μελών του ΕΣΕ σε όλες τις αναγκαίες γλώσσες καθώς και της επαρκούς διερμηνείας σε όλες τις κύριες, προπαρασκευαστικές και απολογιστικές συναντήσεις του ΕΣΕ.
- Σαφής ένταξη των επιχειρησιακών πολιτικών υγιεινής και ασφάλειας, εκπαίδευσης και κατάρτισης, περιβάλλοντος και ίσων ευκαιριών στα ζητήματα ευρωπαϊκού ενδιαφέροντος που θα πρέπει να συζητούνται στα ΕΣΕ σύμφωνα με τις επικουρικές ρυθμίσεις της Οδηγίας.
- Διασφάλιση της ισορροπίας του φύλου στη σύνθεση της εργατικής αντιπροσωπείας στο ΕΣΕ.
- Άρση της εξαίρεσης από την Οδηγία των επιχειρήσεων για τις επιχειρήσεις «ιδεολογικής καθοδήγησης» (π.χ. μέσα μαζικής επικοινωνίας).
- Άρση της εξαίρεσης από την Οδηγία των πληρωμάτων των εμπορικών ναυτιλιακών επιχειρήσεων.
- Αποσαφήνιση του κριτηρίου της «διεθνικότητας» για την αποδοχή ενός ζητήματος προς ενημέρωση και συζήτηση στο ΕΣΕ και ανάθεση στην κεντρική διοίκηση της εταιρίας της ευθύνης για να αποδείξει ότι ένα ζήτημα αφορά μόνο σε μία χώρα.
- Μείωση των ορίων του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων για τη σύσταση ΕΣΕ σε 500 εργαζόμενους με παράλληλη τροποποίηση του απαραίτητου αριθμού προσωπικού σε 100 τουλάχιστον εργαζόμενους σε δύο χώρες μέλη.
- Καθιέρωση της υποχρέωσης των επιχειρήσεων να αποστέλλουν ένα αντίτυπο των συμφωνιών σύστασης ΕΣΕ σε ένα ουδέτερο και αμοιβαία αποδεκτό σώμα (π.χ. Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας), ώστε να διασφαλιστεί η δημόσια διαθεσιμότητά τους.

Ιδιαίτερη βαρύτητα έχει όμως και η σχετική γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΥΡΟΚΕ), σχετικά με τις πτυχές της οδηγίας 94/45/ΕΚ, που ενδέχεται να χρειάζονται αναθεώρηση. Ειδικότερα, η ΕΥΡΟΚΕ θεωρεί ότι τα πιο αποφασιστικά προβλήματα για τη λειτουργία των ΕΣΕ είναι¹¹:

- 1) το περιεχόμενο της διεθνικής πληροφόρησης και διαβούλευσης, δηλ. η ποιότητα της τακτικής και ακριβούς ενημέρωσης από τη διεύθυνση και από τα μέλη προς τους συναδέλφους τους, καθώς και η ακριβής μετάδοσή της σε όλους τους ενδιαφερόμενους.

- 2) η επίδραση της διεθνικής πληροφόρησης και διαβούλευσης, δηλ. η ρήτρα εμπιστευτικότητας των πληροφοριών που ιδίως στις περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων αποτελεί πεδίο τριβών και μετριάζεται μόνο με τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης.

Επιπλέον, η ΕΥΡΟΚΕ θεωρεί ότι η επικείμενη επανεξέταση της Οδηγίας θα πρέπει να ασχοληθεί μεταξύ άλλων με τις έννοιες του «ωφέλιμου έργου» και της «έγκαιρης» ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζόμενους, το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και την έννοια της επιχείρησης, το θέμα της εκπροσώπησης και της αναλογικότητας της εκπροσώπησης στα ΕΣΕ, τον αντίκτυπο των ΕΣΕ στον κοινωνικό διάλογο που διεξάγεται στην επιχείρηση σε κάθε χώρα, τη δυνατότητα των εκπροσώπων των ΕΣΕ να μεταβαίνουν στις εγκαταστάσεις των εργαζομένων που εκπροσωπούν και να επικοινωνούν με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις αυτές, το θέμα των σχέσεων των ΕΣΕ με τις ρυθμιστικές αρχές του τομέα του ανταγωνισμού¹².

Είναι ανάγλυφα αποτυπωμένο στις θέσεις και απόψεις των κοινωνικών εταίρων ότι τα ΕΣΕ παρέχουν την ευκαιρία στην εταιρία να αποκομίσει ορισμένα οφέλη, όπως είναι η διευκόλυνση της μεταφοράς των απόψεων της κεντρικής διοίκησης σε όλους τους εργαζόμενους της εταιρίας και συνεπώς η καλύτερη κατανόηση της επιχειρησιακής στρατηγικής από τους τελευταίους, η αύξηση της εμπιστοσύνης μεταξύ της διεύθυνσης και των εργατικών εκπροσώπων, η ανάπτυξη της επιχειρησιακής κουλτούρας, η βελτίωση του στρατηγικού σχεδιασμού, η αύξηση της παραγωγικότητας κ.α.¹³. Ευκαιρίες για οφέλη από τη λειτουργία των ΕΣΕ αναδύονται και για τους εργαζόμενους, όπως είναι η απόκτηση απευθείας πληροφόρησης από την κεντρική διοίκηση του ομίλου, η χρήση των κεκτημένων πληροφοριών στις εθνικές διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων, η βελτίωση των διεθνών επαφών των εκπροσώπων των εργαζομένων, η μεταφορά εμπειρίας για τις «καλές πρακτικές» εργασιακών σχέσεων στο επιχειρησιακό επίπεδο και ο καλύτερος συντονισμός δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

3. Η αναγκαιότητα της αναθεώρησης: Τα ΕΣΕ στην πράξη

Η επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας δείχνει ότι τα ΕΣΕ που δημιουργήθηκαν κατά την πρώτη δεκαετία από την υιοθέτηση της Οδηγίας χαρακτηρίστηκαν από την εμφάνιση μερικών σημαντικών προβλημάτων που σχετίζονται με τις υφιστάμενες διαφορές στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων αλλά και με τις αδυναμίες του θεσμικού πλαισίου. Τα πιο σοβαρά προβλήματα που συνήθως αναφέρονται είναι: α) τα ΕΣΕ συνομιλούν με τα στελέχη των επιχειρήσεων που είναι αρμόδια να καθορίζουν το γενικό πλαίσιο της στρατηγικής της εταιρίας/ ομίλου και όχι με εκείνα που χειρίζονται τα τρέχοντα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων β) τα μέλη των ΕΣΕ αντιμετωπίζουν δυσκολίες αλληλοκατανόησης της κουλτούρας των εργασιακών σχέσεων στις εκπροσωπούμενες χώρες γ) διαπιστώνεται χρονική υστέρηση στην παροχή της κατάλληλης πληροφόρησης προς την εργατική πλευρά και μάλιστα στο επίπεδο που η τελευταία θίγεται (εθνικό ή παραγωγικής μονάδας) δ) η αμοιβαία επωφελής συνεργασία μεταξύ των ΕΣΕ, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εθνικών θεσμών εργατικής συμμετοχής δεν έχουν προσεγγίσει τον επιθυμητό βαθμό¹⁴.

Τα μέλη των ΕΣΕ έχουν ασκήσει έντονη κριτική στην πληροφόρηση που παρέχεται από τις εταιρίες και κυρίως σχετικά με την έλλειψη ακριβούς και λεπτομερούς τεκμηρίωσης¹⁵. Επιπλέον, στις περιπτώσεις παροχής σύνθετης χρηματοοικονομικής, στρατηγικής, τεχνικής και οργανωτικής πληροφόρησης συνήθως υφίσταται δυσκολία στην επεξεργασία και αξιολόγηση των πληροφοριών από τα μέλη των ΕΣΕ, ιδίως όταν δεν είναι διασφαλισμένη η συμβολή εξωτερικών εμπειρογνομόνων. Όσο για τη διαβούλευση, αυτή μάλλον ενεργοποιείται σε εξαιρετικές περιπτώσεις και, βέβαια, η κεντρική διοίκηση είναι αυτή που αποφασίζει για την έκταση και την ένταση της διαδικασίας.

Επιπλέον, σε ένα σεμινάριο που διοργάνωσε το Μάρτιο του 1998 η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, αναδύθηκαν ως κυριότερα εμπόδια –μάλλον «τεχνικού» χαρακτήρα– που αντιμετωπίζουν τα ΕΣΕ, τα ακόλουθα¹⁶:

- Έλλειψη τοπικής εκπροσώπησης σε μερικούς τομείς παραγωγής, γεγονός που καθιστά δύσκολη την επιλογή εκπροσώπων των εργαζομένων.

- Έλλειψη εθνικού συντονισμού ανάμεσα στους ποικίλους μηχανισμούς εργατικής αντιπροσώπευσης, που αποτρέπει και το συντονισμό τους στο επίπεδο της επιχείρησης.
- Ανεπαρκής αποσαφήνιση των όρων «πληροφόρηση» και «διαβούλευση», που δημιουργεί σύγχυση για τα ακριβή δικαιώματα των εργαζομένων.
- Περιορισμένη αναγνώριση του ρόλου των εργατικών συνδικάτων.
- Ύπαρξη προβλέψεων σε συμφωνίες σύστασης για την υποχρέωση των μελών των ΕΣΕ να διαθέτουν επαρκή κατανόηση της αγγλικής γλώσσας.
- Ανεπάρκεια διαθέσιμων πόρων για υπηρεσίες διερμηνείας ή για εκπαίδευση των μελών των ΕΣΕ σε θέματα ξένων γλωσσών.
- Περιορισμοί στη χρηματοδότηση και τις προβλέψεις για προκαταρκτικές συναντήσεις.
- Απουσία του δικαιώματος εκλογής επιτροπών από τα μέλη των ΕΣΕ για να συγκαλούν ειδικές συναντήσεις σε εξαιρετικές περιπτώσεις ή να διαβουλεύονται με την κεντρική διοίκηση της εταιρίας/ομίλου σε μόνιμη βάση.
- Έλεγχος της ατζέντας των συζητούμενων θεμάτων από την κεντρική διοίκηση και ανεπαρκής παροχή χρόνου στους εκπροσώπους των εργαζομένων, ώστε να υποδείξουν πρόσθετα θέματα ή να μελετήσουν επαρκώς εκείνα που θέτει η εταιρία.
- Περιορισμένα όρια στις αρμοδιότητες των ΕΣΕ, που δεν έχουν ακόμη διευρυνθεί σε ικανοποιητικό βαθμό.

Από τις απόψεις που διατύπωσαν οι συμμετέχοντες είναι φανερό ότι η εργατική πλευρά, δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένη από τις εξελίξεις στο πεδίο της πρακτικής εφαρμογής της οδηγίας 94/45/EK, δεδομένου ότι η εμπειρία έχει καταδείξει προβλήματα που πιθανώς δεν μπόρεσε να προβλέψει ο ευρωπαίος νομοθέτης. Επομένως, η επικείμενη αναθεώρηση της οδηγίας θα μπορούσε να αντιμετωπίσει ορισμένα από αυτά τα προβλήματα.

Ακόμη, δε λείπουν και τα εμπόδια που εδράζονται στην εσωτερική λειτουργία των ΕΣΕ. Σύμφωνα με σχετική εμπειρική έρευνα, που εκπονήθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1990 από το γερμανικό Ίδρυμα Friedrich Ebert με σκοπό τη διερεύνηση των απόψεων των εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ, τα μέλη των ΕΣΕ πολλές φορές αντιλαμβάνονται τα ΕΣΕ

ως προέκταση των εθνικών δομών εργασιακών σχέσεων και τα χρησιμοποιούν για εθνικούς σκοπούς, ενώ τα μέλη των ΕΣΕ από τη χώρα καταγωγής της εταιρίας/ομίλου κυριαρχούν στα ΕΣΕ και με αυτόν τον τρόπο περιθωριοποιούν τα μέλη που προέρχονται από τις χώρες υποδοχής¹⁷. Επίσης, ο σύγχρονος προβληματισμός συνδικαλιστικής προέλευσης σχετικά με τα ΕΣΕ αναφέρεται στα ζητήματα της έγκαιρης πληροφόρησης των ΕΣΕ για τις εξελίξεις στον όμιλο, της επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των ΕΣΕ και των εθνικών συμμετοχικών θεσμών, της εξειδίκευσης των συμφωνιών για τα ΕΣΕ και της τύχης των ΕΣΕ στις περιπτώσεις συγχώνευσης εταιριών¹⁸. Στη λειτουργία των ΕΣΕ δε λείπουν και άλλα εμπόδια κοινωνικο-πολιτιστικού χαρακτήρα που σχετίζονται με την εσωτερική επικοινωνία, όπως είναι οι γλωσσικές διαφορές, η ανεπαρκής γνώση των συστημάτων εργασιακών σχέσεων και των προβλέψεων του εργατικού δικαίου σε κάθε χώρα, η έλλειψη εμπιστοσύνης ανάμεσα στα μέλη των ΕΣΕ και η αβεβαιότητα για το ρόλο και την πρακτική εφαρμογή του θεσμού. Ακόμη, μερικά άλλα εμπόδια δομικού χαρακτήρα είναι τα ανεπαρκή συστήματα επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφόρησης ανάμεσα στα μέλη των ΕΣΕ, η απουσία ενός οργανωτικού πυρήνα των ΕΣΕ (π.χ. εκτελεστικό όργανο, υποεπιτροπές εργασίας), η σύγκρουση αντικειμενικών σκοπών μεταξύ των διαφόρων εργατικών συνδικάτων κ.α.¹⁹.

Πέραν όμως των ζητούμενων θεσμικών παρεμβάσεων για την αποτελεσματική λειτουργία των ΕΣΕ, το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα έχει υποβάλει και ορισμένα αιτήματα που αφορούν στη λειτουργία των ΕΣΕ στην πράξη και ειδικότερα: α) Τα μέλη των ΕΣΕ να λαμβάνουν εκπαίδευση –με χρηματοδότηση της εταιρίας– που θα τους επιτρέψει να ανταποκρίνονται καλύτερα στα καθήκοντά τους, β) Τα ΕΣΕ να διαθέτουν την κατάλληλη υποστήριξη με απαραίτητες υπηρεσίες (γραμματεία, γραφείο, τεχνολογικό εξοπλισμό κ.λπ) και γ) Τα ΕΣΕ να έχουν τα μέσα για να επικοινωνούν απρόσκοπτα με τα μέλη τους σε όλες τις περιοχές όπου αναπτύσσονται δραστηριότητες της εταιρίας/ομίλου²⁰.

Άλλες πρωτοβουλίες για την άρση των δυσλειτουργιών των ΕΣΕ επιχειρηματολογούν υπέρ της αναγκαιότητας των ξεχωριστών συναντήσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ πριν από τις συναντήσεις με την κεντρική διοίκηση, αλλά και της ελεύθερης επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού από τη μητρική και τις θυγατρικές επιχειρήσεις. Σημαντική ακόμη θεωρούν την πραγματοποίηση των διαδικασιών πληροφόρησης και διαβούλευσης που προβλέπει η Οδηγία, πριν από τη λήψη των εταιρικών αποφάσεων, γιατί έτσι παρέχεται η δυνατότητα στο ΕΣΕ να επηρεάσουν την πολιτική της εταιρίας (π.χ. εφαρμογή 30ήμερης

συμφωνημένης αναστολής από την έναρξη της διαβούλευσης μέχρι την εφαρμογή των αντίστοιχων μέτρων πολιτικής). Κρίσιμα είναι, ωστόσο, και τα ζητήματα του χρονικού προσδιορισμού (timing) και της ποιότητας της πληροφόρησης που παρέχεται στα ΕΣΕ, της εμπιστευτικότητας και της υποχρέωσης απορρήτου που διέπουν το ρόλο των εξωτερικών εμπειρογνομόνων κ.α.

Ένας ακόμη τρόπος που έχει προταθεί για την υπέρβαση των τρεχόντων δυσλειτουργιών που αντιμετωπίζουν τα ΕΣΕ –και επιτείνονται από τον ανεπαρκή συντονισμό δράσης των ΕΣΕ σε ευρωπαϊκό ή εθνικό επίπεδο– είναι και η διασύνδεση αυτών των οργάνων, πράξη που θα μπορούσε να συνδράμει την πολυσήμαντη ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των εκπροσώπων της εργατικής πλευράς και να αυξήσει την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης της τελευταίας. Η διασύνδεση των ΕΣΕ –με την αναγκαία υποστήριξη συνδικάτων και δικτύων εμπειρογνομόνων– μπορεί να αναδείξει τη θετική επίδραση που θα προκαλούσε η ανταλλαγή πληροφόρησης για τις υφιστάμενες «καλές πρακτικές» από τη λειτουργία των ΕΣΕ, να εξοικονομήσει πόρους για τον καλύτερο συντονισμό της συνδικαλιστικής εποπτείας των ΕΣΕ στο επίπεδο του κλάδου παραγωγής και να αποτελέσει ένα πρώτο βήμα για τον προσδιορισμό πεδίων ρύθμισης για ενδεχόμενες τομεακές/κλαδικές συμφωνίες, οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν το πρόπλασμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις στο τομεακό/κλαδικό επίπεδο²¹. Άλλωστε, τα εργατικά συνδικάτα ήδη επιχειρούν να διαπραγματευτούν συμφωνίες, που θα βελτιώνουν τους όρους του περιεχομένου των συζητήσεων μεταξύ των διοικήσεων των εταιριών και των ΕΣΕ καθώς και τις υπηρεσίες που παρέχονται στα τελευταία. Οι συμφωνίες αυτές θεωρείται ότι θα πρέπει να σέβονται τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση που προέρχεται εκτός των κόλπων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να μην υποσκάπτουν τις υφιστάμενες εθνικές διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης ή να αποδυναμώνουν τις αρμοδιότητες των θεσμών βιομηχανικής δημοκρατίας στο τοπικό/εθνικό επίπεδο.

Σε μία πιο πρόσφατη έρευνα των Waddington & Kerkhofs²², που εκπονήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 2000 για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου, και στόχευε στη διερεύνηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή στην πράξη της οδηγίας 94/45/ΕΚ και συνέλεξε τις απόψεις των μελών των ΕΣΕ, καταγράφονται τα πιο σημαντικά ζητήματα που – κατά τους ερωτηθέντες αντιπροσώπους των εργαζομένων στα ΕΣΕ, θα πρέπει να συμπεριληφθούν στη νέα αναθεωρημένη οδηγία για τα ΕΣΕ (πίνακας 1). Είναι φανερό ότι τα θέματα της κάλυψης περισσότερων πολυεθνικών εταιριών από την οδηγία, της εκπαίδευσης των

εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ, του καθορισμού συγκεκριμένων χρονικών ορίων στην πρόβλεψη της πληροφόρησης από τη διοίκηση, της πληροφόρησης σε μία ευρύτητα θεμάτων, των βελτιωμένων προβλέψεων για συναντήσεις της εργατικής πλευράς του ΕΣΕ, των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, και του προσδιορισμού συγκεκριμένων δικαιωμάτων του ΕΣΕ σε περίπτωση συγχώνευσης ή εξαγοράς είναι αυτά που κυριαρχούν στις προτιμήσεις των ερωτηθέντων εργατικών μελών των ΕΣΕ, ώστε να συμπεριληφθούν στο κείμενο της αναθεωρημένης οδηγίας²³.

ΖΗΤΗΜΑΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ ENTONA (%)	ΣΥΜΦΩΝΩ (%)	ΑΔΙΑΦΟΡΩ (%)	ΔΙΑΦΩΝΩ (%)	ΔΙΑΦΩΝΩ ENTONA (%)
Κάλυψη περισσότερων εταιριών από την οδηγία	45,9	41,6	10,9	1,6	0,0
Εκπαίδευση των εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ	62,4	33,8	3,6	0,2	0,0
Συγκεκριμένα χρονικά όρια στην πρόβλεψη της πληροφόρησης από τη διοίκηση	60,2	33,2	4,0	1,8	0,9
Πληροφόρηση σε μία ευρύτητα θεμάτων	38,6	49,6	7,1	4,5	0,2
Περισσότερες προβλέψεις για συναντήσεις της εργατικής πλευράς του ΕΣΕ	49,3	38,7	8,0	3,8	0,2
Συνδικαλιστικά δικαιώματα	46,2	37,2	6,1	9,3	1,2
Συγκεκριμένα δικαιώματα του ΕΣΕ σε περίπτωση συγχώνευσης ή εξαγοράς	60,3	30,6	6,4	2,0	0,7
«Εθνική» ισορροπία στο ΕΣΕ σύμφωνα με το εργατικό δυναμικό	15,5	32,1	33,3	13,7	5,4
Περισσότερη υποστήριξη στη μετάφραση των πληροφοριών	33,6	48,3	14,7	3,4	0,0
Ελάχιστες προϋποθέσεις στην υποδομή του ΕΣΕ	38,2	48,0	10,2	3,4	0,3
Εγγύηση πρόσθετων αδειών για τους εργατικούς αντιπροσώπους στο ΕΣΕ	32,9	48,5	14,6	3,7	0,3

4. Μέθοδος και Αποτελέσματα

Σκοπός της έρευνας πεδίου ήταν η διερεύνηση της λειτουργίας των ΕΣΕ και της συμβολής τους α) στη δημιουργία προστιθέμενης αξίας στις θυγατρικές επιχειρήσεις των πολυεθνικών ομίλων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και β) στον ευρωπαϊσμό του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, το γεγονός ότι η έρευνα για τη λειτουργία των ΕΣΕ στην Ελλάδα είναι η πρώτη που πραγματοποιήθηκε στη χώρα μας ανέδειξε την αναγκαιότητα να προσεγγιστούν ορισμένες αναδυόμενες όψεις των εργασιακών σχέσεων σε πεδία, τα οποία μέχρι τώρα παρέμειναν μακριά από το φως της επιστημονικής έρευνας. Η μεθοδολογία που επιλέχθηκε για την έρευνα αυτή (στο πλαίσιο ενός ερευνητικού εγχειρήματος που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα την περίοδο 2002-2004 με τη συνδρομή του Παντείου Πανεπιστημίου και του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου) συμπεριέλαβε μία σειρά από μελέτες περιπτώσεων με τη χρήση του «εργαλείου» της εστιασμένης συνέντευξης. Ειδικά, η εστιασμένη συνέντευξη, που χρησιμοποιήθηκε και σε αντίστοιχες έρευνες σε άλλες χώρες²⁴, «εστιάζεται στις υποκειμενικές απαντήσεις του ερωτώμενου για μια γνωστή κατάσταση στην οποία έχει συμμετάσχει και η οποία έχει αναλυθεί από τον συνεντευκτή πριν από τη συνέντευξη»²⁵.

Η εστιασμένη συνέντευξη, που προσφέρεται ιδιαίτερα για τις μελέτες περίπτωσης²⁶, χαρακτηρίζεται από ορισμένα στοιχεία, τα οποία τη διαφοροποιούν από άλλου τύπου συνεντεύξεις: (α) οι συμμετέχοντες έχουν συμμετάσχει σε μία προηγούμενη κατάσταση, (β) τα στοιχεία αυτής της κατάστασης έχουν αναλυθεί από τον ερευνητή, ο οποίος έχει καταλήξει σε μία σειρά υποθέσεων αναφορικά με την έννοια και τις επιδράσεις των προκαθορισμένων στοιχείων, (γ) ο ερευνητής συντάσσει ένα ερωτηματολόγιο-οδηγό για τη συνέντευξη που προσδιορίζει τις βασικές περιοχές της έρευνας και (δ) η συνέντευξη επικεντρώνεται στις υποκειμενικές εμπειρίες των ατόμων που έχουν βιώσει τη συγκεκριμένη κατάσταση²⁷. Ειδικότερα, για τις ανάγκες της έρευνας πεδίου και ειδικότερα για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων χρησιμοποιήθηκαν τρία ειδικά σχεδιασμένα ημιδομημένα ερωτηματολόγια συνέντευξης. Η έρευνα επικεντρώθηκε στις ελληνικές θυγατρικές πολυεθνικών εταιριών σε δύο κλάδους (τρόφιμα-ποτά, εμπορία-διύλιση πετρελαιοειδών-λιπαντικών) και -μεταξύ άλλων- εστιάστηκε στην καταγραφή των απόψεων των εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με την αναγκαιότητα αναθεώρησης της οδηγίας 94/45/ΕΚ καθώς και τα σημεία στα οποία θα πρέπει να επικεντρωθεί αυτή η αναθεώρηση²⁸.

Ειδικότερα, καταγράφηκαν οι απόψεις των έντεκα (11) εκπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ που λειτουργούν στους δύο κλάδους, ενώ αποτυπώθηκαν και οι θέσεις των τριών υπερκείμενων εργατικών οργανώσεων που καλύπτουν συνδικαλιστικά τους δύο κλάδους.

Στον πίνακα 2, φαίνονται οι απόψεις των συμμετεχόντων για την έγκαιρη ή όχι παροχή της αναγκαίας πληροφόρησης από την κεντρική διοίκηση στο ΕΣΕ για τα ζητήματα που προβλέπονται στην οδηγία και στην αντίστοιχη συμφωνία σύστασης του ΕΣΕ (δεύτερη σειρά) καθώς και για το ρόλο της υποχρέωσης εμπιστευτικότητας /απορρήτου ως παράγοντα παρεμπόδισης της πληροφόρησης των αντιπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ, για θέματα που αναφέρονται στην ευρωπαϊκή πολιτική της εταιρίας/ομίλου (τρίτη σειρά).

Είναι πρόδηλο ότι μόνο μία μειοψηφική μερίδα (5/11) των συμμετεχόντων θεωρεί πως η προβλεπόμενη πληροφόρηση παρέχεται έγκαιρα από την εταιρία/όμιλο, ενώ σχετικά λίγοι (4/11) πιστεύουν ότι η πληροφόρησή τους για σημαντικά ζητήματα παρεμποδίστηκε από την απόρρητη φύση ορισμένων πληροφοριών.

Γι' αυτό το ζήτημα ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων σημείωσε ότι «χαρακτήρα απορρήτου έχει η εξειδίκευση των θεμάτων και όχι η γενική συζήτηση», ενώ ένας άλλος είπε πως «υπάρχουν αρνητικά παραδείγματα σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών, που η εταιρία δεν έδωσε εγκαίρως την απαραίτητη πληροφόρηση για να αποφύγει τυχόν αντιδράσεις». Ένας άλλος εργατικός αντιπρόσωπος σημείωσε ότι «οι απολύσεις γίνονται προγραμματισμένα, αλλά η εταιρία ανακοινώνει τις δυσμενείς αποφάσεις για τους εργαζόμενους σε ατομικό επίπεδο και όχι στο ΕΣΕ», ενώ ένας ακόμη υποστήριξε ότι «παρότι υπάρχει η υποχρέωση του απορρήτου, ειδικά για τα ζητήματα που σχετίζονται με το Χρηματιστήριο, οι σοβαρές επιχειρήσεις δεν μπορούν να το ρισκάρουν και να δίνουν πληροφόρηση σε ένα πολυπληθές όργανο, όπως το ΕΣΕ» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

ΕΤΑΙΡΙΑ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Θεωρείτε ότι η κεντρική διοίκηση του ομίλου παρέχει στο ΕΣΕ εγκαίρως την αναγκαία πληροφόρηση για τα ζητήματα που προβλέπονται στην οδηγία 94/45/ΕΚ;			✓				✓	✓	✓		✓
Πιστεύετε ότι η απαίτηση τήρησης της εμπιστευτικότητας/ του απορρήτου παρεμπόδισε την πληροφόρησή σας για σημαντικά ζητήματα της ευρωπαϊκής εταιρικής πολιτικής;			✓				✓	✓			✓

Στον πίνακα 3 απεικονίζονται οι προτάσεις των συμμετεχόντων σχετικά με την ενδεχόμενη αναθεώρηση της οδηγίας 94/45/ΕΚ στο μέλλον (δεύτερη στήλη). Αξιοσημείωτη είναι η συχνότητα της αναφοράς των προτάσεων για την ενίσχυση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων του ΕΣΕ και ιδίως με την αποσαφήνιση της «διαβούλευσης» και της μετατροπής της σε «διαπραγμάτευση».

ΕΤΑΙΡΕΙΑ	Τι θα προτείνετε να συμπεριληφθεί στην ευρωπαϊκή οδηγία 94/45/ΕΚ σε μια μελλοντική αναθεώρησή της;
1	-
2	- Αποσαφήνιση και ουσιαστικοποίηση του όρου «διαβούλευση» - Πρόβλεψη οργάνου επίλυσης διαφορών ΕΣΕ-κεντρικής διοίκησης - Πρόβλεψη για επιπτώσεις (ποινές) στους παραβάτες των συμφωνιών
3	- Προστασία των εργαζομένων από απολύσεις
4	- Αναβάθμιση και ουσιαστικοποίηση του ρόλου του ΕΣΕ και ενίσχυση των αρμοδιοτήτων του
5	- Θέματα τοπικού ενδιαφέροντος
6	- Η διαβούλευση να μετατραπεί σταδιακά σε διαπραγμάτευση - Ενίσχυση των δικαιωμάτων του ΕΣΕ - Μεγαλύτερη ευκρίνεια στους ρόλους των οργάνων (ΕΣΕ, σωματεία, συμβούλια εργαζομένων κ.λπ)
7	- Ενίσχυση του ΕΣΕ με αποφασιστικές αρμοδιότητες - Μετεξέλιξη του δικαιώματος διαβούλευσης σε δικαίωμα διαπραγμάτευσης
8	- Ενίσχυση του ΕΣΕ με αποφασιστικές αρμοδιότητες - Πρόβλεψη του δικαιώματος του ΕΣΕ να υπογράφει συμφωνίες με την κεντρική διοίκηση
9	- Αύξηση του αριθμού εκπροσώπων κάθε χώρας στο ΕΣΕ
10	- Έλεγχος από την Ε.Ε. της ορθής και ουσιαστικής εφαρμογής της οδηγίας 94/45/ΕΚ στις επιχειρήσεις
11	- Συμμετοχή του αντιπροσώπου των εργαζομένων στο ΕΣΕ από κάθε χώρα στην τοπική διοίκηση της εταιρίας για να εκφράζεται η άποψη των εργαζομένων και στο εθνικό επίπεδο

Τέλος, και οι εκπρόσωποι των τριών εργατικών συνδικάτων που καλύπτουν συνδικαλιστικά τους δύο κλάδους διατυπώνουν ορισμένες ενδιαφέρουσες προτάσεις σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας 94/45/ΕΚ, που αφορούν στη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων των ΕΣΕ, την καθιέρωση πιο εύκολων προϋποθέσεων και διαδικασιών συγκρότησής τους, την ενίσχυση του ρόλου των συνδικάτων και τη δυνατότητα των ΕΣΕ να υπο-

γράφουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι προτάσεις αυτές καταγράφονται στον πίνακα 4.

ΦΟΡΕΑΣ	1	2	3
Τι θα προτείνετε να συμπεριληφθεί στην ευρωπαϊκή οδηγία για τα ΕΣΕ σε μία ενδεχόμενη μελλοντική αναθεώρησή της;	Να διευρυνθούν οι αρμοδιότητές τους και να γίνουν ευκολότερες οι διαδικασίες και οι προϋποθέσεις συγκρότησής τους.	Να ενισχυθεί και να φανεί ο ρόλος των συνδικάτων γιατί είναι η μόνη εγγύηση ότι τα όργανα αυτά θα μείνουν μακριά από διάφορες επιρροές.	Να υπογράφονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Τα ποικίλα προβλήματα που απορρέουν από την εμπειρία λειτουργίας των ΕΣΕ τόσο στο αποκεντρωμένο, όσο και στο κεντρικό επίπεδο θα μπορούσαν να διακριθούν σε τέσσερις κατηγορίες ανάλογα με το επίπεδο δυναμικής αντιμετώπισής τους. Η κατάταξη αυτή απεικονίζεται στον πίνακα 5. Είναι πρόδηλο ότι ανάλογα με τη φύση της δυσλειτουργίας που εμφανίζεται στο ΕΣΕ απαιτείται και ένα διαφορετικό επίπεδο αντιμετώπισης καθώς και μία ανάλογη μεθοδολογία. Επομένως, ενώ μία ομάδα ζητημάτων μπορεί να αντιμετωπιστεί με την αναθεώρηση της Οδηγίας, άλλα θέματα αποτελούν αντικείμενο της ιδρυτικής –και πάντως αναθεωρούμενης– συμφωνίας σύστασης του ΕΣΕ με διάλογο της κεντρικής διοίκησης και των εκπροσώπων της εργατικής πλευράς, μια τρίτη ομάδα ζητημάτων έχουν «τεχνικό» κυρίως χαρακτήρα και απαιτούν εσωτερικές προσαρμογές που θα αυξήσουν τη λειτουργική αποτελεσματικότητα του οργάνου, ενώ μια τέταρτη ομάδα θεμάτων σχετίζεται κυρίως με την εργατική πλευρά και τη στρατηγική της σε εθνική και υπερεθνική κλίμακα.

5. Συμπεράσματα

Από όσα αποτυπώθηκαν παραπάνω προκύπτει μια αξιοσημείωτη σύγκλιση απόψεων, σχετικά με τα ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν με την αναθεώρηση της Οδηγίας 94/45/ΕΚ, ανάμεσα στους εκπροσώπους της εργατικής πλευράς τόσο στις μεγάλες ευρωπαϊκές χώρες, στις οποίες εδρεύουν πολυάριθμες πολυεθνικές εταιρίες, που καταγράφηκαν στην έρευνα των Waddington & Kerkhofs²⁹, όσο και στην Ελλάδα, όπου

ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΙ	ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ
ΕΥΡΩΠ. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΙΣ	ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ (ασάφεια εννοιών, αριθμός μελών ΕΣΕ, εξαιρέσεις από την οδηγία, όρια εργαζομένων για σύσταση ΕΣΕ, ποινές σε περιπτώσεις παραβίασης της Οδηγίας ή των συμφωνιών σύστασης ΕΣΕ κ.α.)	ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ ΕΣΕ ΔΙΑΜΕΣΟΥ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΕΥΡΩΠ. ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ Ή ΜΕ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ	ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΣΤΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΣΥΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΣΕ (αρμοδιότητες ΕΣΕ, εκλογή επιτροπών στο ΕΣΕ., εκπαίδευση εργατικών αντιπροσώπων στο ΕΣΕ κ.α.)	ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ-ΕΣΕ ΔΙΑΜΕΣΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΟΜΙΛΟΥ/ ΕΤΑΙΡΙΑΣ
ΜΕΛΗ ΕΣΕ (ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Η/ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ)	ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΣΕ (προκαταρκτικές και απολογιστικές συναντήσεις της εργατικής πλευράς, επικοινωνία των εργατικών εκπροσώπων μεταξύ των συναντήσεων του ΕΣΕ κ.α.)	ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΣΕ
ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ (ΕΘΝΙΚΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ), ΕΘΝΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΣΕ.	ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ (διαφορές εργατικών αντιπροσώπων, στην κουλτούρα, τη γλώσσα και την αντίληψη για τις εργασιακές σχέσεις, σχέσεις ΕΣΕ, εθνικών εργατικών συμβουλίων και εργατικών συνδικάτων κ.α.)	ΣΤΟΧΕΥΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΛΕΥΡΑΣ ΜΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ, ΒΕΛΤΙΣΤΟ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΛΕΥΡΑΣ, ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

η σχετική έρευνα³⁰ αποτύπωσε τις απόψεις των εργατικών εκπροσώπων μιας χώρας ευρωπαϊκής περιφέρειας, που σπανίως αποτελεί χώρα προέλευσης πολυεθνικών ομίλων. Είναι, άλλωστε, αξιοσημείωτο το γεγονός ότι υφίσταται μια σημαντική σύγκλιση στις καταγεγραμμένες απόψεις των εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ και στις τρεις σχετικές έρευνες –που αναλύθηκαν πιο πάνω– στα προς αναθεώρηση ζητήματα της οδηγίας 94/45/ΕΚ. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι οι εργατικοί εκπρόσωποι στα ΕΣΕ αντιλαμβάνονται με παρόμοιο τρόπο τις δυσλειτουργίες των ΕΣΕ, ανεξάρτητα από τη χώρα προέλευσής τους.

Τα κυριότερα προβλήματα που έχουν καταγράψει από τη λειτουργία των ΕΣΕ μέχρι σήμερα είναι εκείνα του απορρήτου των πληροφοριών και της εμπιστευτικότητας, το χρονικό σημείο παροχής της πληροφόρησης από την κεντρική διοίκηση στο ΕΣΕ, οι περιορισμένες αρμοδιότητες των

ΕΣΕ, οι ασάφειες ορισμένων εννοιών της Οδηγίας, η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του ΕΣΕ, οι ποινές στις περιπτώσεις παραβίασης των προβλέψεων της Οδηγίας ή των συμφωνιών σύστασης των ΕΣΕ, οι σχέσεις ανάμεσα στα ΕΣΕ και τα υπόλοιπα όργανα εργατικής αντιπροσωπείας (συμβούλια εργαζομένων, εργατικά συνδικάτα κ.λπ.) και οι διαφορές μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ σε ζητήματα γλώσσας, νοοτροπίας, κουλτούρας, εμπειρίας από τις εργασιακές σχέσεις κ.α.

Τα ζητήματα που μπορούν να αντιμετωπιστούν με θεσμικές παρεμβάσεις είναι ευκολότερο να επιλυθούν και ήδη η σχετική διαδικασία με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής βρίσκεται σε εξέλιξη. Ωστόσο, τα θέματα που σχετίζονται με τις σχέσεις μεταξύ των ποικίλων θεσμών εργατικής αντιπροσωπείας και οι σημαντικές αποκλίσεις στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τις εργασιακές σχέσεις οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διαφορετικής εθνικότητας στα ΕΣΕ μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά μόνο στο πλαίσιο μιας μακρόπνοης διαδικασίας ευρωπαϊσμού/ σύγκλισης των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, ενίσχυσης της υπερεθνικής συνδικαλιστικής συνεργασίας στην Ευρώπη αλλά και γενικότερα της βαθμιαίας ανάδυσης μιας κοινής πολυπολιτισμικής ταυτότητας στην ευρωπαϊκή κοινωνία. Είναι πρόδηλο ότι οποιαδήποτε θεσμική τροποποίηση στην Οδηγία 94/45/ΕΚ ελάχιστα θα μπορούσε να συνδράμει την προώθηση αυτού του στόχου. Αντίθετα στην επιδίωξη του στόχου αναφοράς (benchmark) της κοινωνικής Ευρώπης τον πρώτο λόγο έχει η κοινωνία των ευρωπαίων πολιτών.

Επομένως, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι τα ΕΣΕ θα μπορούσαν μεσοπρόθεσμα να διαδραματίσουν το ρόλο υπερεθνικών πυρήνων συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων που θα διευκολύνουν τη δικτύωση των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα και συνεπώς την ανάδειξη ενός πιο αποτελεσματικού αντισταθμισματος στην διογκούμενη ισχύ των πολυεθνικών οικονομικών κολοσσών. Η έκβαση του δύσκολου αυτού εγχειρήματος θα εξαρτηθεί τόσο από το θεσμικό πλαίσιο που προσφέρει η –ήδη αναθεωρούμενη– ευρωπαϊκή νομοθεσία, όσο –και κυρίως– από τη νέα ισορροπία των δυνάμεων της εργασίας και του κεφαλαίου στην εποχή της παγκοσμιοποίησης.

Σημειώσεις

1. Γαβαλάς, 1991.
2. Κουζής, 2001.
3. Σπυρόπουλος, 1998· Κουτρούκης, 1998.
4. Κουτρούκης & Πετράς, 1997· Δεληγιάννη-Δημητράκου, 1997.
5. Κουτρούκης, 2004.
6. Κουτρούκης, 2004.
7. Schulten, 1996.
8. Friedrich-Ebert Stiftung, 1998.
9. European Commission, 2004.
10. ETUC, 2004.
11. Ευρωπαϊκή Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή, 2003.
12. Ευρωπαϊκή Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή, 2003.
13. Weber, Foster & Egriboz, 2000.
14. Κουτρούκης, 1998· CCOO, Alpha Conseil, FNV Formaat & TUC, 2001· ETUC & ETUI, 1996· Kerckhofs, 2000· Observatoire Social Européen, 1998· EIRONLINE, 2000· European Works Councils Bulletin, 2003· Buschak, 2000.
15. Gospel, Lockwood & Willman, 2000.
16. EIRONLINE, 1998.
17. Lecher & Rób, 1999:20.
18. Friedrich Ebert Foundation, 2001.
19. Friedrich-Ebert Stiftung, 1998:5.
20. EUROFIET, 1997:8.
21. Friedrich-Ebert Stiftung, 1998:8.
22. Waddington & Kerkhofs, 2003.
23. Waddington & Kerkhofs, 2003.
24. Waddington & Kerkhofs, 2003.
25. Cohen & Manion, 1997:377.
26. Yin, 1994:85.
27. Cohen & Manion, 1997:398.
28. Κουτρούκης, 2004.
29. Waddington & Kerkhofs, 2003.
30. Κουτρούκης, 2004.

Βιβλιογραφία

- Blanke, T. (1999), European Works Councils as an institution of European employee co-determination: overview of existing agreements, typical features of national transposition provisions, outstanding legal questions and demands for amendments to EWC Directive 94/45/EC, in ETUI, *A legal framework for European Industrial Relations*, Brussels, 39-56.
- Buschak, W. (2000), Review of the EWC Directive, *European Trade Union Yearbook 1999*, Brussels: ETUI, 161-172.
- Γαβαλάς, Ν. (1995), Η Οδηγία 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια, *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών*, 3, 161-164.
- CCOO, Alpha Conseil, FNV Formaat & TUC (2001), *European Works councils: Cases of good practices*, (synthesis report).
- Cohen, L. & Manion, L. (1997), *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*, Αθήνα: Έκφραση.
- Δεληγιάννη-Δημητράκου, Χ. (1997), Ενημέρωση και Διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τους ομίλους κοινοτικής κλίμακας: Η Οδηγία 45/94 για τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια, *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών*, 12, 1151-1160.
- EIRONLINE (1998), *European Works Councils: The experience so far*, March, (ανασύρθηκε από το www.eiro.eurofound.ie/1998/03/features/EU9803191F.html στις 8.9.2001)
- EIRONLINE (2000), *Current EU information and consultation initiatives reviewed*, December, on line www.eiro.eurofound.ie/1999/11/features/EU9911211F.html.
- ETUC & ETUI (1996), *European Works Councils and the Europeanisation of industrial relations*, (conference report), Brussels, 2-4 October.
- ETUC (2004), *ETUC strategy in view of the revision of the European Works Councils Directive*, (Resolution adopted by the Executive Committee, 4-5 December 2003 and final agreement given by the Steering Committee on 13 February 2004, (ανασύρθηκε από το www.etuc.org στις 4.8.2004).
- European Commission (2004), *European Works Councils: Fully realizing their potential for employee involvement for the benefit of enterprises and their employees*, (consultation document), April (ανασύρθηκε από το www.eiro.eurofound.ie στις 6.7.2004).
- Euro-FIET (1997), *Achieving a Social Europe through the Social Dialogue and European Works Councils* (background report) for the 8th Euro- FIET Conference.

- European Works Councils Bulletin* (2003), Unions seek more influence for EWCs, 43, 4-9.
- Ευρωπαϊκή Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή (2003), *Η εφαρμογή στην πράξη της οδηγίας 94/45/EK για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης και ορισμένες πτυχές που ενδεχομένως χρήζουν αναθεώρησης* (διερευνητική γνωμοδότηση), SOC/139, CESE 1164/2003.
- Friedrich Ebert Foundation (2001), *Σεμινάριο με θέματα: Ευρωπαϊκά και Γερμανικά Εργασιακά Συμβούλια, Οργάνωση συνδικάτων, ασφαλιστικά –συνταξιοδοτικό*, Αθήνα, 23-24 Ιουλίου.
- Friedrich-Ebert Stiftung (1998), *Creation of European Works Councils: Impetus for the Europeanisation of Industrial Relations?* (discussion on 26th October 1998 in Brussels, background paper).
- Gospel, H., Lockwood, G. & Willman, P. (2000), *The right to know: disclosure of information for collective bargaining and joint consultation*, paper to IIRA 12th World Congress, Tokyo, May 29-June 2, 2000.
- Kerckhofs, P. (2000), *European Works Council: Literature overview*, Brussels: ETUI.
- Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Κουτρούκης, Θ. (1998), *Οι νέοι συμμετοχικοί στις υπερεθνικές επιχειρήσεις: Το δυσεκπλήρωτο ενός χρόνιου αιτήματος, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 11, 88-91.
- Κουτρούκης, Θ. (2004), *Εργασιακές Σχέσεις στις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις: Η εμπειρία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας* (αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή), Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών.
- Κουτρούκης, Θ. & Πετράς, Ν. (1997), *Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων: Η επόμενη ημέρα του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρώπη, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 7, 43-60.
- Lecher, W. & Rósb, S. (1999), *The constitution of European Works Councils: From information forum to social actor?*, *European Journal of Industrial Relations*, 5, 1, 7-25.
- Observatoire Social Européen (1998), *La directive «Comite d'entreprise européen» etat des lieux avant révision*, (working paper No 21), OSE.
- Σπυρόπουλος, Γ. (1998), *Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνή χώρο*, Α. Σάκκουλας: Αθήνα-Κομοτηνή.
- Schulten, T. (1996a), *European Works Councils: Prospects for a New system of European Industrial Relations*, *European Journal of Industrial Relations*, 2, 3, 303-324.

- Waddington, J. (2002), Views on the agenda of European Works Councils and on the revision of the Directive: a perspective from five countries, *European Trade Union Yearbook 2001*, Brussels: ETUI, 173-188.
- Waddington, J. & Kerckhofs, P. (2003), European Works councils: What is the current state of play?, *Transfer*, 9, 2, 322-339.
- Weber, T., Foster, P., & Egriboz, K.L. (2000), *Cost and Benefits of the European Works Councils Directive*, UK Department of Trade and Industry, Employment Relations Research Series No 9, Birmingham.
- Yin, R. (1994), *Case Study Research: Design and Methods*, Thousand Oaks: Sage.

