

## *Συμβάλλουν τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργασίας στον Ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων; Μια προσέγγιση σε δύο κλάδους παραγωγής*

*Θεόδωρος Κουτρούκης \**

### *Περίληψη*

Όπως αναφέρεται σε παρόμοιες μελέτες, η ανάγκη για κοινωνική συνοχή και κινητροποίηση των εργαζομένων οδήγησε στην έγκριση της οδηγίας 94/45 / ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ). Το γεγονός αυτό αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο της πρωτοβουλίας για τη δημιουργία μιας κοινωνικής διάστασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεδομένου ότι παρέχει στους εργαζομένους το δικαίωμα πρόσβασης σε πληροφόρηση και συμβουλευτική στο πλαίσιο της προσπάθειας ανάπτυξης μιας κοινωνικά υπεύθυνης διακρατικής διαχείρισης.

Το παρόν άρθρο περιλαμβάνει διάφορα αποτελέσματα και την αξιολόγηση τους στα πλαίσια μίας έρευνας που διεξήχθη σχετικά με την εισαγωγή και λειτουργία των ΕΣΕ σε ένα εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Η έρευνα επικεντρώθηκε στους κλάδους πετρελαίου / λιπαντικών και τροφίμων / ποτών. Πιο συγκεκριμένα, ο σκοπός του άρθρου αυτού είναι να εξετάσει την υπόθεση ότι τα Ε.Σ.Ε. συμβάλλουν στην εξευρωπαϊσμό των ελληνικών εργασιακών σχέσεων σε εθνικό και εταιρικό επίπεδο και να διερευνήσουν τους καθοριστικούς παράγοντες αυτού του γεγονότος χρησιμοποιώντας ποιοτικές προσεγγίσεις σε συνδυασμό με αρκετές περιπτώσιολογικές μελέτες και συνεντεύξεις με εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων. Τα ευρήματα δείχνουν ότι τα ΕΣΕ συμβάλλουν στην εξευρωπαϊσμό των σχέσεων των εργαζομένων και ιδιαίτερα στο συντονισμό των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στην προώθηση των ευρωπαϊκών πολιτικών ανθρωπίνων πόρων, στην ανάδειξη ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, στη βελτίωση της επικοινωνίας της διαχείρισης της εργασίας και στη σύγκλιση των σχέσεων των εργαζομένων σε πολυεθνικές ομάδες. Παρόλα αυτά, η σχετική συνεισφορά των Ε.Σ.Ε. περιορίζεται σε εκείνα τα ζητήματα που είναι, εάν δεν αποτελούν αντικείμενο επιθυμίας, πλήρως ελεγχόμενα από τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις.

*Λέξεις κλειδιά: Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων, εξευρωπαϊσμός, πολυεθνικές εταιρείες*

---

\* Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.

## Εισαγωγή

Η διαρκής προώθηση της ευρωπαϊκής ενοποίησης και ιδίως η ολοκλήρωση της Παγκοσμιοποίησης προκαλεί σημαντικές επιδράσεις στο ευρωπαϊκό αλλά και στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων. Οι επιδράσεις αυτές χαρακτηρίζονται από την τάση για μεγαλύτερη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς το επιχειρησιακό επίπεδο (σε αυτόνομες επιχειρησιακές μονάδες) καθώς και για εκ νέου συγκέντρωση τους στο (ευρωπαϊκό) επίπεδο του ομίλου, εξέλιξη που δεν προκύπτει πρωταρχικά από εξωγενή ρύθμιση, αλλά από την αναγκαιότητα για εσωτερικό συντονισμό και έλεγχο του ομίλου.

Ειδικότερα, οι διοικητικές δομές σε πολλές μεγάλες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις συνδυάζουν τη συγκέντρωση των αποφάσεων στρατηγικής σημασίας (συγχωνεύσεις, εξαγορές, ανάπτυξη νέων προϊόντων κ.λπ.) στο υπερεθνικό εταιρικό κέντρο (headquarters) με την αποκέντρωση στα ζητήματα λειτουργίας των επιμέρους επιχειρήσεων-μελών του ομίλου, οι οποίες απλώς παρακολουθούνται από το κέντρο.

Παράλληλα, ο «ευρωπαϊσμός» (europeanization) βρίσκεται πλέον στην ημερήσια διάταξη της κονίστρας των εργασιακών σχέσεων (Marginson & Sisson, 1996a, 2001). Ειδικότερα, οι ανελίξεις αυτές συνδέονται με μία αλλαγή της ισορροπίας ανάμεσα στο «πολύ-εργοδοτικό» (multi-employer) επίπεδο του κλάδου και το «μονο-εργοδοτικό» (single-employer) της επιχείρησης στις εργασιακές σχέσεις σε βάρος του πρώτου. Επομένως, αντικατοπτρίζουν μία αυξανόμενη απόκλιση συμφερόντων μεταξύ μεγάλων και μικρότερων εργοδοτών ενόψει της περαιτέρω ενοποίησης της ευρωπαϊκής αγοράς, στο πλαίσιο της οποίας οι μεγάλοι εργοδότες αναμένεται να εγκαταλείψουν σταδιακά την τομεακή/ κλαδική διαπραγμάτευση και να καθιερώσουν επιχειρησιακές συμφωνίες, ενώ στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις θα συνεχίσουν να εφαρμόζονται οι κλαδικές ρυθμίσεις για τους όρους και τις συνθήκες εργασίας (Marginson & Sisson, 2001).

Άλλωστε, αυτά τα μονο-εργοδοτικά σχήματα εξυπηρετούν ιδιαίτερα τις διοικήσεις των ΠΕΕ στην προσπάθεια τους να αναπτύξουν συστήματα απασχόλησης επιχειρησιακής κλίμακας, προκειμένου να συμπίεσουν το κόστος τους, να καθιερώσουν εργασιακές ρυθμίσεις που είναι κατάλληλα προσαρμοσμένες (tailored) στις απαιτήσεις τους και να διασφαλίσουν την προσαρμοστικότητα που χρειάζονται στις ενδοεπιχειρησιακές εργασιακές σχέσεις πέρα από τις αγκυλώσεις

(Eurosclerosis) του ευρωπαϊκού ρυθμιστικού πλαισίου (Marginson & Sisson, 1996a, 1994). Το ζήτημα, άλλωστε, του «ευρωκορπορατισμού» είναι ένα ακανθώδες πεδίο της συζήτησης για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Κουζής, 2001:329).

Εξάλλου, το πολύ-εργοδοτικό σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων δεν εξυπηρετεί τις ΠΕΕ λόγω της αυξανόμενης αναντιστοιχίας ανάμεσα στο εκλογικό σώμα των εργοδοτικών οργανώσεων και των δραστηριοτήτων των ΠΕΕ, οι οποίες δεν μπορούν πλέον να ενταχθούν στα παραδοσιακά σχήματα των κλαδικών εκπροσωπήσεων των εργοδοτικών συμφερόντων, ενώ και τα οφέλη των ΠΕΕ από τις πολύ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις είναι μάλλον αμελητέα. Ως αποτέλεσμα αυτής της τάσης, οι διοικήσεις των ΠΕΕ ενδέχεται να αποφασίσουν ότι ένα εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων δεν τους είναι πλέον χρήσιμο και να στρέψουν τις δυνάμεις και το ενδιαφέρον τους στην οργάνωση του δικού τους επιχειρησιακού μορφώματος (Marginson & Sisson, 1996a).

Αυτές οι ΠΕΕ που αναπτύσσουν την υπερεθνική τους διάσταση στο γόνιμο ευρωπαϊκό έδαφος μπορούν να συντονίσουν και να ελέγξουν τις όψεις των εργασιακών σχέσεων από τη μία χώρα στην άλλη, να δρομολογήσουν πανευρωπαϊκές πολιτικές και πρακτικές, να δημιουργήσουν νέες δομές εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα και, τέλος, να διακυβεύσουν -στρεφόμενες προς επιχειρησιο-κεντρικά συστήματα ρύθμισης- τις κυρίαρχες εθνικές πολύ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις (Marginson & Sisson, 1994).

Ωστόσο, η επίδραση των ευρω-εταιριών (Euro-companies) στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων είναι αμφίδρομη, δεδομένων των περιορισμών που θέτουν τα τελευταία στην προσέγγιση που επιχειρούν οι εταιρίες και, συνεπώς, ο βαθμός προσαρμογής τους σχετίζεται άμεσα με τα περιθώρια διαφοροποίησης που επιτρέπουν τα εθνικά συστήματα.

Σε αυτό το σκηνικό, είναι -κατά τον Marginson- πολύ πιθανό να αναδυθούν νέα σχήματα στις σχέσεις διοίκησης και εργατικών συνδικάτων στις περιπτώσεις όπου: α) οι εταιρίες διαθέτουν μία ενιαία ιδιοκτησία και διοικητική δομή στην Ευρώπη, παράγουν παρόμοια προϊόντα και υπηρεσίες σε διαφορετικές εγκαταστάσεις ή ολοκληρώνουν κάθετα την παραγωγή τους σε περισσότερες παραγωγικές μονάδες ή υφίστανται ισχυροί επιχειρηματικοί λόγοι για την εμπλοκή της κεντρικής διεύθυνσης σε ένα διάλογο με τα συνδικάτα, όπως είναι τα σχέδια αναδιαρθρώσεων της

παραγωγής β) τα εργατικά συνδικάτα μπορούν να δημιουργήσουν μία συνδικαλιστική «οργάνωση-ομπρέλα» που θα καλύπτει όλα τα μέλη τους στον όμιλο γ) η επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση εντός των εταιριών υφίσταται ήδη στο εθνικό επίπεδο και δ) σημαντικές ομάδες του εργατικού δυναμικού αναπτύσσουν μια διασυνωριακή κινητικότητα εντός του ομίλου (1992).

Οι διαπραγματεύσεις που θα μπορούσαν να αναπτυχθούν στις ευρω-εταιρίες θα μπορούσαν να προσλάβουν δύο κυρίως μορφές. Η πρώτη -με την εμπλοκή των ΕΣΕ- μπορεί να υλοποιηθεί (και έχει ήδη συμβεί σε μερικές περιπτώσεις) με τη διατύπωση κοινών γνώμων (joint opinions) εργαζομένων και διοίκησης γύρω από ζητήματα της πολιτικής απασχόλησης της εταιρίας/ ομίλου. Η δεύτερη με τη μορφή της «εξ αποστάσεως διαπραγμάτευσης» (arm's-length bargaining), κατά την οποία δεν υφίσταται απευθείας διαπραγμάτευση εργαζομένων-διοίκησης σε ευρωπαϊκή κλίμακα, αλλά οι θέσεις των μερών και τα παράγωγα των διαπραγματεύσεων στις επιμέρους επιχειρήσεις του ομίλου στα εθνικά επίπεδα επηρεάζονται ολόένα και περισσότερο από έναν υπερεθνικό συντονισμό (Marginson, 2000).

Οι συνέπειες από την τάση προς τον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων θα είναι σημαντικές. Οι εργασιακές σχέσεις στο ευρωπαϊκό επίπεδο δε φαίνεται πιθανό να ακολουθήσουν μία πορεία εναρμόνισης γιατί θα αναχαιτιστούν από τις ιστορικά σχηματισμένες διαφοροποιήσεις των εθνικών εργασιακών θεσμών, ενώ τα όποια θεσμικά μορφώματα θα αναπτυχθούν σε ευρωπαϊκή κλίμακα πρόκειται να λειτουργήσουν σε αλληλεπίδραση με τους εθνικούς θεσμούς, δίχως να αποτελούν απομιμήσεις των τελευταίων (Streeck, 1998 ; 1997). Αυτό δε σημαίνει, βέβαια, ότι η έλλειψη «άνωθεν» ρύθμισης θα οδηγήσει τα εθνικά συστήματα στην «ακινησία», λόγω κυρίως των θεσμικών παρεμβάσεων που εμφανίζονται στο εθνικό επίπεδο, αλλά και στη ραγδαία επέκταση των διεθνοποιημένων αγορών. Όπως, άλλωστε, επισημαίνει ο Streeck (1998) η βασική αντίφαση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων είναι ότι συνδέονται οριζόντια με αγοραίες σχέσεις και κάθετα με θεσμικές σχέσεις (λόγω του αντίστοιχου υπερεθνικού συστήματος) και, επομένως, η ευρωπαϊκή ενοποίηση που σύρεται από τις δυνάμεις της αγοράς περιορίζει τη διασύνδεση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων μόνο στο διασυνωριακό - και προφανώς επικουρικού χαρακτήρα- συντονισμό τους.

Άλλωστε, συνεχίζει ο Streeck (1998), η θεμελιώδης διαφορά ανάμεσα στην εναρμόνιση και τον συντονισμό είναι ότι η πρώτη υποκρύπτει εσωτερικό

ανταγωνισμό καθεστώτων εργασιακών σχέσεων, ενώ δε συμβαίνει κάτι τέτοιο με τον δεύτερο.

Σε αυτό το τοπίο, οι εργασιακές σχέσεις στο εθνικό επίπεδο βαίνουν προς τη μείωση της ικανότητας τους να αποτελούν πυλώνες κοινωνικής προστασίας και πολιτικής και προσανατολίζονται προς ένα πιο εθελοντικό πρότυπο, που θα εδράζεται λιγότερο στις ποινές και τους καταναγκασμούς και περισσότερο στα κίνητρα.

Τέλος, τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων φαίνεται πως θα απορροφηθούν από τα ανάλογα υπερεθνικά μορφώματα, ενώ τα τελευταία θα συνεχίσουν να αναπτύσσονται ως επεκτάσεις και όχι υποκατάστατα των πρώτων. Επιπλέον, στην ημερήσια διάταξη των ισορροπιών κεφαλαίου και εργασίας θα συνεχίσουν να βρίσκονται και οι πιέσεις για κοινωνική επαναρύθμιση (re-regulation) των εργασιακών σχέσεων παρά την προώθηση της οικονομικής φιλελευθεροποίησης αλλά και εξαιτίας της (Streeck, 1998).

## Το εγχείρημα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας

Το πρώτο εγχείρημα της λειτουργικής διεθνούς επέκτασης των ποικιλόμορφων εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων στο ευρωπαϊκό-υπερεθνικό περιβάλλον, το οποίο μάλιστα χαρακτηρίστηκε ως ρηξικέλευθη καινοτομία είναι η οδηγία 94/45/EK για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργασίας (ΕΣΕ), όπως ισχύει σήμερα (Κουτρούκης & Πετράς, 1997).

Έχει υποστηριχθεί ότι τα ΕΣΕ μπορούν να αποτελέσουν μία ρεαλιστική απάντηση της ευρωπαϊκής εργατικής πλευράς στις συνέπειες της παγκοσμιοποίησης, διαμέσου κυρίως της ανάπτυξης μας «*ηθικής της αλληλεγγύης*» ανάμεσα στους εργαζόμενους διαφορετικών παραγωγικών μονάδων ενός ομίλου, ώστε τα εργατικά συνδικάτα να επινοήσουν ένα σύγχρονο εργατικό διεθνισμό (Wills, 2001).

Επομένως μπορεί να καθοριστεί ως αντικειμενικός σκοπός της εργασίας η συμβολή της σύστασης και λειτουργίας των ΕΣΕ στον ευρωπαϊσμό (europeanization) του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων σε εθνικό/ μακροοικονομικό αλλά και σε επιχειρησιακό/ μικροοικονομικό επίπεδο. Επιπλέον, θα επιχειρηθεί να διερευνηθούν οι παράγοντες που προσδιόρισαν τις επιδράσεις των ΕΣΕ στα δύο παραπάνω πεδία καθώς και οι μελλοντικές προοπτικές των ΕΣΕ. Στη συνέχεια

διατυπώθηκε η παρακάτω παραδοχή προς διερεύνηση: **«Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργασίας συμβάλουν στον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα».**

Είδαμε πως ένα αξιόλογο μέρος της ερευνητικής παραγωγής σχετικά με τα ΕΣΕ θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως έρευνες ευρωπαϊσμού (europeanization), δεδομένου ότι μελετούν τη συμβολή των ΕΣΕ στην ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων (Kerckhofs, 2000).

Ως *ευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων* έχουν οριστεί από τους Lecher και Platzer «*όλες οι μορφές δια-συνοριακών ή υπερεθνικών σχέσεων ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους σε διάφορα επίπεδα, καθώς και η αλληλεπίδραση των εθνικών και ευρωπαϊκών θεσμών και των κοινωνικών εταίρων στο σχηματισμό και την εφαρμογή ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικών πολιτικών*» (Müller & Hoffman, 2001:113).

Αυτός ο ευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων μπορεί να προσλάβει τρεις κύριες κατευθύνσεις (Lecher, Platzer, Rüb & Weiner, 2002:8): α) την προώθηση μιας μεγαλύτερης αλληλεξάρτησης και ώσμωσης των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων (οριζόντιος ευρωπαϊσμός), β) την αυξανόμενη υιοθέτηση «ευρωπαϊκών στοιχείων» στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων (π.χ. Οδηγίες της ΕΕ, Συμφωνίες των Κοινωνικών Εταίρων στο ευρωπαϊκό επίπεδο) (κάθετος ευρωπαϊσμός), σε συνδυασμό με μία πιο «ανοικτή» διάθεση αποδοχής (openness) σχετικά με τα ευρωπαϊκά θέματα στην εθνική οργάνωση και τις δραστηριότητες των μερών που εμπλέκονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και γ) τη βαθμιαία ανάδυση ενός ευρωπαϊκού επιπέδου εργασιακών σχέσεων.

Σε μία πολύ σημαντική μελέτη τους οι Lecher, Nagel & Platzer (1999:256) υποστηρίζουν ότι ο ευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων μπορεί να πραγματοποιηθεί σε τρία πεδία/ άξονες:

- Τον κοινωνικό διάλογο ανάμεσα στις ευρωπαϊκές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων που μπορούν να οδηγήσουν σε οιονεί «ευρω-κρατικές» ρυθμίσεις μετά από τις διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων και τη συνοδευτική νομοθετική παρέμβαση του Συμβουλίου της ΕΕ.
- Τον υπερεθνικό συντονισμό και την αυξανόμενη ενοποίηση στην πράξη των τομεακών/ κλαδικών και των περιφερειακών διαπραγματεύσεων.

- Τις διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης στις μεγάλες εταιρίες/ ομίλους με μία παράλληλη τάση προς τη σύναψη συμφωνιών στο επίπεδο των νεόδητων ΕΣΕ.

Στη βιβλιογραφία σχετικά με τη δυνατότητα των ΕΣΕ να διαδραματίσουν ένα ρόλο καταλύτη για τον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων έχουν διατυπωθεί τρεις θεωρητικές προσεγγίσεις (Lecher, et al., 1999:70-73). Η πρώτη είναι εκείνη του νεοκορπορατισμού, η οποία πρεσβεύει ότι στην εποχή της κυριαρχίας του νεοφιλελευθερισμού δεν υπάρχουν πολλά περιθώρια για κορπορατιστικές δομές (όπως τα ΕΣΕ) και συνεπώς τα ΕΣΕ έχουν κάποια σημασία για τα εργατικά συνδικάτα, όχι όμως αξιοσημείωτο «πολιτικό» μέλλον στην ευρωπαϊκή κονίστρα των εργασιακών σχέσεων.

Η δεύτερη είναι η κριτική θεωρία του εκσυγχρονισμού που πιστεύει ότι η οδηγία 94/45/ΕΚ δεν προτίθεται να καθιερώσει ένα λειτουργικό και αυτόνομο σύστημα εργατικής αντιπροσώπευσης αλλά μάλλον ένα πλαίσιο εντός του οποίου θα συνομολογούνται «*επιχειρησιακές συμπράξεις παραγωγικότητας*», ενώ η εργατική πλευρά θα διαθέτει ασφυκτικά περιορισμένο χώρο άσκησης επιρροής προς τη διοίκηση. Συνεπώς, υποστηρίζει αυτή η θεωρία, η σύσταση των ΕΣΕ δε θα προκαλέσει την «αυτόματη» ανάδυση ενός αυτόνομου συστήματος εργασιακών σχέσεων αλλά μάλλον θα αποτελέσει το πρόπλασμα μιας ευρωπαϊκής συνέλευσης (forum) των συντελεστών παραγωγής της εταιρίας. Έτσι, τα ΕΣΕ διατρέχουν τον κίνδυνο να «αποκολληθούν» από τα συλλογικά (πολύ-εργοδοτικά) συστήματα αλληλεγγύης και ρύθμισης, να αποδυναμώσουν τα εθνικά συστήματα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και να εξελιχθούν σε επιχειρησιακά προσανατολισμένα (company-oriented) μορφώματα υπερεθνικής αντιπροσώπευσης των εργαζομένων.

Η τρίτη προσέγγιση της δυναμικής θεωρίας του εκσυγχρονισμού θεμελιώνει την επιχειρηματολογία της στην επιτάχυνση της ευρωπαϊκής ενοποίησης από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, η οποία δημιούργησε νέες ευκαιρίες για τα εργατικά συνδικάτα, εφόσον τα τελευταία επιδιώξουν το διεθνή τους συντονισμό. Τα ΕΣΕ μπορούν να προσφέρουν σημαντικές υπηρεσίες προς τις ευρωπαϊκές κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, ως όχημα για την υπερεθνική συνεργασία και την ισχυροποίηση της εργατικής πλευράς. Ακόμη, τα ΕΣΕ -σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση- θεωρούνται ως δυναμικά «κύτταρα» ενός σύνθετου ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, που προϋποθέτει την καθιέρωση και διασφάλιση

ισχυρών δεσμών ανάμεσα στα εργατικά συνδικάτα και τα ΕΣΕ αλλά απαιτεί και την επέκταση των πολιτικών αρμοδιοτήτων της ΕΕ στην απασχόληση και τα κοινωνικά ζητήματα.

Σε μία ανάλογη μελέτη του ο Carley (2001) υποστηρίζει ότι η ενοποίηση των οικονομικών δραστηριοτήτων σε ευρωπαϊκή κλίμακα οδήγησε πολλούς πολυεθνικούς ομίλους να αναδιαρθρώσουν τις λειτουργίες τους για να δημιουργήσουν ευρωπαϊκές δομές διοίκησης, με σκοπό την ενοποίηση της παραγωγής της διανομής και του μάρκετινγκ στην Ευρώπη. Επιπλέον, οι πολυεθνικές εταιρίες προσπαθούν να διαχύσουν τις «καλές πρακτικές» παραγωγής, εργασίας και απασχόλησης (ιδίως στους τομείς της οργάνωσης της εργασίας, της διασφάλισης ποιότητας, των συμφωνιών διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου και της «ελαστικοποίησης») που αναδύονται στους κόλπους τους σε όλες τις οικονομικές τους μονάδες στην Ευρώπη και αλλού.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Carley (2001:3) ένα ακόμη στοιχείο ευρωπαϊσμού ή διεθνοποίησης στο πλαίσιο των πλέον διεθνοποιημένων πολυεθνικών ομίλων είναι και ο προγραμματισμός τακτικών συναντήσεων των διευθυντών ανθρώπινων πόρων και εργασιακών σχέσεων από όλες τις χώρες και παραγωγικές μονάδες.

Ωστόσο, και στην πλευρά των εργαζομένων ο ευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνεται με μία τάση χρήσης διεθνών συγκρίσεων και υπερεθνικού συντονισμού και ευκολότερης ανταλλαγής πληροφοριών -διαμέσου και των ΕΣΕ- αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας, τα ωράρια, τις πρακτικές απασχόλησης, και τις αμοιβές, στοιχεία που συνήθως χρησιμοποιούνται στις εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ακόμη, τα ΕΣΕ συνδράμουν την υπερεθνική συνδικαλιστική συνεργασία και ενδεχομένως να διαδραματίσουν έναν ρόλο ως ευρωπαϊκός μηχανισμός διαπραγμάτευσης με την εργοδοσία στο μέλλον (Carley, 2001:4). Άλλωστε, και ο πρώην γενικός γραμματέας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) έχει υποστηρίξει ότι «τα ΕΣΕ δεν είναι μόνο ένα ουσιαστικό βήμα προς τον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων, αλλά και προς την καινοτομία στην ευρωπαϊκή βιομηχανία» (Buschak, 1996).

Σε σχέση με την επίδραση των ΕΣΕ στις εργασιακές σχέσεις και ο Schulten (1996a) έχει τονίσει πως τα ΕΣΕ θα δημιουργήσουν νέες μορφές ρύθμισης που θα οδηγήσουν σε περαιτέρω αποδυνάμωση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Αυτό, θα μπορούσε να δρομολογήσει μία κατάτμηση των εργασιακών



σχέσεων στην ΕΕ σε δύο ανεξάρτητα συστήματα: το ένα για τις μεγάλες εταιρίες που θα επικεντρώνεται στο επίπεδο της επιχείρησης/ ομίλου με παράλληλη δράση ενεργών ΕΣΕ και το άλλο θα εξυπηρετεί τις μικρότερες εσωστρεφείς παραγωγικές μονάδες εγχώριας δραστηριότητας σε σχετικά προστατευμένες αγορές, που θα βασίζονται στις ποικίλες παραδόσεις και πρακτικές των εθνικών πλεγμάτων ρύθμισης. Σε αυτό το πλαίσιο λειτουργίας των ΕΣΕ εντάσσονται και οι φόβοι που έχουν αναδυθεί στους κόλπους πολλών συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με την ανάδυση -διαμέσου των ΕΣΕ- ενός υπερεθνικού «νεοσυνδικαλισμού», που θα κλόνιζε τον παραδοσιακό -εθνικά προσανατολισμένο- τους ρόλο (Schulten, 1996).

Άλλωστε, και ο Lamers (1998:79) έχει επισημάνει ότι το ευρωπαϊκό επίπεδο διαβούλευσης που διασφαλίζεται από το ΕΣΕ καθιστά ικανούς τους εκπροσώπους της κεντρικής διοίκησης και των εργαζομένων να αποκτήσουν μεγαλύτερη αντίληψη στην ετερογένεια και τους μηχανισμούς των ελεγχόμενων επιχειρήσεων και της εργατικής συμμετοχής στο πλαίσιο του ομίλου διεθνώς, και αυτό το γεγονός προσδίδει στο ΕΣΕ ένα σύνθετο και πολυεδρικό χαρακτήρα.

Αξιοσημείωτα είναι και τα πορίσματα μας ανάλογης έρευνας (Lecher & Rüb, 1999), που πραγματοποιήθηκε με μελέτες περίπτωσης ορισμένων πολυεθνικών ομίλων, στην οποία σημειώνεται ότι τα μέλη των ΕΣΕ αναπτύσσουν μία νέα ευρωπαϊκή συλλογική ταυτότητα, ενώ και τα μέλη των θεσμοθετημένων αυτών οργάνων διαδραματίζουν έναν ισότιμο ρόλο ανεξάρτητα από τη χώρα καταγωγής τους.

Τα ΕΣΕ έχουν, εξάλλου, θεωρηθεί από άλλους ερευνητές ως αντιπροσωπευτικά δείγματα ενός νέου τρόπου ρύθμισης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, τα οποία πιθανότατα προωθούν τη εξασθένιση των υφιστάμενων εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων και ενισχύουν την τάση προς πιο αποκεντρωμένα επιχειρησιακά συστήματα ρύθμισης (Müller & Hoffman, 2001:111).

Διαφορετική είναι όμως η άποψη του Streeck (1998), ο οποίος υποστηρίζει ότι τα ΕΣΕ είναι μάλλον απίθανο να συμβάλλουν θετικά στον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων, ενώ αντίθετα τα ΕΣΕ θα «χρωματιστούν» έντονα από το εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων που ισχύει στη χώρα καταγωγής της πολυεθνικής επιχείρησης, θα αποτελέσουν με άλλα λόγια διεθνείς προεκτάσεις των εργασιακών σχέσεων που ισχύουν σε μία χώρα.

Ακόμη, έχει υποστηριχθεί ότι στο μέλλον οι διαπραγματευτικές σχέσεις μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών στην Ευρώπη είναι πιθανότερο να αναπτυχθούν στο επίπεδο της ευρωπαϊκής επιχείρησης (Euro-company) παρά σε ένα συγκεντρωτικό πολυτομεακό /κλαδικό επίπεδο (Müller & Hoffman, 2001:116), ενώ ορισμένοι ερευνητές (Lecher et al., 1999:113) έχουν επισημάνει ότι τα ΕΣΕ θα είναι στο μέλλον «*επιχειρησιο-κεντρικές ευρωπαϊκές νησίδες*» σε μία θάλασσα εθνικά κατατεμημένων συστημάτων εργασιακών σχέσεων.

Εξάλλου, για το ίδιο θέμα έχει υποστηριχθεί από τους Marginson & Sisson ότι

*«τα ΕΣΕ θα διευκολύνουν την ανάπτυξη διεθνικών συγκρίσεων σε θέματα αμοιβών, συνθηκών και πρακτικών εργασίας από τα εργατικά συνδικάτα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο εθνικό και τα τοπικά επίπεδα εντός των πολυεθνικών εταιριών. (...) Είναι δυνατό να προβλεφθεί μεγαλύτερη παρέμβαση από τη διεθνή διοίκηση στο εταιρικό και το περιφερειακό επίπεδο, για να συντονίσει τις διοικητικές πολιτικές και πρακτικές στα ζητήματα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων στις επιμέρους επιχειρηματικές μονάδες. (...) Η συνολική επίδραση από αυτή την "εξ αποστάσεως" (arms-length) διαπραγμάτευση, στην οποία τα μέρη δεν διαπραγματεύονται τυπικά στο ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά επηρεάζουν και προβλέπουν το ένα τις αντιδράσεις του άλλου, μπορεί να προκαλέσει μία αυξανόμενη σύγκλιση στις εργασιακές πρακτικές και τις συνθήκες απασχόλησης από τη μία χώρα στην άλλη (...) η πιο πιθανή έκβαση είναι η ανάπτυξη της "εξ αποστάσεως" διαπραγμάτευσης, στην οποία οι διαπραγματεύσεις συνεχίζουν να διεξάγονται μέσω των υφιστάμενων κλαδικών και επιχειρησιακών δομών στο εθνικό και το υπο-εθνικό (sub-national) επίπεδο, αλλά οι θέσεις των μερών συντονίζονται όλο και περισσότερο πέραν των εθνικών συνόρων και τα αποτελέσματα είναι όλο και περισσότερο παρόμοια» (1996b).*

Το ζήτημα της συμβολής των ΕΣΕ στον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων οδήγησε μάλιστα πολλούς ερευνητές να διατυπώσουν ορισμένα ερευνητικά προβλήματα που θα πρέπει να προσεγγιστούν. Έτσι, ο Lecher προτείνει ως θέματα που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης τον δυνητικό ρόλο των ΕΣΕ στην ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα και την ενθάρρυνση της σύγκλισης των εθνικών συστημάτων εργασιακών

σχέσεων, την επίδραση της λειτουργίας των ΕΣΕ στις εθνικές δομές συμμετοχής των εργαζομένων, τη φύση των διεθνών συμφωνιών που συνάπτονται από τα ΕΣΕ και τη συμβολή των ΕΣΕ στην ανάπτυξη σχημάτων διεθνούς συνδικαλιστικής συνεργασίας στις πολυεθνικές εταιρίες και ομίλους (Müller & Hoffman, 2001:121-122).

Επίσης, ο Knudsen (2000) προτείνει την διερεύνηση της συμβολής των ΕΣΕ στη «συγκέντρωση» των ρυθμίσεων για τις εργασιακές σχέσεις στο ευρωπαϊκό επίπεδο των πολυεθνικών ομίλων και την υπερεθνική ομογενοποίηση των σχέσεων εργασίας με τη διαπραγμάτευση στο επίπεδο των ΕΣΕ ζητημάτων όπως είναι η πολιτική προσωπικού του ομίλου, η εκπαίδευση, η υγιεινή και η ασφάλεια της εργασίας κ.α.

## Μέθοδος

Σε αυτό το πλαίσιο, λοιπόν, αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον η διερεύνηση των στάσεων των κοινωνικών εταίρων έναντι όλων των παραπάνω ζητημάτων στις θυγατρικές επιχειρήσεις πολυεθνικών ομίλων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, και ιδίως εκείνων στις οποίες έχουν συστηθεί οι θεσμοί πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε εφαρμογή της ευρωπαϊκής οδηγίας 94/45/ΕΕ, που πρόβλεψε τη δημιουργία των ΕΣΕ στις ΠΕΕ, ικανοποιώντας ένα διαχρονικό αίτημα του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος.

Σκοπός της έρευνας πεδίου ήταν η διερεύνηση της λειτουργίας των ΕΣΕ και των επιπτώσεων τους στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα σε εγχώριες επιχειρήσεις που διαθέτουν ΕΣΕ. Επιλέχθηκαν δύο κλάδοι παραγωγής και η εφαρμογή της ποιοτικής προσέγγισης θεωρήθηκε αναγκαία γιατί συνδυάζει διερευνητικά και ερμηνευτικά χαρακτηριστικά και θεωρείται ιδανική για τις περιπτώσεις, στις οποίες επιχειρείται η ανάδειξη θεωρίας από τα δεδομένα ενός προβλήματος (Κυριαζή, 2000:53).

Για της ανάγκες της έρευνας, επιλέχθηκαν οι κλάδοι τροφίμων ποτών (ΤΠ) και πετρελαιοειδών-λιπαντικών (ΠΛ) γιατί:

α) είναι σε μεγάλο βαθμό αντιπροσωπευτικοί της βιομηχανικής δραστηριότητας στη χώρα μας και διεθνώς, διαθέτουν διαφορετικούς συνδυασμούς ιδιοκτησίας, επιχειρησιακής κουλτούρας, διοικητικής τεχνοτροπίας, εργατικής αντιπροσώπευσης, παράδοσης εργασιακών σχέσεων και β) διαθέτουν παρόμοια ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας.

Ειδικότερα, διερευνήθηκαν όλες οι επιχειρήσεις που διαθέτουν ΕΣΕ στους δύο κλάδους, ώστε να στηριχθεί η εξωτερική εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας. Τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων ανά κλάδο απεικονίζονται στον πίνακα 1:

Έτσι, πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με εκπροσώπους των κοινωνικών εταιρών σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο. Το περιεχόμενο των συνεντεύξεων απομαγνητοφωνήθηκε με τη ρητή συναίνεση των συμμετεχόντων, ενώ τους δόθηκε η δυνατότητα να ελέγξουν το πρώτο δοκίμιο της συνέντευξης, το οποίο στη συνέχεια τυποποιήθηκε.

Η συστηματική και μεθοδική τεκμηρίωση όλων των διαδικασιών της έρευνας διασφάλισε τη δυνατότητα μιας πανομοιότυπης επανάληψης της στο μέλλον, με υψηλή πιθανότητα να προκύψουν τα ίδια συμπεράσματα (Wallis, 2000), ενώ στην ενίσχυση της αξιοπιστίας της έρευνας συνέδραμε και η δοκιμασία της συμφωνίας των δύο κριτών που χρησιμοποιήθηκε για τον έλεγχο των πρωτοκόλλων των συνεντεύξεων.

## Σύνοψη Αποτελεσμάτων

Τα κύρια ευρήματα της έρευνας αποτυπώνονται παρακάτω. Ειδικότερα ο πίνακας 1 αποτυπώνει το ρόλο των κοινωνικών εταιρών στο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και την άποψη τους για τους συμμετοχικούς θεσμούς.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΦΥΣΙΟΓΝΩΜΙΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

ΦΟΡΕΑΣ	ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ/ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ	ΑΠΟΨΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΘΕΣΜΟΥΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ/ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ/ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΥΠΕΡΓ)	αρμόδιο υπουργείο για τη χάραξη της εργατικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης	θετική άποψη όπως διαπιστώνεται και από την υιοθέτηση της σχετικής εθνικής, ευρωπαϊκής και διεθνούς νομοθεσίας

<p>ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ &amp; ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ (ΣΕΒ)</p>	<p>συλλογική έκφραση των ελληνικών βιομηχανικών επιχειρήσεων, βασικός εκφραστής της εργοδοτικής πλευράς στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, θεσμική συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο και σε επιτροπές / συναντήσεις / διαβουλεύσεις για διαμόρφωση της οικονομικής και εργατικής πολιτικής</p>	<p>η πληροφόρηση και η διαβούλευση αποτελούν θεσμό διαλόγου και συναινετικών διαδικασιών που βοηθούν στην επίλυση προβλημάτων στον τομέα της οργάνωσης της εργασίας στην επιχείρηση και για την υλοποίηση του αρκεί νομοθετική ρύθμιση με πλαίσιο αρχών, που θα εξασφαλίζει τη λειτουργία του θεσμού με βάση, τα χαρακτηριστικά, τις ιδιαιτερότητες και την κουλτούρα κάθε χώρου εργασίας</p>
<p>ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΓΣΕΕ)</p>	<p>κεντρικός και βασικός εκφραστής των Ελλήνων εργαζομένων κυρίως στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις και θεσμική συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο και σε επιτροπές/ συναντήσεις / διαβουλεύσεις για διαμόρφωση της οικονομικής και εργατικής πολιτικής</p>	<p>θετική άποψη και αξιοποίηση αυτών των θεσμών ως πεδία παρέμβασης για την προώθηση των στόχων των εργαζομένων και η συμμετοχή σε αυτούς βοηθά την οργάνωση στην πιο τεκμηριωμένη διατύπωση των θέσεων της για τα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα των εργαζομένων</p>
<p>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΗ, ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ &amp; ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ (ΠΟΕΠΔΧ-Β)</p>	<p>συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων του κλάδου πετρελαιοειδών, διυλιστηρίων και της χημικής βιομηχανίας και εκφραστής των εργαζομένων στις αντίστοιχες συλλογικές διαπραγματεύσεις</p>	<p>θετική άποψη, η οργάνωση έχει στηρίξει με τα μέσα που διαθέτει αυτούς τους θεσμούς στις επιχειρήσεις του κλάδου</p>

<p>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗ- ΛΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ (ΟΒΕΣ)</p>	<p>συλλογική έκφραση επιχειρησιακών/ εργοστασιακών σωματείων από διάφορους κλάδους παραγωγής (ξύλου, κρέατος, μαρμάρου, πλαστικών, πλεκτικής, κλωστηρίων, ηλεκτρ. ειδών)</p>	<p>θετική άποψη, οι θεσμοί δεν εφαρμόζονται σε όλες επιχειρήσεις στις οποίες αφορούν, η οργάνωση έχει στηρίξει με τα μέσα που διαθέτει τη διάδοση και λειτουργία αυτών των θεσμών στις επιχειρήσεις</p>
---	--	---

*ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας*

Οι πίνακες 2 και 3 δείχνουν πως υπάρχει μία διαφοροποίηση των συμμετεχόντων. Οι εκπρόσωποι του υπουργείου Εργασίας καθώς και ορισμένοι εκπρόσωποι των εργαζομένων (ΓΣΕΕ, ΟΒΕΣ) θεωρούν ότι υπάρχει μία αξιοσημείωτη υστέρηση στην προσαρμογή των λειτουργιών (actors) των εργασιακών σχέσεων στην εθνική κουλτούρα κοινωνικού διαλόγου.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2 : ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

<p>ΦΟΡΕΑΣ</p>	<p>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΘΝΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ/ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ/ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</p>
<p>ΥΠΕΡΓ</p>	<p>Ύπαρξη καλού νομοθετικού πλαισίου, που όμως εφαρμόστηκε σε πολύ μικρό αριθμό επιχειρήσεων</p>
<p>ΣΕΒ</p>	<p>Με δεδομένη την πρόσφατη ψήφιση της Οδηγίας για την καθιέρωση θεσμών ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, θεωρούμε το πλαίσιο επαρκέστατο. Ο θεσμός πρέπει να λειτουργεί στη βάση των ιδιαιτεροτήτων και των χαρακτηριστικών κάθε χώρου εργασίας μέσα σε νομοθετικές ρυθμίσεις που θα λειτουργούν ως πλαίσια και δε θα καθορίζουν λεπτομέρειες για τη λειτουργία του.</p>
<p>ΓΣΕΕ</p>	<p>Το εθνικό πλαίσιο είναι ανεπαρκές και αυτό που υπάρχει υπολειτουργεί ή συρρικνώνεται. Στις δημόσιες επιχειρήσεις οι αντιπροσωπευτικές συνελεύσεις κοινωνικού ελέγχου, στις οποίες συμμετείχαν εκπρόσωποι των εργαζομένων και της κοινωνίας καταργήθηκαν το 1994. Επίσης, η συμμετοχή των εργαζομένων στα Διοικητικά Συμβούλια καταργείται μετά τη μετοχοποίηση ποσοστού τους πάνω από 51% (π.χ. ΟΤΕ, ΕΛΠΕ κλπ). Στον ιδιωτικό τομέα, τα εργασιακά συμβούλια και οι επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας έχουν συγκροτηθεί σε ένα πολύ μικρό ποσοστό των επιχειρήσεων και έχουν</p>

	<p>δραστηριότητα σε ένα πολύ μικρότερο ποσοστό λόγω κυρίως της εργοδοτικής αυθαιρεσίας αλλά ορισμένες φορές και λόγω αντιμετώπισης τους με επιφύλαξη από τα συνδικάτα, επειδή νομίζουν ότι κινδυνεύουν να υποκατασταθούν από αυτά μέσα στην επιχείρηση. Θα πρέπει να αναβιώσουν οι θεσμοί συμμετοχής στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες που παρέχει η υφιστάμενη νομοθεσία στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων πρέπει να υπάρχει σε όλα τα κέντρα των αποφάσεων και των ελέγχων που αφορούν στη ζωή τους.</p>
ΠΟΕΠΔ-ΧΒ	<p>Στον κλάδο Π-ΧΒ έχουν προχωρήσει ικανοποιητικά οι θεσμοί αυτοί, και δεν εκδηλώθηκε το πρόβλημα σύγκρουσης εκπροσώπησης ανάμεσα στο επιχειρησιακό σωματείο και το συμβούλιο εργαζομένων γιατί υπήρχαν μόνο κλαδικά σωματεία.</p>
ΟΒΕΣ	<p>Δεν είναι ίδια η κατάσταση σε όλες τις εταιρίες. Όπου υπάρχει εργατικό συνδικάτο το θεσμικό πλαίσιο λειτουργεί θετικά, όπου δεν υπάρχει παραβιάζονται ή παραβλέπονται τα συμμετοχικά δικαιώματα</p>

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

### ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΦΟΡΕΑΣ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΡΟΛΟΥ ΛΟΙΠΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΘΕΣΜΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ/ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ/ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ & ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΑΣΗ ΤΟΥΣ
ΥΠΕΡΓ	<p>Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην ανάπτυξη των θεσμών αυτών ήταν ανεπαρκής. Το συνδικαλιστικό κίνημα αποθάρρυνε τη σύσταση τους και οι εργοδότες ήταν αρνητικοί. Τα εργατικά συνδικάτα δεν αντιλήφθηκαν τη σημασία του θεσμού των συμβουλίων εργαζομένων.</p>
ΣΕΒ	<p>Ο νόμος 1767/ 1988 «Συμβούλια Εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις» δεν έτυχε ευρείας εφαρμογής. Η πραγματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα καθώς και η δομή του δεν ευνόησε το θεσμό αυτό. Οι λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις δεν έχουν καμία συμμετοχή στο θέμα στην πράξη.</p>
ΓΣΕΕ	<p>Η κυβέρνηση και η εργοδοτική πλευρά έχουν απαξιωτική έως εχθρική στάση στην λειτουργία και στην διεύρυνση των συμμετοχικών θεσμών. Οι άλλοι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να επιδείξουν μια άλλη πιο δημοκρατική και πιο σύγχρονη αντίληψη για τους συμμετοχικούς θεσμούς. Τα συνδικάτα θα πρέπει να τους πιέσουν σε αυτή την κατεύθυνση αλλά και τα ίδια να θέσουν μέσα στις</p>

	πρώτες προτεραιότητες τους τη συγκρότηση και τη διεύρυνση αυτών των θεσμών και τουλάχιστον την αξιοποίηση της υφιστάμενης νομοθεσίας.
ΠΟΕΠΔ-ΧΒ	Στην αρχή οι επιχειρήσεις δεν ήθελαν τα συμβούλια εργαζομένων, αλλά τελικά συμμορφώθηκαν. Σε αυτό ευθύνεται ο νόμος που ήταν ασαφής γιατί δεν καθόριζε ποιος θα αναλάμβανε την πρωτοβουλία για τη σύσταση τους. Πρέπει με πρωτοβουλία του συνδικαλιστικού κινήματος να λυθεί το πρόβλημα της σχέσης συμβουλίων εργαζομένων- συνδικάτων, ότι δηλ. δεν είναι αντίπαλα όργανα, γιατί δημιουργούνται παρεξηγήσεις.
ΟΒΕΣ	Οι επιχειρήσεις έχουν αρνητική θέση έναντι των συμμετοχικών δικαιωμάτων, δεν εκχωρούν τέτοια δικαιώματα και ανταποκρίνονται μόνο όταν τα εργατικά συνδικάτα διεκδικούν την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου. Οι εργοδότες πρέπει να ανταποκριθούν θετικά στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Ωστόσο, (πίνακες 4 και 5) η εργοδοτική πλευρά (ΣΕΒ) θεωρεί ότι υπάρχει κάποια επίδραση και μάλιστα πολλές φορές οι εξελίξεις στο ζήτημα του κοινωνικού διαλόγου στο επίπεδο των επιχειρήσεων προπορεύονται σε σχέση με τις αντίστοιχες μακροοικονομικές εξελίξεις. Ακόμη, η εργατική πλευρά του κλάδου Π/Λ θεωρεί ότι σε αυτό τον κλάδο υπάρχει παράδοση κοινωνικής εταιρικότητας των δύο πλευρών. Σε σχέση με τις πολυεθνικές επιχειρήσεις φαίνεται πως οι συμμετέχοντες συμφωνούν πως μάλλον ισχύει ότι και στις άλλες επιχειρήσεις, μολονότι ο συμμετέχων του Υπουργείου Εργασίας πιστεύει πως στις πολυεθνικές επιχειρήσεις οι συμμετοχικοί θεσμοί έχουν αναπτυχθεί περισσότερο από τις υπόλοιπες (εθνικές) επιχειρήσεις.

Επιπλέον, όσον αφορά το πρότυπο εργασιακών σχέσεων που ακολουθούν οι πολυεθνικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα, φαίνεται πως οι συμμετέχοντες συγκλίνουν στην άποψη ότι αυτό επηρεάζεται τόσο από τα εθνικά χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων όσο και από τις ιδιαιτερότητες των εταιριών αυτών.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 4 : ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΦΟΡΕΑΣ	Πιστεύετε ότι οι πρόοδοι που επιτεύχθηκαν τα τελευταία χρόνια στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου στο μακροοικονομικό/ εθνικό επίπεδο απεικονίζονται στο επίπεδο των	Πιστεύετε ότι οι πρόοδοι που επιτεύχθηκαν τα τελευταία χρόνια στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου στο μακροοικονομικό/ εθνικό επίπεδο απεικονίζονται στις θυγατρικές
--------	--	--



	επιχειρήσεων;	επιχειρήσεις πολυεθνικών εταιριών στην Ελλάδα;
ΥΠΕΡΓ	Υπάρχουν προβλήματα στο επίπεδο των επιχειρήσεων γιατί τα συμβούλια εργαζομένων και τα επιχειρησιακά σωματεία είναι σε μικρό βαθμό αποδεκτά.	Εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων, ωστόσο στις πολυεθνικές επιχειρήσεις υπάρχουν θεσμοί συμμετοχής σε μεγαλύτερο βαθμό από τις εθνικές επιχειρήσεις.
ΣΕΒ	Οι επιχειρήσεις επηρεάζονται από τις εξελίξεις του κοινωνικού διαλόγου καθώς και από τη δημιουργία των θεσμών που εκάστοτε δημιουργούνται. Παρόλα αυτά πολλές φορές οι επιχειρήσεις προπορεύονται των ρυθμίσεων, όσον αφορά την ανάπτυξη πολιτικών εργασιακών σχέσεων και αυτό εξαρτάται από τις οικονομικές επιδόσεις και τις πολιτικές διοίκησης.	Ισχύει ότι και στις άλλες επιχειρήσεις.
ΓΣΕΕ	Όχι. Στις περισσότερες επιχειρήσεις λόγω εργοδοτικής αυθαιρεσίας αλλά και ανεπάρκειας των κρατικών ελεγκτικών μηχανισμών (επιθεωρήσεων εργασίας) παραβιάζεται κατάφωρα όχι μόνο η εργατική νομοθεσία αλλά και το Σύνταγμα της χώρας μας και η δημοκρατική ομαλότητα.	Σε ορισμένες από αυτές έχουν συγκροτηθεί ΕΣΕ, σε γενικές όμως γραμμές ισχύουν τα ίδια με τις ελληνικές επιχειρήσεις. Στο χώρο των τραπεζών οι πολυεθνικές απαγορεύουν τις περισσότερες φορές ακόμα και το δικαίωμα των εργαζομένων να συνδικαλίζονται ή όπου αυτό δεν το μπορούν επιδιώκουν να ενσωματώσουν το συνδικάτο ή συνδικαλιστές στη λογική της επιχείρησής τους.
ΠΟΕΠΔ-ΧΒ	Στον κλάδο εμπορίας και διύλισης υπάρχει παράδοση συνεργασίας των δύο πλευρών.	Ισχύει ότι και στις εθνικές επιχειρήσεις.
ΟΒΕΣ	Όχι	Σε μερικές περιπτώσεις ναι, σε μερικές όχι.

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5 : ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

ΦΟΡΕΑΣ	Πιστεύετε ότι οι πρόοδοι που επιτεύχθηκαν τα τελευταία χρόνια στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου στο μακροοικονομικό/ εθνικό επίπεδο απεικονίζονται στις θυγατρικές επιχειρήσεις πολυεθνικών εταιριών στην Ελλάδα;	Θεωρείτε ότι οι «νησίδες» εργασιακών σχέσεων που αναπτύσσονται στο πλαίσιο των πολυεθνικών εταιριών στην Ελλάδα ανταποκρίνονται στο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων ή καθορίζονται από τις ιδιαιτερότητες αυτών των εταιριών;
ΥΠΕΡΓ	Εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων, ωστόσο στις πολυεθνικές επιχειρήσεις υπάρχουν θεσμοί συμμετοχής σε μεγαλύτερο βαθμό από τις εθνικές επιχειρήσεις.	Δεν υπάρχει διαφορά.
ΣΕΒ	Ισχύει ότι και στις άλλες επιχειρήσεις.	Προκύπτουν από συνδυασμό πολιτικών και των δύο στοιχείων.
ΓΣΕΕ	Σε ορισμένες από αυτές έχουν συγκροτηθεί ΕΣΕ, σε γενικές όμως γραμμές ισχύουν τα ίδια με τις ελληνικές επιχειρήσεις. Στο χώρο των τραπεζών οι πολυεθνικές απαγορεύουν τις περισσότερες φορές ακόμα και το δικαίωμα των εργαζομένων να συνδικαλιζονται ή όπου αυτό δεν το μπορούν επιδιώκουν να ενσωματώσουν το συνδικάτο ή συνδικαλιστές στη λογική της επιχείρησής τους.	Συμβαίνουν και τα δύο, ένα διπλό δηλαδή σύστημα.
ΠΟΕΠΔ-ΧΒ	Ισχύει ότι και στις εθνικές επιχειρήσεις.	Μάλλον όχι, υπάρχουν πολλές δυσκολίες στον ιδιωτικό τομέα και η ΓΣΕΕ θα πρέπει να αναλάβει πρωτοβουλία για το θέμα αυτό.
ΟΒΕΣ	Σε μερικές περιπτώσεις ναι, σε μερικές όχι.	Επικρατεί μία μικτή κατάσταση. Συνήθως οι πολυεθνικές επιχειρήσεις αλλάζουν τις εργασιακές σχέσεις και τις προσαρμόζουν στα μέτρα τους,

		επικαλούμενες ανταγωνιστικότητας.	προβλήματα
--	--	--------------------------------------	------------

*ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας*

Στους πίνακες 6 και 7 είναι φανερό πως ευεργετικές επιδράσεις των ΕΣΕ εντοπίζονται μόνο στις απόψεις των εργατικών οργανώσεων και ειδικότερα στις ευρωπαϊκές επικοινωνίες των εργαζομένων, τη λήψη πληροφόρησης από τον εργοδότη για σημαντικές πτυχές της λειτουργίας της εταιρίας/ ομίλου, την ενίσχυση του διεκδικητικού πλαισίου των συνδικάτων. Ωστόσο, κανείς από τους συμμετέχοντες δεν δήλωσε κάποια αρνητική επίδραση από τη λειτουργία των ΕΣΕ.

Στο ζήτημα της συμβολής των ΕΣΕ στον ευρωπαϊσμό του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων φαίνεται πως οι συμμετέχοντες συμπλέουν στην άποψη ότι μία ανάλογη εξέλιξη ενδεχομένως να πραγματοποιηθεί στο μέλλον. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η οργάνωση που εκπροσωπούν θα μπορούσε να διαδραματίσει κάποιο ρόλο σε ενδεχόμενες ευρωπαϊκές συλλογικές διαπραγματεύσεις στο μέλλον (ο ΣΕΒ συμμετέχει ήδη διαμέσου της UNICE). Επιπλέον, ενώ η εργατική πλευρά θεωρεί ότι η σύσταση και λειτουργία των ΕΣΕ προωθεί τη συνεργασία με τις συγγενείς οργανώσεις σε ευρωπαϊκή κλίμακα, δε συμβαίνει κάτι τέτοιο με τον ΣΕΒ, ο οποίος, όμως, διαθέτει ήδη μία εμπεδωμένη συνεργασία με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές εργοδοτικές οργανώσεις διαμέσου της UNICE.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΕΣΕ**

ΦΟΡΕΑΣ	ΥΠΕΡΓ	ΣΕΒ	ΓΣΕΕ
Ποιες θεωρείτε τις σημαντικότερες ευεργετικές επιδράσεις από τη λειτουργία των ΕΣΕ για το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων;	Η ίδια η συμμετοχή είναι ένα παλαιό αίτημα.	Δεν έχουν διαπιστωθεί ευεργετικές ή αρνητικές επιδράσεις στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων από τη λειτουργία των ΕΣΕ. Επειδή η λειτουργία των ΕΣΕ αφορά σε ένα πολύ μικρό μέρος των ελληνικών επιχειρήσεων. Θα ήταν ενδιαφέρον	Ενισχύουν τον προγραμματικό λόγο των συνδικάτων όσον αφορά τη διεκδίκηση σύγχρονων και αναβαθμισμένων εργασιακών σχέσεων από τον εργοδότη τους.

<p>Ποιες θεωρείτε τις κυριότερες αρνητικές επιδράσεις;</p>	<p>Δεν υπάρχουν</p>	<p>να εξεταστούν τα αποτελέσματα στις εργασιακές σχέσεις μετά την εφαρμογή της νέας οδηγίας περί πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων στο εθνικό επίπεδο.</p>	<p>Μέχρι αυτή τη στιγμή δεν είχαμε τέτοιες επιδράσεις.</p>
<p>Πιστεύετε ότι ο θεσμός των ΕΣΕ συμβάλει στον ευρωπαϊσμό του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων;</p>	<p>Προς το παρόν δε φαίνεται κάτι τέτοιο, ίσως να συμβεί στο μέλλον.</p>	<p>Ίσως ναι, στο βαθμό που οι ευρωπαϊκές εξελίξεις επηρεάζουν τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων.</p>	<p>Μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα ναι, γιατί προϋποθέτει και την πραγματική σύγκλιση της χώρας μας.</p>
<p>Θεωρείτε ότι η οργάνωσή σας θα μπορούσε στο μέλλον να παίξει κάποιο ρόλο σε υπερεθνικές (ευρωπαϊκές) συλλογικές διαπραγματεύσεις; Διευκρινίστε.</p>	<p>Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν και πρέπει να βρουν λύσεις με διαπραγματεύσεις.</p>	<p>Ήδη, ο ΣΕΒ συμμετέχει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που διεξάγονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο μεταξύ της UNICE και της ETUC, οι οποίες αφορούν θέματα εργασιακά/κοινωνικά οριζόντιου χαρακτήρα και με στόχο την επίτευξη συμφωνιών πλαισίων.</p>	<p>Βεβαίως, γιατί συμμετέχουμε στην εκτελεστική επιτροπή της ΣΕΣ που πιέζει σε αυτή την κατεύθυνση.</p>
<p>Θεωρείτε ότι η λειτουργία των ΕΣΕ προώθησε τη συνεργασία με τις συγγενείς οργανώσεις σε ευρωπαϊκή κλίμακα;</p>	<p>Τη συνεργασία με το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας.</p>	<p>Μάλλον όχι.</p>	<p>Αναμφισβήτητα ναι.</p>

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 : ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΕΣΕ (κλαδικοί φορείς)

ΦΟΡΕΑΣ	ΠΟΕΠΔ-ΧΒ	ΟΒΕΣ
Ποιες θεωρείτε τις σημαντικότερες ευεργετικές επιδράσεις από τη λειτουργία των ΕΣΕ για το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων;	Το θετικό είναι υποχρέωση του εργοδότη να δώσει πληροφόρηση που παλιά δεν έδινε (π.χ. να αναλύει οικονομικά αποτελέσματα και επενδύσεις και να συζητεί για αυτά).	Ευρωπαϊκές επαφές των εκπροσώπων των εργαζομένων, καλύτερη εικόνα του ευρωπαϊκού γίγνεσθαι, προθάλαμος για την ευρωπαϊκή επιχείρηση.
Ποιες θεωρείτε τις κυριότερες αρνητικές επιδράσεις;	Δεν υπάρχουν από τα ΕΣΕ. Μόνο από τα τοπικά συμβούλια εργαζομένων και τη σύγκρουση τους μερικές φορές με τα σωματεία.	Διαφορετικές εργασιακές σχέσεις σε κάθε χώρα, διαφορετικές αντιλήψεις για τα ΕΣΕ, περιορισμένες οι δυνατότητες του συνδικαλιστικού κινήματος για τα σοβαρά ζητήματα που τους απασχολούν.
Πιστεύετε ότι ο θεσμός των ΕΣΕ συμβάλει στον ευρωπαϊσμό του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων;	Είναι πρόωρο, θα μπορούσε όμως. Το συνδικαλιστικό κίνημα δεν κατάφερε να έχει ισότιμη συνεργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο λόγω διαφορετικών νοοτροπιών, ενώ οι επιχειρήσεις το έχουν καταφέρει.	Ναι
Θεωρείτε ότι η οργάνωσής σας θα μπορούσε στο μέλλον να παίξει κάποιο ρόλο σε υπερεθνικές (ευρωπαϊκές) συλλογικές διαπραγματεύσεις; Διευκρινίστε.	Θα μπορούσε. Γίνεται κάποιο βήμα δειλά-δειλά στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Ενέργειας, που όμως δεν έχει ωριμάσει ακόμη.	Ναι. Όπως καθιερώθηκε με νόμο στη χώρα μας η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, έτσι μπορεί να θεσμοθετηθεί στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής επιχείρησης η αντίστοιχη Συλλογική Σύμβαση.

<p>Θεωρείτε ότι η λειτουργία των ΕΣΕ προώθησε τη συν-εργασία με τις συγγενείς οργανώσεις σε ευρωπαϊκή κλίμακα;</p>	<p>Ναι</p>	<p>Ναι.</p>
--	------------	-------------

*ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας*

Στους πίνακες 8 και 9 είναι πρόδηλο ότι οι συμμετέχοντες συμπλέουν στην άποψη ότι τα ΕΣΕ διευρύνουν τη δυνατότητα προώθησης μιας ευρωπαϊκής πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού στις αντίστοιχες πολυεθνικές επιχειρήσεις, ενώ ισχυρή είναι και η άποψη (με εξαίρεση τον ΣΕΒ) ότι τα ΕΣΕ αποτελούν μέρος ενός αναδυόμενου ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Το ζήτημα της θετικής σχέσης των ΕΣΕ με το εγχείρημα της καθιέρωσης ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων φαίνεται πως βρίσκει γόνιμο έδαφος στις απόψεις της εργατικής πλευράς (κυρίως ως μελλοντική προοπτική υπό προϋποθέσεις), δεδομένου ότι τα εργατικά συνδικάτα στην Ευρώπη παραμένουν οι πρωταγωνιστές του εγχειρήματος. Ωστόσο, τη θέση αυτή δε συμμερίζεται η εργοδοτική πλευρά (ΣΕΒ).

Επίσης, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες συγκλίνουν στην άποψη πως τα ΕΣΕ παρέχουν τη δυνατότητα ανάπτυξης των σχέσεων και της συνεργασίας μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα, εξέλιξη που αποτελεί ζητούμενο κυρίως για την εργατική πλευρά, ενώ η εργοδοτική πλευρά διαθέτει ήδη ένα ικανοποιητικό βαθμό αποτελεσματικής συνεργασίας, που μάλλον προηγήθηκε της σύστασης και λειτουργίας των ΕΣΕ.

Η συμβολή των ΕΣΕ στη μελλοντική σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο ομίλων/ εταιριών είναι κατά τους συμμετέχοντες μία υπαρκτή πλην όμως αβέβαιη πραγματικότητα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΕΣΕ**

ΦΟΡΕΑΣ	ΥΠΕΡΓ	ΣΕΒ	ΓΣΕΕ
Πιστεύετε ότι τα ΕΣΕ διευρύνουν τη δυνατότητα προώθησης μιας ευρωπαϊκής πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού από τις πολυεθνικές επιχειρήσεις;	-	Οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού υπάρχουν ήδη στις πολυεθνικές εταιρίες ανεξάρτητα από τα ΕΣΕ. Θεωρούμε ότι τα ΕΣΕ μπορούν ίσως να συμβάλουν σε επίπεδο συντονισμού των ενεργειών καθώς και στο εύρος εφαρμογής των πολιτικών αυτών.	Ναι, με την προϋπόθεση ότι πιέζουν τα συνδικάτα σε αυτή την κατεύθυνση.
Θεωρείτε ότι τα ΕΣΕ αποτελούν μέρος ενός αναδυόμενου ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων; Διευκρινίστε.	Ναι, πιθανότατα.	Όχι. Με βάση τη Συνθήκη του Μάαστριχτ και του Άμστερνταμ, μέσω των ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων διαμορφώνονται ήδη συμφωνίες με περιεχόμενο πλαίσια αρχών και κανόνων σε επιμέρους θεσμικά ζητήματα λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες των κρατών μελών.	Ναι, εφόσον όμως συμπληρωθούν με τη δυνατότητα υπογραφής και ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
Θεωρείτε ότι τα ΕΣΕ μπορεί να αποτελέσουν το πρώτο βήμα προς την καθιέρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο; Σε επίπεδο κλάδου ή ομίλου εταιριών;	Δεν μπορούν εύκολα οι κοινωνικοί εταίροι να συμφωνήσουν, ίσως αργότερα να συμβεί κάτι τέτοιο.	Όχι	Ναι

<p>Θεωρείτε ότι τα ΕΣΕ παρέχουν τη δυνατότητα ανάπτυξης των σχέσεων και της συνεργασίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο;</p>	<p>Ναι, σίγουρα.</p>	<p>Η συνεργασία μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων στο ευρωπαϊκό επίπεδο υπάρχει ήδη από ανεξάρτητες αφετηρίες.</p>	<p>Μόνο αν τα ΕΣΕ στηρίζονται και από ισχυρά συνδικάτα.</p>
<p>Πιστεύετε ότι τα ΕΣΕ θα συμβάλλουν μελλοντικά σε μία ομογενοποίηση/ σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο ομίλων/ εταιριών;</p>	<p>-</p>	<p>Δεν αποκλείεται, εξαρτάται όμως από τα δεδομένα κάθε επιχείρησης.</p>	<p>Ναι</p>

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

**ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΕΣΕ (κλαδικοί φορείς)**

ΦΟΡΕΑΣ	ΠΟΕΠΔ-ΧΒ	ΟΒΕΣ
<p>Πιστεύετε ότι τα ΕΣΕ διευρύνουν τη δυνατότητα προώθησης μιας ευρωπαϊκής πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού από τις πολυεθνικές επιχειρήσεις;</p>	<p>Οι εργοδότες είναι πολύ πιο μπροστά από το συνδικαλιστικό κίνημα και τα συμβούλια εργαζομένων γιατί οι επιχειρήσεις και ιδίως οι πολυεθνικές έχουν κοινή πολιτική. Η δομή των συνδικάτων τα κάνει να ακολουθούν τις εξελίξεις και δεν έχουν δυνατότητες γιατί δεν υπάρχει παρόμοια οργάνωση με τον εργοδότη.</p>	<p>Ναι.</p>



<p>Θεωρείτε ότι τα ΕΣΕ αποτελούν μέρος ενός αναδυόμενου ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων; Διευκρινίστε.</p>	<p>Μπορεί να πάρει αυτή τη μορφή, αν το βοηθήσουν τα συνδικάτα και οι ενδιαφερόμενοι φορείς.</p>	<p>Ναι. Στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης η Ευρώπη πρέπει να διατηρήσει τον πολιτισμό που διαμορφώθηκε στις κοινωνικές σχέσεις στο κοινωνικό σύστημα της Ευρώπης.</p>
<p>Θεωρείτε ότι τα ΕΣΕ μπορεί να αποτελέσουν το πρώτο βήμα προς την καθιέρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο; Σε επίπεδο κλάδου ή ομίλου εταιριών;</p>	<p>Θεωρητικά ναι, αλλά ήμαστε μακριά από αυτό και στα δύο επίπεδα.</p>	<p>Ναι, έγινε ήδη το πρώτο βήμα με τις συμφωνίες που έγιναν στα πλαίσια των μικρών δυνατοτήτων που έχουν τα ΕΣΕ.</p>
<p>Θεωρείτε ότι τα ΕΣΕ παρέχουν τη δυνατότητα ανάπτυξης των σχέσεων και της συνεργασίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο;</p>	<p>Ναι, σίγουρα</p>	<p>Ναι, έστω και περιορισμένα.</p>
<p>Πιστεύετε ότι τα ΕΣΕ θα συμβάλλουν μελλοντικά σε μία ομογενοποίηση/ σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο ομίλων/ εταιριών;</p>	<p>Υπάρχει αυτή η δυνατότητα και οι προϋποθέσεις αλλά είναι αμφίβολο αν θα γίνει. Πρέπει να γίνει συντονισμός και με τους άλλους ευρωπαίους συναδέλφους.</p>	<p>Ναι, πρέπει να υλοποιήσουμε την πραγματική σύγκλιση στο επίπεδο της ποιότητας ζωής.</p>

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

## Συζήτηση

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας γίνεται αποδεκτή η παραδοχή ότι τα ΕΣΕ συμβάλουν στον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Ειδικότερα, τα ΕΣΕ κυρίως προωθούν τη συνεργασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων (εργοδοτών /εργαζομένων) σε ευρωπαϊκή κλίμακα, διευρύνουν τη δυνατότητα προώθησης μιας ευρωπαϊκής πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού από τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, αποτελούν μέρος ενός αναδυόμενου ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, αποτελούν ένα δίαυλο επικοινωνίας των ενδιαφερόμενων μερών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συμβάλλουν σε μία ομογενοποίηση/ σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο των πολυεθνικών ομίλων/ εταιριών.

Η ένταξη των ΕΣΕ στο εθνικό θεσμικό πλέγμα των εργασιακών σχέσεων, στο οποίο δεν υφίσταται η μακρά παράδοση συμμετοχικών θεσμών που εμφανίζεται σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει δρομολογήσει έναν προβληματισμό σε σχέση με τις δυνητικές επιδράσεις των ΕΣΕ στον ευρωπαϊσμό του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Είναι πρόδηλο ότι εξακολουθεί να επικρατεί μεγάλη ασάφεια σχετικά με την έννοια του ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, ενώ η όποια συνεργασία εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων σε εθνική κλίμακα δεν αντανακλάται κατ' ανάγκη στις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Είναι, άλλωστε, πολύ πιθανό πως αν πρόκειται κάποιες οργανώσεις κοινωνικών εταίρων να επηρεάσουν με τη στρατηγική τους τις εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο των πολυεθνικών ομίλων, αυτές δε θα είναι τόσο οι εθνικές οργανώσεις, όσο οι ευρωπαϊκές (ETUC, UNICE κ.λπ).

Το στοιχείο αυτό ίσως αποτελεί -με κάθε επιφύλαξη- μία συνηγορία της άποψης του Schulten (1996) πως οι πολυεθνικές εταιρίες που διαθέτουν ΕΣΕ τείνουν να αποκοπούν σταδιακά από τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και να δημιουργήσουν «νησίδες ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων». Αντίθετα, οι υπόλοιπες μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεις παραμένουν προσκολλημένες στο εθνικό σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Η συγκριτική ανάλυση των δύο υπό διερεύνηση κλάδων επιβεβαιώνει την τάση που έχει διαγνωσθεί πως σε πολλές πολυεθνικές εταιρίες υφίσταται ταυτόχρονα μία τάση για αύξουσα αποκέντρωση προς τις αυτόνομες επιχειρηματικές μονάδες

(business units) και μία συγκέντρωση στο ευρωπαϊκό επίπεδο. Με άλλα λόγια, η αύξηση του βαθμού μεταβίβασης αρμοδιοτήτων προς αυτόνομες επιχειρηματικές μονάδες και η ανάγκη για εσωτερικό συντονισμό και έλεγχο, επιτυγχάνονται διαμέσου μιας τάσης συγκέντρωσης (glocalization) σε ευρωπαϊκό/ παγκόσμιο επίπεδο (Marginson & Sisson, 1996a).

Συμπερασματικά, φαίνεται πως ισχύει η διαπίστωση ότι στη διαδικασία διεθνοποίησης των εργασιακών σχέσεων την πρωτοκαθεδρία κατέχουν οι πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Με αυτή την έννοια, ο προσανατολισμός του ευρωπαϊσμού των εργασιακών σχέσεων, που συντελείται τα τελευταία χρόνια φαίνεται πως εξυπηρετεί πολύ περισσότερο τις ανάγκες των επιχειρήσεων να ομογενοποιήσουν και να διεθνοποιήσουν κάποιες από τις οικονομικές τους λειτουργίες παρά την επιθυμία των εργατικών συνδικάτων να δημιουργήσουν ισχυρούς πυλώνες ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Επομένως, παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον η παράδοξη διαπίστωση πως ενώ το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα δε φείσθηκε πολυετών προσπαθειών για την υιοθέτηση μιας οδηγίας για τη συμμετοχή των εργαζομένων στις πολυεθνικές εταιρίες, είναι μάλλον η πλευρά των επιχειρήσεων που προς το παρόν ωφελείται περισσότερο από τη σύσταση και λειτουργία των ΕΣΕ. Άλλωστε, η οδηγία 94/45/ΕΚ εμφανίστηκε στο στερέωμα των εργασιακών σχέσεων της Γηραιάς Ηπείρου, σε μια εποχή που η συμμετοχή των εργαζομένων είχε πλέον αναπροσανατολιστεί προς την εξυπηρέτηση κυρίως επιχειρησιακών και διοικητικών σκοπών (που επιδίωκαν οι διοικήσεις) και όχι δημοκρατικών και ανθρωπιστικών (που πρέσβευαν τα εργατικά συνδικάτα).

Αντίθετα, τα προσδοκώμενα κρίσιμα οφέλη της εργατικής πλευράς, που εντοπίζονται στο επίπεδο των δυνατοτήτων της συνομολόγησης ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, της σύγκλισης των όρων απασχόλησης των εργαζόμενων στο πλαίσιο των πολυεθνικών οικονομικών ομίλων, της ενεργοποίησης ενός ευρωπαϊκού επιπέδου συνδικαλιστικής δράσης και τελικά της ανάδυσης ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, φαίνεται ότι προς το παρόν παραπέμπονται στις ελληνικές καλένδες. Οι επιλογές και οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κοινωνικών εταίρων τα επόμενα χρόνια σε αυτό το πεδίο θα δείξουν, αν μία ανάλογη εξέλιξη είναι επιθυμητή και κυρίως εφικτή.

## Βιβλιογραφία

- Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Κουτρούκης, Θ. & Πετράς, Ν. (1997), Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων: Η επόμενη ημέρα του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρώπη, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 7, 43-60.
- Κυριαζή, Ν. (1999), *Η κοινωνιολογική έρευνα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Buschak, W. (1996), European Works Councils- a step towards the Europeanisation of Industrial Relations, *European Works Councils Bulletin*, 6, 20.
- Carley, M. (2001), *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions.
- Kerckhofs, P. (2000), *European Works Council: Literature overview*, Brussels: ETUI.
- Knudsen, H. (2000), *European Works Councils: The experience among Danish employee representatives and managers*, paper to IIRA 12th World Congress, Tokyo, May 29-June 2.
- Lamers, J. (1998), *The added value of European Works Councils*, Haarlem: AWWN.
- Lecher, W. & Rüb, S. (1999), The constitution of European Works Councils: From information forum to social actor?, *European Journal of Industrial Relations*, 5,1, 7-25.
- Lecher, W., Nagel B. & Platzer H.-W. (1999), *The establishment of European Works Councils: From information committee to social actor*, Aldershot: Ashgate.
- Lecher, W., Platzer H.-W., Rüb, S. & Weiner K.-P. (2002), *European Works Councils: Negotiated Europeanisation*, Aldershot: Ashgate.
- Marginson, P. (1992), European Integration and Transnational Management –Union Relations in the Enterprise, *British Journal of Industrial Relations*, 30, 4, 529-545.
- Marginson, P. (2000), The Eurocompany and Euro Industrial Relations, *European Journal of Industrial Relations*, 1, 9-34.
- Marginson, P. & Sisson, K. (1994), The structure of transnational capital in Europe: the emerging Euro-Company and its implications for industrial relations, in Hyman, R. & Ferner, A. (eds), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford: Blackwell, 15-51.

- Marginson, P. & Sisson, K. (1996a), Multinational Companies and the Future of Collective Bargaining: a review of the Research issues, *European Journal of Industrial Relations*, 2 (2), 173-197.
- Marginson, P. & Sisson, K. (1996b), European Works Councils – Opening the door to European Bargaining?, *Industrielle Beziehungen*, 3 (3), 229-236.
- Marginson, P. & Sisson, K. (2001), *European Dimensions to collective bargaining: New symmetries within an asymmetric process?*, paper to the 6th European IIRA Congress, Oslo, 25-29 June.
- Müller, T. & Hoffman, A. (2001), EWC Research: a review of the literature, *Warwick Papers in Industrial Relations*, Nr. 65.
- Schulten, T. (1996), European Works Councils: Prospects for a New system of European Industrial Relations, *European Journal of Industrial Relations*, 2 (3), 303-324.
- Streeck, W. (1997), Neither European Nor Works Councils: A reply to Paul Knutsen, *Economic and Industrial Democracy*, 18 (2), 325-337.
- Streeck, W. (1998), *The internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems*, MPIfG Discussion paper 98/2.
- Wallis, E. (2000), *Industrial Relations in the privatised coal industry: continuity, change and contradictions*, Aldershot: Ashgate.