

Ο ΕΞΕΥΡΩΠΑΪΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Αναφορά στις προοπτικές για το συνδικαλιστικό κίνημα που πηγάζουν από τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης με έμφαση στην περίπτωση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων

Αλέξανδρος Κουρτέσης, υποψ. διδάκτωρ Παντείου Πανεπιστημίου

1. Εισαγωγή

Αντικείμενο της εισήγησης είναι η μελέτη της προοπτικής διαμόρφωσης διεθνοποιημένης παρέμβασης στο πεδίο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, στη βάση της σύγχρονης πραγματικότητας και των προϋποθέσεων που δημιουργεί το θεσμικό πλαίσιο στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και οι επιπτώσεις αλληλεπίδρασης που ανακύπτουν στα υφιστάμενα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, με έμφαση στην Ελλάδα.

Τις τελευταίες δεκαετίες συντελείται ένα σύνολο κλιμακούμενων και ταχύρρυθμων αλλαγών επιφέροντας την έντονη αμφισβήτηση, αν όχι την ανατροπή, των προτύπων, ιδεών, δομών και θεσμών που χαρακτήρισαν τη μεταπολεμική κοινωνική, πολιτική και οικονομική πραγματικότητα. Κυρίαρχη έκφανση της νεωτερικότητας αποτελεί η αυξανόμενη διεθνοποίηση των λειτουργιών της οικονομίας, η οποία αναπτύσσει ισχυρές αλληλοσυσχετίσεις που διαπερνούν τα στενά όρια των εθνικών κρατών. Σε αυτό το πλαίσιο οι διαφοροποιήσεις στην οργάνωση της παραγωγής, οι τεχνολογικές εξελίξεις και μια έντονα ανταγωνιστική επιχειρηματικότητα οδήγησαν στη μεταβολή της μορφής, του περιεχομένου της εργασίας και των όρων ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Επομένως προκύπτει η ανάγκη της δημιουργίας μιας νέας διάστασης ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που να διευρύνει τους ορίζοντες δράσης των κοινωνικών εταίρων. Ως γόνιμο έδαφος για αυτή την προσπάθεια διαγράφεται η Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία ως πολιτικός αλλά και οικονομικός οργανισμός αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα υπερδομής που προσπαθεί να αντιμετωπίσει τις αδυναμίες των μεμονωμένων κρατών διαμορφώνοντας ένα νέο πεδίο δράσης και λήψης αποφάσεων.

Η ανάπτυξη της συμμετοχής στις επιχειρήσεις συνδέεται τόσο με την εξέλιξη της κοινωνικής διάστασης του ευρωπαϊκού εγχειρήματος και την προσπάθεια για διακρατικού χαρακτήρα ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, όσο και με την αύξηση της επίδρασης των πολυεθνικών επιχειρήσεων. Μπορεί, λοιπόν, να θεωρηθεί ως μια προσπάθεια αναζήτησης

νέων μεθόδων οργάνωσης των ανθρώπινων και κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας¹. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχουν μακρόχρονη εμπειρία στον τομέα των συμμετοχικών διαδικασιών στην επιχείρηση, με κύρια χαρακτηριστικά την ποικιλία των προβλεπόμενων ρυθμίσεων και των μηχανισμών.

Μέσα από τα κείμενα των Συνθηκών της Ε.Ε. αλλά και μιας σειράς Οδηγιών, αναδεικνύεται η τάση για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Η πιο ολοκληρωμένη προσπάθεια σε αυτό το πλαίσιο αφορά τη συγκρότηση θεσμών εργατικής συμμετοχής, πληροφόρησης και διαβούλευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσα από την υιοθέτηση της Οδηγίας 94/45/ΕΚ της 22ας Σεπτεμβρίου 1994, που είχε ως σκοπό τη συγκρότηση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων (ΕΣΕ) σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων. Τα ζητήματα της συμμετοχής, πληροφόρησης και διαβούλευσης έχουν μια μακρόχρονη ιστορία συζητήσεων μέσα στην Ε.Ε., ενώ αποτελούν αντικείμενο και σημείο αναφοράς πολλών γενικών κειμένων και συμφωνιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσα από την Οδηγία όχι μόνο προσδιορίστηκε το θεσμικό πλαίσιο, αλλά δόθηκε μια μεγάλη ώθηση για ενδυνάμωση της συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Η Οδηγία για τα ΕΣΕ έχει καινοτόμο χαρακτήρα αποτελώντας την πρώτη κανονιστική πράξη που προκύπτει στην κοινωνική σφαίρα με βάση το πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης του Μάαστριχτ (1991)². Συγκροτεί ένα πλαίσιο για τη δημιουργία δομών εργατικής συμμετοχής γενικό και ευέλικτο, δίνοντας τη δυνατότητα για μια σειρά από εναλλακτικά σενάρια μετάβασης στην πράξη. Το κανονιστικό πλαίσιο στηρίζεται στην αρχή της επικουρικότητας, με σεβασμό στις αντίστοιχες εθνικές ρυθμίσεις, επιτρέποντας την προσαρμογή της Οδηγίας σε αυτές κατά την υιοθέτησή της σε κάθε ξεχωριστή περίπτωση. Επίσης η Οδηγία στηρίζεται στην αρχή της αναλογικότητας επιτρέποντας την αμοιβαία συνεργασία μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών εταίρων στην προετοιμασία της εφαρμογής της, ανάλογα με τις επιδιώξεις τους από την Οδηγία³. Το γεγονός ότι πολλές αρμοδιότητες αφήνονται στους κοινωνικούς εταίρους, όσον αφορά τη διαμόρφωση αλλά και την εν γένει λειτουργία του θεσμού, από τη μια επιτρέπει την προσαρμοστικότητα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στο πεδίο εφαρμογής τους, αλλά ταυτόχρονα οδηγεί σε ποικιλία ρυθμίσεων με αποτέλεσμα την πολυπλοκότητα του γενικότερου πλαισίου δράσης των ΕΣΕ.

Η Οδηγία θέλοντας να καθορίσει το πεδίο εφαρμογής της προχωρά στον ορισμό

1. Γ. Σπυρόπουλος, *Εργασιακές Σχέσεις, Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1998, σελ. 81.

2. Ι. Ληξουριώτης, «Σύσταση και λειτουργία των ΕΣΕ στην Ελλάδα», *Πρακτικά Ημερίδας ΕΙΕ*, Αθήνα 1999.

3. W. Lecher, «European Works Councils, Experience and perspectives», στο W. Lecher and H.W. Platzer (eds), *W. European Union-European Industrial Relations*, Routledge, London, 1998, σελ. 234.

της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας. Ως τέτοια θεωρείται κάθε επιχείρηση που έχει τουλάχιστον 1.000 εργαζομένους σε κράτη-μέλη της Ε.Ε. και τουλάχιστον από 150 εργαζομένους σε δύο διαφορετικά κράτη-μέλη. Στην περίπτωση του ομίλου επιχειρήσεων, εκτός της πρώτης προϋπόθεσης που παραμένει, η δεύτερη ρύθμιση μπορεί να αφορά δύο επιχειρήσεις του ομίλου με αντίστοιχο αριθμό εργαζομένων.

Η γεωγραφική περιοχή την οποία καλύπτει η Οδηγία καθορίζεται από τη Συμφωνία για τη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (European Economic Area). Στη βάση αυτών η Οδηγία αρχικά αφορούσε τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις χώρες που απαρτίζουν την Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και αυτές που σχετίζονται άμεσα με αυτήν στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Παράλληλα τα ΕΣΕ αφορούν επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται μεν στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο, έχουν όμως την έδρα τους σε χώρες που δεν είναι κράτη-μέλη της Ε.Ε. (π.χ. Ελβετία), καθώς και σε μη ευρωπαϊκές πολυεθνικές (με έδρα π.χ. στις ΗΠΑ, Ιαπωνία). Για τις περιπτώσεις επιχειρήσεων που εδρεύουν σε χώρες εκτός της Ε.Ε. η Οδηγία αναφέρει ότι καλύπτονται εφόσον υπάρχουν παραρτήματα που δραστηριοποιούνται στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ), οι εκπρόσωποι των οποίων μπορούν να διεκδικήσουν τη δημιουργία ΕΣΕ. Αυτό σημαίνει ότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων διαμορφώνουν ένα ευρύτερο πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, που εκτείνεται έξω από τα στενά όρια της Ε.Ε. ή του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

Η ύπαρξη του θεσμού των ΕΣΕ αναδύει το ζήτημα του εξευρωπαϊσμού των εργασιακών σχέσεων, δηλαδή της ανάπτυξης ενός συμπληρωματικού πλαισίου δρώντων και διαδικασιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι οποίοι λειτουργούν διαδραστικά με τους εθνικούς θεσμούς και δρώντες. Κάτω από αυτό το πρίσμα προκύπτει η προβληματική που αφορά την επίδραση των διαφορετικών παραδόσεων των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων στην κατανόηση, από την πλευρά των εργαζομένων και των φορέων εκπροσώπησής τους, της αναγκαιότητας για κοινή δράση και στρατηγικές σε υπερεθνικό επίπεδο. Παράλληλα υπάρχει το ζήτημα της δυναμικής ανατροφοδότησης του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος με πρότυπα που προέρχονται από Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων με ελληνική συμμετοχή, λαμβάνοντας υπόψη την αποβιομηχάνιση της ελληνικής οικονομίας, την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και τα ιδιαίτερα οργανωτικά και λειτουργικά χαρακτηριστικά των ελληνικών συνδικάτων.

2. Ο εξευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων: προοπτικές του συνδικαλιστικού κινήματος στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η εμφάνιση των νέων δεδομένων που διαμορφώνουν μια πραγματικότητα με παγκοσμιοποιημένο χαρακτήρα έτσι όπως αναλύθηκε προηγουμένως, έχει καθοριστική επίδραση στην οργάνωση, το περιεχόμενο και τη ρύθμιση της εργασίας και των εργασιακών σχέ-

σεων. Σε παγκόσμια κλίμακα, οι πρακτικές και οι κανόνες ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων βρίσκονται σε διαδικασία εντατικής αναδιάρθρωσης. Τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων αντιμετωπίζουν συνθήκες κρίσης δεδομένου ότι οι στρατηγικές και οι προσδοκίες στις οποίες στηρίχθηκαν εμφανίζουν αδυναμίες στην αντιμετώπιση των σύγχρονων προβλημάτων του κόσμου της εργασίας. Ιδιαίτερα οι σχέσεις ισχύος μεταξύ κεφαλαίου, εργασίας και κράτους έχουν μεταβληθεί δίνοντας πλεονεκτήματα στο πρώτο, το οποίο έχει διαμορφώσει πολυκάναλες διεξόδους από τα προβλήματα οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας. Οι όποιες ισορροπίες είχαν διαμορφωθεί στο παρελθόν αμφισβητούνται και περιορίζουν τη δυναμική τους. Με αυτό τον τρόπο αναδεικνύεται σε επίκαιρο ζήτημα η αναγκαιότητα για τη δημιουργία μιας νέας διάστασης υπερεθνικής ρύθμισης και οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων, που να διευρύνει τους ορίζοντες δράσης των κοινωνικών εταίρων, ενώ κρίνεται σκόπιμο να εξεταστούν οι προοπτικές που διαμορφώνονται αλλά και τα εμπόδια που σχετίζονται με ένα τέτοιο εγχείρημα.

Η Ευρώπη, στα πλαίσια της ανάπτυξης οικονομικής και πολιτικής ολοκλήρωσης που διαμορφώνει η Ευρωπαϊκή Ένωση, αποτελεί έναν γεωγραφικό αλλά κυρίως λειτουργικό χώρο, στον οποίο υπάρχουν ευνοϊκές συνθήκες διαμόρφωσης ενός πεδίου αναφοράς για τα ζητήματα της εργασίας. Η προσπάθεια ανάλυσης αυτής της προοπτικής πρέπει να είναι πολυεπίπεδη και να λαμβάνει υπόψη της συγκεκριμένες ιστορικές και πολιτισμικές παραμέτρους που επιδρούν στη διαμόρφωσή της, αλλά και τους πολιτικούς και οικονομικούς παράγοντες που καθορίζουν τις νέες τάσεις. Κατ' αρχήν θα πρέπει ο ευρωπαϊκός χώρος να γίνει κατανοητός ως ένας χώρος με πολυμορφία μεταξύ των κρατών όσον αφορά την οργάνωση των εργασιακών σχέσεων. Αλλά, παράλληλα, θα πρέπει να αναδειχθούν τα στοιχεία σύγκλισης που μπορούν να αποτελέσουν τον πυρήνα ενός κοινού ευρωπαϊκού προτύπου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Ακόμα είναι σημαντικό να εξεταστεί σε ποιο βαθμό υπάρχει ή διαμορφώνεται ένα θεσμικό πλαίσιο που μπορεί να επιτρέψει τη ρύθμιση θεμάτων της εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τέλος, είναι σημαντικό να αποσαφηνιστεί η ταυτότητα των δρώντων στο ευρωπαϊκό επίπεδο, η σχέση τους με τα εθνικά συστήματα και ο τρόπος που αντιδρούν απέναντι στην προοπτική του εξευρωπαϊσμού της δράσης τους.

Η έννοια του εξευρωπαϊσμού των εργασιακών σχέσεων αφορά την ανάπτυξη ενός συμπληρωματικού πεδίου δρώντων, δομών και διαδικασιών σε ευρωπαϊκό πλαίσιο, τη διαντίδραση με τα εθνικά συστήματα και τις δομές τους, καθώς και την προσαρμογή των σχέσεών τους⁴. Εκ των προτέρων, λοιπόν, είναι βέβαιο ότι ο εξευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων δεν προϋποθέτει την αντικατάσταση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων από ένα ευρύτερο πλαίσιο ρύθμισης, αλλά αφορά την αλληλοδιαπλοκή, τη συσχέτιση και το συγκαθορισμό των συμφερόντων των κοινωνικών εταίρων σε ένα διευρυμένο πεδίο δράσης. Δεν πρέπει να παραβλέπεται ότι οι κοινωνικοί εταίροι οργανώνο-

4. J. Hoffman et al., *The Europeanization in a global prospective*, EIRO, 2002, σελ. 45.

νται πάντα στη βάση των συμφερόντων που γεννά η αγορά εργασίας και ότι η δράση τους αποτελεί ένα σύμπλεγμα περισσότερων του ενός διαφοροποιητικών παραγόντων.

Είναι εμφανές ότι υφίσταται πλέον μια μορφή διαντίδρασης των επιπτώσεων συνύπαρξης και υπέρθεσης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων και των δρώντων σε αυτά. Το νέο υπερεθνικό πεδίο διαντίδρασης αναδύεται από τις σύγχρονες ανάγκες διεθνοποίησης της πραγματικότητας και την προσπάθεια ρύθμισης στα πλαίσια της Ε.Ε. Η διαντίδραση αυτή δεν περιορίζεται μόνο σε ζητήματα που σχετίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά και σε ευρύτερες περιοχές πολιτικής ρύθμισης σε διάφορα επίπεδα του πολύπλοκου συστήματος διακυβέρνησης της Ε.Ε. Ενώ οι επιδράσεις δεν αφορούν μόνο τη σχέση μεταξύ εθνικού και υπερεθνικού αλλά και ταυτόχρονα τον τρόπο που αυτά μεταβάλλουν δομές και τις δράσεις τους απέναντι στις νέες συνθήκες.

Αυτές οι σχέσεις αλληλεπίδρασης σε κάθετο και οριζόντιο επίπεδο καθορίζονται και αντανakλούν την πολυμορφία μεταξύ των εθνικών, πολιτισμικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών των διαφόρων κρατών μεταξύ τους αλλά και στο εσωτερικό τους. Η τάση για την ευρωπαϊκοποίηση των εργασιακών σχέσεων μπορεί να κατανοηθεί στη βάση των θεσμικών κανόνων και των ρυθμίσεων που συνιστούν στοιχεία εφαρμογής ενός νέου τρόπου οργάνωσης της παραγωγής και των σχέσεων που αυτός προϋποθέτει.

Σημείο αναφοράς αποτελεί η αναζήτηση των τρόπων με τους οποίους μπορούν να οργανωθούν πολιτικές αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων που να ξεπερνούν τα εθνικά σύνορα, έτσι ώστε να ακολουθούν την ήδη υπάρχουσα υψηλή κινητικότητα και ευελιξία του κεφαλαίου σε διεθνές επίπεδο. Με αυτόν τον τρόπο θα αποφευχθεί η δυνατότητα διαφοροποιημένης επιλογής του πεδίου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων από τους κοινωνικούς εταίρους, η οποία επιφέρει ανισομέρεια πλεονεκτημάτων στρατηγικής μεταξύ τους, προκαλώντας απορρύθμιση των συνθηκών εργασίας⁵.

Παράλληλα, στο επίκεντρο του σύγχρονου προβληματισμού βρίσκεται, ιδιαίτερα για τις κοινωνικές επιστήμες αλλά και για αρκετές κοινωνικές ομάδες, η σχέση της ευρωπαϊκοποίησης των εργασιακών σχέσεων με την προοπτική του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου ως μόρφωμα και ως πρακτική. Το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο υπό τις σύγχρονες συνθήκες αμφισβητείται ως προς τη σκοπιμότητα και την αποτελεσματικότητά του. Αποτελεί πρόκληση, λοιπόν, η αναζήτηση των ορίων των προτύπων άσκησης κοινωνικής πολιτικής στη σύγχρονη πραγματικότητα. Δεν παύει, όμως, να αποτελεί έναν πυρήνα σύγκλισης στη βάση κοινών αξιών, δράσεων και στόχων, που, παρ' όλες τις διαφοροποιήσεις σε εθνικό επίπεδο, είναι ικανό να προσανατολίσει στο μέλλον τις πρακτικές των ευρωπαϊκών κοινωνιών, ιδιαίτερα σε ένα παγκοσμιοποιημένο υπερεθνικό πεδίο οργάνωσης.

Η δεκαετία του 1990 αποτέλεσε σημείο καμπής για τις εξελίξεις στον ευρωπαϊκό

5. J. Hoffman et al., στο ίδιο, σελ.10.

χώρο. Η πτώση του υπαρκτού σοσιαλισμού και η επανένωση της Γερμανίας επέφεραν την αλλαγή των κοινωνικών ισορροπιών και παράλληλα την ανάδυση πολιτικών και κοινωνικών προβλημάτων. Τα κράτη-μέλη αντιμετώπισαν την τάση αύξησης όσον αφορά τη γήρανση του πληθυσμού, τα ποσοστά ανεργίας, την κοινωνική ανισότητα και τη φτώχεια, παράμετροι που επέφεραν αμφισβητήσεις στη δημοκρατική αρχή του κράτους, δεδομένων των φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού που προκάλεσαν. Αυτές οι συνθήκες ανατροπής συνδυάστηκαν με την ωρίμανση της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε οικονομικό κυρίως αλλά και σε πολιτικό επίπεδο.

Ήδη από το 1984, μέσα από το Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης (Social Action Programme), γίνεται αναφορά στις σχέσεις κεφαλαίου και εργασίας, ενώ παράλληλα το ίδιο χρονικό διάστημα υιοθετούνται και αρκετές Οδηγίες που αφορούν την Υγιεινή και Ασφάλεια στο χώρο της εργασίας. Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση μπαίνει σε μια νέα φάση με την υπογραφή της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης το 1986. Αυτή η κίνηση αποτελεί ουσιαστικά την πρώτη σημαντική αναθεώρηση της ιδρυτικής Συνθήκης της Ρώμης, που θέτει τη βάση για την οικονομική και πολιτική ευρωπαϊκή ενοποίηση. Η κύρια αναφορά στην κοινωνική διάσταση αναφέρεται στην προσπάθεια για βελτίωση και εναρμόνιση των συνθηκών του περιβάλλοντος της εργασίας, καθώς και την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στη συνέχεια το 1989 και κάτω από τις πιέσεις των ευρωπαϊκών συνδικάτων και του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου, υιοθετήθηκε ο Κοινωνικός Χάρτης για τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, που αποτελεί ένα κείμενο βασικών αρχών και υποδηλώνει την πρόθεση για κοινωνική διάσταση στο ευρωπαϊκό εγχείρημα. Ορόσημο για την ανάπτυξη κοινωνικών πολιτικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί η Συνθήκη του Μάαστριχτ. Η συνθήκη αυτή επικυρώνει στην ουσία τη νομισματική ενοποίηση και καθορίζει τις κατευθύνσεις για το μέλλον της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι κατευθύνσεις αυτές συμπληρώνονται και συνοψίζονται από τα κείμενα του πρωτοκόλλου για την οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα (Λευκή Βίβλος) και του κοινωνικού πρωτοκόλλου για την κοινωνική πολιτική και την απασχόληση (Πράσινη Βίβλος). Η Οδηγία για τη δημιουργία Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων ως οργάνων πληροφόρησης και διαβούλευσης έχει καινοτόμο χαρακτήρα αποτελώντας την πρώτη κανονιστική πράξη που προκύπτει στην κοινωνική σφαίρα με βάση το πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης του Μάαστριχτ⁶. Τα επόμενα χρόνια, τόσο μέσα από τις συνθήκες του Άμστερνταμ και της Νίκαιας, όσο και της Συνόδου Κορυφής του Λουξεμβούργου και της Λισαβόνας, οι εξελίξεις όσον αφορά την ευρωπαϊκή πολιτική στον τομέα της εργασίας μπορούν να συνοψιστούν σε μια σειρά παρατηρήσεων. Οι πολιτικές φαίνεται να έχουν συμπληρωματικό χαρακτήρα σε σχέση με αυτές που προηγήθηκαν. Έμφαση δίνεται στην προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, στην ενίσχυση του πλαισίου για την πληροφόρηση και τη διαβούλευση μέσα από τα ΕΣΕ. Αναδύονται οι πυλώνες για την ευρωπαϊκή πολιτική απα-

6. Ι. Ληξουριώτης, *ό.π.* (σημ. 2).

σχόλησης, που μάλλον έχουν πυροσβεστικό ρόλο απέναντι στα προβλήματα της εργασίας. Ωστόσο, το γεγονός ότι τα ζητήματα για την απασχόληση εμπεριέχονται στις πολιτικές κοινού ενδιαφέροντος στο κοινοτικό επίπεδο έχει αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις στην Ε.Ε., κυρίως μέσα από τις αποφάσεις που λήφθηκαν στη σύνοδο του Άμστερνταμ.

Καταλυτικό ρόλο στις μελλοντικές εξελίξεις για τις εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει η ανάπτυξη λογικών συναίνεσης και συντονισμού στις διαδικασίες των αντίστοιχων πολιτικών. Η προσπάθεια αυτή είναι γνωστή ως «ανοικτή μέθοδος συντονισμού» (open method of coordination) και αναφέρθηκε αρχικά στη διαδικασία διαμόρφωσης και εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και τα αντίστοιχα εθνικά σχέδια δράσης στη σύνοδο του Λουξεμβούργου το 1997, ενώ εισήχθηκε στη σύνοδο της Λισαβόνας το 2000. Σκοπός είναι η εφαρμογή μακροχρόνιων στρατηγικών για μια ανταγωνιστική και βασισμένη στη γνώση οικονομία (κατάρτιση-διά βίου εκπαίδευση) για την αύξηση της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής, μέσα από τη διάχυση επιτυχημένων πρακτικών και την επίτευξη σύγκλισης περισσότερων δυνάμεων στους στόχους της Ε.Ε. Προτείνεται η διαμόρφωση κατευθυντήριων γραμμών για την επίτευξη στόχων που συνδυάζονται με χρονοδιαγράμματα υλοποίησης. Παράλληλα, απαιτείται εγκαθίδρυση κατάλληλων ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών και συγκριτική μέτρηση επιδόσεων για τις εφαρμοζόμενες πολιτικές. Τα πρότυπα δράσης είναι ανάγκη να συνδέονται με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των κρατών-μελών, των περιφερειών ή των συγκεκριμένων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και να διαφοροποιούνται σε σχέση με αυτά⁷.

Επομένως, η σύγκλιση των συστημάτων εργασιακών σχέσεων της Ε.Ε. δεν είναι μόνο αποτέλεσμα της ύπαρξης κανόνων και ενός ολοκληρωμένου θεσμικού πλαισίου, αλλά δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη πολιτικών συναίνεσης και στη διαδικασία αναζήτησης ενεργών λύσεων. Ως συνέπεια εμφανίζεται μια σαφής προτίμηση στο λεγόμενο μαλακό δίκαιο (Soft Law) με ευέλικτο χαρακτήρα που θέτει στόχους-προτάσεις που πρέπει να επιτευχθούν.

Σε γενικές γραμμές θα λέγαμε ότι η προσπάθεια διαμόρφωσης ενός κοινού θεσμικού πλαισίου στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης που να αφορά ζητήματα άσκησης κοινωνικής πολιτικής και ειδικότερα τη ρύθμιση του περιβάλλοντος και των συνθηκών εργασίας βρίσκεται σε αρχικό στάδιο. Παρόλο που από τα πρώτα στάδια του ευρωπαϊκού εγχειρήματος οι αναφορές στις αξίες και τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων ήταν υπαρκτές, μόνο την τελευταία δεκαετία ξεπεράστηκαν τα εμπόδια και οι συγκρούσεις ώστε να διαμορφωθούν παγιωμένα αποτελέσματα. Αναλύοντας αυτήν τη φάση εφαρμογής των πολιτικών που διαμορφώθηκαν κυρίως μετά τη συνθήκη του Μάαστριχτ και τη νομισματική ενοποίηση, εντοπίζονται ορισμένα κρίσιμα σημεία για την εξέλιξη της κοινωνικής διάστασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η ανάπτυξη κοινής πολιτικής της Ε.Ε. στον κοινωνικό τομέα επισκιάζόταν από την

7. P. Leisnik, *Globalization and Labour Relations*, E.E. Publishing Inc., 2000, σελ. 6.

προσπάθεια επίτευξης της οικονομικής ολοκλήρωσης. Αυτή η ανισομέρεια στηρίχθηκε σε πολλές περιπτώσεις στην άποψη ότι η ανάπτυξη οικονομικών στόχων επέφερε αυτόματα θετικά αποτελέσματα στο επίπεδο της κοινωνικής ρύθμισης. Ιδιαίτερα όσον αφορά τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων ρόλο πλεονεκτήματος έπαιξαν οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Τα διάφορα κράτη-μέλη, όποτε έκριναν ότι οι ευρωπαϊκές πολιτικές περιόριζαν την ανταγωνιστικότητά τους, επωφελούμενα και από την αρχή της επικουρικότητας, προχωρούσαν στην υιοθέτηση των ελάχιστων υποχρεώσεων που απέρρεαν από τις θεσμικές προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μειώνοντας τη δυναμική των επιδιωκόμενων προοπτικών. Την ερμηνεία αυτή την επέτρεπε και το γεγονός ότι πολλά πεδία ρύθμισης αποκλείονταν από την κοινή ευρωπαϊκή πολιτική. Έτσι σε πολλά ευρωπαϊκά κείμενα φαίνεται να υπάρχει μια στενή ερμηνεία των κοινωνικών όρων, που επιδρά περιοριστικά σε επίπεδο εφαρμογής των πολιτικών.

Σε γενικές γραμμές το ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο παρουσιάζει ακόμα μερικό χαρακτήρα, ενώ δεν φαίνεται να έχει βρεθεί σημείο ισορροπίας μεταξύ της ευελιξίας των πολιτικών και της δεσμευτικότητας των ρυθμίσεων⁸.

Στη βάση των παραπάνω δεδομένων εμφανίζονται δύο σημαντικές και αντίρροπες ιδεολογικές τάσεις για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων σε υπερεθνικό-ευρωπαϊκό επίπεδο. Η «απαισιόδοξη» άποψη (Euro pessimists) θεωρεί ότι είναι αμφίβολο να υπάρχει σε ευρωπαϊκό επίπεδο επέκταση των ρυθμίσεων που προβλέπουν τα υφιστάμενα συστήματα εργασιακών σχέσεων και πολύ περισσότερο ότι δεν είναι εφικτή η διαμόρφωση ενός διακριτού υπερεθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Στο επίκεντρο του προβληματισμού αυτής της άποψης για τις εξελίξεις στο ευρωπαϊκό πλαίσιο τίθεται η διαφοροποίηση σε οργανωτικό και θεωρητικό επίπεδο μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων αλλά και στο εσωτερικό τους. Θεωρείται ότι οι διαφορές στην οργάνωση και τις ιδεολογίες σε εθνικό επίπεδο απομακρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους από κοινές δράσεις στον ευρωπαϊκό χώρο. Ο συντονισμός και η από κοινού δράση μεταξύ εθνικού και υπερεθνικού απαιτεί κοινές αντιλήψεις και στόχους, που, σύμφωνα με τους «απαισιόδοξους», υποστηρίζεται ότι δεν υπάρχουν. Στο ίδιο πλαίσιο τα εθνικά όργανα θεωρούν τη μεταφορά αρμοδιοτήτων σε υπερεθνικές δομές ως απειλή στην κυριαρχία τους και ως κίνηση με μεγάλο ρίσκο⁹.

Παράλληλα, τα εργατικά συνδικάτα αντιμετωπίζουν οργανωτικά και πολιτικά προβλήματα στην όποια προσπάθεια εγκαθίδρυσης λειτουργικών και αυτόνομων υπερεθνι-

8. «The social dimension of the European Integration Process, History, Status Quo, Perspectives» στο G. Szell (ed.), *European Labour Relations*, Gower Publishing Company, 2001, σσ. 152-153.

9. W.H. Platzer, «Industrial Relations and European Integration, Patterns, dynamics and limits of transnationalisation» στο W.E. Lecher and Platzer (Eds), *European Union-European Industrial Relations, Global challenges, national developments and transnational dynamics*, Routledge, London, 1998, σελ. 86.

κών οργάνων εκπροσώπησης, που θα δημιουργήσουν ένα νέο επίπεδο δραστηριοποίησης, προωθώντας και την ανάγκη για περισσότερες θεσμικές παρεμβάσεις από την Ε.Ε.¹⁰ Από την εργοδοτική πλευρά δεν υπάρχουν οικονομικά, πολιτικά και στρατηγικά συμφέροντα ικανά να διαμορφώσουν μια ενδιαφέρουσα γι' αυτήν πρόταση σε ένα ευρωπαϊκό επίπεδο ρύθμισης. Επομένως στα πλαίσια δημιουργίας ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων ένα πρωταρχικό και ανυπέρβλητο εμπόδιο αφορά τη μη ύπαρξη θεσμικά και λειτουργικά καθορισμένων κοινωνικών εταίρων που θα λειτουργήσουν ως αντιπροσωπευτικοί οργανισμοί και ως ομάδες πίεσης. Αυτός ο παράγοντας επιφέρει επί πλέον την αδυναμία διεξαγωγής συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όσον αφορά το περιεχόμενο των ρυθμίσεων, δεν έχει ξεκαθαριστεί ποια αντικείμενα και σε ποιο βαθμό θα αποτελούν αντικείμενο ρύθμισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αποτέλεσμα είναι οι παρεμβάσεις στα πλαίσια της Ε.Ε. να είναι εξαιρετικά περιορισμένες και να αφορούν ζητήματα δευτερεύουσας σημασίας (π.χ. υγιεινή και ασφάλεια, ισότητα, ελεύθερη μετακίνηση και όχι τις αμοιβές).

Για τη θεωρητική και πολιτική τάση των ευρω-πεσιμιστών η ύπαρξη των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων (ΕΣΕ), η πρώτη ολοκληρωμένη ρύθμιση που προκύπτει από Οδηγία της Ε.Ε., δεν είναι αρκετή και έχει αμφίβολα αποτελέσματα. Αυτό προκύπτει από το ότι τα δικαιώματα για πληροφόρηση και διαβούλευση δεν αποτελούν πρωταρχικό στοιχείο των συστημάτων εργασιακών σχέσεων αλλά περισσότερο συμπληρωματικό πεδίο προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο. Εκ των πραγμάτων συνδυάζεται με την αποκέντρωση της ρύθμισης και τακτικές συγκαθορισμού και όχι συγκρουσιακής διεκδίκησης. Επισημαίνεται δε ότι σε πολλές περιπτώσεις ο εργοδοτικός ρόλος σε αυτά τα όργανα έχει ως σκοπό τη χειραγώγηση των θέσεων των εργαζομένων και τον αποπροσανατολισμό τους. Ακόμα από την πλευρά των εκπροσώπων των εργαζομένων θεωρείται ότι είναι πιο εύκολο να παραμείνουν αυτοί φορείς εθνικών θέσεων και συμφερόντων, παρά να αναζητήσουν κοινές υπερεθνικές τακτικές και επιδιώξεις.

Σε αντίθεση με τις παραπάνω απόψεις βρίσκεται η ιδεολογική και πολιτική «αισιόδοξη» προσέγγιση (Euro optimists). Σύμφωνα με αυτήν τη θέση, η κοινωνική διάσταση της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι εφικτό να αναπτυχθεί ανεξάρτητα από τις υφιστάμενες διαφορές και ανεξάρτητα από την πιθανότητα ανάπτυξης μιας ομοιογενούς εκτεταμένης κουλτούρας. Καταλυτικό ρόλο για την κινητοποίηση των κοινωνικών εταίρων έχει η διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου της Ε.Ε. και η βούληση των πολιτικών δυνάμεων για συνεχή επέκτασή του. Επομένως, δίνεται έμφαση σε μια κορπορατίστικη λογική, στη δόμηση ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος όπου η ανάπτυξη κοινωνικών πολιτικών και συλλογι-

10. B. Keller, «Towards a European System of Collective Bargaining? Perspectives before and after Maastricht», στο R. Hoffmann et al. (eds), *German Industrial Relations under the Impact of structural changes, Unification and European Integration*, Hans Bockler-Stiftung, Dusseldorf, 1995, σελ. 135.

κών διαπραγματεύσεων να είναι εφικτή¹¹. Στα πλαίσια της ίδιας λογικής προτείνεται οι δομές της Ε.Ε. να έχουν πιο ενεργό ρόλο, ως μια υπερεθνική κρατικού τύπου δομή, που σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους θα προωθήσουν κοινωνικά ζητήματα.

Παρόλο που επισημαίνεται η ανισόρροπη ανάπτυξη μεταξύ οικονομικής και κοινωνικής διάστασης, το θεσμικό πλαίσιο που διαμορφώνεται, ιδιαίτερα μετά τη συνθήκη του Μάαστριχτ, αυξάνει τη σημασία και το ρόλο της συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Ήδη κρίνονται θετικά, ως κινήσεις ιδιαίτερης σημασίας, η εγκαθίδρυση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων και η ανάπτυξη του κοινωνικού διάλογου. Τα ΕΣΕ και η προώθηση της εργατικής συμμετοχής μέσα από αυτά θεωρείται ότι μπορούν να λειτουργήσουν καταλυτικά στις μεταφορντικές συνθήκες και τη διεθνοποίηση της οικονομίας, ως συστατικό στοιχείο για τις ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις. Στα πλαίσια των επιχειρήσεων και μέσα από τη δράση των ΕΣΕ διαμορφώνεται η προοπτική νέων σχέσεων και δικτύων συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων. Παράλληλα, οι διαδικασίες επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι ικανές να αποτελέσουν πρωταρχικά στοιχεία, που μπορεί να οδηγήσουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμφωνίες σε αυτό το νέο επίπεδο και πεδίο άσκησης των κοινωνικών εταίρων για έναν τέτοιο στόχο¹². Προς αυτή την κατεύθυνση συντείνουν και αποφάσεις που έχουν ληφθεί, οι οποίες όμως αφορούν δευτερεύοντα ζητήματα όπως η εκπαίδευση¹³.

Όσον αφορά την τάση για αποκέντρωση της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που προκύπτει από τις κατευθύνσεις αυτών των ευρωπαϊκών πολιτικών, κρίνεται ότι μπορεί να προκαλέσει σημαντική εναρμόνιση στο επιχειρησιακό επίπεδο. Έτσι, σε συστήματα εργασιακών σχέσεων με αποκεντρωμένο χαρακτήρα όπως της Γαλλίας και της Μεγάλης Βρετανίας, όπου υπάρχει επιχειρησιακός συνδικαλισμός, τα πρότυπα που τίθενται έχουν άμεσες επιδράσεις, ενώ στα συστήματα με συγκεντρωτικό χαρακτήρα οι παρεμβάσεις αποκτούν ενεργό χαρακτήρα μέσα από τη διάχυση των ρυθμίσεων προς τα κάτω από το κλαδικό στο επιχειρησιακό επίπεδο¹⁴.

Συνεπώς θα λέγαμε ότι οι υποστηρικτές της «αισιόδοξης» άποψης πιστεύουν ότι η οργάνωση των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι πιθανή και ότι τα πιο σημαντικά στοιχεία αυτής της προσπάθειας έχουν ήδη αναδυθεί διαμορφώνοντας ένα ευρωπαϊκό πρότυπο συμμετοχής και συνεργασίας. Τα προβλήματα και οι προκλήσεις που προκύπτουν για τα συνδικάτα μέσα από τη διεθνοποίηση των αγορών και του εμπορίου κάνουν εμφανές το πρόβλημα αποτελεσματικότητας των κοινοτικών πολι-

11. Otto O. Jacobi, «Supranational Industrial Relations in Europe-A literature Survey» στο G. Szell (eds), *European Labour Relations*, Gower Publishing Company, 2001, σελ. 263.

12. W. Lecher, B. Nagel, H-W. Platzler, *The Establishment of European Work Councils*, Ashgate, Aldershot 1999, σελ. 44.

13. J. Hoffman et al., *ό.π.* (σημ. 4), σελ. 81.

14. M. Bobcke, and T. Müller, *Chancen für eine Neugestaltung des Systems der Arbeitsbeziehungen auf der europäischen Ebene*, WSI-Mitteilungen, 1995.

τικών που συνήθως στοχεύουν σε ρύθμιση σε εθνικό επίπεδο, δηλαδή για κάθε κράτος - μέλος ξεχωριστά, κυρίως αναδεικνύοντας τα κοινά συμφέροντα για εργασία και κεφάλαιο σε ένα ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον¹⁵.

3. Αναφορά στους δρώντες στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων στην Ε.Ε.

Αξιολογώντας τις παραπάνω προσεγγίσεις για την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι και στις δυο ενυπάρχουν βάσιμες επισημάνσεις. Η προβληματική για τα εμπόδια που υπάρχουν στη διαδικασία εξευρωπαϊσμού των εργασιακών σχέσεων είναι βάσιμη, παράλληλα όμως η προοπτική για διεθνοποιημένη παρέμβαση αναδύεται ως λογική συνέχεια των σύγχρονων συνθηκών.

Επομένως οι μελλοντικές εξελίξεις βρίσκονται σε σημαντικό βαθμό σε εξάρτηση από τις δράσεις, τις στάσεις και τις συμπεριφορές των κοινωνικών δυνάμεων που συμμετέχουν σε αυτές. Η εμπειρική ανάλυση της πιθανότητας ανάδυσης ενός συνόλου ρυθμίσεων στο χώρο εργασίας, ευρωπαϊκού χαρακτήρα, πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη λογική για συλλογική δράση των κοινωνικών εταίρων. Πιο συγκεκριμένα, θα πρέπει να αναζητηθούν τα κριτήρια με τα οποία οι δρώντες διαμορφώνουν τις στρατηγικές τους επιλογές, το πώς αυτοί αντιδρούν στις νέες συνθήκες και το ποια συμφέροντά τους μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρα για τη διαμόρφωση διαδικασιών και τη συμμετοχή σε δράσεις, σε υπερεθνικό επίπεδο.

Οι μορφές ρύθμισης που επιλέγουν οι κοινωνικοί εταίροι εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την ισχύ που έχουν στην αγορά εργασίας, έτσι όπως αυτή διαμορφώνεται στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Σε αυτό το πλαίσιο είναι σαφή τα πλεονεκτήματα των εργοδοτών που χάρη στην κινητικότητα του κεφαλαίου και την τεχνολογική εξέλιξη έχουν τη δυνατότητα να υποβαθμίζουν το ρόλο της εργασίας και να εξατομικεύουν την εργασιακή σχέση. Οι εργαζόμενοι, από την άλλη, ανταποκρινόμενοι στα νέα δεδομένα, θα πρέπει να επεκτείνουν τους οργανωτικούς σκοπούς των συνδικάτων και τις στρατηγικές τους για να καλύψουν ευρύτερες ομάδες του εργατικού δυναμικού αυξάνοντας τη διαπραγματευτική ισχύ τους.

Μέχρι πρόσφατα το κύριο πεδίο οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων παρέμενε εθνικοκεντρικό και οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων που στόχευαν σε υπερεθνική συνεργασία είχαν περιορισμένο και συμπληρωματικό ρόλο. Οι διεθνείς συνομοσπονδίες των εργαζομένων, αλλά κυρίως αυτές των εργοδοτών εμφανίζονταν σε αυτό το στάδιο ανέτοιμες για τη λήψη αποφάσεων και την παρέμβαση σε μακροεπίπεδο. Αυτό οφειλόταν στο γεγονός ότι οι συνομοσπονδίες που υπήρχαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο

15. G.P. Cella, *The Viability of Supranational Industrial Relations*, 1994.

χαρακτηρίζονταν από οργανωτικές και λειτουργικές διαφοροποιήσεις, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να εκφράσουν εύκολα, με ομοιογενή και παγιωμένο τρόπο, τις θέσεις των μελών τους.

Σε αυτό το πλαίσιο οι προοπτικές για την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση προκάλεσαν την ανάπτυξη κοινών συνισταμένων στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, που ξεπερνούσαν τα εθνικά σύνορα. Αυτή η τάση συνδέθηκε με δύο δυναμικές. Η πρώτη αφορούσε τη σφαίρα της παραγωγής, όπου το ανταγωνιστικό περιβάλλον που διαμορφώθηκε από την ενιαία αγορά και την παγκοσμιοποίηση προώθησε τη σύμπτωση συμφερόντων κεφαλαίου και εργασίας σε συνασπισμούς για την επίτευξη μεγαλύτερης παραγωγικότητας. Η δεύτερη δυναμική αφορούσε την κοινωνική διάσταση, την κοινωνική οργάνωση στο χώρο της απασχόλησης και την ανάδειξη των κοινών προβλημάτων στο χώρο του συνδικαλισμού. Αυτές οι συνθήκες απαιτούσαν τη διαμόρφωση υπερεθνικών δομών που θα επέτρεπαν τον συγχρονισμό των στόχων και των στρατηγικών των συνδικάτων¹⁶. Έτσι, οι συλλογικές δομές που υπήρχαν σε υπερεθνικό επίπεδο πέρασαν από ένα στάδιο απλής επαφής και ανταλλαγής πληροφοριών στην προσπάθεια διαμόρφωσης συνθηκών συνεργασίας και συντονισμού, ώστε να λειτουργήσουν ως διεθνείς ομάδες πίεσης, με μελλοντικό στόχο να αποτελέσουν μέρη ενός συστήματος διαπραγμάτευσης.

Το θεσμικό πλαίσιο της Ε.Ε. αναγνωρίζει, στη βάση του κοινωνικού διαλόγου, την πρόθεση για την ανάπτυξη στο μέλλον μηχανισμών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αποσαφηνίζοντας ότι αυτές οι διαδικασίες βρίσκονται σε πρωταρχικό στάδιο, διαμορφώνεται ανάμεσα στα κεντρικά όργανα της Ε.Ε., τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων-ETUC και την Ένωση των Συνομοσπονδιών Βιομηχανιών-UNICE (η σχέση αυτή σε διεπαγγελματικό επίπεδο συμπληρώνεται από το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων-CEEP που αφορά τις κρατικές επιχειρήσεις), μια μορφή τριμερούς σχέσης μεταξύ κράτους, εργασίας και κεφαλαίου. Οι δομές της Ε.Ε., στα πλαίσια αυτών των σχέσεων, προχωρούν στις θεσμικές παρεμβάσεις που δημιουργούν τις προϋποθέσεις για υπερεθνικές δράσεις, λειτουργώντας ως μηχανισμός γραφειοκρατίας, ως διαχειριστής και χρηματοδότης των διαδικασιών¹⁷.

4. Εξευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων και ΕΣΕ

Ως δόκιμο πεδίο δράσης για την ανάπτυξη των προτεινόμενων από την Ε.Ε. πολιτικών επιλέγεται το μικροεπίπεδο της επιχείρησης. Σε αυτό το επίπεδο είναι πιο εύκολο για τους εργαζομένους και τους εργοδότες να επιτύχουν συμφωνίες για συλλογικές ρυθμί-

16. N. Atnet, «Social dumping and European economic integration», *Journal of European Social Policy*, 1995

17. W.H. Platzer, *ό.π.* (σημ. 9), σελ. 99.

σεις, με στόχο την επίτευξη συνεργασιών και υψηλότερο επίπεδο παραγωγικότητας. Το γεγονός ότι ο επιχειρησιακός χώρος είναι περιορισμένος, καθιστά σε πολλές περιπτώσεις πιο εύκολη την αποσαφήνιση και την οριοθέτηση των προβλημάτων που επιζητούν την από κοινού αντιμετώπιση. Κύριο αποτέλεσμα αυτής της επιλογής ήταν η διαδικασία για τη δημιουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων.

Η συμπεριφορά των εργοδοτών αρχικά ήταν αρνητική. Υπήρξε συνεχής κριτική θεωρώντας ότι στην καλύτερη των περιπτώσεων οι ρυθμίσεις αυτές θα ήταν ανεφάρμοστες και στην χειρότερη επικίνδυνες¹⁸. Ωστόσο, για διαφορετικούς λόγους, και οι εργαζόμενοι ήταν απρόθυμοι στη δημιουργία ρυθμίσεων στο χώρο της επιχείρησης. Οι εργοδότες θεωρήσαν ότι κάτι τέτοιο αποτελούσε απειλή του προνομίου της αυτόνομης άσκησης διοίκησης. Φόβος τους ήταν ότι τα ΕΣΕ θα λειτουργούσαν ως γραφειοκρατικός οργανισμός που θα μείωνε την ελευθερία για την άμεση λήψη των αποφάσεων, αποδυναμώνοντας την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι, από την άλλη, διεκδικούσαν ευρύτερη παρέμβαση, κρίνοντας ότι δεν εξασφαλιζόνταν σημαντικά οφέλη από την αμοιβαία ευθύνη στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων που θα μπορούσαν να έχουν και αρνητικές συνέπειες για την απασχόληση. Παράλληλα εκφράζονταν φόβοι για μείωση από μια τέτοια ρύθμιση της διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικάτων σε κεντρικό επίπεδο.

Η αλλαγή της στάσης των υπερεθνικών εταίρων έγινε όταν οι εργοδότες άρχισαν να διακρίνουν τα θετικά οφέλη που μπορεί να είχαν τα ΕΣΕ στην αποφυγή συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο απέναντι σε διαρθρωτικές αλλαγές και όταν κατανόησαν ότι οι επιπτώσεις από την άνωθεν επιβαλλόμενη θεσμική παρέμβαση θα ήταν λιγότερο αρνητικές για τα συμφέροντά τους εάν συμμετείχαν στη διαμόρφωσή της. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων άρχισαν να κατανοούν ότι οι γενικότερες παρεμβάσεις στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής εξασφάλιζαν περισσότερες εγγυήσεις για ευνοϊκές ρυθμίσεις, ενώ η δημιουργία των πρώτων ΕΣΕ στη βάση εθελοντικών συμφωνιών, πριν από τη θεσμοθέτησή τους, επιδρούσε θετικά αυξάνοντας τις προοπτικές για διευρυμένη δράση.

Στην πράξη τα ΕΣΕ αποδεικνύουν μέσα από τη λειτουργία τους ότι ήταν πιο εύκολο να εκπληρωθούν οι προσδοκίες των κοινωνικών εταίρων από αυτά παρά να επαληθευθούν οι φόβοι τους. Σειρά ερευνών σχετικά με τις θέσεις των εργοδοτών ως προς το ρόλο των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων έδειξαν ότι στην πλειοψηφία τους οι ερωτώμενοι αξιολογούν θετικά τα αποτελέσματα της λειτουργίας των ΕΣΕ, θεωρώντας τα ως πλεονέκτημα για την επιχείρηση¹⁹. Τα θετικά αυτά αποτελέσματα συνδέονται άμεσα με τη δημιουργία κλίματος συναίνεσης και συνεργασίας, εξασφαλίζοντας ευρύτερη αποδοχή στη λήψη αποφάσεων. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την πληροφόρηση των

18. T. Muller & A. Hoffmann, «EWC Research: A Review of the Literature, Warwick Papers» στο *Industrial Relations*, No 65, Coventry November 2001, σελ. 15.

19. C. Beldam, H. Knudsen, «European Works Councils: The Visions and the emerging Realities», *IIRA 6th European Congress*, 2001.

εργαζομένων από τους εργοδότες για ζητήματα στρατηγικής και σχεδιασμού και το συνυπολογισμό των θέσεών τους.

Βέβαια, δεν λείπουν και οι παρατηρήσεις για το ότι τα ΕΣΕ αυξάνουν τη γραφειοκρατία, χωρίς, ωστόσο, να αργοπορούν ουσιαστικά τη λήψη αποφάσεων. Ακόμα τονίζεται από τους εργοδότες ότι τα ΕΣΕ αυξάνουν υπέρμετρα τις προσδοκίες των εργαζομένων για τη δυνατότητα παρέμβασής τους, ιδιαίτερα όσον αφορά ζητήματα αναδιάρθρωσης της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας. Σε άλλες περιπτώσεις που δεν προϋπήρχε παράδοση εργατικής συμμετοχής, όπως σε βρετανικές επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι υποβαθμίζουν τη δυνατότητα παρέμβασης των ΕΣΕ²⁰.

Όσον αφορά τη συμπεριφορά των δρώντων απέναντι στα ΕΣΕ, που αποτελούν την κύρια μορφή έκφρασης του εξευρωπαϊσμού των εργασιακών σχέσεων, συμπεραίνουμε ότι σήμερα η ανάπτυξη των ΕΣΕ συνδυάζεται με τις προσδοκίες και τις πεποιθήσεις των κοινωνικών εταίρων.

Για την Ε.Ε. στόχος είναι η αναζήτηση ήπιας προσαρμογής στις νέες συνθήκες μέσα από ευέλικτες παρεμβάσεις. Οι εργοδότες επικεντρώνονται στην προώθηση της επικοινωνίας, της συνεργασίας και τη σύνδεση των εργαζομένων με την κουλτούρα της επιχείρησης και τους νέους τρόπους οργάνωσης του ανθρώπινου δυναμικού. Για την πλευρά των εργαζομένων η πρόκληση αφορά την ανάπτυξη ενός μέσου διεύρυνσης της επιρροής τους μέσα στις πολυεθνικές, με ευρύτερο στόχο την αλλαγή της ανισότητας ισχύος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας σε ένα διεθνές επίπεδο.

4.1 Η λειτουργία των ΕΣΕ: Βασικά στοιχεία ποιοτικής και ποσοτικής ανάλυσης

Συμπληρωματικά με τα παραπάνω συμπεράσματα είναι χρήσιμη η παράθεση βασικών ποσοτικών στοιχείων που προέρχονται από το Ερευνητικό Κέντρο (ETUI) της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC) για το έτος 2002 (ETUI, *European Work Councils Facts and Figures, Report*, November 2002 και ETUI, *European Work Councils Multinationals Database*, February 2002) αλλά και άλλες καταγραφές για την εφαρμογή της Οδηγίας 94/45 EC²¹.

Οι επιχειρήσεις με πολυεθνική δραστηριότητα χαρακτηρίζονται από συνεχείς αλλαγές στη δομή και την οργάνωσή τους. Οι συγχωνεύσεις, οι εξαγορές επιχειρήσεων στο σύνολό τους αλλά και οι μεταφορές ή το κλείσιμο παραρτημάτων ή εγκαταστάσεων αποτελούν συνήθη φαινόμενα.

Ως αποτέλεσμα και σε άμεση συσχέτιση με τα δεδομένα που θα αναφερθούν για τα

20. J. Wills, «Great expectations: Three years in the life of a European Works Councils», *European Journal of Industrial Relations* 6, 2000.

21. Α. Κουρτέσης, «Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων - Ανάλυση Οδηγίας 94/95/EC, Ανάλυση Ποσοτικών Δεδομένων για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων», *Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, τ. 102, Ιανουάριος 2004.

ΕΣΕ, επισημαίνεται ότι οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στις πολυεθνικές επιχειρήσεις δυσκολεύουν την καταγραφή στοιχείων που αφορούν τον αριθμό και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ενώ οι μεταβολές και οι μετακινήσεις στο γεωγραφικό χώρο έχουν επιπτώσεις και στην εκπροσώπηση των εργαζομένων στα ΕΣΕ.

Ο αριθμός των πολυεθνικών επιχειρήσεων που καλύπτουν, σύμφωνα με τα κριτήρια της Οδηγίας, τις απαιτήσεις για τη δημιουργία Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Επιχειρήσεων φτάνει τις 1.865 (Πίν. 1). Οι επιχειρήσεις αυτές εκτιμάται ότι απασχολούν εργατικό δυναμικό που στο σύνολο των περιπτώσεων προσεγγίζει τα 17 εκατομμύρια εργαζομένους. Οι χώρες στις οποίες εδρεύουν οι περισσότερες επιχειρήσεις με τη δυνατότητα για δημιουργία ΕΣΕ συγκεντρώνουν, όπως είναι αναμενόμενο, αναλογικά το μεγαλύτερο ποσοστό του εργατικού δυναμικού που σχετίζεται με τη λειτουργία των Συμβουλίων. Περίπου το 80% αυτών των επιχειρήσεων (1.398 περιπτώσεις) έχουν έδρα σε μία από τις 17 χώρες της Ε.Ε. και στο Λίχτενσταϊν (Ενιαίος Ευρωπαϊκός Χώρος). Το υπόλοιπο 20% (467 περιπτώσεις) αφορά επιχειρήσεις που εδρεύουν κυρίως στις ΗΠΑ και σε μικρότερο ποσοστό στην Ιαπωνία (Πίνακας 1). Αυτή η καταγραφή ενισχύει την παρατηρούμενη τάση για συγκέντρωση της οικονομικής δραστηριότητας σε τρεις γεωγραφικές περιοχές του κόσμου, Ευρωπαϊκή Ένωση, Βόρεια Αμερική και Ανατολική Ασία²².

Οι χώρες με τις περισσότερες επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις δημιουργίας ΕΣΕ είναι η Γερμανία (398 περιπτώσεις, 21% επί του συνόλου), οι ΗΠΑ (286 περιπτώσεις, 19%), η Μ. Βρετανία (232 περιπτώσεις, 12%), η Γαλλία (185 περιπτώσεις, 10%) και η Ολλανδία (122 περιπτώσεις, 7%). Σε αυτές τις χώρες μπορεί να εδρεύει η μητρική εταιρεία ή τα παραρτήματα της πολυεθνικής επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων. Αποδεικνύεται ότι είναι σαφώς ευκολότερη η εγκαθίδρυση Συμβουλίων σε χώρες με χαρακτηριστικά ή ισχυρά συστήματα εργασιακών σχέσεων, ενώ ιδιαίτερη σημασία φαίνεται να έχει η ύπαρξη παράδοσης εργατικής συμμετοχής. Παράλληλα, η δημιουργία ΕΣΕ ευνοείται από την παρουσία ισχυρών κλαδικών συνμοσπονδιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ταξινόμηση των επιχειρήσεων που έχουν τη δυνατότητα σύστασης ΕΣΕ δείχνει ότι στον τομέα των υπηρεσιών συγκεντρώνεται το 37% του συνόλου (684 περιπτώσεις) των επιχειρήσεων. Ο κλάδος της μεταλλοβιομηχανίας ακολουθεί με μικρή διαφορά και 36% (667 περιπτώσεις). Η επόμενη κατηγορία αφορά το 24% των επιχειρήσεων (451 περιπτώσεις) και είναι αυτή της χημικής βιομηχανίας. Ακολουθούν οι κλάδοι των τροφίμων και των κατασκευών με 13% (235 περιπτώσεις) και 11% (208 περιπτώσεις) αντίστοιχα (Πίν. 2). Ωστόσο παρατηρείται ότι ο αριθμός των επιχειρήσεων που έχουν συστήσει Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων διαφοροποιείται σημαντικά από αυτές που πληρούν τις προϋποθέσεις για κάτι τέτοιο. Από τις 1.865 επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις για τη δημιουργία ΕΣΕ μόνο 639 έχουν κατα-

22. J. Hoffman et al., *ό.π.* (σημ. 4), σελ. 3.

γραφεί ότι το έχουν πραγματοποιήσει, δηλαδή ποσοστό 34% (Πίν. 1). Αυτή η διαφορά εξηγείται σε μεγάλο βαθμό από τα εσωτερικά χαρακτηριστικά οργάνωσης και τη γεωγραφική διασπορά των επιχειρήσεων. Ωστόσο, είναι χρήσιμο να αποσαφηνιστεί εάν αυτή η διαφορά είναι αποτέλεσμα εναλλακτικών επιλογών ή αποτέλεσμα δυσχερειών. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να αναζητηθούν οι διαρθρωτικές πολιτικές και τα μέτρα που θα ενισχύσουν την ανάπτυξη του θεσμού.

Σε άμεση σχέση με τα παραπάνω και με το μέγεθος της επιχείρησης, παρατηρείται ότι αυτές που εγκαθιδρύουν ευκολότερα Συμβούλια είναι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, 66% των πολυεθνικών με ΕΣΕ έχουν πάνω από 10.000 εργαζομένους²³. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται από το γεγονός ότι ο συνολικός αριθμός εργαζομένων που ανήκουν σε πολυεθνικές επιχειρήσεις στις οποίες λειτουργούν ΕΣΕ είναι 11,2 εκατομμύρια. Δηλαδή, ενώ μόνο το 34% των επιχειρήσεων που έχουν τις προϋποθέσεις για δημιουργία ΕΣΕ έχουν προχωρήσει στη δημιουργία τους, το αντίστοιχο ποσοστό εργατικού δυναμικού που καλύπτεται από τη λειτουργία ενός ΕΣΕ αγγίζει το 65%.

Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα καλύπτοντας τις προϋποθέσεις για τη δημιουργία ΕΣΕ είναι περίπου 170. Επισημαίνεται ότι καμιά πολυεθνική επιχείρηση δεν φαίνεται να εδρεύει στην Ελλάδα (Πίν. 1). Τα παραρτήματα αυτών των επιχειρήσεων σε πολλές περιπτώσεις είναι περισσότερα του ενός, με το συνολικό τους αριθμό να προσεγγίζει τα 200. Από αυτές τις επιχειρήσεις περίπου 90 έχουν καταγεγραμμένα συσταθέντα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων. Όσον αφορά την ταξινόμηση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων που καλύπτονται από την Οδηγία και δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, συγκεντρώνονται κυρίως σε τρεις κατηγορίες: Τη χημική βιομηχανία με 27,8% (60 περιπτώσεις) επί του συνόλου των επιχειρήσεων, τις υπηρεσίες με 22,7% (49 περιπτώσεις) και τη βιομηχανία μετάλλου με 21,7% (47 περιπτώσεις) (Πίν. 3).

Ακολουθεί η βιομηχανία τροφίμων με 10,6% και, σε 23 περιπτώσεις, τα υφάσματα-ένδυση με 5% και με περίπου 2,5% οι μεταφορές και οι λοιποί κλάδοι (6 και 5 περιπτώσεις αντίστοιχα). Ο αριθμός των επιχειρήσεων που προχώρησε στη σύσταση ΕΣΕ ακολουθεί την αναλογία της παραπάνω κατάταξης. Συγκεκριμένα στον τομέα των υπηρεσιών 38 από τις 60 επιχειρήσεις που καλύπτονται από την Οδηγία έχουν συστήσει ΕΣΕ (ποσοστό 63%). Ακολουθούν οι κλάδοι των υπηρεσιών, όπου 26 στις 49 επιχειρήσεις (52%) έχουν συστήσει ΕΣΕ, της μεταλλοβιομηχανίας με 25 στις 47 επιχειρήσεις (51%) και των τροφίμων με 16 στις 23 επιχειρήσεις (69%).

Η αναζήτηση του ρόλου και της προοπτικής των ΕΣΕ σε σχέση με το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, πέρα από την αναφορά των παραπάνω στοιχείων, προϋποθέτει μια προσέγγιση μέσα από το πρίσμα της οργάνωσης της εργασίας και των χαρακτηριστικών του συνδικαλισμού στη χώρα μας.

23. *European Works Councils*, Issue 43, January/February 2003.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Πολυεθνικές που καλύπτονται από την Οδηγία 94/95/Εε για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια επιχειρήσεων και έχουν συστήσει ΕΣΕ, κατά χώρα ιδιοκτησίας

Χώρα ιδιοκτησίας	Αριθμός επιχειρήσεων που καλύπτονται από την Οδηγία	Αριθμός επιχειρήσεων που έχουν συστήσει ΕΣΕ	Ποσοστό (%) επιχειρήσεων που καλύπτονται από ύπαρξη ΕΣΕ
Αυστρία	39	14	36 %
Βέλγιο	57	28	49%
Γαλλία	185	65	35%
Γερμανία	398	100	25%
Δανία	53	19	36%
Ελλάδα	-	-	-
Ηνωμένο Βασίλειο	232	93	40%
Ιρλανδία	40	5	13%
Ισλανδία	0	0	0%
Ισπανία	38	2	5%
Ιταλία	57	20	35%
Λιχτενστάιν	2	0	0%
Λουξεμβούργο	2	2	100%
Νορβηγία	19	14	74%
Ολλανδία	122	47	39%
Πορτογαλία	7	0	0%
Σουηδία	100	43	43%
Φιλανδία	47	20	43%
Σύνολο Ενιαίου Ευρωπαϊκού Χώρου	1.398	472	34%
Αυστραλία	8	3	38%
Ελβετία	95	37	39%
Η.Π.Α.	286	101	35%
Ιαπωνία	49	21	43%
Καναδάς	15	3	20%
Κουβέιτ	1	0	0%
Μαλαισία	2	0	0%
Μπαχρέιν	1	0	0%
Ν. Αφρική	3	1	33%
Ν. Κορέα	3	1	33%
Σιγκαπούρη	2	0	0%
Χονγκ Κονγκ (Κίνα)	2	0	0%
Σύνολο εκτός Ενιαίου Ευρωπαϊκού Χώρου	467	167	36%
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	1.865	639	34%

Πηγή: ETUI, EWC MULTINATIONALS DATABASE, FEBRUARY 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Πολυεθνικές που καλύπτονται από την Οδηγία 94/95/Εκ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια επιχειρήσεων και έχουν συστήσει ΕΣΕ, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

<i>Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας</i>	<i>Αριθμός επιχειρήσεων που καλύπτονται από την Οδηγία</i>	<i>Ποσοστό (%) επιχειρήσεων που έχουν συστήσει ΕΣΕ</i>	<i>Ποσοστό (%) επιχειρήσεων που καλύπτονται από ύπαρξη ΕΣΕ</i>
Υπηρεσίες	684	227	33%
Βιομηχανία Μετάλλου	667	261	39%
Χημική Βιομηχανία	451	199	44%
Βιομηχανία Τροφίμων, Ξενοδοχεία, Σίτιση & Αγροτικά Προϊόντα	235	81	35%
Κατασκευές και Ξυλεία	208	88	42%
Υφάσματα, Ένδυση	98	31	32%
Μεταφορές	79	21	27%
Δημόσιες Υπηρεσίες	13	6	46%
Λοιποί Κλάδοι	65	15	23%

Πηγή: ETUI, EWC MULTINATIONALS DATABASE, FEBRUARY 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Πολυεθνικές με παραρτήματα στην Ελλάδα που καλύπτονται από την Οδηγία 94/95/Εκ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια επιχειρήσεων και έχουν συστήσει ΕΣΕ, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

<i>Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας</i>	<i>Αριθμός επιχειρήσεων που καλύπτονται από την Οδηγία</i>	<i>Ποσοστό (%) επιχειρήσεων που έχουν συστήσει ΕΣΕ</i>	<i>Ποσοστό (%) επιχειρήσεων που καλύπτονται από ύπαρξη ΕΣΕ</i>
Υπηρεσίες	49	26	52%
Βιομηχανία Μετάλλου	47	25	51%
Χημική Βιομηχανία	61	38	63%
Βιομηχανία Τροφίμων, Ξενοδοχεία, Σίτιση & Αγροτικά Προϊόντα	23	16	69%
Κατασκευές και Ξυλεία	15	9	60%
Υφάσματα, Ένδυση	11	7	63%
Μεταφορές	6	5	83%
Λοιποί Κλάδοι	5	1	20%

Πηγή: ETUI, EWC MULTINATIONALS DATABASE, FEBRUARY 2002

5. Αναφορά στην ελληνική περίπτωση

Ο εξευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων σχετίζεται άμεσα με τα αντίστοιχα εθνικά συστήματα με τα οποία συνδέεται και τα οποία αφορά. Ο εξευρωπαϊσμός αυτός μπορεί να αναφέρεται είτε στην ανάδυση ενός ολοκληρωμένου πλέγματος ρυθμίσεων σε ένα υπερεθνικό επίπεδο, είτε σε μηχανισμούς εναρμόνισης και τη διαμόρφωση κοινών κατευθύνσεων στα πλαίσια της Ε.Ε. Στην ουσία όμως αναδεικνύει τις αλληλοσυσχετίσεις των τρόπων οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων στα πλαίσια ενός γεωγραφικού χώρου ιστορικής συνέχειας, με κοινά στοιχεία πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής οργάνωσης, έτσι όπως αυτά διαμορφώνονται σε ένα σύγχρονο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον. Η παρατήρηση αυτή έχει ως στόχο να επισημάνει τη σχέση εθνικού-υπερεθνικού όσον αφορά την ανατροφοδότηση προτύπων οργάνωσης, συμπεριφοράς και στρατηγικής των κοινωνικών εταίρων. Τα υφιστάμενα εθνικά συστήματα αποτελούν τη βάση των προτάσεων που διαμορφώνονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ με τη σειρά τους οι κοινές ευρωπαϊκές κατευθύνσεις επαναπροσδιορίζουν και εμπλουτίζουν τις εθνικές πρακτικές ή ακόμα και τις τοπικές εφαρμογές ρύθμισης της εργασίας.

Μέσα στο πνεύμα αυτών των επισημάνσεων αναδύεται η αναγκαιότητα ανάλυσης της επιρροής των ευρωπαϊκών πολιτικών στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, ιδιαίτερα όσον αφορά την περίπτωση των ΕΣΕ. Στην Ελλάδα η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων επήλθε με αρκετή καθυστέρηση σε σχέση με πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Αυτό ήταν αποτέλεσμα μιας σειράς παραγόντων. Η εκβιομηχάνιση της παραγωγής υστέρησε χρονικά και δεν συνδυάστηκε τόσο με μια αυξανόμενη και επικρατούσα τάξη μισθωτών εργατών, αλλά συνυπήρχε για μεγάλο διάστημα με προκαπιταλιστικές δομές αγροτικού τύπου. Η Ελλάδα χαρακτηρίστηκε από μια επιφανειακή και ιδιόμορφη προσάρτηση καπιταλιστικών στοιχείων οργάνωσης, που εντάσσουν τη χώρα στη διαδικασία δόμησης καπιταλιστικής περιφέρειας και τη λεγόμενη ανάπτυξη της υπανάπτυξης²⁴. Οι μεγάλες βιομηχανικές μονάδες ήταν λίγες, ενώ κυριάρχησαν οι μικρές βιοτεχνίες οικογενειακού τύπου. Παράλληλα, η ύπαρξη μικρών ιδιοκτησιών και το υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης μείωνε τις πιθανότητες να είναι η οργάνωση των εργασιακών σχέσεων αποτέλεσμα συνειδητής, οργανωμένης και ταξικής διεκδίκησης²⁵.

Πέρα από τη χρονική καθυστέρηση στην ανάπτυξή τους οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται και σε σημαντικό βαθμό από χειραγώγηση της οργάνωσης και λειτουργίας τους από το κράτος, ως αποτέλεσμα των πολιτικών ανατροπών και των ανώμαλων συνθηκών που καθόρισαν την σύγχρονη ιστορία της χώρας. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα αποτελούν αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης και κατά κύριο λόγο κα-

24. Κ. Τσουκαλάς, «Παράδοση και Εκσυγχρονισμός: Μερικά γενικότερα ερωτήματα», από το συλλογικό τόμο Δ. Τσαούσης (επιμ.), *Ελληνισμός Ελληνικότητα*, Εστία, Αθήνα 1998, σελ. 40.

25. Α. Λιάκος, *Εργασία και Πολιτική στην Ελλάδα του Μεσοπολέμου*, Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδας, Αθήνα 1993, σελ. 85.

θορίζονται από την κρατική πρωτοβουλία²⁶. Οι επεμβάσεις του νόμου στη ζωή των συνδικάτων πολλές φορές έπληξαν την εσωτερική τους δημοκρατία και επέδρασαν στην οργανωτική τους διάρθρωση²⁷. Την ίδια περίοδο εμφανίστηκε το φαινόμενο των συνδικαλιστικών παρατάξεων οι οποίες λειτούργησαν ως κομματικοί βραχίονες²⁸.

Οι παραπάνω παράγοντες, πέραν της χρονικής καθυστέρησης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, είχαν ως αποτέλεσμα την επικέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο και τον περιορισμό των διεκδικήσεων σε οικονομικού χαρακτήρα αιτήματα, περιορίζοντας σε αρκετές περιπτώσεις την αυτονομία των εκπροσώπων των εργαζομένων.

5.1 Ιστορική αναδρομή της εργατικής συμμετοχής στην Ελλάδα

Η ανάπτυξη των θεσμών εργατικής συμμετοχής στην Ελλάδα εκφράστηκε κυρίως με τη μορφή Συμβουλίων Εργαζομένων και εμφανίζεται να είναι περιορισμένη και χρονικά καθυστερημένη, συνδεδεμένη με το γενικότερο πλέγμα διατάξεων και συνθηκών που συγκροτούν το συγκεκριμένο σύστημα εργασιακών σχέσεων²⁹.

Η κύρωση της 135 ΔΣΕ και η καθιέρωση του θεσμού των Συμβουλίων Εργαζομένων της επιχείρησης πραγματοποιήθηκε μόλις το 1988. Ο Ν.1767/1988 καθόριζε ότι η λειτουργία των Συμβουλίων είναι συμβουλευτική και γνωμοδοτική και σκοπεύει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης. Η αδυναμία των Συμβουλίων Εργαζομένων να αποκτήσουν ένα σημαντικό λειτουργικό ρόλο στα πλαίσια του ελληνικού ρυθμιστικού πλαισίου δεν οφείλεται μόνο στη χρονική στιγμή της θεσμοθέτησής τους. Σημαντικό ρόλο είχε η έλλειψη παράδοσης κοινωνικού διαλόγου καθώς και ότι οι εργαζόμενοι επιμένουν σε παραδοσιακές μεθόδους δράσης, βλέποντας με καχυποψία την ενσωμάτωση λογικών ενεργής συμμετοχής και αυτοδιαχείρισης. Στην ίδια κατεύθυνση λειτούργησε η έλλειψη συνδικαλιστικών δομών στα πλαίσια των ελληνικών επιχειρήσεων και η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στον ιδιωτικό τομέα, ενώ τα Συμβούλια δεν αξιοποιήθηκαν ούτε στις μικρότερες επιχειρήσεις, όπου θα μπορούσε να είναι πόλος συνδικαλιστικής εκπροσώπησης δεδομένου ότι εκεί είναι δύσκολη η σύσταση επιχειρησιακού σωματείου.

Το Συμβούλιο Εργαζομένων για να έχει ενεργό ρόλο έπρεπε να διατηρεί στενούς δεσμούς συνεργασίας με το επιχειρησιακό σωματείο και να ενημερώνει για θέματα της αρμοδιότητάς τους τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης. Το επιχειρησιακό συν-

26. Γ. Καραβίτου, *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, τόμ. 54ος, έτος 1995.

27. Α. Λιάκος, *ό.π.* (σημ. 25), σσ. 171,175,176.

28. Γ. Κουζής, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις στην Ελλάδα και την Ευρώπη», συλλογική έκδοση, *Συλλογικότητα-Κράτος Πρόνοιας*, σελ. 15.

29. G. Bruinsma et al., «Τα εργασιακά συμβούλια και ο κοινωνικός διάλογος για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση», *Μελέτη 11*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα Απρίλιος 1999.

δικάτο με σειρά του, μέσα από τη συλλογική διαπραγμάτευση, διατηρώντας φυσιολογική περισσότερο αντιπαραθετική απέναντι στον εργοδότη, έπρεπε να ενισχύει τα επιχειρήματά του και τη δυναμική επίτευξης στόχων υπέρ των εργαζομένων.

Όμως η εμφάνιση των Συμβουλίων στη χώρα δεν υπήρξε αποτέλεσμα ώριμου αιτήματος του ελληνικού εργατικού κινήματος αλλά μεταφορά των ισχυόντων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ως αποτέλεσμα ο θεσμός των Συμβουλίων δεν παρουσίασε τα αποτελέσματα που ανέμεναν οι εμπνευστές του. Εκτός από περιορισμένες περιπτώσεις στον ιδιωτικό τομέα, τα Συμβούλια Εργαζομένων στην Ελλάδα λειτούργησαν στα πλαίσια δημόσιων (κοινωνικοποιημένων) επιχειρήσεων ως μηχανισμός εκδημοκρατισμού της χώρας και στα πλαίσια μιας άποψης για εναλλακτική οδό ανάπτυξης, όπου οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να ρυθμίσουν αυτή την εξέλιξη³⁰.

Κατά τη δεκαετία του 1990 παρατηρείται υποχώρηση των θεσμών αυτών όχι μόνο μέσα από τη διατηρούμενη υποβάθμιση των Συμβουλίων Εργαζομένων (Ν. 2414/96 και Ν. 2469/97), αλλά και από τον περιορισμό των αρμοδιοτήτων των ΑΣΚΕ στις κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις³¹. Είναι εύκολο να συμπεράνει κανείς ότι η εφαρμογή των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων και η πιθανή ελλιπής αξιοποίηση του θεσμού από πλευράς ελλήνων εργαζομένων επηρεάζεται και συνδέεται άμεσα και με την περιορισμένη ανάπτυξη των συμμετοχικών θεσμών στην Ελλάδα.

5.2 Σύγχρονες προοπτικές

Θεωρώντας όμως σήμερα ότι οι νέες συνθήκες διαμορφώνουν ένα κομβικό σημείο για τις εργασιακές σχέσεις τόσο σε εθνικό όσο σε υπερεθνικό επίπεδο, κρίνεται ότι το μέλλον των θεσμών εργατικής συμμετοχής στην Ελλάδα θα είναι θετικότερο από ό,τι το παρελθόν τους. Σε αυτήν τη λογική κυρίαρχο ρόλο έχουν τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με την Οδηγία, τα παραρτήματα πολυεθνικών που έχουν το δικαίωμα να εκπροσωπούν τους εργαζομένους τους με μέλος στα αντίστοιχα ΕΣΕ, θα πρέπει να δραστηριοποιούνται στη χώρα μας με περισσότερους από 150 εργαζομένους. Έστω και αν είναι περιορισμένες σε αριθμό (περίπου 100), οι επιχειρήσεις αυτές κατέχουν κυρίαρχο ρόλο στους κλάδους που δραστηριοποιούνται, αλλά και στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας. Πρόκειται για επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους για τα ελληνικά δεδομένα, στις οποίες οι συνθήκες απασχόλησης και οργάνωσης επιτρέπουν την ανάπτυξη του επιχειρησιακού συνδικαλισμού. Από την πλευρά της εργοδοσίας είναι σύνηθες να εφαρμόζονται σε αυτές τις επιχειρήσεις πρωτοποριακές μέθοδοι οργάνωσης της εργασίας και διοί-

30. Ι. Ψημμένος, *Παγκοσμιοποίηση & Συμμετοχή Εργαζομένων*, Gutenberg, Αθήνα 1999, σελ. 185.

31. Γ. Κουζής, «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση», *Μελέτη 14*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα Ιούνιος 2001, σελ. 276.

κτησης του προσωπικού. Επομένως οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα αυτών των επιχειρήσεων βρίσκονται εκ των πραγμάτων μπροστά σε προκλήσεις που προκαλούν οι νέες συνθήκες, αλλά και στα πλαίσια ενός πεδίου στο οποίο είναι ευκολότερο να αναπτυχθούν νέες δυναμικές για δράσεις.

Η παραγωγική διαδικασία στα πλαίσια των διεθνικών επιχειρήσεων στηρίζεται σε δίκτυα επικοινωνίας και σε ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων. Η εμπειρία αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους εργαζομένους και στην οργάνωση της συνδικαλιστικής τους τακτικής. Παράλληλα η ενεργοποίηση των ελλήνων εργαζομένων στα πλαίσια των ΕΣΕ κρίνεται σκόπιμη, αν όχι αναγκαία, από τις πιέσεις που προκαλούν οι τάσεις αποβιομηχάνισης της χώρας. Οι μετακινήσεις παραγωγικών μονάδων και οι συγχωνεύσεις που συνοδεύονται με αναδιαρθρώσεις και απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων εμφανίζονται όλο και συχνότερα. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα εταιρειών όπως η Schiesser Pallas που μετέφερε το εργοστάσιό της στη Βουλγαρία, η συμφωνία της Rilken Hellas με τη Φαμάρ για μείωση της δραστηριότητάς της που συνδυάζεται με παραχώρηση 100 εργαζομένων στη δεύτερη και αντίστοιχες κινήσεις από τις Henkel Hellas, L'Oreal Hellas και Procter & Gamble κ.ά.³²

Η οριοθέτηση των στόχων των ελλήνων εκπροσώπων στα ΕΣΕ θα πρέπει να γίνει λαμβάνοντας υπόψη ότι τα ελληνικά παραρτήματα έχουν στην πλειονότητά τους περιφερειακό χαρακτήρα και επομένως δεν έχουν κυρίαρχο ρόλο στη δομή των πολυεθνικών επιχειρήσεων. Κατά συνέπεια είναι σημαντικό να αναζητούν την εμπιστοσύνη, τη συστράτευση σε κοινούς στόχους και τη συνεργασία των βασικών δρώντων (εκπροσώπων μεγάλων παραρτημάτων ή μητρικής) προς αποφυγή αλλαγών που θα επιφέρουν μείωση ή μεταφορά θέσεων εργασίας και φαινόμενα ντάμπινγκ. Πρέπει να επιδιωχθεί η αναζήτηση κοινών στρατηγικών που θα έχουν σκοπό την ανάπτυξη της επιχείρησης και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων, σε αντίθεση με τακτικές διαχωρισμού και διψισμού των εργαζομένων στη βάση εθνικών ή περιφερειακών διαφορών. Κρίσιμο στοιχείο αποτελεί η ανάπτυξη δικτύων επικοινωνίας και πληροφόρησης, έτσι ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να είναι κοντά και να έχουν γνώση για τις αποφάσεις. Παράλληλα, μέσα από την εμπειρία της λειτουργίας των ΕΣΕ είναι χρήσιμη η μεταφορά τακτικών και πρακτικών από πιο ολοκληρωμένα συστήματα εργασιακών σχέσεων.

Προϋπόθεση για την επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων από τη λειτουργία των ΕΣΕ είναι η ενεργοποίηση των ελληνικών συνδικάτων σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο. Αυτά θα πρέπει να αναπτύξουν μηχανισμούς συντονισμού σε εθνικό επίπεδο και παράλληλα να προωθήσουν την εκπαίδευση και την κατάρτιση των ελλήνων εκπροσώπων στα ΕΣΕ, έτσι ώστε η παρουσία τους σε αυτά να είναι ενεργή και αποτελεσματική.

32. Εφημερίδα *Ημερησία*, αρ. φύλλου 17056, 18-19/9/2004.

6. Επίμετρο

Ο εξευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων είναι αποτέλεσμα μιας μακράς και επίπονης διαδικασίας, ενώ οι τάσεις που δημιουργούνται μπορεί να είναι αμφίσημες ή και αντιφατικές. Κύριοι παράγοντες για τη διαμόρφωση της διεθνοποιημένης παρέμβασης αποτελούν οι δυναμικές της παγκοσμιοποίησης, αλλά και το θεσμικό πλαίσιο που διαμορφώνει η Ευρωπαϊκή Ένωση. Όμως τα αποτελέσματα και η κατεύθυνση αυτής της προσπάθειας εξαρτώνται από τους δρώντες που ενεργοποιούνται στα πλαίσιά τους και τη δυνατότητά τους να διαμορφώσουν νέα κοινά οράματα και στρατηγικές. Όσο δεδομένες είναι οι τάσεις αποδόμησης της αγοράς εργασίας και οι διαφοροποιήσεις των υποκειμένων της, τόσο δεδομένη φαίνεται η ανάγκη για συγκρότηση νέων ισορροπιών των κοινωνικών δυνάμεων που συμμετέχουν σε αυτήν. Ιδιαίτερα σε συστήματα εργασιακών σχέσεων σαν το ελληνικό, μια τέτοια προσπάθεια σύγχρονης διεθνοποιημένης δράσης αποκτά ιδιαίτερο νόημα υπό το βάρος των ειδικών συνθηκών ανάπτυξης και λειτουργίας του μέχρι σήμερα.