

ΟΙ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΝΕΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ: Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ 2157/2001/ΕΚ ΚΑΙ Η ΟΔΗΓΙΑ 2001/86/ΕΚ

Ανδρέας Νικολόπουλος, καθηγητής Τμήμα ΟΔΕ,
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών
Χορέν Βοσκεριτσιάν, MSc, υποψήφιος διδάκτωρ London School
of Economics and Political Science

1. Εισαγωγή

Την 8η Οκτωβρίου 2004 τέθηκε επίσημα σε εφαρμογή ο Κανονισμός και η Οδηγία σχετικά με τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ανώνυμης Εταιρείας και το ρόλο των εργαζομένων σε αυτήν¹. Αυτά τα δύο νομικά κείμενα προσφέρουν τη δυνατότητα σε ευρωπαϊκές επιχειρήσεις –οι οποίες καλύπτουν τα κριτήρια του Κανονισμού– να ιδρύσουν πανευρωπαϊκές εταιρείες, με κοινή διοίκηση και έδρα, οι οποίες θα διέπονται από ένα γενικό νομικό πλαίσιο και δεν θα εμπίπτουν στις εκάστοτε εθνικές ρυθμίσεις όσον αφορά τη λειτουργία τους. Επί πλέον η Οδηγία, που συνεπικουρεί τον Κανονισμό, ορίζει το ρόλο των εργαζομένων σε μια SE, εισάγοντας έτσι ρυθμίσεις που καθιστούν υποχρεωτική τουλάχιστον την ενημέρωση και τη διαβούλευση σε επίπεδο επιχείρησης.

Η εκτενής νομική ανάλυση του Κανονισμού και της Οδηγίας έχει επιχειρηθεί από άλλους συγγραφείς² και είναι βέβαιο πως, με τις ρυθμίσεις που θα υιοθετήσει το κάθε κράτος-μέλος ξεχωριστά, θα δημιουργηθεί μεγάλος όγκος βιβλιογραφικών αναφορών επί του ζητήματος. Το ενδιαφέρον, όμως, από πλευράς βιομηχανικών (ή εργασιακών) σχέσεων για αυτά τα κείμενα έγκειται στα θέματα που τίγονται στην Οδηγία, σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων σε μια SE. Στην παρούσα εισήγηση στόχος μας είναι να εξετάσουμε τις αλλαγές που θα επέλθουν στις σχέσεις εντός του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και στη στάση που θα υιοθετήσουν οι έλληνες εκπρόσωποι των εργαζομένων – όταν και αφού, βεβαίως, τα δύο κείμενα υιοθετηθούν από την ελληνική κυβέρνηση³.

1. Κανονισμός 2157/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Οδηγία 2001/86/ΕΚ. Εφεξής, η «Ευρωπαϊκή Ανώνυμη Εταιρεία» θα αναφέρεται – όπως συμβαίνει και στον Κανονισμό και την Οδηγία– ως «SE», από τα αρχικά των λέξεων του λατινικού της ονόματος, *Societas Europae*.

2. Davies (2003), Teichmann (2003).

3. Τη στιγμή συγγραφής της παρούσας εργασίας, από τα είκοσι πέντε κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεκαοχτώ –η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γερμανία, η Δανία, η Δημοκρατία της

2. Η «συμμετοχή» των εργαζομένων στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις⁴ έχει μακρά ιστορία στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ήδη από το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης και την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (Ε.Ο.Κ.) προβλεπόταν –στο άρθρο 118– η λήψη ενεργειών για την προώθηση της έννοιας της «ενημέρωσης και της διαβούλευσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις» μέσα στο γενικότερο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης⁵. Παρ' όλα αυτά, η πρώτη συστηματική προσπάθεια νομοθετικής ρύθμισης αυτών των δικαιωμάτων έλαβε χώρα το 1970 –έπειτα από δεκατρία χρόνια– με την κατάθεση του πρώτου προσχεδίου για τη ΣΕ στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο⁶. Το κείμενο αυτό δεν έγινε αποδεκτό από τους τότε κοινωνικούς εταίρους, κυρίως λόγω των ρυθμίσεων που εισήγαγε σχετικά με την έννοια της συμμετοχής⁷. Η ύπαρξη συμμετοχικών διαδικασιών στο ανώτατο επίπεδο της επιχείρησης ήταν πιθανό να δημιουργήσει «κόστη ανταλλαγής» (transaction costs), λόγω των πιθανών συγκρούσεων που θα εμφανίζονταν μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, κυρίως σε χώρες όπου οι σχέσεις εργασίας-κεφαλαίου ήταν περισσότερο συγκρουσιακές παρά συνεργατικές. Χρειάστηκαν να περάσουν είκοσι τέσσερα χρόνια μέχρι να υιοθετηθεί το πρώτο νομικό κείμενο σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση, η Οδηγία 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων⁸. Κατά τη διάρκεια εκείνης της περιόδου, οι συζητήσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τα ζητήματα της ΣΕ κατέληγαν σε συνεχή αδιέξοδα, λόγω των αντιστάσεων που προβάλλονταν και από τα τρία μέρη (εκπρόσωποι εργοδοτών, εκπρόσωποι εργαζομένων και κυβερνήσεις κρατών-μελών), αναφορικά με τα ζητήματα της συμμετοχής και της διοίκησης. Εν τέλει, το 2001 υπεγράφη το τελικό κείμενο που ρύθμιζε τη λειτουργία της ΣΕ και το ρόλο των εργαζομένων εντός αυτής, υιοθετώντας

Σλοβακίας, η Ισλανδία, η Μ. Βρετανία, η Μάλτα, η Ουγγαρία, η Σουηδία, η Φινλανδία, η Δημοκρατία της Τσεχίας, η Κύπρος, η Εσθονία, η Ολλανδία, η Πολωνία, η Λετονία και η Νορβηγία – έχουν υιοθετήσει τον Κανονισμό και την Οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο. Βλ. το δικτυακό τόπο: <http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/countries/cross-borderaspects/transposition.html>.

4. Με τον όρο «συμμετοχή» –στο παρόν επίπεδο ανάλυσης– εννοείται η έμμεση συμμετοχή των εργαζομένων, δηλαδή η συμμετοχή τους μέσω αντιπροσώπων, σε αντίθεση με την άμεση συμμετοχή, στην οποία υπάρχει προσωπική, ατομική συμμετοχή του εργαζομένου (Gul & Krieger 2000). Η διάκριση είναι πολύ σημαντική, καθ' ότι οι διαφορές των δύο ειδών δεν είναι μονάχα εννοιολογικές αλλά και ουσιαστικές, εφόσον στην πρώτη περίπτωση υπάρχει μία «προς τα πάνω» συμμετοχή (πρόκειται δηλαδή για προσπάθειες που ξεκινάνε από τους εργαζομένους), ενώ στη δεύτερη, υπάρχει μία «προς τα κάτω» συμμετοχή (κατευθυνόμενη δηλαδή από τη διοίκηση της εταιρείας).

5. Βλ. Streeck (1994).

6. Για μια ιστορική προσέγγιση βλ. και Barnard & Deakin (2002), Keller (2002).

7. Teichman (2003).

8. Ορισμένοι επιλέγουν να τα μεταφράσουν και ως «Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων» ή «Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργασίας». Βλ. και Κουτρούκης (2004). Εφεξής, ΕΣΕ.

ταυτόχρονα το δικαίωμα της «οικειοθελούς αποφυγής» σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στο εποπτικό ή διοικητικό όργανο της εταιρείας⁹.

Η μακρά χρονική περίοδος των τριάντα τεσσάρων ετών για την υπογραφή μιας νομοθετικής ρύθμισης σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης, αποτελεί μια ένδειξη ότι η κοινωνική πολιτική σε επίπεδο Ε.Ε. συνιστά μια δευτερεύουσα λειτουργία της Ένωσης¹⁰. Αυτό επίσης καταδεικνύεται από τη βαρύτητα των νομικών κειμένων που υπογράφονται σε επίπεδο Ε.Ε. γύρω από ζητήματα κοινωνικής πολιτικής (όχι μόνο σχετικά με την εργασία, αλλά και σχετικά με το περιβάλλον, τη μετανάστευση ή την ισότητα των δύο φύλων). Την πλειονότητα των κειμένων αποτελούν Οδηγίες, Προτάσεις – οι οποίες βρίσκονται σε χαμηλότερη «αξιακή στάθμη» από τους Κανονισμούς-, Λευκές Βίβλοι, οι οποίες συνεπικουρούν τις Πράσινες Βίβλους, ή αποφάσεις μη δεσμευτικού χαρακτήρα που υπογράφονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (στην περίπτωση των εργασιακών θεμάτων, μεταξύ της ETUC, της UNICE και της CEEP).

3. Ο Κανονισμός 2157/2001 και η Οδηγία 2001/86/ΕΚ: μία σύντομη επισκόπηση

Η τελική υπογραφή των κειμένων σχετικά με τη SE και το ρόλο των εργαζομένων σε αυτήν αποτελεί ούτως ή άλλως ένα σημαντικό βήμα στο θεσμό της βιομηχανικής δημοκρατίας – έστω κι αν επήλθε έπειτα από συζητήσεις που διήρκεσαν πάνω από τριάντα χρόνια. Επί πλέον, εισάγει μερικές σημαντικές αλλαγές σε σύγκριση με την Οδηγία για τα ΕΣΕ¹¹.

Κατ' αρχάς, δεν θέτει περιορισμούς όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων που πρέπει να απασχολεί μια εταιρεία προκειμένου να εφαρμοστούν οι διατάξεις περί του ρόλου των εργαζομένων. Ανεξάρτητα από το μέγεθος, από τη στιγμή που θα αποφασιστεί η ίδρυση μιας SE, αρχίζουν οι διαπραγματεύσεις, ανάμεσα στους εκπροσώπους των

9. Σύμφωνα με το άρ. 7§3 της Οδηγίας, «[τ]α κράτη-μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι οι διατάξεις αναφοράς που αναφέρονται στο τμήμα 3 του παραρτήματος [διατάξεις περί συμμετοχής] δεν εφαρμόζονται στην προβλεπόμενη στο στοιχείο β) της παραγράφου 2 περίπτωση [δηλαδή στην περίπτωση της συγχώνευσης]». Τα κράτη-μέλη, δηλαδή, είναι ελεύθερα να υιοθετήσουν στο εθνικό τους δίκαιο τη ρήτρα πως οι διατάξεις αναφοράς περί συμμετοχής δεν είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν στην περίπτωση που εργαζόμενοι και εργοδότες καταλήξουν στην εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς, αν η SE έχει ιδρυθεί μέσω συγχώνευσης και ισχύουν τα προβλεπόμενα στο άρ. 7§2. Αυτό, βέβαια, δεν οδηγεί σε αυτόματη μη εφαρμογή του δικαιώματος συμμετοχής των εργαζομένων στην SE, καθ' ότι, σύμφωνα με το άρ. 12 § 3 του Κανονισμού, προκειμένου μια SE να καταχωρηθεί στα μητρώα κράτους-μέλους που έχει κάνει χρήση του άρ. 7§3, θα πρέπει να έχει επέλθει συμφωνία «σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής». Θα πρέπει, με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες να καταλήξουν σε μια συμφωνία μέσω διαπραγμάτευσης σχετικά με το τι τελικά θα γίνει αναφορικά με τη συμμετοχή. Βλ. και Keller (2002).

10. Hix (1999), Rossilli (1997), Duncan (1996).

11. Βλ. και Davies (2003).

εργαζομένων και των εργοδοτών, σχετικά με το μελλοντικό ρόλο των εργαζομένων. Επί πλέον, οι διαπραγματεύσεις αυτές είναι υποχρεωτικό να αρχίσουν με ευθύνη του εργοδότη και όχι έπειτα από όχληση των εργαζομένων –όπως συμβαίνει στην περίπτωση των ΕΣΕ– και να λήξουν μέσα σε μια περίοδο έξι μηνών (σε αντίθεση με την περίοδο των τριών ετών που προβλέπει η Οδηγία/ΕΣΕ). Ακόμη, στην Οδηγία για τη SE ορίζονται σαφώς και με μεγαλύτερη ευρύτητα, οι έννοιες της «ενημέρωσης» και της «διαβούλευσης», ενώ προστίθεται και η έννοια της «συμμετοχής» των εργαζομένων στο εποπτικό ή διοικητικό όργανο της εταιρείας, η οποία δεν περιλαμβανόταν στην Οδηγία/ΕΣΕ. Τέλος, μία σημαντική καινοτομία της Οδηγίας αφορά το ζήτημα των συνεδριάσεων του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων με το αρμόδιο όργανο της SE. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα όσα προβλέπονται στο τμήμα 2, παρ. β και γ του παραρτήματος, το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων «συνεδριάζει με το αρμόδιο όργανο της SE τουλάχιστον μία φορά το χρόνο» (δική μας έμφαση) και «σε εξαιρετικές περιστάσεις που θίγουν σημαντικά τα συμφέροντα των εργαζομένων... το όργανο εκπροσώπησης έχει το δικαίωμα να ενημερώνεται». Με άλλα λόγια, οι συνεδρίες μεταξύ των αρμόδιων οργάνων των εργαζομένων και των εργοδοτών δεν περιορίζονται στη μία ανά έτος (όπως συνέβαινε στην Οδηγία/ΕΣΕ), αλλά δίνεται η δυνατότητα για επί πλέον συναντήσεις, εάν κάτι τέτοιο κριθεί απαραίτητο. Το σημαντικότερο όμως στοιχείο της παρ. γ του τμήματος 2 αφορά τη δυνατότητα των εργαζομένων, σε περίπτωση που η συμβουλή τους δεν έγινε δεκτή από το αρμόδιο όργανο της SE, να επανασυνεδριάσουν με τους εργοδότες, με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας στα ζητήματα που τους αφορούν¹².

3.1 Ο Κανονισμός 2157/2001

Ο Κανονισμός 2157/2001 «Περί του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρείας (SE)» αποτελεί ουσιαστικά ένα κείμενο εμπορικού δικαίου, το οποίο ορίζει ζητήματα σχετικά με τη σύσταση, τη λειτουργία, τη λύση και την εκκαθάριση της εταιρείας, καθώς και άλλα θέματα, τα οποία άπτονται του εταιρικού δικαίου.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό, μια SE μπορεί να ιδρυθεί μόνο από νομικά πρόσωπα συγκεκριμένης νομικής μορφής¹³, τα οποία έχουν συσταθεί σύμφωνα με το δίκαιο ενός κράτους-μέλους της Ε.Ε. και έχουν την καταστατική τους έδρα και την κεντρική τους διοίκηση στην Κοινότητα¹⁴. Επίσης, εισάγεται η δυνατότητα επιλογής μεταξύ δύο σχημάτων διοίκησης –του μονιστικού και του δυαδικού– ενσωματώνοντας έτσι τα δύο συστήματα διοίκησης Α.Ε. που ισχύουν τόσο στην κεντρική και βόρεια Ευρώπη, όσο και στη νότια¹⁵. Η επιλογή αυτή έγκειται στον εργοδότη, αλλά, ανεξάρτητα από το ποιο σχήμα

12. «Όταν το αρμόδιο όργανο αποφασίζει να μην ακολουθήσει τη γνώμη που εξέφρασε το όργανο εκπροσώπησης, τότε το όργανο αυτό δικαιούται να συνεδριάσει περαιτέρω με το αρμόδιο όργανο της SE προκειμένου να επιδιωχθεί συμφωνία», Παράρτημα, τμήμα 2, παρ. γ.

13. Κατά κύριο λόγο Α.Ε. και –στην περίπτωση της ίδρυσης εταιρείας χαρτοφυλακίου SE– Ε.Π.Ε.

14. Άρ. 2 του Κανονισμού.

15. Σύμφωνα με το μονιστικό σύστημα διοίκησης, το οποίο ισχύει στην Ελλάδα, τα όργανα

θα επιλέξει, θα πρέπει να επέλθει συμφωνία με τους εργαζομένους σχετικά με το ρόλο τους εντός της SE (και την πιθανή συμμετοχή τους στο διοικητικό –στην περίπτωση του μονιστικού συστήματος– ή στο εποπτικό –στην περίπτωση του δυαδικού συστήματος– όργανο), προκειμένου η εταιρεία να μπορέσει να καταχωρηθεί στα εκάστοτε εθνικά μητρώα. Ο νομοθέτης, με άλλα λόγια, καθιστά υποχρεωτική κάποια μορφή συμμετοχής στη SE, προκειμένου να έχει το δικαίωμα να αποκτήσει νομική προσωπικότητα.

3.2 Η Οδηγία 2001/86/EK

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η Οδηγία 2001/86/EK αποτελεί ένα επικουρικό κείμενο στον Κανονισμό για τη SE, με σκοπό τον ορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων στη SE. Μέσω της Οδηγίας, παρέχονται στους εργαζομένους στη SE τα δικαιώματα της ενημέρωσης, της διαβούλευσης και της συμμετοχής¹⁶, χωρίς όμως η εφαρμογή τους να είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη. Το ποια δικαιώματα θα εφαρμοστούν, σε ποια έκταση και σε ποια μορφή, παρόλο που ορίζονται σαφώς από την Οδηγία, είναι αποτέλεσμα της έκβασης των διαπραγματεύσεων ανάμεσα στο αρμόδιο όργανο των εργαζομένων και στα αντίστοιχα αρμόδια όργανα των εργοδοτών, εισάγοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την έννοια του «πολιτικού» και της «δύναμης» στις δημιουργούμενες αρένες αλληλεπιδράσεων¹⁷.

3.2.1 Η διαδικασία των διαπραγματεύσεων

Οι διαπραγματεύσεις διενεργούνται ανάμεσα στην Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα

διοίκησης μιας Α.Ε. αποτελούν η Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) των μετόχων και το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.). Στον Κανονισμό (άρ. 38 και άρ. 43 επ.) το Δ.Σ. αναφέρεται ως Διοικητικό Όργανο. Αντιθέτως, σύμφωνα με το δυαδικό σύστημα διοίκησης, το οποίο ισχύει σε χώρες της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης, όπως η Γερμανία ή η Σουηδία, πέραν της Γ.Σ. προβλέπονται ένα Διοικητικό και ένα Εποπτικό Συμβούλιο (ή ένα Διευθυντικό και ένα Εποπτικό Όργανο, σύμφωνα με την ορολογία του Κανονισμού (άρ. 38 και άρ. 39 επ.)).

16. Με τον όρο «ενημέρωση» ορίζεται η δυνατότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων να ενημερώνονται για ζητήματα που αφορούν τη λειτουργία της εταιρείας ή θυγατρικών της (βλ. άρ. 2, παρ. θ). Ένας ενδεικτικός κατάλογος σχετικά με το τι περιλαμβάνει το δικαίωμα ενημέρωσης δίνεται στο τμήμα 2, παράγραφος β του παραρτήματος της Οδηγίας. Ο κατάλογος αυτός δεν είναι εξαντλητικός και τα μέλη έχουν τη δυνατότητα να τον προσαρμόσουν στις ανάγκες τους μέσω διαπραγματεύσεων.

Με τον όρο «διαβούλευση», ορίζεται η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του αρμόδιου οργάνου της SE, σχετικά με τα θέματα που καλύπτονται από το δικαίωμα ενημέρωσης (άρ. 2, παρ. ι).

Τέλος, με τον όρο «συμμετοχή» ορίζεται η δυνατότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων α) να εκλέγουν ή β) να διορίζουν ή γ) να προτείνουν ή δ) να απορρίπτουν έναν αριθμό μελών στο εποπτικό ή διοικητικό όργανο της SE (άρ. 2, παρ. ια).

17. Για μια εκτενέστερη ανάλυση αυτών των όρων, βλ. Cobb (1984), Eastern (1965), Νικολόπουλος (1984, 2004).

(ΕΔΟ) των εργαζομένων, η οποία αποτελείται από εργαζομένους όλων των χωρών στις οποίες η μελλοντική SE πρόκειται να έχει υπαλλήλους¹⁸, και τα αρμόδια όργανα των εταιρειών που συμμετέχουν στην ίδρυση της SE. Σκοπός των διαπραγματεύσεων είναι τα δύο μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων στη SE και να υπογράψουν ένα κείμενο, στο οποίο θα αναφέρονται ρητά τα δικαιώματα που θα έχουν οι εργαζόμενοι εντός της SE.

Σε αυτό το επίπεδο, υπάρχει –θεωρητικά– η δυνατότητα να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι και τα τρία δικαιώματα που δικαιούνται, σύμφωνα με την Οδηγία. Αν, δηλαδή, συμφωνήσουν πως θα υπάρξουν δικαιώματα ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής, τα μέρη υπογράφουν μια συμφωνία σχετικά με την έκταση και τις λεπτομέρειες αυτών των δικαιωμάτων¹⁹.

Στην περίπτωση που τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα στο διάστημα των έξι μηνών (ή του ενός έτους – σε περίπτωση που έχει ληφθεί η προβλεπόμενη από το άρθρο 5 εξάμηνη παράταση), τότε εφαρμόζονται οι διατάξεις αναφοράς του παραρτήματος της Οδηγίας.

3.2.2 Τα δικαιώματα της ενημέρωσης, της διαβούλευσης και της συμμετοχής: υποχρεωτικά για όλους;

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, προκειμένου μια SE να μπορέσει να καταχωρηθεί στα εθνικά μητρώα της χώρας που έχει επιλέξει ως τόπο της καταστατικής της έδρας, απαιτείται η διευθέτηση του ρόλου των εργαζομένων σε αυτήν. Ο ρόλος αυτός, όμως, δεν είναι υποχρεωτικό να περιλαμβάνει και τα τρία δικαιώματα. Η Οδηγία εγγυάται πως σε μια SE, οι εργαζόμενοι θα έχουν –ό,τι και να συμβεί– τα δικαιώματα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης. Δεν ισχύει όμως το ίδιο και για το δικαίωμα συμμετοχής.

Αν οι εργαζόμενοι δεν καταλήξουν σε κάποια συμφωνία με τους εργοδότες μέσω διαπραγματεύσεων ή αν από κοινού το αποφασίσουν, τότε, σύμφωνα με το άρ. 7 §1, εφαρμόζονται αυτόματα οι διατάξεις αναφοράς. Αν, από την άλλη, ισχύσει η περίπτωση του άρ. 3 §6, σύμφωνα με την οποία οι διατάξεις αναφοράς δεν εφαρμόζονται αν η ΕΔΟ αποφασίσει με μια υπερπλειοψηφία²⁰ να μην αρχίσει ή να περατώσει τις διαπραγματεύσεις με την εργοδοτική πλευρά, τότε εφαρμόζονται οι διατάξεις περί ενημέρωσης και διαβούλευσης που ισχύουν στις χώρες που η SE έχει εργαζομένους. Σε αυτή την

18. Βλ. άρ. 3 σχετικά με τις διαδικασίες ίδρυσης της ΕΔΟ και για το τι συμβαίνει στην περίπτωση που μια SE δημιουργείται μέσω συγχώνευσης.

19. Το τι θα περιλαμβάνει η συμφωνία ορίζεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας. Τα κατ' ελάχιστον δικαιώματα των εργαζομένων περιγράφονται στο παράρτημα της Οδηγίας.

20. Βλ. άρ. 3 §6 υποπαρ. β: «Η απαιτούμενη πλειοψηφία προκειμένου να ληφθεί απόφαση για τη μη έναρξη ή την περάτωση των διαπραγματεύσεων είναι οι ψήφοι των δύο τρίτων των μελών που εκπροσωπούν τουλάχιστον τα δύο τρίτα των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ψήφων των μελών που εκπροσωπούν εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται σε δύο τουλάχιστον κράτη-μέλη».

περίπτωση, δηλαδή, δεν υπάρχει μια κεντρική ρύθμιση περί ενημέρωσης και διαβούλευσης, αλλά ισχύουν αυτομάτως όσα προβλέπονται από το εκάστοτε εθνικό δίκαιο. Ακόμα και στην περίπτωση, που ένα κράτος-μέλος δεν έχει ειδική νομοθεσία περί ενημέρωσης και διαβούλευσης, τότε, σύμφωνα με το άρ. 13 §1 υποπαρ. β, εφαρμόζεται η Οδηγία/ΕΣΕ. Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί πως, με την Οδηγία 2002/14/ΕΚ (περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα) που θα ισχύσει στα κράτη-μέλη από τις 23 Μαρτίου 2005, όλες οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα καλύπτονται από μια νομοθεσία περί ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, η Οδηγία δεν αφήνει περιθώρια για μη εφαρμογή των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης *σε καμιά περίπτωση*. Ακόμη και αν τα μέλη δεν συμφωνήσουν, οι διατάξεις αναφοράς περί ενημέρωσης και διαβούλευσης (τμήμα 2 του παραρτήματος) εφαρμόζονται αυτόματα. Στην περίπτωση δε που, για οποιονδήποτε λόγο, η ΕΔΟ λάβει την απόφαση του άρ. 3 §6, εφαρμόζονται οι διατάξεις των εθνικών δικαίων ή –σε περίπτωση μη ύπαρξης τέτοιων διατάξεων– οι διατάξεις της Οδηγίας/ΕΣΕ.

Δε συμβαίνει όμως το ίδιο στην περίπτωση των δικαιωμάτων συμμετοχής. Αν οι εργαζόμενοι καταλήξουν (ή αναγκαστούν να καταλήξουν) στην εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς, τότε, το αν θα αποκτήσουν δικαιώματα συμμετοχής, εξαρτάται από τρεις ουσιαστικούς παράγοντες: πρώτον, αν τουλάχιστον σε μια εταιρεία από τις συμμετέχουσες στην ίδρυση της SE υπήρχαν, προ της μεταβολής της σε SE, δικαιώματα συμμετοχής· δεύτερον, από τον τρόπο σύστασης της SE· και τρίτον, από τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτονταν από δικαιώματα συμμετοχής πριν από τη μεταβολή των εταιρειών σε SE. Ο νομοθέτης, με άλλα λόγια, δεν έχει ως κύριο στόχο να επεκτείνει το δικαίωμα συμμετοχής σε εργαζομένους που δεν το απολάμβαναν προηγουμένως – αν θέλουν δικαιώματα συμμετοχής, τότε πρέπει να τα αποκτήσουν μέσω των διαπραγματεύσεων με την εργοδοτική πλευρά. Απεναντίας, στόχος του είναι να προστατέψει τους εργαζομένους που καλύπτονταν από δικαιώματα συμμετοχής, προκειμένου να μην τα χάσουν²¹.

Από τα παραπάνω συνάγεται πως, αν μια SE αποτελείται από εταιρείες που δεν καλύπτονταν προηγουμένως από δικαιώματα συμμετοχής, τότε, προκειμένου οι εργαζόμενοί τους να αποκτήσουν αυτό το δικαίωμα, θα πρέπει να το διαπραγματευθούν με τους εργοδότες τους. Αν οι διαπραγματεύσεις αποτύχουν, ανεξάρτητα από το αν θα εφαρμοστούν οι διατάξεις αναφοράς ή όχι, οι εργαζόμενοι χάνουν τη δυνατότητα συμμετοχής στο εποπτικό ή διοικητικό όργανο της εταιρείας²².

21. Davies (2003). Στο άρθρο αυτό δίνονται παραδείγματα σχετικά με το πώς τελικά εφαρμόζονται οι διατάξεις αναφοράς περί συμμετοχής.

22. Ο μόνος τρόπος για να αποκτήσουν κάποτε δικαίωμα συμμετοχής είναι η SE να εξαγοράσει μια εταιρεία στην οποία υπήρχαν προηγουμένως δικαιώματα συμμετοχής. Σε αυτή την περίπτωση, η διαδικασία των διαπραγματεύσεων ξεκινά από την αρχή. Συνεπώς, ανεξάρτητα από το αν τα μέλη καταλήξουν ή όχι σε διαπραγματεύσεις, οι εργαζόμενοι θα έχουν, κατ' ελάχιστον, τα δικαιώματα συμμετοχής που απολάμβαναν οι εργαζόμενοι της εξαγορασθείσας εταιρείας.

Τι γίνεται, όμως, αν σε μια υπό δημιουργία ΣΕ υπάρχουν εργαζόμενοι που καλύπτονται από διαφορετικά συστήματα συμμετοχής; Σύμφωνα με την Οδηγία, το σύστημα το οποίο θα επιλεγεί τελικά –στην περίπτωση εφαρμογής των διατάξεων αναφοράς– είναι εκείνο το οποίο κρίνεται ως το ευνοϊκότερο για τους εργαζομένους²³. Σε αυτή την περίπτωση, όμως, μπορεί να υπάρξουν άμεσα προβλήματα σχετικά με την επιλογή του «καλύτερου» (για τους εργαζομένους) συστήματος συμμετοχής. Σύμφωνα με την άποψη του Davies (2003, σελ. 85), η Οδηγία ανάγει τα προβλεπόμενα δικαιώματα συμμετοχής –δηλαδή την εκλογή, το διορισμό, την πρόταση ή την απόρριψη μελών στο εποπτικό ή διοικητικό όργανο– στην ίδια «αξιακή» κλίμακα. Κατά την ερμηνεία του, ο νομοθέτης θεωρεί πως το δικαίωμα π.χ. της εκλογής είναι ισάξιο με το δικαίωμα π.χ. της απόρριψης μελών στο εποπτικό (ή διοικητικό) όργανο. Ενώ, λοιπόν, η ποιοτική διαφορά μεταξύ των δύο μορφών συμμετοχής είναι ουσιαστική (διαφορετική δύναμη έχουν οι εργαζόμενοι, οι οποίοι μπορούν να εκλέγουν εκπροσώπους τους στο εποπτικό ή στο διοικητικό όργανο από εκείνους που μπορούν μονάχα να απορρίπτουν υποψήφια μέλη προτεινόμενα από τη διοίκηση της εταιρείας), η Οδηγία τις θεωρεί ομοειδείς και υιοθετεί το κριτήριο της ποσότητας ως βάση για την επιλογή της «καλύτερης» μορφής συμμετοχής.

4. Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ελλάδα

Ο θεσμός της συμμετοχής των εργαζομένων στην Ελλάδα ξεκίνησε με το Ν. 1387/83, ο οποίος αναφερόταν στην ενημέρωση και στη διαβούλευση των εργαζομένων στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων²⁴. Ο νόμος αυτός, όμως, αναφερόταν σε μια πολύ συγκεκριμένη λειτουργία της διοίκησης και δεν επεκτεινόταν και σε άλλα πεδία αποφάσεων γύρω από τις επιχειρησιακές λειτουργίες. Το κενό ήρθε να καλύψει ο Ν. 1767/88 για τα «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις». Σύμφωνα με αυτόν το νόμο, προβλεπόταν η δημιουργία συμβουλίων εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούσαν τουλάχιστον πενήντα (αν υπήρχε συνδικαλιστική οργάνωση) ή είκοσι εργαζομένους (στην περίπτωση έλλειψης συνδικαλιστικού οργάνου) με εκτεταμένα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης –εκτεταμένα, βέβαια, για την ελληνική πραγματικότητα

23. Βλ. παράρτημα, τμήμα 3β, παρ. 1: «[Ο]ι εργαζόμενοι της ΣΕ...δικαιούνται να εκλέγουν, να διορίζουν, να προτείνουν ή να απορρίπτουν το διορισμό ενός αριθμού μελών του διοικητικού ή εποπτικού οργάνου της ΣΕ *ίσου προς το υψηλότερο ποσοστό που εφαρμόζεται στις οικείες συμμετέχουσες εταιρείες* πριν από την καταχώρηση της ΣΕ» (δική μας έμφαση).

24. Στην παρούσα εισήγηση εξετάζονται οι θεσμοί συμμετοχής που αφορούν τους εργαζομένους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, καθ' όσον οι σχετικές Οδηγίες της Κοινότητας αναφέρονται στον ιδιωτικό τομέα. Για το λόγο αυτό δεν γίνεται κάποια αναφορά στο Ν. 1365/83 «Για την κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα», ο οποίος –στο άρ. 1 § 1– προβλέπει τη συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο διοικητικό συμβούλιο των κοινωνικοποιημένων επιχειρήσεων. Βλ. Κραβαρίτου (1983), όπως επίσης και το Π.Δ. 427/1983, με το οποίο ιδρύονταν εποπτικό συμβούλιο σε μια σειρά κοινωνικοποιημένων επιχειρήσεων.

και όχι για περισσότερο προηγμένες, βιομηχανικά και συνδικαλιστικά, χώρες όπως, για παράδειγμα, η Γερμανία ή η Γαλλία.

4.1 Ο Ν. 1767/88 και η εφαρμογή του

Η ουσία του Ν. 1767/88 βρισκόταν στα άρθρα 12, 13 και 14, τα οποία όριζαν τις έννοιες της *συναπόφασης*, της *πληροφόρησης* και της *διαβούλευσης* αντιστοίχως, καθώς και τους τομείς στους οποίους θα ασκούσαν αυτά τα δικαιώματα. Τα συμβούλια εργαζομένων αποκτούσαν έτσι –θεωρητικά τουλάχιστον– πρόσβαση σε αρκετά ζητήματα της επιχειρησιακής λειτουργίας, θεσμικού, όμως, χαρακτήρα. Δεν είχαν δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων ή κήρυξης απεργίας, τους δινόταν όμως η δυνατότητα διαβούλευσης στην περίπτωση των ομαδικών απολύσεων, λαμβάνοντας το ρόλο των «εκπροσώπων των εργαζομένων» –σύμφωνα με την ορολογία του άρ. 3 §1 του Ν. 1387/83– «με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους».

Ο Ν. 1767/88 εν τέλει δεν εφαρμόστηκε παρά σε ελάχιστες επιχειρήσεις. Οι κύριοι λόγοι για τη μη εφαρμογή του μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη έχει να κάνει με τη φύση του νόμου και τις θέσεις των συνδικάτων επ' αυτής. Κατ' αρχάς, τα συνδικάτα φαινόταν να τίθενται στο περιθώριο, όσον αφορά την άσκηση επιρροής στη δημιουργία των συμβουλίων. Εφ' όσον στη γενική συνέλευση για την εκλογή των μελών του προεδρείου των συμβουλίων μπορούσαν να συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι (ανεξάρτητα από το αν ήταν μέλη ή όχι του συνδικάτου ή ανεξάρτητα ακόμη και από τη θέση που κατείχαν στην επιχειρησιακή ιεραρχία), τα συνδικάτα ενδέχεται να μην είχαν άμεση επιρροή στους εργαζομένους²⁵. Η πιθανή δε ύπαρξη και μεσαίων ή ανώτερων στελεχών στη διαδικασία, ήταν σίγουρο πως θα επηρέαζε την τελική επιλογή των χαμηλόβαθμων εργαζομένων και εργατών.

Επί πλέον, τα δικαιώματα, τα οποία θα απολάμβαναν τα συμβούλια των εργαζομένων, θεωρήθηκαν από τα συνδικάτα πιθανές αιτίες για μια ενδεχόμενη μείωση της δύναμής τους, παρόλο που ο νόμος όριζε πως θα έπρεπε να υπάρχει συνεργασία μεταξύ των δύο θεσμών και τοποθετούσε τα συνδικάτα σε υψηλότερη θέση από τα συμβούλια εργαζομένων²⁶.

25. Άρ. 3 §§1 και 2.

26. Αυτό φαίνεται καθαρά από την ορολογία που υιοθετεί ο νόμος, ιδιαίτερα στα άρθρα 12, 13 και 14. Είναι χαρακτηριστικό ότι, τυπικά, τα δικαιώματα του συμβουλίου μπορούν να ασκηθούν μόνο όταν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο (πέραν του δικαιώματος της πληροφόρησης). Ακόμη όμως και σε αυτή την περίπτωση, το συνδικάτο έχει δικαίωμα ενημέρωσης –συνεπώς δεν εμπίπτει στους «τρίτους» της παρ. 5 του άρ. 13– καθ' ότι, σύμφωνα με το άρ. 12 § 3, υποπαρ. β, «το Δ.Σ. της συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να καλέσει σε ενημερωτική συνάντηση το συμβούλιο των εργαζομένων για *σοβαρά θέματα*» (δική μας έμφαση). Το τι ακριβώς περιλαμβάνουν τα «σοβαρά θέματα» είναι κάτι που δεν ορίζεται σαφώς στην Οδηγία, οπότε θα μπορούσαν κάλλιστα να περιλαμβάνουν ζητήματα τα οποία θίγονται στο άρ. 13.

Η ύπαρξη δύο οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων σε μια επιχείρηση μπορούσε να δημιουργήσει κλονισμούς και διάσπαση του εργατικού κινήματος και, παρόλο που τα συμβούλια των εργαζομένων δεν είχαν τυπικά δικαίωμα διαπραγμάτευσης όρων αμοιβής και εργασίας με τους εργοδότες, κάτι τέτοιο ήταν αρκετά πιθανό να συμβεί στο μέλλον, άτυπα (όπως συνέβη, για παράδειγμα, και στη Γερμανία με τα *betriebsrats*²⁷). Επίσης, η δυνατότητα διαβούλευσης των συμβουλίων των εργαζομένων με τους εργοδότες πάνω σε διάφορα θέματα της εργασίας –και δη στην περίπτωση των απολύσεων– έκανε τα συνδικάτα να πιστεύουν πως κατ' αυτόν τον τρόπο άνοιγαν δρόμοι για την καταπάτηση βασικών συνδικαλιστικών και εργασιακών δικαιωμάτων –όπως το πλαφόν του 2% στις απολύσεις. Εν κατακλείδι, τα συνδικάτα πίστευαν πως τα συμβούλια των εργαζομένων θα μπορούσαν να γίνουν όργανο στα χέρια της εκάστοτε διοίκησης για τον έλεγχο των εργαζομένων και για την προώθηση ανταγωνιστικών πολιτικών απέναντι στο επιχειρησιακό σωματείο.

Το γεγονός αυτό δεν πρέπει να προκαλεί εντύπωση. Ακόμη και στη Γερμανία, μια χώρα όπου τα συμβούλια εργαζομένων έχουν μεγάλη ιστορία και αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό του γερμανικού μοντέλου, οι σκέψεις αυτές υπήρχαν όταν προτοεφαρμόστηκε ο θεσμός του *betriebsrat*²⁸. Με την πάροδο των ετών, τα γερμανικά συνδικάτα μπόρεσαν να ενσωματώσουν στις δομές τους τα συμβούλια εργαζομένων και να τα χρησιμοποιήσουν ως μηχανισμούς προώθησης μεγαλύτερων ελευθεριών εντός των χώρων εργασίας ή ως μηχανισμούς πληροφόρησης για τα επιχειρησιακά δρώμενα.

Στην περίπτωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, όμως, ο φόβος για ενσωμάτωση των συμβουλίων εργαζομένων στις επιχειρησιακές δομές και η δημιουργία διασπαστικών δυνάμεων στο σώμα των εργαζομένων ήταν δικαιολογημένος λόγω της εγγενούς αδυναμίας των ελληνικών συνδικάτων²⁹. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι αυτή η αδυναμία απέτρεψε τους εργοδότες να χρησιμοποιήσουν εν τέλει τα συμβούλια εργαζομένων ως «αντίβαρο» στα συνδικάτα.

27. Βλ. Hassel (1999, 2002), Streeck (1988). Σε αυτό το σημείο βέβαια πρέπει να υπογραμμίσουμε πως στη Γερμανία υπάρχει άμεση συνεργασία μεταξύ συνδικάτων και εργασιακών συμβουλίων, κάτι που οφείλεται στα δομικά χαρακτηριστικά του γερμανικού μοντέλου βιομηχανικών σχέσεων. Στην Ελλάδα, αντιθέτως, για λόγους που αναφέρονται εν συνεχεία, τέτοιου είδους συνεργατικές σχέσεις θα ήταν δύσκολο να αναπτυχθούν.

28. Αναφερόμαστε βεβαίως στο νόμο του 1952. Παρόλο που τα συμβούλια εργαζομένων υπήρχαν ήδη από τη δεκαετία του 1920 στη δημοκρατία της Βαϊμάρης, ο νόμος του 1952 ρύθμιζε τη λειτουργία των *betriebsrat* στη μεταπολεμική Γερμανία και είχε ορισμένες ουσιώδεις διαφορές με τα παλαιότερα συμβούλια. Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Streeck (1995) και Rogers & Streeck (1995).

29. Το ζήτημα της αδυναμίας των ελληνικών συνδικάτων είναι ένα θέμα το οποίο χρήζει μεγάλης συζήτησης, που θα μας τοποθετούσε εκτός θέματος. Σε γενικές γραμμές όμως, οι προσδιοριστικοί παράγοντες αυτής της αδυναμίας είναι η ισχνή οικονομική κατάσταση των συνδικάτων, η εξάρτησή τους από το κράτος και ο έντονος κομματικός προσανατολισμός τους, ο οποίος δημιουργεί ένα «πλέγμα συμφερόντων» (nested interests). Βλ. Νικολόπουλος (1999).

Παρόλο που αυτός ο θεσμός θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από τους εργοδότες ως αντίβαρο απέναντι στο επιχειρησιακό σωματείο, κάτι τέτοιο δεν έγινε για δύο λόγους. Πρώτον, λόγω της πτώσης του συνδικαλιστικού κινήματος από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και, δεύτερον, λόγω του ότι οι εργοδότες δεν είχαν επαρκείς λόγους για εκχώρηση μέρους των διευθυντικών τους δικαιωμάτων. Τέτοια δικαιώματα αφορούσαν, για παράδειγμα, την προοπτική ενημέρωσης (πληροφόρησης) των συμβουλίων των εργαζομένων για διάφορα θεσμικά θέματα της εργασίας (όπως οι αλλαγές στη διάρθρωση ή τον όγκο του προσωπικού, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, οι απολύσεις, οι άδειες ή η εκπαίδευση) ή και θέματα οικονομικού περιεχομένου (όπως ο ισολογισμός ή άλλα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης).

4.2 Τα ΕΣΕ στην Ελλάδα

Πέραν του Ν. 1767/88 στην Ελλάδα εφαρμόζεται ήδη από το 1997 (με το Π.Δ. 40/1997) η Οδηγία 94/45/ΕΚ περί τα ΕΣΕ. Ακολουθώντας το πνεύμα της ίδιας της Οδηγίας, το Π.Δ. υιοθετεί μια «χαλαρή» κατεύθυνση στο θέμα του ορισμού του δικαιώματος της διαβούλευσης. Επί πλέον, ένα πολύ σημαντικό σημείο είναι ότι ως εκπροσώπους των εργαζομένων τοποθετεί ιεραρχικά (και συνεπώς, αξιολογικά) πρώτα τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και εν συνεχεία τα συμβούλια εργαζομένων («όπου λειτουργούν και δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις», όπως σαφώς ορίζει το άρ. 6 §4, σημείο β). Δημιουργείται έτσι η απαραίτητη –για τη μεριά των συνδικάτων– διαχωριστική γραμμή αξιολογικού τύπου ανάμεσα στα συνδικάτα και τα συμβούλια εργαζομένων και αναγνωρίζονται τυπικά τα συνδικάτα ως η ανώτατη έκφραση εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Παρόλο που το Π.Δ. δεν είναι τόσο λεπτομερειακό (ή «αυστηρό») στους ορισμούς του, σε σύγκριση με το Ν. 1767/88, και παρά το γεγονός ότι δίνει πλέον την άμεση δυνατότητα στα συνδικάτα να επηρεάσουν το σχηματισμό των ΕΣΕ, επιλύοντας έτσι ένα βασικό ζήτημα που είχε ανακύψει με το Ν. 1767/88, εν τούτοις είναι χαρακτηριστικό ότι από τις ελληνικές επιχειρήσεις που μπορούν να εφαρμόσουν την Οδηγία, ελάχιστες το πράττουν, οι περισσότερες δε που την εφαρμόζουν αποτελούν παραρτήματα ξένων πολυεθνικών³⁰.

5. Η SE και το ελληνικό μοντέλο βιομηχανικών σχέσεων

Η εφαρμογή του Κανονισμού και της Οδηγίας για τη SE προβλέπεται να επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο πλαίσιο των ελληνικών βιομηχανικών σχέσεων, τόσο στα δομικά του χαρακτηριστικά, όσο και στις σχέσεις μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου. Η πιθανότητα εφαρμογής διατάξεων ενημέρωσης και διαβούλευσης σε επιχειρήσεις, που λειτουργούν σε ελληνικό έδαφος θα αποτελέσει από μόνη της ένα σημαντικό γεγονός, καθ' ότι ο

30. Κουτρούκης (2004).

έλεγχος της εφαρμογής αυτού του θεσμού ξεφεύγει πλέον από τα στενά πλαίσια επιρροής των κοινωνικών εταίρων. Το ίδιο μπορεί να υποστηριχθεί πως συνέβη και με την εφαρμογή (ή μη εφαρμογή, καλύτερα) της Οδηγίας/ΕΣΕ. Μεταξύ των δύο περιπτώσεων, όμως, υπάρχουν δύο σημαντικές διαφορές, που καθιστούν την εφαρμογή του θεσμού περισσότερο ισχυρή από προγενέστερες ρυθμίσεις. Κατ' αρχάς, στην περίπτωση της SE, η εφαρμογή συμμετοχικών διαδικασιών είναι υποχρεωτική για την ύπαρξη της ίδιας της εταιρείας –όπως έχει ήδη λεχθεί– σε αντίθεση με την περίπτωση των ΕΣΕ, που η λειτουργία τους δεν επηρεάζει και δεν συνδέεται με την οντότητα της επιχείρησης. Επί πλέον, οι εργαζόμενοι προσέρχονται στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, έπειτα από όχληση του εργοδότη, και κατ' αυτόν τον τρόπο εξαλείφονται τα φαινόμενα «μη γνώσης» του θεσμού.

Τα ερωτήματα, τα οποία ανακύπτουν σχετικά με το ζήτημα της εφαρμογής της SE στην Ελλάδα είναι πολύπλευρα και εκτείνονται σε διάφορους γνωστικούς τομείς και επίπεδα. Από την πλευρά των βιομηχανικών σχέσεων, το ενδιαφέρον θα μπορούσε να εστιαστεί τόσο στα μακρο- όσο και στα μικρο-φαινόμενα που σχετίζονται με την αποδοχή του θεσμού στο ελληνικό μοντέλο. Για παράδειγμα, ποια θα είναι η στάση των ελληνικών συνδικάτων απέναντι στην εφαρμογή ενός θεσμού που ξεφεύγει από τα στενά πλαίσια ελέγχου τους; Πώς θα δεχτούν οι έλληνες εργοδότες και μάνατζερ την πιθανότητα «υποβάθμισης» του διευθυντικού τους δικαιώματος; Ποια στάση θα κρατήσουν οι έλληνες εκπρόσωποι των εργαζομένων στην ειδική διαπραγματευτική ομάδα; Από τι θα επηρεαστούν οι πολιτικές και οι στρατηγικές που θα ακολουθήσουν οι εργαζόμενοι στις SE; Πόσο και σε ποιες περιπτώσεις θα επηρεάσει το ελληνικό μοντέλο βιομηχανικών σχέσεων τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά μοντέλα, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι έλληνες εργαζόμενοι θα αποτελούν –κατά κύριο λόγο– τη μειοψηφία στα όποια συλλογικά όργανα;

Είναι προφανές πως η απάντηση όλων των παραπάνω ερωτήσεων δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσα στο πλαίσιο της παρούσας εισήγησης ή στο παρόν χρονικό διάστημα. Πολλά από τα παραπάνω θα απαιτήσουν εμπειρικές έρευνες, οι οποίες επί της παρούσης είναι αδύνατο να διενεργηθούν, από τη στιγμή που η Ελλάδα δεν έχει ακόμη ενσωματώσει στο εθνικό της δίκαιο τον Κανονισμό και Οδηγία³¹.

5.1 Το πλαίσιο των ελληνικών βιομηχανικών σχέσεων μετά την εφαρμογή του Κανονισμού και της Οδηγίας για τη SE

Οι αλλαγές που θα επέλθουν στα δομικά χαρακτηριστικά του ελληνικού μοντέλου βιομηχανικών σχέσεων πρέπει να εξεταστούν σε συνάρτηση με αυτές που προωθούνται τόσο στο επίπεδο του εργατικού όσο και του εμπορικού δικαίου, συνυπολογίζοντας, βεβαίως, και τις τωρινές διαρθρωτικές συνθήκες της ελληνικής συνδικαλιστικής πραγματικότητας.

31. Εμποδίζοντας κατ' αυτό τον τρόπο την ίδρυση SE στο έδαφός της, εφόσον δεν υπάρχει το κατάλληλο υποστηρικτικά θεσμικό πλαίσιο.

Η μεγαλύτερη αλλαγή που επιφέρει ο Κανονισμός, και που συνδέεται άμεσα με τις βιομηχανικές σχέσεις, είναι η δυνητική εισαγωγή στην ελληνική πραγματικότητα του δυαδικού συστήματος διοίκησης. Η ύπαρξη αυτού του θεσμού –και η πιθανή εφαρμογή του στον ελληνικό χώρο– επηρεάζει τις αναλογίες δυνάμεων εντός της επιχείρησης, κι αυτό για έναν κυρίως λόγο. Πλέον, το διοικητικό όργανο της εταιρείας θα υπόκειται σε έναν εσωτερικό έλεγχο, ο οποίος, θεωρητικά τουλάχιστον, δε θα εμπίπτει στο άμεσο πεδίο επηρεασμού του. Χωρίς να αρνιόμαστε την πιθανότητα εμφάνισης διαπλεκόμενων συμφερόντων εντός των δομών μιας SE, και ειδικά ανάμεσα στα μέλη του διευθυντικού και του εποπτικού οργάνου, υποστηρίζουμε πως οι συνθήκες πλέον καθίστανται δυσκολότερες για την εμφάνιση τέτοιων φαινομένων. Ενώ ο ελληνικός νόμος περί Ανωνύμων Εταιρειών προβλέπει την ύπαρξη ελέγχου (μέσω ορκωτών ελεγκτών-λογιστών), εν τούτοις υπάρχουν τρεις σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο μορφών ελέγχου. Η πρώτη, όπως προαναφέρθηκε, αφορά τη χωρική διάσταση του ελέγχου, το γεγονός, δηλαδή, ότι το εποπτικό όργανο είναι μέρος της SE και όχι ένα ξένο σώμα που έρχεται στην εταιρεία ύστερα από πρόσκληση της Γ.Σ. Η δεύτερη έχει να κάνει με τη χρονική διάσταση του ελέγχου. Με το εποπτικό όργανο ο έλεγχος πραγματοποιείται σε πραγματικό χρόνο –με αποτέλεσμα την άμεση επιρροή των αποφάσεων– και όχι μεταγενέστερα, με σκοπό τον έλεγχο της ορθότητας των ήδη ειλημμένων αποφάσεων και την –όπου κρίνεται απαραίτητο– κατανομή ευθυνών. Τέλος, η τρίτη διαφορά αφορά την ποιοτική διάσταση του ελέγχου. Το εποπτικό συμβούλιο θα μπορεί πλέον να ασκεί επιρροή όχι μόνο στην οικονομική «μετάφραση» των διοικητικών αποφάσεων, αλλά στην ίδια την ουσία τους.

Η πιθανή ύπαρξη εποπτικού συμβουλίου, στις ιδιωτικές επιχειρήσεις θα είναι από μόνη της καινοτομική για τα ελληνικά δεδομένα, καθώς θα αναγνωριστεί στους έλληνες εργαζομένους η δυνατότητα έμμεσης συμμετοχής «άνωτερου επιπέδου», σε αντιδιαστολή με την –έως τώρα– έμμεση συμμετοχή «χαμηλότερου επιπέδου»³². Η δυνατότητα συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων σε αυτό φέρνει τους έλληνες μάνατζερ αντιμέτωπους με νέα ήθη και θα τους αναγκάσει πλέον να συνυπολογίσουν τις αντιδράσεις των εργαζομένων στις αποφάσεις τους.

Μία ακόμη σημαντική αλλαγή, η οποία είναι άμεσα συνδεδεμένη με την πρώτη, είναι η επίσημη αναγνώριση ενός τριαδικού συστήματος εκπροσώπησης των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι σε μία SE θα εκπροσωπούνται όχι μόνο από τα μέχρι τώρα εθνικά όργανα εκπροσώπησης τους³³, αλλά, επί πλέον, από το όργανο εκπροσώπησης εντός της SE και τους εκπροσώπους τους στα διοικητικά ή στα εποπτικά όργανα (όπου και όταν προβλέπεται συμμετοχή). Από τη στιγμή, λοιπόν, που μια εταιρεία θα αποκτήσει τη νομική προσωπικότητα μιας SE, αυτόματα³⁴ θα αποκτήσει όργανο εκπροσώπησης των εργα-

32. Για τη διαφορά των δύο μορφών έμμεσης συμμετοχής, όπως και για τη διαφορά μεταξύ έμμεσης και άμεσης συμμετοχής, βλ. Τζεκίνης & Κουτρούκης (1992) και Gill & Krieger (2000).

33. Των οποίων τα δικαιώματα δεν επηρεάζονται –εκτός της συμμετοχής στα όργανα της SE, όπως ορίζει το άρ. 13 §3.

34. Ανεξαρτήτως δηλαδή του αν θα καταλήξουν σε συμφωνία η ΕΛΟ με τα αρμόδια όργανα της SE. Η συμφωνία απλώς θα καθορίζει τις αρμοδιότητες του οργάνου εκπροσώπησης μέσω

ζομένων, το οποίο ουσιαστικά θα έχει παρόμοια δικαιώματα με τα συμβούλια εργαζομένων του Ν. 1767/88 και θα δρα ταυτόχρονα με το επιχειρησιακό σωματείο. Αυτό που μένει να δούμε είναι το πώς ακριβώς θα ενσωματώσει το ελληνικό κράτος αυτό το κομμάτι της Οδηγίας και το τι ακριβώς δικαιώματα θα δώσει στο όργανο εκπροσώπησης (θα υπάρξει υπερκάλυψη των ενεργειών του συνδικάτου από το όργανο εκπροσώπησης ή τα τυπικά δικαιώματά τους θα διαχωριστούν πλήρως;).

Άμεσα συνδεδεμένο με τα παραπάνω είναι και το γεγονός ότι η εφαρμογή ή μη των δικαιωμάτων ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής ξεφεύγει από τα στενά πλαίσια ελέγχου τόσο των εργοδοτών όσο και των συνδικάτων, με αποτέλεσμα να εκμηδενίζονται οι πιθανότητες μη εφαρμογής τους. Οι λόγοι γι' αυτό είναι δύο: πρώτον, η εφαρμογή αυτών των διατάξεων δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τους κοινωνικούς εταίρους της Ελλάδας, καθ' ότι, κατά τη γνώμη μας, στην πλειονότητα των περιπτώσεων θα «εισαχθούν» από άλλες χώρες της Κοινότητας. Θα επαναληφθεί, με άλλα λόγια, το μοτίβο που ίσχυσε και στην περίπτωση των ΕΣΕ: ξένες εταιρείες, με μονάδες στην Ελλάδα, θα αποφασίσουν να μεταβληθούν σε SE, οπότε οι έλληνες εργαζόμενοι, εργοδότες και οι εκπρόσωποί τους θα βρεθούν προ τετελεσμένου γεγονότος. Δεν θα μπορούν να εκφράσουν αντίθεση στην εφαρμογή της Οδηγίας, εφόσον κάτι τέτοιο θα ξεπερνάει όχι μόνο τις δυνατότητες τους αλλά και τα εθνικά σύνορα. Δεύτερον, ακόμη κι εάν υπάρξουν ελληνικές επιχειρήσεις, οι οποίες θα αποφασίσουν να μεταβληθούν σε SE (στην οποία περίπτωση, θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως ίσως υπάρξει μειωμένη ή καθόλου θέληση για την εφαρμογή των δικαιωμάτων για το ρόλο των εργαζομένων, τόσο από την πλευρά της διοίκησης όσο και των συνδικάτων), η ύπαρξη αυτών των θεσμών εντός της επιχείρησης είναι απαραίτητη, προκειμένου η εταιρεία να μπορέσει να καταχωρηθεί στα εκάστοτε εθνικά μητρώα και να αποκτήσει νομική προσωπικότητα. Κατά συνέπεια, δεν υπάρχει «οδός διαφυγής» από την εφαρμογή, τουλάχιστον των ρυθμίσεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων³⁵.

5.2 Η στάση των ελλήνων εκπροσώπων των εργαζομένων στην ΕΔΟ, στα όργανα εκπροσώπησης και στα ανώτατα επίπεδα διοίκησης

Η θέση και οι πολιτικές που θα ακολουθήσουν οι έλληνες εκπρόσωποι των εργαζομένων, τόσο στην πρώτη φάση των διαπραγματεύσεων, εντός της ΕΔΟ, όσο και στη δεύτερη φάση, ως μέλη των οργάνων εκπροσώπησης ή και των εποπτικών ή των διοικητικών οργάνων, εξαρτάται άμεσα από τη δυνατότητα επιρροής που θα μπορέσουν να αναπτύξουν εντός αυτών των ομάδων.

Με βάση τα αντικειμενικά δεδομένα της κατάστασης στον ελληνικό χώρο, οι έλληνες εκπρόσωποι των εργαζομένων θα αποτελέσουν –στην πλειάδα των περιπτώσεων– τη

κοινής συναίνεσης εργαζομένων και εργοδοτών και δεν θα καταφεύγει στις διατάξεις αναφοράς (τμήμα 1 του παραρτήματος της Οδηγίας).

35. Davies (2003).

μειοψηφία εντός οποιουδήποτε οργάνου. Αυτό βέβαια είναι άμεσα συνδεδεμένο με την εθνικότητα της επιχείρησης που ξεκινάει τη διαδικασία μεταβολής σε SE. Αν, όπως ειπώθηκε στην προηγούμενη ενότητα, οι περισσότερες επιχειρήσεις όντως προέρχονται από το εξωτερικό, τότε η παραπάνω πρόταση θα αποδειχθεί αληθής λόγω του μικρού μεγέθους των επιχειρήσεων ξένων συμφερόντων που λειτουργούν στην Ελλάδα. Αν, όμως, μια ελληνική επιχείρηση λάβει την πρωτοβουλία σχηματισμού μιας SE (και με τη διεύρυνση του ευρωπαϊκού χώρου, υπάρχουν αρκετές τέτοιες εταιρείες –κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών), τότε οι έλληνες εργαζόμενοι θα αποτελέσουν την πλειοψηφία. Το κατά πόσον, βέβαια, κάτι τέτοιο θα συμβεί όντως, είναι κάτι που δεν θα εξεταστεί στην παρούσα εισήγηση. Για τις παρούσες ανάγκες μας κάνουμε δεκτή την υπόθεση πως, στην αρχή τουλάχιστον, οι επιχειρήσεις οι οποίες ενδέχεται να δραστηριοποιηθούν ως SE στην Ελλάδα θα είναι ξένων συμφερόντων.

Λαμβάνοντας, λοιπόν, ως αληθή την υπόθεση πως οι έλληνες εκπρόσωποι των εργαζομένων θα αποτελέσουν τη μειοψηφία, τόσο εντός της ΕΔΟ όσο και εντός του οργάνου εκπροσώπησης, η συζήτηση του κατά πόσο θα μπορούν να επηρεάζουν τις αποφάσεις που θα λαμβάνονται, θα περιστραφεί γύρω από τις έννοιες της εμπειρίας και των βάσεων δύναμης.

Η εμπειρία των ελλήνων εργαζομένων στα θέματα που θίγει η Οδηγία είναι, ως επί το πλείστον, ελάχιστη. Ο θεσμός της ενημέρωσης και της διαβούλευσης εφαρμόστηκε περιστασιακά –όπως έχει ήδη αναφερθεί–, ενώ το δικαίωμα της συμμετοχής στα ανώτατα επίπεδα λήψης αποφάσεων δεν προβλέπεται καν από το εργατικό δίκαιο³⁶. Σε σύγκριση, λοιπόν, με τους ευρωπαίους συναδέλφους τους, και δη αυτούς της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης, οι οποίοι έχουν πολύχρονη εμπειρία σε θέματα διαχείρισης και διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες, οι έλληνες εργαζόμενοι μειονεκτούν.

Το ζήτημα των βάσεων δύναμης θα πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα των συνθηκών που θα αντιμετωπίσουν οι έλληνες εκπρόσωποι σε ευρωπαϊκό πλέον επίπεδο και θα αφορούν τόσο τις συναντήσεις με τους εργοδότες, όσο και την αλληλεπίδραση με τους ευρωπαίους συναδέλφους τους.

Οι συναντήσεις με τους εργοδότες (ανεξάρτητα με το αν πρόκειται για την ΕΔΟ, το όργανο εκπροσώπησης ή τους εκπροσώπους στο εποπτικό ή στο διοικητικό όργανο) θα αποκτήσουν μεγαλύτερη βαρύτητα από εκείνη που είχαν στην περίπτωση των ΕΣΕ. Οι εργοδότες είναι πλέον αναγκασμένοι να λάβουν στα σοβαρά υπόψη τους την ύπαρξη αντιπροσωπευτικών συμμετοχικών οργάνων των εργαζομένων, καθ' ότι η μη συναίνεσή τους μπορεί να οδηγήσει, αν όχι σε μη εφαρμογή, τουλάχιστον σε καθυστέρηση των επιχειρησιακών στρατηγικών και αποφάσεων, με αποτέλεσμα τη δημιουργία πρόσθετου κόστους. Κατά συνέπεια, η συμπεριφορά των διευθυντικών στελεχών των SE προς τους εργαζομένους θα τείνει να διαφοροποιηθεί προς μια περισσότερο τεχνοκρατική κατεύθυνση.

Επί πλέον, η αλληλεπίδραση με ευρωπαίους εργαζομένους που προέρχονται από

36. Με εξαίρεση το Ν. 1365/83. Βλ. και σημ. 24.

χώρες της κεντρικής και της βόρειας Ευρώπης (αλλά και με αυτούς που προέρχονται από χώρες του Νότου – ίσως όμως σε μικρότερο βαθμό), οι οποίοι απολαμβάνουν ένα προηγμένο συνδικαλιστικό σύστημα, με μακρά –όπως ειπώθηκε– εμπειρία και με οργανωμένες τεχνοκρατικές δομές, πιθανώς θα επηρεάσει τη στρατηγική συμπεριφορά των ελλήνων εκπροσώπων.

Η πρόβλεψή μας είναι πως, προκειμένου οι έλληνες εκπρόσωποι των εργαζομένων να καταφέρουν να αντεπεξέλθουν στο εξειδικευμένο περιβάλλον του ευρωπαϊκού χώρου, θα αναγκαστούν να μετατοπίσουν το κέντρο βάρους της δύναμής τους από το πεδίο του εξαναγκασμού (coercive power), στο πεδίο των ειδικών γνώσεων (expert power)³⁷. Με άλλα λόγια, οι έλληνες εκπρόσωποι θα κατανοήσουν πως η υιοθέτηση μιας συμπεριφοράς με σκοπό την αλλαγή της συμπεριφοράς του δέκτη (ήτοι των εργοδοτών) μέσω εξαναγκασμού θα αποτελέσει τροχοπέδη στην όλη προσπάθεια. Αντιθέτως, η συμπεριφορά που θα πρέπει να καλλιεργηθεί, θα έχει να κάνει με την ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων, μέσω των οποίων θα μπορούν να αντιμετωπίζουν τις εξειδικευμένες πληροφορίες που θα λαμβάνουν και να ασκούν, κατ' αυτόν τον τρόπο, έναν ουσιαστικό έλεγχο. Αυτό που πρέπει να τονιστεί στο σημείο αυτό είναι πως η μεταβολή της βαρύτητας από το πρώτο πεδίο στο δεύτερο δεν υπονοεί την εξάλειψη των διεκδικητικών στρατηγικών και την υιοθέτηση μιας παθητικής στάσης απέναντι στις συμπεριφορές των εργοδοτών. Αυτό που εννοείται είναι η αλλαγή στον τρόπο λήψης αποφάσεων και όχι, αναγκαστικά, η αλλαγή στο είδος ή την ποιότητα των αποφάσεων.

6. Τελικές παρατηρήσεις

Το γεγονός ότι οι ρυθμίσεις που αφορούν το ρόλο των εργαζομένων στη SE έχουν τη μορφή Οδηγίας, ουσιαστικά σημαίνει πως δεν θα υπάρχει μια ενιαία –πανευρωπαϊκή– ρύθμιση επί των σχετικών θεμάτων, αλλά είκοσι πέντε διαφορετικές, λόγω του ότι η Οδηγία έχει πολλά κενά που πρέπει να καλύψει το κάθε κράτος-μέλος ξεχωριστά³⁸. Η ύπαρξη κενών ή, καλύτερα, θεμάτων που δε ρυθμίζονται επαρκώς από το κύριο σώμα του νομοθετικού κειμένου απαντάται και στον Κανονισμό, μόνο που σε αυτή την περίπτωση πρόκειται για πολύ μικρότερης έκτασης και σημασίας σημεία.

Δεν είναι, λοιπόν, απίθανο να επαληθευτούν οι ισχυρισμοί του Enriques, ο οποίος θεωρεί πως ο Κανονισμός για τη SE μπορεί να λειτουργήσει σαν «ένα αποτελεσματικό όχημα για «ψώνια» εταιρικού δικαίου εντός της Ευρώπης»³⁹. Όπως έχει υποστηριχθεί και αλλού⁴⁰, υπάρχει πιθανότητα να ξεκινήσει ένας «ανταγωνισμός» μεταξύ των κρατών-μελών, ρυθμίζοντας κατά τέτοιο τρόπον όποιες διατάξεις της Οδηγίας δικαιούνται,

37. Βλ. French & Raven (1959), για μια περαιτέρω ανάλυση αυτών των όρων.

38. Βλ. και Keller (2002).

39. Enriques (2003), σελ. 4. Δική μας μετάφραση.

40. Davies (2003).

προκειμένου να δημιουργήσουν «ευνοϊκές»⁴¹ εργασιακές συνθήκες για προσέλκυση κεφαλαίων.

Όπως και αν έχει η κατάσταση, το ελληνικό μοντέλο βιομηχανικών σχέσεων θα έρθει αντιμέτωπο με νέα δεδομένα, τα οποία θα επηρεάσουν, πέρα από τα δομικά του χαρακτηριστικά, και τη γενικότερη κουλτούρα των μελών του και δεν εννοούμε μονάχα τη συνδικαλιστική ηγεσία, αλλά και τους ίδιους τους εργαζομένους, οι οποίοι θα κληθούν να αποφασίσουν ποιοι θα τους αντιπροσωπεύσουν στα ανώτατα επίπεδα διοίκησης. Είναι σίγουρο πως θα χρειαστεί να επέλθουν πολλές αλλαγές, κυρίως στο πεδίο της συνειδητοποίησης και των τρόπων αντιμετώπισης θεμάτων που αφορούν το χώρο εργασίας, από όλο τον εργατικό κόσμο. Το μόνο που τελικά μένει να δούμε είναι το πότε και με ποιον τρόπο η πολιτεία θα υιοθετήσει τον Κανονισμό και την Οδηγία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Barnard, C. & Deakin, S. (2002), «Reinventing the European Corporation? Corporate Governance, Social Policy and the Single Market», *Industrial Relations Journal*, 33(51), 484-499.
- Cobb, A. (1984), «An Episodic Model of Power: Toward an Integration of Theory and Research», *Academy of Management Review*, 9, 482-493.
- Davies, P. (2003), «Workers on Board of the European Company?», *Industrial Law Journal* 32(2) 75-96.
- Duncan, S. (1996), «Obstacles to a Successful Equal Opportunities Policy in the European Union». *The European Journal of Women's Studies*, 3, 399-422.
- Easton, D. (1965), *A Systems Analysis of Political Life*, London/New York, Wiley.
- Enriques, L. (2003), *Silence is Golden: The European Company Statute As a Catalyst for Company Law Arbitrage* (Working Paper), European Corporate Governance institute.
- French, J. R. P. & Raven, B. (1959), «The Bases of Social Power» στο D. Cartwright (επιμ.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, University of Michigan Press.
- Gill, C. & Krieger, H. (2000), «Recent Survey Evidence on Participation in Europe: Towards a European Model?», *European Journal of Industrial Relations*, 6(1), 109-132.
- Hassel, A. (1999), «The Erosion of the German System of industrial Relations», *British Journal of Industrial Relations*, 37(3), 483-506.
- Hassel, A. (2002), «The Erosion Continues: Reply», *British Journal of Industrial Relations*, 40(2), 309-317.
- Hix, S. (1999), *The Political System of the European Union*, New York, Palgrave.
- Keller, B. (2002), «The European Company Statute: Employee Involvement –and Beyond», *Industrial Relations Journal*, 33(5), 424-445.
- Κουτρούκης, Θ. (2004), «Η Φυσιογνωμία των Ελλήνων Αντιπροσώπων στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων», *Ενημέρωση*, 16-31.

41. Η σχετικότητα του όρου «ευνοϊκές» είναι προφανέστατη στη συγκεκριμένη περίπτωση, γι' αυτό δεν θα επεκταθούμε περαιτέρω.

- Κραβαρίτου-Μανιτάκη, Γ. (1983), «Ο Ν. 1365/1983 για την Κοινωνικοποίηση των Επιχειρήσεων Δημόσιου Χαρακτήρα και οι Εργασιακές Σχέσεις», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 42, 16-17.
- Νικολόπουλος, Α. (1984), *Ένα Πρότυπο Χειρισμού Βιομηχανικών Σχέσεων*. Αθήνα, Το «Οικονομικό».
- Νικολόπουλος, Α. (1999), *Βιομηχανικές Σχέσεις: Μια θεωρητική προσέγγιση*. Αθήνα, Εκδόσεις Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Νικολόπουλος, Α. (2004), *Διοικητική Συγκρούσεων*, Αθήνα, Εκδόσεις Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Rogers, J. & Streeck, W. (1995), «Workplace Representation Overseas: The Works Councils Story», στο R. B. Freeman (Ed.), *Working Under Different Rules*, New York, Russell Sage Foundation.
- Rossilly, M. (1997), «The European Community's Policy in the Equality of Women: Form the Treaty of Rome to the Present», *The European Journal of Women's Studies*, 4, 63-82.
- Streeck, W. (1988), «Industrial Relations in West Germany», *Labour*, 2(3), 3-44.
- Streeck, W. (1994), «European Social Policy After Maastricht: The 'Social Dialogue' and 'Subsidiary'», *Economic and Industrial Democracy*, 15, 151-177.
- Streeck, W. (1995), «Works Councils in Western Europe: From Consultation to Participation», στο J. Rogers & W. Streeck (Eds.), *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, Chicago University Press.
- Teichmann, C. (2003), «The European Company -A Challenge to Academics». *German Law Journal*, (4).
- Τζεκίνης, Χ. & Κουτρούκης, Θ. (1992), *Πρακτικά θέματα στις Εργασιακές Σχέσεις: Η Ελληνική και Κοινοτική Συγκυρία*, Αθήνα, Γαλαίος.