

ΚΑΝΙΓΓΟΣ 31
106 82 • ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ: 2103304120-1
FAX: 2103825322
e-mail: obes@obes.gr
<http://www.obes.gr>

31 KANIGOS STR
106 82 • ATHENS
TEL: 2103304120-1
FAX: 2103825322
e-mail: obes@obes.gr
<http://www.obes.gr>

15/3/2012

Του Παναγιώτη Κατσαμπάνη
Μ-Η ΕΜΠ, επιστημονικού συνεργάτη της ΟΒΕΣ
panos@obes.gr

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΝΕΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2009/38.

1. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα Ε.Σ.Ε είναι όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων σε πολυεθνικές επιχειρήσεις με περιορισμένες όμως αρμοδιότητες ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσή τους με την εργοδοσία.

Τα υπάρχοντα ΕΣΕ ιδρύονται σύμφωνα με την κοινοτική οδηγία 94/45 (στην χώρα μας με το ΠΔ 40/96). Ήδη ισχύει η νέα οδηγία 2009/38 που αποτελεί αναδιάρθρωση της παλαιάς οδηγίας 94/45.

Η νέα οδηγία έχει ως υπόβαθρο το άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο σκοπός της νέας οδηγίας είναι «να βελτιωθεί το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και για διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων» (άρθρο 1 παρ 1 της νέας οδηγίας).

Ενα ΕΣΕ ιδρύεται εφ' όσον μία πολυεθνική επιχείρηση απασχολεί τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους και σε δύο χώρες από 150 εργαζόμενους σε κάθε μία από αυτές.

Σε γενικές γραμμές, για να ιδρυθεί ένα ΕΣΕ πρέπει να το ζητήσουν εκπρόσωποι των εργαζομένων από δύο χώρες. Ύστερα αρχίζουν οι διαπραγματεύσεις ανάμεσα στους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη με στόχο να υπογραφεί συμφωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη για την ίδρυση του ΕΣΕ. Η συμφωνία

θα περιλαμβάνει τον τρόπο λειτουργίας του ΕΣΕ (π.χ. κάθε πόσες φορές θα συναντιέται το ΕΣΕ με τον εργοδότη ανά έτος, τι θέματα θα συζητιούνται κ.λπ.). Εάν ο εργοδότης δεν συμφωνήσει με τους εργαζόμενους στην ίδρυση του ΕΣΕ, τότε, το ΕΣΕ ιδρύεται σύμφωνα με τις επικουρικές διατάξεις της οδηγίας.

Στις περιπτώσεις που οι πολυεθνικές εταιρείες έχουν έδρα εκτός Ελλάδας, έλληνες συνδικαλιστές, που εκπροσωπούν τους έλληνες εργαζόμενους, προσκαλούνται στις διαδικασίες ίδρυσης του ΕΣΕ (για παράδειγμα στην ομάδα των εκπροσώπων των εργαζομένων που διαπραγματεύεται με την εργοδοσία την συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ) ή μετά την ίδρυσή του ΕΣΕ στην καθημερινή λειτουργία του (συμμετοχή στις συνεδριάσεις, διαβούλευση με την εργοδοσία κ.λπ.)

2. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2009/38 ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (Ε.Σ.Ε) ιδρύθηκαν σύμφωνα με την κοινοτική οδηγία 94/45 που ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Π.Δ 40/97.

Η οδηγία 94/45 αντικαταστάθηκε από την οδηγία 2009/38 που είναι περισσότερο φιλική προς τους εργαζόμενους.

Πριν από δύο περίπου χρόνια, συστήθηκε επιτροπή στο Υπουργείο Εργασίας για την μεταφορά της οδηγίας 2009/38 στο ελληνικό δίκαιο με την μορφή ΠΔ. Το σχέδιο ΠΔ που συντάχθηκε, περιείχε πολλές αντεργατικές διατάξεις.

Τελικά το Υπουργείο Εργασία προχώρησε στην σύνταξη νομοσχεδίου για την μεταφορά της οδηγίας 2009/38 (και όχι ΠΔ). Το νομοσχέδιο ψηφίστηκε από την Βουλή και οι σχετικές διατάξεις περιλαμβάνονται στο νόμο 4052/2012 (άρθρα 49-76). Το τελικό κείμενο του νόμου είναι ριζικά διαφορετικό από το σχέδιο του ΠΔ.

Η ΟΒΕΣ, έγκυρα και έγκαιρα, αρχικά επισήμανε τα σημεία στην οδηγία τα οποία έπρεπε να προσεχθούν κατά την μεταφορά της οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο. Ύστερα επισήμανε τα αντεργατικά σημεία του σχεδίου του ΠΔ και η διοίκησή της προχώρησε στις αναγκαίες παραστάσεις. Τέλος επισήμανε τα σημεία του τελικού νομοσχεδίου που έπρεπε να αλλαχθούν με αποτέλεσμα να βελτιωθούν οι διατάξεις του νόμου σύμφωνα με το πνεύμα της κοινοτικής οδηγίας.

Όλο το ιστορικό της μεταφοράς της οδηγίας 2009/38 στο ελληνικό δίκαιο και τα σχετικά έγγραφα είναι στο site www.obes.gr.

3. ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Μετά τη δεκάχρονη λειτουργία του θεσμού των ΕΣΕ η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Επιτροπή), από το 2005, μελέτησαν σε βάθος τον θεσμό και προχώρησαν σε αλλαγές στην οδηγία 94/45. Πιο συγκεκριμένα θέσπισαν την νέα οδηγία 2009/38 με σκοπό τον εκσυγχρονισμό της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση, όπως αναφέρεται στην εισαγωγική εκτίμηση 7 της νέας οδηγίας.

Όπως αναφέρεται παρακάτω, πολλοί θεσμοί της Ευρωπαϊκής Ένωσης προώθησαν την αναδιάρθρωση της οδηγίας 94/45.

Ειδικότερα, στ Α5-0282/2001 Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αναφέρεται ότι «εκτιμώντας ότι τα συμφέροντα και οι ανησυχίες των εργαζόμενων σε περίπτωση αναδιάρθρωσης είναι δυνατόν να λαμβάνονται υπόψη μόνον εάν υπάρχει έγκαιρη και κατάλληλη ενημέρωση και διαβούλευση• εκτιμώντας ότι τους περασμένους μήνες υπήρξαν αρκετές περιπτώσεις στις όποιες εδόθη ευρεία δημοσιότητα λόγω της παράλειψης αυτής και ότι οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν μόνον από τον Τύπο για σημαντικές αναδιρθρώσεις στην επιχείρηση τους και/ή αφού είχε ήδη αποφασιστεί η αναδιάρθρωση, ενώ οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να ασκούν τα δικαιώματά τους για ενημέρωση και διαβούλευση στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας»

Στη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής στις 4/12/2008 με θέμα: "Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση ενός Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους" αναφέρεται ότι

«Για να καταστεί πιο αποτελεσματικό το έργο των ΕΣΕ, και προκειμένου να εκπληρώσουν καλύτερα τη λειτουργία τους στην επιχείρηση, η αναδιάρθρωση της οδηγίας ΕΣΕ θα πρέπει τουλάχιστον να ενθαρρύνει την αύξηση των δυνατοτήτων διεξαγωγής συνεδριάσεων. Γενικά, πρέπει να αναφέρεται σαφώς ότι αυτές οι νομικές διατάξεις ισχύουν ως ελάχιστες προδιαγραφές και ότι, σε κάθε περίπτωση, τα κράτη μέλη μπορούν πάντοτε να προχωρήσουν κι άλλο κατά τη μεταφορά τους στο εθνικό δίκαιο.»

Στην περίληψη της εκτίμησης επιπτώσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο COM(2008) 419 τελικό SEC(2008) 2166 αναφέρεται ότι:

«Δεν εξασφαλίζεται αποτελεσματική ενημέρωση των εργαζομένων ή διαβούλευση με αυτούς σε διακρατικό επίπεδο, δεδομένου ότι τα υφιστάμενα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων δεν ενημερώνονται σωστά ούτε ζητείται η γνώμη τους σε πάνω από τις μισές περιπτώσεις αναδιρθρώσεων και, επιπλέον, ο ρυθμός σύστασης Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων εξακολουθεί να είναι σχετικά χαμηλός και δεν έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια.

Υπάρχει ανασφάλεια δικαίου η οποία έχει ως αποτέλεσμα, αφενός, αδυναμίες κατά την εφαρμογή της οδηγίας και, αφετέρου, δαπάνες και καθυστερήσεις κυρίως σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών και σε ότι αφορά τη διασύνδεση μεταξύ εθνικού και ευρωπαϊκού επιπέδου ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Οι έννοιες της ενημέρωσης και της διαβούλευσης στην οδηγία του 1994 για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης διαφέρουν από τις έννοιες που περιλαμβάνονται σε πιο πρόσφατες οδηγίες στον τομέα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και δεν υπάρχουν σαφείς κανόνες για τη διασύνδεση μεταξύ αυτών των οδηγιών.»

Επίσης στο ίδιο έγγραφο, η αναθεωρημένη οδηγία για τα ΕΣΕ έχει τους εξής στόχους:

«να εξασφαλίσει την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε διακρατικό επίπεδο στις υφιστάμενες ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης•

να αυξήσει το ρυθμό ίδρυσης ευρωπαϊκών επιτροπών επιχείρησης (το ποσοστό των ιδρυόμενων επιτροπών σε σχέση με τον αριθμό των επιχειρήσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας)•

να εξασφαλίσει ασφάλεια δικαίου όσον αφορά τη σύσταση και λειτουργία ευρωπαϊκών επιτροπών επιχείρησης•

να εξασφαλίσει μεγαλύτερη συνέπεια και καλύτερη διασύνδεση μεταξύ των κοινοτικών νομικών πράξεων στον τομέα της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς.»

4. ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ ΣΤΗ ΝΕΑ ΟΔΗΓΙΑ

Η νέα οδηγία για τα ΕΣΕ παρέχει τα εξής πλεονεκτήματα στους εργαζόμενους σε σχέση με την παλαιά.

1. Ορισμό της έννοιας «ενημέρωση» Η παλαιά οδηγία δεν είχε ορισμό για την ενημέρωση. Η νέα οδηγία αναφέρει ότι *«ενημέρωση είναι η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου αυτοί να κατατοπιστούν για το εκάστοτε θέμα και να το εξετάσουν· η ενημέρωση πραγματοποιείται τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εξετάσουν σε βάθος τις πιθανές συνέπειες και, ενδεχομένως, να προετοιμάζουν τις διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας»* Είναι προφανές ότι, με την νέα οδηγία, η διαδικασία της ενημέρωσης γίνεται ουσιαστική και πρέπει να καλύπτει σαφείς απαιτήσεις προς το συμφέρον των εργαζόμενων.

2 Βελτιωμένο κατά πολύ τον ορισμό της έννοιας της «διαβούλευσης». Η διαβούλευση είναι *«η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διεύθυνσης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση τα στοιχεία που παρασχέθηκαν, να διατυπώνουν γνώμη για τα προτεινόμενα μέτρα με τα οποία σχετίζεται η διαβούλευση, με κάθε επιφύλαξη των ευθυνών της διοίκησης και σε εύλογη προθεσμία, η οποία μπορεί να λαμβάνεται υπόψη από την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας»*.

Από τον νέο ορισμό, προκύπτουν δύο σοβαρά θέματα. Πρώτον, **πότε** πρέπει να ξεκινάει η διαβούλευση, και δεύτερον, **πώς** (δηλαδή με ποιά διαδικασία) θα υλοποιείται η διαβούλευση.

Για το πρώτο θέμα, είναι σαφές ότι, η διαβούλευση πρέπει να ξεκινάει **πριν από την απόφαση λήψης δυσμενών για τους εργαζόμενους μέτρων από την πλευρά της εργοδοσίας**. Με πολύ απλά λόγια και με ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα, αν η εργοδοσία ανακοινώσει μια απόφασής της, όπως, ότι κλείνει δύο επιχειρήσεις σε δύο χώρες, ή μεταφέρει την παραγωγή από την μια χώρα στην άλλη και ύστερα, δηλαδή μετά την ανακοίνωση της απόφασης, καλέσει τους εργαζόμενους σε διαβούλευση για το τι πρέπει να γίνει, τότε η απόφαση αυτή της εργοδοσίας είναι παράνομη σύμφωνα με την οδηγία. **Η**

διαβούλευση πρέπει να προηγείται της απόφασης. Η συνήθης όμως τακτική των εργοδοτών είναι στην κατεύθυνση, πρώτα να ανακοινώνουμε την απόφαση και μετά να λέμε στους εργαζόμενους «πάμε σε διαβούλευση», δηλαδή «να σε κάψω Γιάννη, να σ' αλείψω λάδι» όπως λέει ο θυμόσοφος λαός μας. Στο σημείο αυτό πρέπει να επικεντρωθεί το συνδικαλιστικό κίνημα και να επιδιώξει την δικαστική ακύρωση των αποφάσεων των εργοδοτών που δεν έχουν προέλθει από σωστή διαβούλευση. Το θέμα αυτό θα το δούμε και παρακάτω στις κυρώσεις που πρέπει να επιβάλλονται στους εργοδότες όταν παραβιάζουν την οδηγία..

Ένα δεύτερο θέμα είναι πώς πρέπει να υλοποιείται η διαβούλευση. Είναι προφανές ότι οι εργοδότες θέλουν μια **«επιφανειακή»** διαβούλευση. Πρακτικά θέλουν, κατά την διάρκεια της διαβούλευσης, να παρουσιάζουν στους εργαζόμενους μια γενικόλογη παρουσίαση powerpoint, να μοιράσουν ένα ισολογισμό και να λένε ότι η επιχείρηση έχει προβλήματα από την οικονομική κρίση κ.λπ. Όμως αυτή η μορφή της διαδικασίας της διαβούλευσης δεν είναι σύμφωνη με το πνεύμα και το γράμμα της οδηγίας. Πρέπει, πρώτα, να δίνονται **αρκετά στοιχεία** στους εργαζόμενους, ύστερα να δίνεται **χρόνος** για να τα εξετάσουν σε βάθος, πιθανά με την γνώμη ειδικών και τέλος, η άποψη των εργαζομένων να **μπορεί να ληφθεί υπ' όψη στη λήψη της απόφασης**. Στο θέμα αυτό, δηλαδή στο να μάθουμε, τι στοιχεία πρέπει να ζητούν οι εργαζόμενοι και στο πώς πρέπει να γίνεται η διαδικασία της διαβούλευσης έχουμε δρόμο να διανύσουμε. Επιπρόσθετα, το θέμα της σωστής διαβούλευσης δεν είναι μόνο θέμα της οδηγίας 2009/38 αλλά και της οδηγίας 200/14 (ΠΔ 240/2006) η οποία αναφέρεται στην υποχρέωση των εργοδοτών να διαβουλεύονται με τους εργαζόμενους σε εθνικό επίπεδο. Στο άρθρο 4 της οδηγίας 2002/14 (ΠΔ 240/2006) αναφέρεται ότι η διαβούλευση υλοποιείται «...ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία (με τους εργαζόμενους όσον αφορά τις αποφάσεις που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη.» Αν στην πράξη, επικρατήσει η διαβούλευση να γίνει μια ανούσια και αναποτελεσματική διαδικασία για τα συμφέροντα των εργαζομένων, είτε σε εθνικό είτε σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τότε θα υπάρξουν δυσμενείς επιπτώσεις για τους εργαζόμενους. Η ΟΒΕΣ είναι δίπλα στα σωματεία της για την παροχή εξειδικευμένης και συγκεκριμένης βοήθειας στο θέμα αυτό.

Εξ' άλλου, η ανάγκη για ουσιαστική διαδικασία διαβούλευσης προκύπτει και από τις επικουρικές διατάξεις της νέας οδηγίας. Οι επικουρικές διατάξεις εφαρμόζονται όταν δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη για την ίδρυση και τον τρόπο λειτουργίας του ΕΣΕ. Στην περίπτωση αυτή ιδρύεται το ΕΣΕ, σύμφωνα με τις επικουρικές διατάξεις, θέλει δεν θέλει ο εργοδότης. Η νέα οδηγία, στις επικουρικές διατάξεις, ξεκαθαρίζει τρία πράγματα.

α) τα θέματα για τα οποία πρέπει να **ενημερώνονται** οι εργαζόμενοι

β) τα θέματα για τα οποία πρέπει **και να ενημερώνονται και να διαβουλεύονται** οι εργαζόμενοι με τον εργοδότη τους

και γ) το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν **αιτιολογημένη απάντηση στα ερωτήματα που θέτουν στον εργοδότη**.

Δείτε τι γράφεται στο εδάφιο α) της 1^{ης} παραγράφου των επικουρικών διατάξεων.

«Η ενημέρωση του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων αφορά ιδίως τη δομή, τη χρηματοοικονομική κατάσταση, την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων, την παραγωγή και

τις πωλήσεις της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας. Η ενημέρωση του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και η **διαβούλευση** με αυτό αφορά ιδίως την κατάσταση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης, τις επενδύσεις, τις σημαντικές οργανωτικές αλλαγές, την εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας ή διαδικασιών παραγωγής, τις μεταφορές παραγωγής, τις συγχωνεύσεις, τη μείωση του μεγέθους ή την παύση λειτουργίας επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή σημαντικών τμημάτων τους και τις ομαδικές απολύσεις.

Η διαβούλευση πραγματοποιείται κατά τρόπον ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συνεδριάζουν με την κεντρική διεύθυνση και **να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση** σε κάθε γνώμη που ενδεχομένως διατυπώνουν»

3. Καλλίτερος προσδιορισμός του τί είναι **«διακρατικό θέμα»** Η νέα οδηγία, όπως και η παλαιά, προβλέπει ότι στις αρμοδιότητες του ΕΣΕ είναι μόνο τα διακρατικά θέματα. Διακρατικά θέματα είναι τα θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους σε περισσότερες από δύο χώρες. Όμως η νέα οδηγία με την εισαγωγική της εκτίμηση 16, προσδιορίζει ότι διακρατικά είναι και τα θέματα *«τα οποία, ανεξαρτήτως του αριθμού των εμπλεκόμενων κρατών μελών, είναι σημαντικά για το ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό τόσο σε σχέση με την έκταση των πιθανών αποτελεσμάτων τους όσο και σε σχέση με μεταφορές δραστηριοτήτων μεταξύ των κρατών μελών»* Τα συμπεράσματα εύλογα. Σημειώνεται ότι, ενώ στο σχέδιο νόμου είχε συμπεριληφθεί στον ορισμό της διακρατικότητας η εισαγωγική εκτίμηση 16, στο τελικό κείμενο του Ν.4052 απαλείφθηκε.

4. **Υποχρέωση των μελών του ΕΣΕ να ενημερώνουν τους συνδικαλιστές και τους εργαζόμενους κάθε χώρας για τα αποτελέσματα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τον εργοδότη** (άρθρο 10 παρ. 2 της οδηγίας). Επίσης ο εργοδότης έχει την υποχρέωση **να παρέχει τα μέσα στα μέλη του ΕΣΕ** για *«να ασκούν τα δικαιώματά τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία και να εκπροσωπούν συλλογικά τα συμφέροντα των εργαζομένων της κοινοτικής κλίμακας επιχείρησης ή του κοινοτικής κλίμακας ομίλου επιχειρήσεων»* (άρθρο 10 παρ. 1 της οδηγίας). Πρακτικά μπορεί να σημαίνει ότι το ΕΣΕ μπορεί να πάει μέχρι και στα δικαστήρια τον εργοδότη, αν αυτός δεν τηρεί τον νόμο, και τα νομικά έξοδα να καλυφθούν από τον εργοδότη. Είναι σαφές ότι τα μέλη του ΕΣΕ έχουν περισσότερα δικαιώματα με την νέα οδηγία. Παράλληλα σημειώνεται ότι, η νέα οδηγία προβλέπει, στην συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ, να προσδιορίζεται η σύνδεση της ενημέρωσης και της διαβούλευσης που γίνεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο ανάμεσα στο ΕΣΕ και τον εργοδότη καθώς και της ενημέρωσης και διαβούλευσης που γίνεται ανάμεσα στο εργατικό σωματείο κάθε χώρας και του τοπικού εργοδότη (άρθρο 12 της νέας οδηγίας) . Επίσης η νέα οδηγία στην εισαγωγική εκτίμηση 37 προβλέπει ότι **το ΕΣΕ πρέπει να ενημερώνεται πριν ή ταυτόχρονα με τους συνδικαλιστές** σε κάθε χώρα, για τις αλλαγές που επηρεάζουν τους εργαζόμενους.

5. Δυνατότητα στα κράτη μέλη να προβλέπουν ότι, *«σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζονται διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες καθώς και κυρώσεις που θα είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με τη σοβαρότητα των παραβάσεων»*. (εισαγωγική εκτίμηση 36 της νέας οδηγίας). Πολύ σωστά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτρέπει τις χώρες να θεσπίσουν σοβαρές κυρώσεις για του εργοδότες όταν παραβαίνουν την συμφωνία. Δυστυχώς όμως, οι εθνικές κυβερνήσεις δεν έχουν προβλέψει αυστηρές κυρώσεις για τους εργοδότες. Η ΟΒΕΣ είχε προτείνει, στο σχετικό άρθρο του νόμου που αναφέρεται στις κυρώσεις, να συμπεριληφθούν και οι παρακάτω δύο παράγραφοι, οι οποίες όμως δεν συμπεριελήφθησαν στο τελικό κείμενο του νόμου 4052/12

«Σε περίπτωση που η κεντρική διοίκηση δεν παρέχει στα μέλη του ΕΣΕ ή στα μέλη της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης τις απαραίτητες πληροφορίες για την εκπλήρωση της υποχρέωσης ενημέρωσης και την προετοιμασία ενδεχόμενης διαβούλευσης, ή παρέχει εσφαλμένες ή ελλιπείς πληροφορίες, ή αρνείται να εκπληρώσει προσηκόντως την υποχρέωση διαβούλευσης, το ΕΣΕ, νομίμως εκπροσωπούμενο, ή τα μέλη της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας της κεντρικής διοίκησης και να ζητήσουν, με αίτηση που συζητείται κατά την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, την χορήγηση των απαιτούμενων πληροφοριών για συγκεκριμένα διακρατικά ζητήματα και την αναστολή υλοποίησης τυχόν αποφάσεων της κεντρικής διοίκησης που αφορούν στα επίδικα διακρατικά ζητήματα, μέχρις ότου η κεντρική διοίκηση εκπληρώσει προσηκόντως την υποχρέωση διαβούλευσης. Η ανωτέρω αίτηση λήψης ασφαλιστικών μέτρων προσδιορίζεται και συζητείται κατά προτεραιότητα εντός δεκαπέντε (15) ημερών. Η κεντρική διοίκηση φέρει το βάρος της απόδειξης ότι εκπλήρωσε προσηκόντως την υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Σε περίπτωση που η κεντρική διοίκηση παραβιάσει την υποχρέωση προσήκουσας διαβούλευσης και προχωρήσει στην υλοποίηση αποφάσεων που αφορούν σε διακρατικά ζητήματα, οι αποφάσεις αυτές πάσχουν ακυρότητας και δεν μπορούν να προβληθούν έναντι των εργαζομένων για την τροποποίηση ή καταγγελία των ατομικών συμβάσεων εργασίας τους. Ομοίως, οι ως άνω αποφάσεις δεν αποτελούν νόμιμο λόγο καταγγελίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας.»

Εάν ανάλογη διάταξη είχε προβλεφθεί και στο ΠΔ 240/2006 που αποτελεί μεταφορά της κοινοτικής οδηγίας 200/14 «περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα», στην οποία προβλέπεται ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι «αποτελεσματικές, ανάλογες και αποτρεπτικές», τότε η θέση των εργαζομένων, θα ήταν ισχυρότερη σε θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης με τον εργοδότη στους σημερινούς χαλεπούς καιρούς.

6. Δυνατότητα εκπαίδευσης των μελών του ΕΣΕ χωρίς απώλεια αποδοχών.

Επίσης η νέα οδηγία έχει και άλλες βελτιώσεις όπως την δυνατότητα επαναδιαπραγμάτευσης των ισχυόντων συμφωνιών, την συνέχιση λειτουργίας του ΕΣΕ ακόμα και την περίπτωση σοβαρών οργανωτικών αλλαγών, συγχωνεύσεων κ.λπ. την συμμετοχή των ομοσπονδιών στην διαδικασία ίδρυσης του ΕΣΕ κ.λπ.

5.Η ΟΒΕΣ ΚΑΙ ΤΑ Ε.Σ.Ε.

Η Ομοσπονδία μας, έχει μέλη εργοστασιακά σωματεία από μεγάλες επιχειρήσεις πχ SIEMENS, HEINEKEN, SELMAN, ΒΙΚΗ, ΚΡΕΑΣ ΘΡΑΚΗ, EBZ, ΑΚΡΙΤΑΣ, ΤΟΣΟΗ ΚΑΜΠΑΣ, ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ, ΑΒΕΞ, ΕΑΣ(ΕΒΟ), ΜΑΡΜΑΡΑ ΚΥΡΙΑΚΙΔΗ κ.λπ. και προσπαθεί τα τελευταία χρόνια με τις εκδόσεις της, το site www.obes.gr, τις ημερίδες, τις εκπαιδεύσεις συνδικαλιστών και τις παρεμβάσεις της στο Υπουργείο Εργασίας, να βελτιώνει το νομικό πλαίσιο για τα ΕΣΕ και να ενημερώνει και να εκπαιδεύει τους έλληνες συνδικαλιστές, ώστε να γνωρίζουν τις δυνατότητες και τους περιορισμούς του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων με στόχο να προασπίζουν και να προωθούν καλύτερα τα συμφέροντα των εργαζομένων σε διεθνικό επίπεδο.

Στο πλαίσιο του προγράμματος «Νέα Οδηγία για τα ΕΣΕ-Νέες προοπτικές», που χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η ΟΒΕΣ διοργάνωσε πρόσφατα στρογγυλό τραπέζι καθώς και ημερίδες και εκπαιδεύσεις συνδικαλιστών στην Ελλάδα και στην Ρουμανία, ενώ πρόκειται να διοργανώσει αντίστοιχη ημερίδα και εκπαίδευση συνδικαλιστών στη Βουλγαρία, με στόχο να βελτιώσει την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ των συνδικαλιστών.

Η σημερινή οικονομική κρίση, το σημερινό διεθνοποιημένο περιβάλλον και η παγκοσμιοποίηση επιβάλλουν την στενή συνεργασία των εργαζομένων και των εργατικών σωματείων.